

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

1. Responden yang berperilaku aman sebanyak 60%, sedangkan yang berperilaku tidak aman sebanyak 40%. Perilaku tidak aman merupakan salah satu *immediate cause* dalam teori *Loss Causation Model* oleh Frank E. Bird.
2. Usia dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna. Usia responden yang paling tua yaitu >50 tahun (10%), sedangkan yang paling muda yaitu <30 tahun (25%) dan responden terbanyak dengan usia 31-40 tahun (45%).
3. Lama kerja dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna, responden yang paling lama bekerjanya yaitu >20 tahun (25%), sedangkan lama kerja yang paling banyak yaitu 6-10 tahun (45%).
4. Pengetahuan dengan perilaku tidak aman, secara statistik terdapat hubungan yang bermakna. Pengetahuan responden yang kurang baik 60%, dan yang baik 40%. Pengetahuan dibutuhkan sebelum seseorang memutuskan untuk bertindak atau tidak. Jika pengetahuan kurang merupakan salah satu alasan mengapa pekerja tidak berperilaku aman.
5. Sikap dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna. Responden dengan sikap yang baik sebanyak 85%, dan yang kurang baik sebanyak 15%. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.
6. *Reward and punishment* dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna. Responden yang menganggap adanya *reward and punishment* sebanyak 70%, dan yang menganggap tidak ada *reward and punishment* sebanyak 30%. *Reward and punishment*

merupakan salah satu motivasi pekerja untuk bekerja dengan aman dan giat.

7. Pengawasan dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna. Responden yang menganggap pengawasan sudah baik (90%), dan yang kurang baik (10%). Pengawasan mengingatkan pekerja untuk selalu bekerja dengan baik, benar, memakai APD dan berperilaku aman. Pengawasan dapat dilakukan oleh teman sekerja, bukan hanya oleh inspektur K3.
8. *Safety promotion* dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna. Responden yang merasa terdukung dengan adanya *safety promotion* yaitu 75%, dan yang merasa kurang mendukung yaitu 25%. Promosi K3 adalah salah satu usaha untuk mendorong dan menguatkan kesadaran perilaku pekerja untuk bekerja dengan aman.
9. SOP dengan perilaku tidak aman, secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna. Responden yang merasa SOP sudah baik yaitu 70%, dan yang merasa kurang baik yaitu 30%. SOP dibutuhkan agar pekerja mengetahui bagaimana cara kerja dan prosedur kerja yang aman.
10. Pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman, secara statistik terdapat hubungan yang bermakna. Responden yang merasa pelatihan K3 sudah baik yaitu 80%, dan yang merasa pelatihan K3 kurang baik yaitu 20%. Pekerja yang tidak mendapatkan pelatihan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk berperilaku tidak aman.

8.2 Saran

1. Manajemen

- Sistem *rewards* dan *punishment* yang tepat

Dalam memberikan *reward*, maka harus diberikan seproporsional

mungkin. *Reward* diberikan karena sebuah prestasi, namun juga dapat diberikan karena loyalitas pekerja yang tercermin dari masa kerja pekerja tersebut. Dalam hal ini, maka manajemen dituntut untuk mampu memisahkan penghargaan dilihat dari prestasi kerja dan loyalitas sehingga tidak menimbulkan kesenjangan dalam lingkungan pekerja. Selain itu, *punishment* juga mutlak diterapkan untuk mendidik kedisiplinan pekerja. Penetapan *punishment* ini juga harus sepadan dengan kerugian perusahaan yang ditimbulkan karena kelalaian pekerja tersebut.

- Pelatihan K3

Pelaksanaan Pelatihan K3 agar lebih diperbanyak lagi, diberikan dengan metode yang berbeda agar pekerja tidak bosan dengan metode pelatihan yang sama, sehingga pekerja akan merasa ingin mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan tidak hanya diberikan pada level kepala seksi atau *foreman* saja, tetapi untuk operator juga. Jenis pelatihan pun disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing departemen.

- Menambah personil *safety inspector*

Penambahan personil *safety inspector* diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap pekerja agar berperilaku aman, mengingat pabrik Bogasari yang sangat luas dan tidak sebanding dengan jumlah personil *safety* yang ada.

- Diadakan kompetisi *zero accident* antar departemen

Kompetisi *zero accident* dapat dilakukan setiap bulan atau 2 bulan sekali, dengan materi lomba yang berbeda-beda setiap bulannya. Hadiah perlombaan tidak perlu berupa barang atau uang, dapat berupa poster yang berisi nama departemen yang menang dan foto untuk pekerja yang berperilaku aman sepanjang bulan (*the best employee of the month*). Diharapkan dengan pelaksanaan kompetisi ini dapat memupuk kesadaran pekerja untuk selalu berperilaku aman.

- Lomba cerdas cermat K3

Lomba cerdas cermat K3 dapat dilakukan kelompok atau perorangan.

Lomba cerdas cermat K3 ini lebih ditujukan kepada satu departemen, jadi bukan merupakan lomba antar departemen. Sehingga dapat lebih menumbuhkan kesadaran pekerja secara khusus dan mendukung pelaksanaan kompetisi *zero accident*.

2. Pekerja

- Meningkatkan pemahaman pekerja tentang perilaku keselamatan, dan menumbuhkan kesadaran pekerja untuk berperilaku aman, dengan cara diskusi/*sharing* kerja antar pekerja senior dan junior. Karena, jika pekerja tersebut tidak berperilaku aman, bukan hanya pekerja tersebut yang mengalami kerugian, tetapi keluarga, teman sekerja dan perusahaan serta lingkungan juga menanggung akibatnya.
- Untuk mendukung program pelatihan, dilakukan *pre test* dan *post test*, sehingga dapat lebih mengetahui lagi sejauh mana pekerja tersebut sudah mengetahui mengenai prinsip kerja aman.
- Menumbuhkan budaya K3 pada pekerja, dengan salah satunya membuat parodi drama dari pekerja, oleh pekerja dan untuk pekerja. Parodi drama tersebut merefleksikan rentetan kejadian akibat terjadinya kecelakaan, sehingga lebih menumbuhkan budaya K3.