

BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Sebagian besar pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008 berperilaku aman.
2. Sebagian besar pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008 berada pada kelompok umur lebih dari 40 tahun, lebih dari 80%-nya berpendidikan akhir SMA dan sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.
3. Sebagian besar pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008 telah mendapatkan pelatihan K3 dalam kelompok baik dan umumnya memiliki motivasi cukup baik terhadap keselamatan.
4. Sebagian besar pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008 menganggap iklim K3 perusahaan tinggi, rata-rata pengemudi DT menganggap beban kerja mereka sudah sesuai, kebanyakan sudah memiliki peranan jelas sebagai pengemudi DT dan sebagian besar menganggap pengembangan karir di perusahaan sudah baik.
5. Sebagian besar pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008 menganggap peran atasan mereka sudah baik.

6. Tidak adanya hubungan yang bermakna antara umur, pendidikan, lama kerja, beban kerja dan pengembangan karir dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* dari PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.
7. Adanya hubungan yang bermakna antara pelatihan/induksi K3, motivasi keselamatan, iklim K3 perusahaan, peranan kerja dan peran atasan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* dari PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

Variabel-variabel independen yang berasal dari diri individu ternyata tidak berpengaruh terhadap perubahan perilaku. Sebaliknya variabel independen yang berasal dari luar diri individu atau dari sistemlah yang berpengaruh terhadap perubahan perilaku pengemudi *dump truck*.

8.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis menyarankan agar:

1. Mengenai Pelatihan K3:
 - a. Departemen Produksi & K3LH sebaiknya memastikan semua *driver* DT khususnya *driver* baru dan atau *driver* yang masih dalam masa *training* telah mengikuti pelatihan/induksi *basic safety*, TSP dan IBPR dengan cara melakukan wawancara langsung kepada *driver* DT atau dengan melihat daftar hadir peserta pelatihan/induksi yang pernah diikuti *driver* DT. Jika *driver* belum mengikuti pelatihan/induksi maka *driver* tersebut tidak boleh terjun ke lapangan. Dan manajemen memberikan sanksi keras kepada atasan yang memerintahkan *driver* DT terjun ke lapangan tanpa dibekali pelatihan/induksi K3 terlebih dahulu sebelumnya.
 - b. Melaksanakan refresh pelatihan/induksi mengenai TSP dan IBPR kepada semua *driver* DT yang telah menerima pelatihan/induksi sebelumnya. Sebaiknya refresh pelatihan/induksi TSP dan IBPR dilakukan setiap 1 tahun sekali kepada semua *driver* DT.
 - c. Memastikan daftar hadir setiap *driver* yang telah mengikuti ketiga pelatihan tersebut diinput ke dalam komputer dan disertai keterangan jenis dan waktu pelatihan yang jelas sehingga memudahkan untuk melakukan pengecekan ketika mau melakukan refresh pelatihan/induksi kepada *driver* dikemudian hari.
 - d. Memastikan setiap *driver* DT telah mendapatkan *follow up* atau dilakukan evaluasi terhadap pemahaman mereka mengenai materi pelatihan.

Kemudian menginput nilai dari hasil evaluasi ke dalam komputer, untuk

kemudian dibandingkan dengan hasil evaluasi refresh pelatihan yang dilaksanakan setiap tahunnya sehingga dapat dilihat apakah ada peningkatan pemahaman atau tidak. Selain itu, atasan dan petugas K3 dapat mengetahui *driver* DT mana yang masih memiliki pemahaman dan penalaran yang rendah mengenai pelatihan K3. Dan atasan dapat mengantisipasi dengan melakukan pengawasan ekstra terhadap pekerjaannya dan mengikutkannya kembali pelatihan K3.

2. Motivasi Keselamatan

- a. Untuk meningkatkan motivasi keselamatan pengemudi *dump truck*, maka atasan dalam hal ini Kepala Departemen Produksi, Kepala Seksi, *Supervisor* dan *Group Leader* sebaiknya memaksimalkan peranan sebagai atasan dengan menjalankan tugas sebagai atasan sebaik-baiknya. Tugas sebagai atasan dapat dilihat pada sub bab pembahasan mengenai hubungan antara peran atasan dengan perilaku aman.
- b. Manajemen atau perusahaan sebaiknya memberikan hadiah (*reward*) atau penghargaan lebih fokus pada proses daripada hasil artinya memberikan *reward* tidak setelah pekerjaan mereka memenuhi target produksi pertahunnya tetapi memberikan *reward*/hadiah kepada *driver* DT yang berperilaku aman pada saat mereka sedang bekerja di lapangan yang dapat dilakukan pada setiap bulannya sehingga dapat meningkatkan motivasi keselamatan *driver* DT untuk berperilaku aman meskipun hadiah tersebut hanya sekedar buku tulis atau peralatan sekolah anak mereka.

3. Iklim K3

- a. Beberapa usaha untuk memecahkan masalah perilaku tidak aman dan meningkatkan kinerja K3 perusahaan yang dapat dilakukan oleh pengusaha atau manajemen adalah dengan mengadakan evaluasi atau survei iklim K3 di perusahaan pada saat terjadi perubahan manajemen, perubahan target perusahaan, pengembangan perusahaan, perubahan teknologi yang digunakan dan peningkatan angka laju kecelakaan (*incedent rate*) agar dapat ditemukan dimensi iklim K3 (komitmen manajemen terhadap K3, status ahli K3, dan praktek K3 di perusahaan).
 - b. Perusahaan memastikan setiap *driver* DT telah menerima APD yang cukup untuk pekerjaan sebagai *driver* DT seperti yang tercantum pada TSP tentang APD yang wajib dimiliki pengemudi *dump truck*, mengingat masih banyaknya responden yang belum memiliki APD lengkap terutama *driver* DT baru.
4. Laporan skripsi ini sebaiknya dibaca dan dipahami oleh atasan *driver* DT setingkat *section head* atau petugas K3 pada level *safety officer* dan level di atasnya agar dapat memahami isi dari skripsi secara maksimal sehingga mampu menyampaikan maksud dari isi skripsi ke semua *driver* DT dengan efektif dan efisien.