

## **BAB VI**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai kedisiplinan karyawan dalam menggunakan APD, merawat APD dan mengikuti prosedur K3, serta bagaimana kualitas mandor dalam pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin karyawan Air Merah Estate sudah baik. Akan tetapi, masih terdapat beberapa hal yang tingkat kedisiplinan karyawan masih cukup, yaitu pada penggunaan kacamata *safety/visor*, penggunaan sarung tangan dan kedisiplinan karyawan bekerja sesuai prosedur. Tingkat disiplin yang hanya cukup ini terjadi karena APD (kacamata *safety/visor* dan sarung tangan) dirasa mengganggu karyawan saat bekerja. Sedangkan untuk kedisiplinan mengikuti prosedur, karyawan yang masih tergolong cukup dikarenakan karyawan tersebut masih baru dibidang atau jenis pekerjaannya yang sekarang.

Air Merah Estate sudah menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang didukung oleh oleh penerapan peraturan-peraturan terkait K3 sebagai upaya untuk mematuhi UU yaitu UU no.13 Tahun 2003. Perusahaan menerapkan sistem *Reward and Punishment* kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran

karyawan dalam mematuhi aturan keselamatan dan kesehatan kerja dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh mandor sudah baik dalam pelaksanaannya. Namun dalam beberapa aspek pengawasan ditemukan 2 aspek yang masuk dalam kategori cukup yaitu pada tingkat kepekaan mandor akan situasi dan kondisi terkini lapangan tempat bekerja dan pengetahuan dan pemahaman mandor atas EAP (*emergency action plan*) yang perusahaan terapkan. Kepekaan mandor akan situasi terkini yang tergolong rendah dikarenakan mandor tersebut masih baru dalam wilayah kerjanya. Sedangkan untuk pemahaman mengenai EAP disebabkan oleh kesulitan untuk menangkap dan memahami materi EAP (*Emergency Action Plan*) meskipun pelatihan dan pengajaran EAP sudah dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, beberapa mandor masih tidak menaruh perhatian pada materi EAP meskipun berulang kali dibahas pada *morning muster* dan sudah diikutsertakan dalam pelatihan EAP.

Dalam hal pengawasan, perusahaan sudah melakukan tindakan pencegahan ketidakdisiplinan yaitu dengan melakukan pengawasan di awal seperti *briefing* pagi (pengawasan di awal), cek list APD dan alat kerja, dan demo panen yang bertujuan untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja bagi semua karyawan.

## 6.2 Saran

Saran yang penulis ajukan mengenai kedisiplinan dan pengawasan K3 di perusahaan antara lain :

1. Untuk mengurangi ketidakaktifan atau malasnya karyawan menggunakan sarung tangan pada saat bekerja khususnya karyawan brondol, perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem atau proses mengayak brondolan agar terpisah dari tanah yang ikut terambil. Dikarenakan alasan karyawan kurang suka menggunakan sarung tangan kain adalah karyawan harus melakukan penyaringan (pengayakan) agar brondolan yang dikumpulkan tidak mengandung tanah sesuai kriteria yang perusahaan inginkan, dimana proses penyaringan atau pengayakan merupakan proses yang memakan banyak waktu dan menurut karyawan proses tersebut mengakibatkan turunnya produktifitas dan dapat menyulitkan karyawan untuk mencapai basis kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan dirasa perlu untuk memperbaiki sistem dan alat penyaring (pengayak) yang saat ini digunakan karyawan.
2. Perusahaan dapat mencoba untuk mengganti sarung tangan berbahan kain menjadi sarung tangan berbahan karet tebal.
3. Mengganti penggaruk dengan model penggaruk yang berjaring agar saat menggaruk brondol tanah langsung terpisah dari brondolan

4. Modifikasi penggaruk menjadi lebih panjang agar pembrondol dapat terhindar dari penyakit pinggang dan menjadikan penggaruk sekaligus sebagai alat pengangkat brondol untuk dimasukkan ke dalam ember
5. Menciptakan mesin penggiling untuk pemisah brondol dengan tanah, yaitu dengan cara kerja seperti penggilingan kopi namun tidak untuk menggiling
6. Perusahaan melakukan pelatihan yang bersifat praktek untuk memperbaiki dan mempertajam kemampuan serta pengetahuan mandor akan EAP (*Emergency Action Plan*). Dengan melakukan pelatihan yang sifatnya praktek, mandor dapat lebih mudah mempelajari materi EAP karena akan melihat langsung pengajar mempraktekkan cara melakukan EAP yang setelahnya langsung dipraktekan oleh tiap mandor saat pelatihan (bisa secara bergantian tiap pelatihan).
7. Perusahaan melakukan studi Ergonomis yang bersifat/bentuknya eksperimen. Hal ini, agar pola atau posisi karyawan khususnya karyawan brondol saat bekerja dapat lebih baik untuk kesehatan tulang dan postur tubuh karyawan (posisi karyawan brondol saat bekerja adalah jongkok dan menunduk). Dengan mengadakan studi ergonomis, perusahaan dapat menemukan cara bekerja yang aman, nyaman bagi karyawan namun tetap produktif bagi perusahaan karena pertimbangan dari ergonomis adalah keamanan,kenyaman dan produktif.

8. Bagi peneliti lain yang akan meneliti mengenai K3 khususnya di bagian kebun perusahaan kelapa sawit untuk lebih detail meneliti bagaimana cara kerja dan posisi karyawan saat bekerja.

## Daftar Pustaka

- International Labour Organization*. (2013, Desember 02). Diakses Mei 08, 2017, dari Keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja: sarana untuk produktivitas:  
[www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_237650/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_237650/lang-en/index.htm)
- Chen, P. Y., Krauss, A. D., & Rogers, D. A. (2004). Quality of The Execution of Corporate Safety Policies and Employee Safety Outcomes: Assessing the Moderating Role of Supervisor Safety Support and The Mediating Role of Employee Safety Control. *Journal of Business and Psychology, Vol. 18, NO. 4*, 483-506.
- Della, E. D., & Giustina. (2009). *Developing a Safety and Health Program - Second Edition*. Newyork: CRC Press.
- Handoko. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, S. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jerusalem, M. A., & Khayati, E. Z. (2010). *Modul Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia - Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Minter, S. (t.thn.). *EHS Today*. Diakses Juli 10, 2017, dari Dan Petersen : Why Safety is a People Problem: [www.m.ehstoday.com/news/ehs\\_imp\\_32659](http://www.m.ehstoday.com/news/ehs_imp_32659)
- Miranda, C. J. (t.thn.). *Safety.BLR*. Diakses Juli 09, 2017, dari Workplace Safety News: [www.safety.blr.com/workplace-safety-news/safety-administration/safety-general/11zll01-What-Causes-Workplace-Accidents/](http://www.safety.blr.com/workplace-safety-news/safety-administration/safety-general/11zll01-What-Causes-Workplace-Accidents/)
- Perkebunan, D. J. (2015, Desember). *Statistik Perkebunan Indonesia*. Diakses April 29, 2017, dari Kelapa Sawit- Palm Oil: [www.ditjenbun.pertanian.go.id](http://www.ditjenbun.pertanian.go.id)

Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Silalahi, U. (2005). *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi - Cetakan Keenam*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.

Himpunan Peratuan Perundang-Undangan