

BAB V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

5.1 Sejarah Perusahaan

Bogasari adalah produsen produsen tepung terigu di Indonesia dengan kapasitas produksi sebesar 3,6 juta ton per tahun, terbesar di dunia dalam satu lokasi. Sejarah awal Bogasari bermula pada tanggal 19 Mei 1969, saat "Empat Sekawan" yaitu Soedono Salim, Djuhar Sutanto, Sudwikatmono, dan Ibrahim Rasjid, mendirikan Bogasari di tengah kesulitan perekonomian Indonesia saat itu. Keempat pengusaha tersebut terpanggil untuk menjawab permasalahan pangan yang muncul di Indonesia.

Selama hampir tiga dekade, Bogasari telah melayani kebutuhan pangan masyarakat Indonesia dengan tiga merek tepung terigunya yang sudah dikenal luas yaitu Cakra Kembar, Kunci Biru dan Segitiga Biru. Ketiga jenis produk ini digunakan secara luas oleh industri mie, roti, biskuit; baik yang berskala besar dan kecil serta rumah tangga. Di samping itu, Bogasari juga menghasilkan produk sampingan (*by product*) berupa bran, pollard untuk koperasi dan industri makanan ternak, dan tepung industri untuk industri kayu lapis.

Selain dua pabrik tepung terigu, Bogasari juga memiliki tiga divisi lain: divisi Pasta, dan dua divisi penunjang, yaitu kemasan (dahulu disebut Divisi Tekstil) dan *Maritime*. Pabrik Pasta didirikan pada Desember 1991 dengan kapasitas produksi 60.000 mt per tahun. Produk yang dihasilkan adalah "Long Pasta" dan "Short Pasta", dan hampir 80% ditujukan untuk pasaran ekspor. Divisi Kemasan Bogasari didirikan pada tanggal 10 Januari tahun 1977 di Citeureup, Jawa Barat yang memproduksi kebutuhan kantong terigu untuk kedua pabrik tepung terigu tersebut. Sedangkan untuk menjamin kelangsungan persediaan

gandum, dibuatlah Divisi Maritim. Divisi Maritim berdiri pada tanggal 12 September 1977. Divisi Maritim Bogasari mengoperasikan tiga kapal angkut gandum dan tiga buah kapal tongkang untuk pelayaran antar pulau. Kapal-kapal ini telah memperoleh penghargaan internasional AMVER (*Automated Mutual Assistance Vessel Rescue*).

Selain divisi-divisi tersebut, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills juga mendirikan *Milling Training Center* dan Bogasari *Baking Training Center*. *Milling Training Center* merupakan pusat pelatihan bagi calon “*miller*” baik untuk internal maupun eksternal. Sedangkan Bogasari *Baking Training Center* didedikasikan untuk seluruh lapisan masyarakat yang ingin mempelajari cara pengolahan tepung terigu, seperti cara pembuatan roti, kue, biskuit dan mie. Selain di Jakarta (sejak tahun 1981), *Baking Training Center* juga didirikan di Surabaya pada tahun 1996 dan Bandung pada tahun 1999.

Untuk pertama kalinya, pada tanggal 19 September 1999 Bogasari mengeksport tepung terigu sebanyak 860 karung tepung terigu pilihan (21,5 metrik ton) ke Singapura. Sejak ekspor perdana itu, Bogasari mulai aktif mengembangkan jaringan pemasaran ekspornya ke berbagai negara di kawasan Asia Tenggara.

5.2 Lokasi dan Tata Letak Lokasi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills termasuk ke dalam Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilincing, Kotamadya Jakarta Utara yang terletak di Jalan Raya Cilincing No. 1, Tanjung Priok, 14110, dengan luas area 46 hektar. PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills di sebelah Utara berbatasan dengan PT. Dok Koja Bahari, PT. Sarpindo dan Laut Jawa. Sebelah Timur berbatasan dengan Jalan Pelabuhan Sarpindo dan PT. Eastern Polyester, sedangkan sebelah Barat berbatasan dengan Kali

Kresek dan Depo Pertamina. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jalan Cilincing Raya.

5.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi industri pangan berbasis produk pertanian dan jasa terkait yang bertaraf dunia.

Misi :

- Memproduksi, mendistribusi dan menjual pangan, bahan pangan serta pakan yang bermutu dan bernilai tambah berbasis produk pertanian guna meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran pelanggan, mitra usaha, masyarakat, karyawan dan para pemegang saham.
- Menyediakan atau menjual produk dan jasa terkait, antara lain kemasan, angkutan curah, serta penyimpanan dan pengemasan biji-bijian (grain terminal).
- Memperkuat daya saing dengan cara menerapkan teknologi yang tepat, diversifikasi produk dan jasa, serta mengembangkan sumber daya manusia seutuhnya.

5.4 Struktur Organisasi

Pimpinan tertinggi di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills yaitu dipimpin oleh Kepala *Operation Profile Unit* (Deputy OPU Head), kemudian *Deputy OPU Head* membawahi 4 Departemen, yaitu *Commercial*, *Manufacturing*, *Human Resources*, dan *Finance* dimana keempat departemen ini dikepalai oleh *Senior Vice President* (SVP). Setiap *Senior Vice President* (SVP) membawahi beberapa seksi yang dipimpin oleh *Vice President* dan setiap *Vice President* membawahi sub-sub seksi yang dipimpin oleh *Manager*. Struktur organisasi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills diatur sesuai dengan SK Direksi No. 006/ISM-BS/SK/FW/2001. Bagan struktur dapat dilihat di lampiran.

5.5 Fasilitas di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills dalam menjalankan usahanya di bidang produksi tepung terigu dan juga menghasilkan produk sampingan (*by product*) berupa *bran*, *pollard* untuk koperasi dan industri makanan ternak, dan tepung industri untuk industri kayu lapis, memberikan beberapa fasilitas untuk para karyawannya, diantaranya :

- Sarana Ibadah.
- Sarana Transportasi.
- Olahraga dan Rekreasi.
- Asuransi.
- Poliklinik
- Fasilitas Pelatihan.
 - 1) *Milling Training Center.*
 - 2) *Baking School.*
 - 3) *In-House Training.*
 - 4) *External Training.*
- Koperasi Karyawan
- Program Jamsostek
- Kantin

5.6 Jenis Gandum Secara Umum

Di dunia ini, terdapat 3 jenis gandum, yaitu :

a) *Hard Wheat*

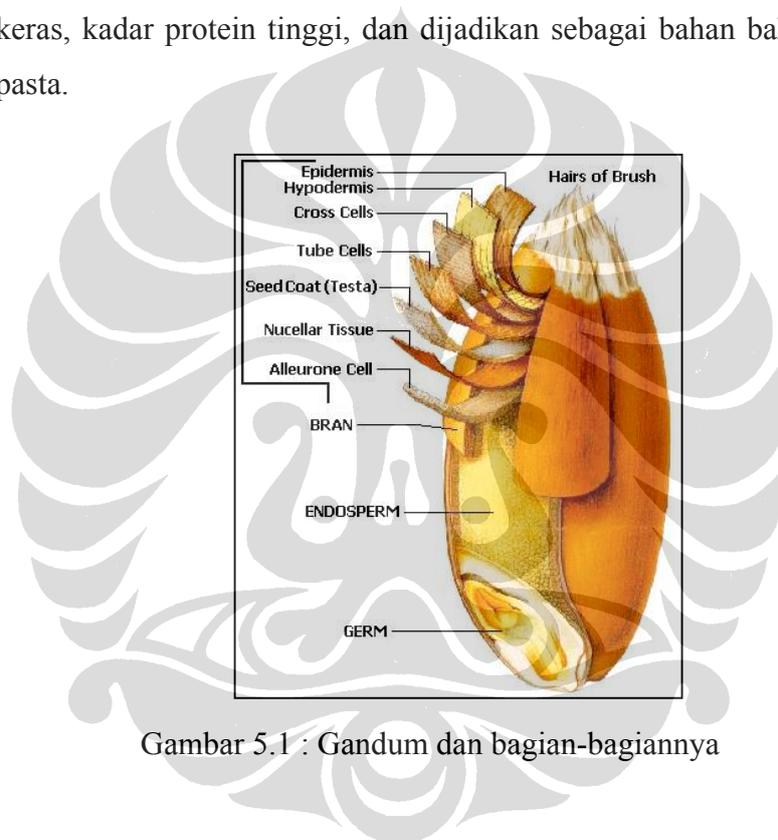
Hard wheat memiliki ciri-ciri kulit luar berwarna merah kecoklatan, bijinya keras, kadar protein tinggi, dan memiliki daya serap air tinggi. Gandum jenis ini biasanya digunakan untuk membuat tepung serbaguna, *hamburger buns*, roti *croissants*, dan lain-lain.

b) *Soft Wheat*

Soft Wheat memiliki ciri-ciri kulit luar berwarna putih kekuningan, bijinya lunak, kadar protein rendah, dan memiliki daya serap air rendah. *Soft Wheat* digunakan untuk membuat *cookies*, *cracker*, biskuit, *cake*, dan lain-lain.

c) *Durum Wheat*

Durum Wheat memiliki ciri-ciri endospermnya berwarna kuning, bijinya keras, kadar protein tinggi, dan dijadikan sebagai bahan baku pembuatan pasta.



Gambar 5.1 : Gandum dan bagian-bagiannya

5.7 Proses Produksi

5.7.1 Bongkar Muat Bahan Baku (BMBB)

Bongkar muat bahan baku tepung yaitu gandum, dilakukan di dermaga milik PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills, yang dikirim menggunakan kapal-kapal laut milik PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills atau milik Negara pengimpor gandum. Sebelum gandum disedot dari kapal, gandum di tes terlebih dahulu di Lab. Bogasari. Setelah itu, penyedotan gandum dari kapal dilakukan menggunakan *conveying system*, ditimbang berdasarkan ukuran

secara otomatis, lalu gandum dibersihkan dengan separator dan magnet untuk memisahkan gandum dari kotoran berukuran besar (seperti kayu atau besi), lalu gandum dikirim dengan menggunakan *chain conveyor* ke Wheat Silo untuk disimpan.

5.7.2 Pembersihan Gandum

Gandum akan masuk ke tahap pembersihan dengan menggunakan *bucket elevator*. Proses pembersihan gandum ini dilakukan secara bertahap. Tahapan proses pembersihan gandum yaitu :

- *Pre Cleaning Process*
Pembersihan gandum sebelum masuk ke *Raw Wheat Bin*. Tujuan dari *Pre Cleaning Process* adalah untuk mencegah kerusakan mesin-mesin pada proses berikutnya, akibat ikutnya *impurities* yang berukuran besar, mengurangi *maintenance* pada peralatan *cleaning*, membuat kinerja mesin *cleaning* lebih efektif dan efisien, membuat aliran gandum lebih lancar, sehingga menambah homogenitas pada saat *blending* atau *mixing* gandum, dan membuat kualitas penyimpanan gandum di dalam *bin* lebih baik
- *First Cleaning*
Proses pembersihan gandum dimulai dari *Raw Wheat Bin* sampai ke *Conditioning Bin*.
- *Second Cleaning*
Proses pembersihan gandum dari *Conditioning Bin* sampai ke penggilingan (Roll B1).

5.7.3 Dampening

Dampening yaitu merupakan tahap akhir dari *cleaning* yakni dengan menambahkan air sesuai dengan formula yang ditentukan. Proses dampening ini dilakukan 2 kali lalu dilakukan *wheat conditioning* agar air terserap ke gandum. Lamanya *conditioning* untuk *hard wheat* berkisar

antara 18-24 jam, sedangkan untuk *soft wheat* berkisar antara 4-12 jam.

Tujuan dari *wheat conditioning* yaitu :

- Bran menjadi liat dan elastis.
- Endosperm mudah terpisah dari bran.
- Endosperm menjadi lunak.
- *Moisture* tepung yang sesuai *Quality Guide*.

5.7.4 Penggilingan

Proses penggilingan tepung terigu merupakan pemisahan bagian endosperm dari kulit gandum dan germ serta semaksimal mungkin kulit-kulit germ tercampur dan mendapatkan ukuran tepung sekecil mungkin.

Proses penggilingan dibagi menjadi beberapa tahapan, yaitu :

1. *Roll Mill First Break*

Tahap ini merupakan pemecahan biji-biji gandum yang akan digiling.

2. *Sifter*

Pada tahap ini dilakukan proses pengayakan atau pemisahan produk berdasarkan ukuran.

3. *Purifier*

Tahap *purifier* merupakan tahap untuk memisahkan produk berdasarkan ukuran dan berat jenis dengan *aspiration* untuk mendapatkan semolina.

4. *Roller Mill*

Pada tahap *Roller Mill*, terjadi proses pemecahan biji-biji gandum lagi untuk yang ke dua kalinya setelah dipisahkan berdasarkan ukuran dan berat jenisnya.

5. *Sifter*

Pada proses *sifter* ini terjadi proses pengayakan atau pemisahan produk kedua berdasarkan ukuran. Namun, proses *sifter* ini untuk produk samping dari penggilingan gandum, yaitu *pollard*, *bran*, dan *red dog pollard* yang akan dikirim ke offal bin.

6. *Additive Feeder*

Pada *Additive feeder* merupakan proses penambahan *food additive*.

Untuk tepung yang akan diekspor, tepung lokal yang sudah dihasilkan, dibawa ke *mixing* dan *blending plant process* untuk dilakukan pencampuran tepung dasar. Hasil pencampuran tepung dasar ini akan digiling lagi di Mill (proses ini hanya dilakukan di Mill A, B, K, L, M, N, dan O), lalu masuk ke tahap *additive feeder* yaitu proses penambahan *food additive*.

5.7.5 Packing

Hasil gilingan berupa tepung terigu, kemudian dikirim ke *Flour Silo* dan siap untuk dikemas dan dicurah. Namun, sebelumnya dilakukan penyaringan terakhir (*rebolt shifter*) untuk memisahkan benda asing dari tepung. Tepung yang akan dicurah, sebelumnya disimpan di dalam gudang penampungan tepung curah (*hopper*). Sedangkan tepung yang akan dipacking ditempatkan di *Flour Packing* yaitu untuk tepung dalam kemasan 25 kg. Untuk tepung yang akan diekspor, tepung yang sudah siap dipasarkan, disimpan terlebih dahulu di *FPS Export Flour* yaitu gudang penampungan tepung ekspor dan dipacking di *Consumer Packing*, dimana di tempat ini dilakukan proses pengepakan tepung untuk 0,5 kg sampai 2 kg.

5.7.6 Pendistribusian

Pendistribusian tepung terigu yang sudah dipacking dilakukan menggunakan truk-truk perusahaan yang menjadi konsumen tepung bogasari dengan ukuran pengepakan sesuai dengan permintaan *customer*. Sedangkan, untuk tepung terigu yang akan dicurah, pendistribusian dilakukan menggunakan *bulk system* yaitu kendaraan yang didesain untuk pengiriman tepung sistem curah.

5.7.7 Pelletizing

Pelletizing adalah proses pembuatan produk sampingan tepung yaitu *pellet* yang berasal dari kulit gandum. Kulit gandum (*impurities*) yang ditampung di *offal bin* dibawa ke *Hammer Mill* untuk dihancurkan, lalu menggunakan mesin press, kulit gandum yang sudah dihancurkan tadi di pres sehingga menghasilkan produk sampingan, yaitu *pellet*. Kemudian, *pellet* yang sudah jadi, ditampung di *Pellet Silo* sebelum dilakukan pengiriman menggunakan kapal laut dan truk curah.

Produk sampingan lain, yaitu *bran* dan *pollard*, setelah melewati proses penghancuran di *Hammer Mill*, kemudian langsung dikemas di *packing by product* sebelum disusun di gudang penyimpanan. Kemudian, *by product* yang sudah disimpan di FPS *by product* dipacking dengan ketentuan Anggrek 25 kg serta *Pollard* dan *Bran* 50 kg.

5.8 Produk yang Dihasilkan

5.8.1 Tepung Terigu

Pemasaran tepung terigu yang dihasilkan oleh PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills terbagi menjadi dua, yaitu untuk lokal dan untuk di ekspor. Perbedaan antara tepung yang dipasarkan secara lokal dan yang di ekspor adalah kandungan tepung dasar dan *food additive* tepung terigu yang akan di ekspor lebih banyak dibandingkan yang dipasarkan untuk lokal. Produk tepung terigu untuk lokal dan untuk ekspor adalah :

- Produk tepung terigu lokal

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills saat ini memproduksi berbagai jenis tepung terigu untuk pemasaran dalam negeri. Pabrik Bogasari Jakarta memproduksi tepung terigu dengan *brand* Cakra Kembar Emas, Cakra Kembar (yang memiliki kadar protein tinggi $\pm 13\%$), Segitiga Biru (yang mempunyai kandungan protein 10%-11%), Piramida, Kelinci Biru (yang memiliki kadar

protein 8 % sampai 9 %), Lencana Merah (yang memiliki kadar protein 8,5%-10%), Pena Kembar dan Payung.

- Produk tepung terigu ekspor

Produk tepung terigu untuk ekspor ke Singapura diproduksi dengan *brand Orange Triangle, Brown Triangle, dan Red Triangle (High Protein); Blue Triangle (Medium Protein); Green Triangle dan Pink Triangle (Low Protein)*. Untuk Tepung terigu dengan *brand Merit 11, 12, 13 dan Udon (low Protein)* ditujukan untuk ekspor ke Jepang.

5.8.2 Pasta

Pasta merupakan hasil olahan dari semilona yang berasal dari penggilingan gandum jenis drum (*High Protein*). Pasta yang dihasilkan dikemas dalam *brand Bogasari dan LaFonte*. Beberapa jenis produk pasta yang dihasilkan oleh PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk divisi Bogasari Flour Mills yaitu :

- *Long Pasta*

Pasta jenis ini berbentuk panjang dan lurus. Misalnya *spaghetti, vermicelli, bavette, fettucini, bucatini, dan perciatelli*.

- *Short Pasta*

Short Pasta berupa potongan pendek dengan bentuk yang beragam. Misalnya *tubetti rigati, ziti tagliati dan penneziti*.

- *Soup Pasta*

Soup Pasta merupakan salah satu produk pasta cepat saji. Misalnya sup macaroni ayam dan sup macaroni sayuran.

5.8.3 Produk Samping (*by product*)

- *Pellet*

Pellet merupakan pakan ternak yang terbuat dari campuran *Bran* dan *Pollard* yang dicetak dalam bentuk silinder dengan diameter 8 mm dan panjang 3-4 cm. Biasanya dipasarkan dengan merk Cap Kepala Sapi.

- *Germ*

Germ merupakan bagian dari gandum (sekitar 2,5%) yang berfungsi sebagai bakal tunas dengan kandungan lemak dan vitamin E yang tinggi sehingga dapat dimanfaatkan untuk industri kosmetik.

- Tepung Industri

Tepung industri merupakan tepung hasil proses *milling* yang kotor, rusak, atau jatuh ke lantai, dari tepung yang mengalami kegagalan pada saat pengemasan, tepung ini mengandung 50% pati sehingga dapat digunakan untuk pembuatan lem pada industri kayu.

5.9 Kepegawaian dan Sistem Shift

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills sebagai produsen tepung terigu terbesar di Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak :

Tabel 5.1 Jumlah Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	1.767
Perempuan	141
Total	1908

Sumber : HR Intranet Bogasari, Januari tahun 2009

Pembagian waktu kerja di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills tertuang dalam kesepakatan kerja bersama yang terdaftar di Depnaker RI dengan No. KEP.47/BW/PKPP/2003 mengenai hari dan jam kerja untuk para karyawannya. Diantaranya :

a) Bagi karyawan kantor

Untuk karyawan kantor, jam kerja dalam satu hari adalah 8 jam, yaitu mulai pukul 08.00-17.00 WIB, dengan ketentuan 1 jam istirahat, yaitu pukul 12.00-13.00 WIB. Hal ini berlaku untuk 5 hari kerja, yaitu hari Senin hingga Jumat.

b) Bagi karyawan produksi

Untuk karyawan produksi, berlaku sistem shift (kerja bergilir), yang dibagi ke dalam 3 shift, yaitu :

Tabel 5.2 Shift Kerja

Shift	Jam Kerja	Waktu Istirahat
I	Pukul 08.00-16.00 WIB	Pukul 12.00-13.00 WIB
II	Pukul 16.00-24.00 WIB	Pukul 18.00-19.00 WIB
III	Pukul 24.00-08.00 WIB	Pukul 04.00-05.00 WIB

Sumber : PKB PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills Tahun 2005-2006.

5.10 Sistem Manajemen Mutu

Dalam hal penerapan sistem manajemen yang berkualitas dan berstandar International, khususnya untuk masalah mutu produk, maka pada bulan November 1996, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills telah memperoleh sertifikat ISO 9002 dari badan audit SGS sebagai bukti pengakuan sistem mutu yang telah diterapkan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills dan juga telah memberikan jaminan keamanan pangan (*food safety*) kepada para konsumen pemakainya dengan didapatnya sertifikat HACCP (*Hazard Analyzes Critical Control Point*) pada tahun 2002 oleh badan audit yang sama, yaitu SGS.

Baru-baru ini, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills telah mengkonversi sistem ISO 9002 yang sudah ada dengan ISO 9001 versi 2000 (ISO 9001:2000) dari SGS mengenai mutu produk yang sudah diraihinya sejak bulan September 2003. Sistem ini mencakup 2 faktor, yaitu masalah manual mutu, sedangkan yang satunya lagi adalah keamanan pangan (Integrasi Manajemen Mutu dan Sistem Keamanan Pangan).

a. Kebijakan Mutu

Berdasarkan nilai-nilai Bogasari sebagai sasaran, diterapkan nilai-nilai sebagai berikut :

- Menghasilkan produk dan jasa tanpa cacat sesuai dengan persyaratan pelanggan sejak awal setiap saat.
- Melatih, mengembangkan dan melibatkan segenap jajaran manajemen dan karyawan guna memahami serta menghayati Sistem Manajemen Mutu Terpadu.
- Memberdayakan Sumber Daya Manusia menjadi pelopor karya-karya inovatif dan peningkatan mutu dengan mendayagunakan kemajuan teknologi guna mencapai keunggulan.
- Memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan yang terus berkembang melalui pemahaman, pelaksanaan, dan peningkatan persyaratan proses kerja sepanjang hayat.

b. Kebijakan Keamanan Pangan

Untuk sistem Kebijakan Keamanan Pangan ini PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills menerapkan sistem HACCP (*Hazard Analyzes Critical Control Point*). Hal ini diperlukan untuk seluruh konsumen dan juga untuk pelanggan. Hal-hal yang dilakukan adalah :

- Menjaga agar produk yang dihasilkan memberikan nilai gizi yang tinggi dan meningkatkan kesehatan konsumen.
- Senantiasa mengembangkan sarana dan prasarana serta teknik produksi yang tepat guna meningkatkan keamanan pangan.
- Menanamkan kesadaran kepada seluruh karyawan dan manajemen dalam hal keamanan pangan melalui proses yang aman dan higienis.
- Memberikan jaminan melalui citra merek Bogasari yang meyakinkan bahwa kesehatan dan keselamatan konsumen sangat penting bagi Bogasari.

5.11 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Untuk standar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills mendapatkan penghargaan OHSAS 18001:1999 dari Sucofindo pada November 2004, atas penerapan Manajemen Keselamatan Kerja. Standar mutu manajemen inilah yang menjadi acuan prosedur dalam pelaksanaan proses produksi di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills terhadap semua jenis kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan.

Dalam pengaturan dan wewenangnya, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini diserahkan ke bagian *Security and Safety Department*, yang selanjutnya bagian *safety* inilah yang mengeluarkan kebijakan-kebijakan tentang keselamatan prosedur kerja, yang sebelumnya telah disetujui dan disahkan isi dokumennya oleh pihak manajemen PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills, terutama yang terkait masalah K3 pada lini proses produksi.

5.12 Sistem Keamanan Pelabuhan

Selain mendapatkan sertifikat dan penghargaan yang terkait mutu dari produk pangan yang dihasilkan, dan juga standar proses kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills juga berusaha menerapkan mutu dari keamanan jalur distribusi, khususnya dari fasilitas 2 dermaga atau jetty pelabuhan yang dimiliki PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills, yang berhubungan langsung dengan laut lepas yang merupakan jalur ekonomi dan perdagangan dunia, yang terkait masalah, baik dari bahan baku berupa biji gandum yang diimpor masuk ke dalam negeri dan masuk ke kawasan pabrik Bogasari untuk diolah atau digiling, maupun kegiatan pengiriman dan juga proses ekspor dari hasil produksi yang dihasilkan berupa tepung terigu dan juga produk samping (*pellet*) ke beberapa daerah dan juga ke beberapa negara konsumen produk Bogasari.

Untuk itu PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills menerapkan sistem keamanan pelabuhan sesuai standar, yang sudah didapatnya melalui sertifikat ISPS *Code (International Ship dan Port Facility Security Code)*. Sertifikat ISPS *Code* di Indonesia dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Departemen Perhubungan RI melalui Direktur Penjagaan dan Penyelamatan. PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills telah mendapatkan sertifikat tersebut yang berisi kode Internasional tentang keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan dengan nomor sertifikasi : 02/0044-DV, yang dikeluarkan pada tanggal 2 Desember 2004. Sertifikat ISPS *Code* yang dimiliki oleh PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills hanya berlaku selama 5 tahun, yaitu sejak 30 November 2004 sampai dengan 29 November 2009.

Sertifikat yang didapat PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills ini dikeluarkan untuk rancangan keamanan fasilitas pelabuhan yang telah disetujui untuk :

- Jenis pengoperasian : *Bulk Cargo*
- Jenis kapal yang dilayani : *Bulk Cargo*
- Aktivitas atau informasi lain : *Jetty*

BAB VI

HASIL PENELITIAN

6.1 Hasil Analisis Univariat

6.1.1 Karakteristik Responden

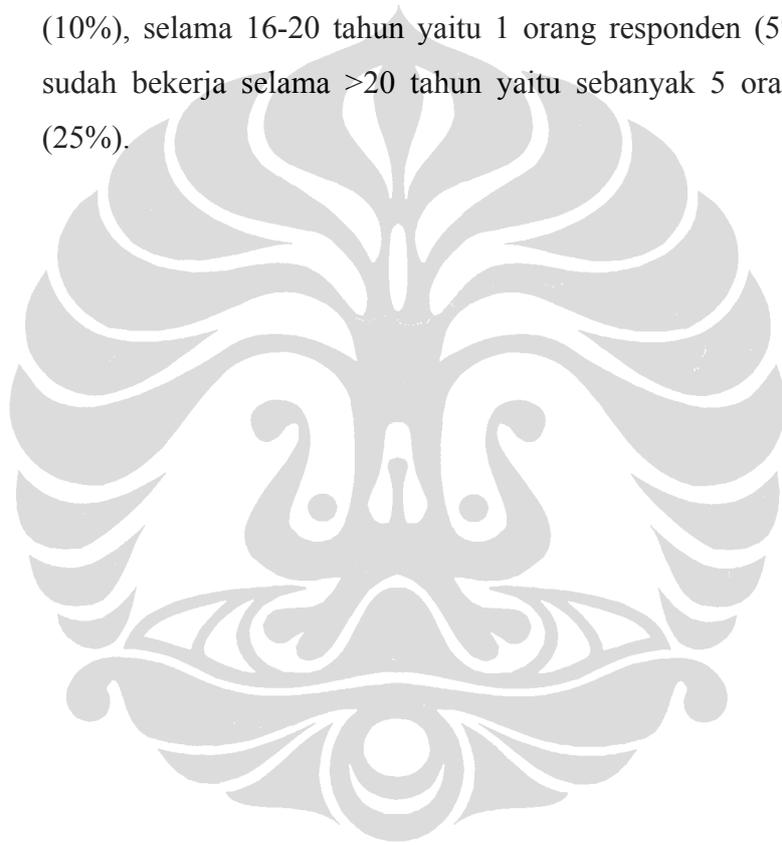
Tabel 6.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>
Usia		
<30 Tahun	5	25
31-40 Tahun	8	40
41-50 Tahun	5	25
>50 Tahun	2	10
Total	20	100
Lama Kerja		
<5 Tahun	3	15
6-10 Tahun	9	45
11-15 Tahun	2	10
16-20 Tahun	1	5
>20 Tahun	5	25
Total	20	100

Pada penelitian ini, berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman berdasarkan usia adalah yang berusia <30 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden (25%), berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 8 orang responden (40%), yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden (25%),

dan yang berusia diatas 50 tahun, yaitu sebanyak 2 orang responden (10%).

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa lama kerja responden yang sudah bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 3 orang responden (15%), yang sudah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 9 orang responden (45%), yang bekerja selama 11-15 tahun yaitu sebanyak 2 orang (10%), selama 16-20 tahun yaitu 1 orang responden (5%), dan yang sudah bekerja selama >20 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden (25%).



6.1.2 Perilaku Tidak Aman, Pengetahuan dan Sikap terhadap Bahaya

Tabel 6.2 Perilaku Tidak Aman, Pengetahuan dan Sikap terhadap Bahaya

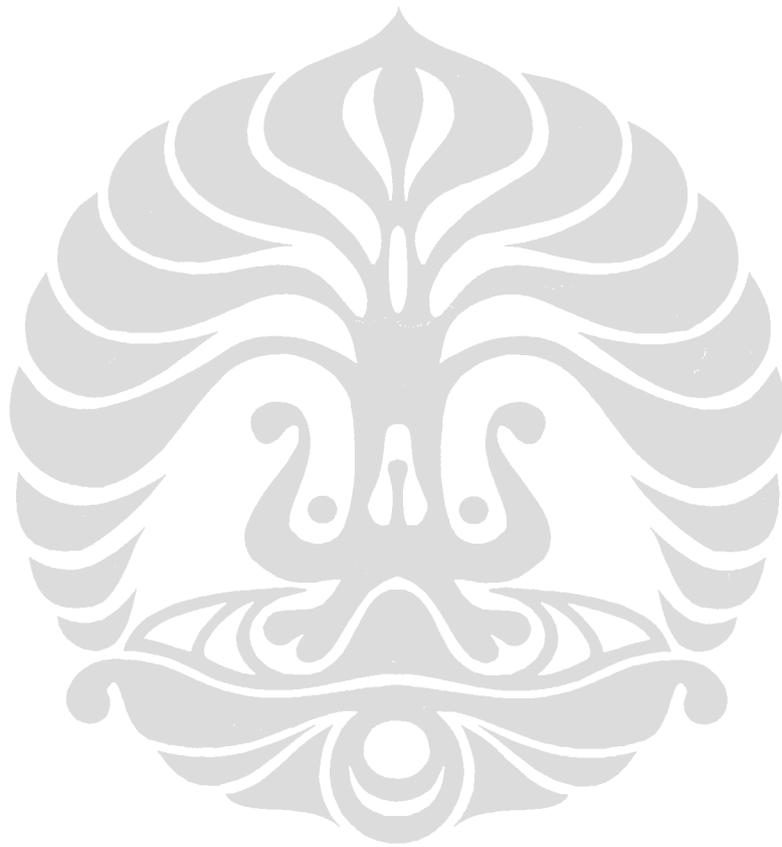
<i>Variabel</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>
Pengetahuan		
baik	8	40.0
kurang baik	12	60.0
Total	20	100.0
Sikap		
baik	17	85.0
kurang baik	3	15.0
Total	20	100.0
Perilaku		
perilaku aman	12	60.0
perilaku tidak aman	8	40.0
Total	20	100.0

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang memiliki pengetahuan yang baik terhadap bahaya yaitu sebanyak 8 orang responden (40%) dan yang memiliki pengetahuan yang kurang baik terhadap bahaya yaitu sebanyak 12 orang responden (60%).

Pada penelitian ini, terlihat bahwa responden yang memiliki sikap yang baik terhadap adanya bahaya yaitu sebanyak 17 orang responden (85%), sedangkan yang memiliki sikap yang kurang baik terhadap adanya bahaya yaitu sebanyak 3 orang responden (15%).

Pada penelitian ini, responden yang totalnya berjumlah 20 orang responden, ternyata 8 orang responden (40%) diantaranya termasuk ke dalam variabel perilaku tidak aman, sedangkan sisanya, yaitu 12 orang

responden (60%) termasuk ke dalam variabel perilaku aman. Kategori perilaku aman dan tidak aman ini berdasarkan pada nilai rata-rata seluruh responden yang penulis observasi kegiatan pekerjaannya dalam kuesioner mengenai perilaku tidak aman.



6.1.3 Faktor Manajemen

Tabel 6.3 Faktor Manajemen

Faktor Manajemen	Frequency	Percent (%)
<i>Reward and Punishment</i>		
ada	14	70.0
tidak ada	6	30.0
Total	20	100.0
Pengawasan		
baik	18	90.0
kurang baik	2	10.0
Total	20	100.0
<i>Safety Promotion</i>		
mendukung	15	75.0
kurang mendukung	5	25.0
Total	20	100.0
SOP		
baik	14	70
kurang baik	6	30
Total	20	100
Pelatihan K3		
baik	16	80.0
kurang baik	4	20.0
Total	20	100.0

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa 14 orang responden (70%) menganggap tidak ada *reward and punishment* di perusahaan ini dan

sebanyak 6 orang responden (30%) menganggap ada *reward and punishment* di perusahaan ini.

Pada penelitian ini, terlihat bahwa responden yang menganggap pengawasan sudah baik yaitu sebanyak 18 orang responden (90%) dan yang menganggap pengawasan masih kurang baik yaitu sebanyak 2 orang responden (10%).

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menganggap pelaksanaan *safety promotion* sudah mendukung yaitu sebanyak 15 orang responden (75%), sedangkan sisanya yaitu sebanyak 5 orang responden (25%) menganggap pelaksanaan *safety promotion* masih kurang mendukung.

Pada penelitian ini, berdasarkan jawaban dari responden, sebanyak 14 orang responden (70%) menganggap *standard operating procedure* yang ada sudah baik, sedangkan sebanyak 6 orang responden (30%) menganggap *standard operating procedure* yang masih kurang baik.

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menganggap pelaksanaan pelatihan K3 sudah baik yaitu sebanyak 16 orang (80%), sedangkan responden yang menganggap pelatihan K3 masih kurang baik yaitu sebanyak 4 orang responden (20%).

6.2 Hasil Analisis Bivariat

6.2.1 Hubungan Antara Faktor Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman

Tabel 6.4 Hasil Analisis Bivariat Hubungan antara Faktor Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman di Dept. *Utility and Production*, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills, Tahun 2009

Variabel	Perilaku				Jumlah		OR (95% CI)	P value
	perilaku aman		perilaku tidak aman					
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Usia								
Muda	7	70%	3	30%	10	100%	0.600	0.648
Tua	5	50%	5	50%	10	100%		
Lama Kerja								
<i>Middle</i>	6	60%	4	40%	10	100%	1.000	1.000
<i>Senior</i>	6	60%	4	40%	10	100%		
Pengetahuan								
Baik	3	37.50%	5	62.50%	8	100%	2.500	0.026
Kurang Baik	9	75%	3	25%	12	100%		
Sikap								
Baik	12	70.60%	5	29.40%	17	100%	0.294	0.097
Kurang Baik	0	0%	3	100%	3	100%		

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor umur muda, lebih kecil (30%) dibandingkan pekerja dengan faktor umur tua (50%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 0.600 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor usia muda untuk berperilaku tidak aman adalah 0.600 kali dibanding pekerja dengan faktor usia tua, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

Bila dilihat dari variabel lama kerja, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor lama kerja *middle* (40%), sama dengan pekerja dengan faktor lama kerja *senior* (40%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 1.000 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor lama kerja *middle* untuk berperilaku tidak aman adalah 1.000 kali dibanding pekerja dengan faktor lama kerja *senior*, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor pengetahuan yang baik (62.50%), lebih besar dibandingkan pekerja dengan faktor pengetahuan yang kurang baik (25%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 2.500 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor pengetahuan yang baik untuk berperilaku tidak aman adalah 2.500 kali dibanding pekerja dengan faktor pengetahuan yang kurang baik, walaupun secara statistik hubungan tersebut bermakna.

Bila dilihat dari variabel sikap, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor sikap yang baik (29.40%), lebih kecil dibandingkan pekerja dengan faktor sikap yang kurang baik (100%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 0.294 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor sikap yang baik untuk berperilaku tidak aman adalah 0.294 kali dibanding pekerja dengan faktor sikap yang kurang baik, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

6.2.2 Hubungan Antara Faktor Manajemen dengan Perilaku Tidak Aman

Tabel 6.5 Hasil Analisis Bivariat Hubungan antara Faktor Manajemen dengan Perilaku Tidak Aman di Dept. *Utility and Production*, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills, Tahun 2009

Variabel	Perilaku				Jumlah		OR (95% CI)	P value
	perilaku aman		perilaku tidak aman					
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Reward and Punishment								
Ada	10	71.4%	4	28.6%	14	100%	0.429	0.273
Tidak Ada	2	33.3%	4	66.7%	6	100%		
Pengawasan								
Baik	12	66.7%	6	33.3%	18	100%	0.333	0.287
Kurang Baik	0	0%	2	100%	2	100%		
Safety Promotion								
Mendukung	8	53.3%	7	46.7%	15	100%	0.429	0.598
Kurang Mendukung	4	80%	1	20%	5	100%		
SOP								
Baik	9	64.3%	5	35.7%	14	100%	0.714	0.921
Kurang Baik	3	50%	3	50%	6	100%		
Pelatihan K3								
Baik	9	56.3%	7	43.8%	16	100%	1.750	0.049
Kurang Baik	3	75%	1	25%	4	100%		

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja yang menganggap adanya faktor *reward and punishment* (28.6%), lebih kecil dibandingkan pekerja yang menganggap tidak adanya faktor *reward and punishment* (66.7%). Bila dilihat dari nilai

ratio sebesar 0.429 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja yang menganggap adanya faktor *reward and punishment* untuk berperilaku tidak aman adalah 0.429 kali dibanding pekerja yang menganggap tidak adanya faktor *reward and punishment*, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

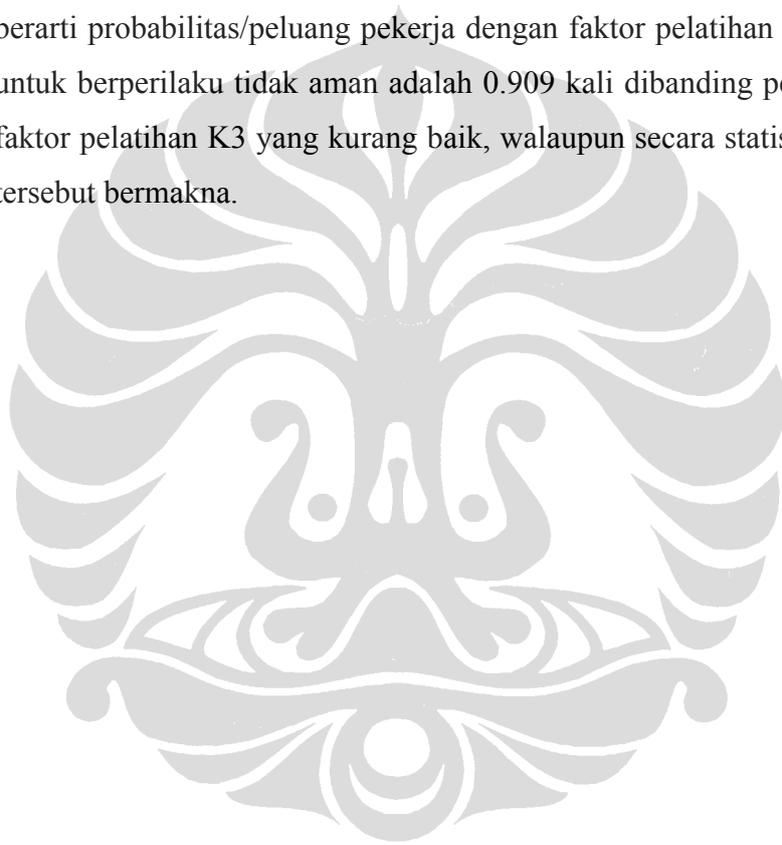
Bila dilihat dari variabel pengawasan, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor pengawasan yang baik (33.3%), lebih kecil dibandingkan pekerja dengan faktor sikap yang kurang baik (100%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 0.333 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor pengawasan yang baik untuk berperilaku tidak aman adalah 0.538 kali dibanding pekerja dengan faktor pengawasan yang kurang baik, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor *safety promotion* yang mendukung (46.7%), lebih besar dibandingkan pekerja dengan faktor *safety promotion* yang kurang mendukung (20%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 0.429 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor *safety promotion* yang mendukung untuk berperilaku tidak aman adalah 0.429 kali dibanding pekerja dengan faktor *safety promotion* yang kurang mendukung, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

Bila dilihat dari variabel SOP, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor SOP yang baik (35.7%), lebih kecil dibandingkan pekerja dengan faktor SOP yang kurang baik (50%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 0.714 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor SOP yang baik untuk berperilaku tidak aman adalah 0.714 kali dibanding pekerja dengan faktor

SOP yang kurang baik, walaupun secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor pelatihan K3 yang baik (43.8%), lebih besar dibandingkan pekerja dengan faktor pelatihan K3 yang kurang baik (25%). Bila dilihat dari nilai ratio sebesar 1.750 dengan 95% CI yang berarti probabilitas/peluang pekerja dengan faktor pelatihan K3 yang baik untuk berperilaku tidak aman adalah 0.909 kali dibanding pekerja dengan faktor pelatihan K3 yang kurang baik, walaupun secara statistik hubungan tersebut bermakna.



BAB VII

PEMBAHASAN

7.1 Analisis Bivariat Hubungan Faktor Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman

7.1.1 Usia dengan Perilaku Tidak Aman

Pada penelitian ini, tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan perilaku tidak aman, yaitu dengan nilai p value 0.648. Hal ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halinda Sari Lubis (2000) yang menyatakan bahwa usia mempunyai hubungan yang bermakna dengan perilaku tidak aman. Siagian (1989) menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia, semakin mampu menunjukkan kematangan, makin mampu berpikir rasional, makin dan mampu mengendalikan emosi. Usia sebenarnya tidak berkaitan langsung dengan perilaku. Usia sering dihubungkan dengan faktor fisik dan psikis. Faktor umur mempunyai hubungan langsung dengan logika berpikir dan pengetahuan seseorang. Semakin matang usia seseorang biasanya cenderung bertambah pengetahuan dan tingkat kedewasaannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa 30% pekerja usia muda berperilaku tidak aman, sedangkan 50% pekerja usia tua yang berperilaku tidak aman. Hal ini terlihat bahwa, bukan menjadi jaminan dengan usia yang lebih tua akan lebih berperilaku aman dikarenakan faktor pengalaman sudah lama bekerja. Dalam hal ini, beberapa peneliti menganggap pekerja usia tua sangat rentan berperilaku tidak aman karena fungsi fisiologisnya yang sudah menurun, baik fungsi lahir maupun batin, sehingga semakin terbatasnya kemampuan dan kekuatan panca indra dan daya

pikirnya, sehingga dapat menimbulkan kekeliruan dalam mengambil keputusan tindakan mana yang sebaiknya diambil dan dilakukan. Selain itu, jika dihubungkan dengan pekerjaan dari dept. *utility and operation* yang ruang lingkup pekerjaannya berhubungan dengan monitoring, pencatatan, perawatan dan perbaikan mesin, membutuhkan kestabilan dalam melakukan pekerjaannya, misalnya dalam kegiatan *maintenance (service savety valve, main hole)*, pekerja usia tua lebih rentan terkena kecelakaan akibat kerja daripada pekerja usia muda, karena pekerja usia tua mungkin tangannya sering bergetar atau lupa dalam melakukan perbaikan.

Dalam penelitian ini, berdasarkan analisis univariat terlihat bahwa usia yang termasuk kategori usia lanjut adalah 54 tahun dan 50 tahun. Sedangkan yang termasuk kategori dewasa madya adalah sebanyak 8 orang responden. Menurut Risgiyanto (1999), usia yang terlalu tua juga berpengaruh dalam menyebabkan kesalahan kerja dan berperilaku tidak aman. Kesalahan kerja yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja biasanya jauh lebih fatal pengaruhnya jikalau pekerja termasuk usia lanjut (Depnaker, 1995).

7.1.2 Lama Kerja dengan Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan analisis bivariat apakah terdapat hubungan antara lama kerja dengan perilaku tidak aman yaitu ternyata tidak adanya hubungan antara usia dengan perilaku tidak aman, dengan p value 1.000. Semakin lama seseorang bekerja sehingga memiliki pengalaman kerja yang banyak, tidak menjamin pekerja tersebut akan berperilaku aman dan tidak terjadi kecelakaan, mungkin saja pekerja dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dapat saja lebih ceroboh dan lalai serta berperilaku tidak aman dibandingkan

dengan pekerja dengan lama kerja kurang dari 10 tahun (yang paling banya yaitu antara 6-10 tahun). Hal ini dapat terjadi karena motivasi pekerja (masa kerjanya lebih dari 10 tahun) terhadap keselamatan dirinya rendah, iklim K3 di perusahaan yang semakin memburuk, dan mulai kurangnya pelatihan K3 karena tergantikan oleh pekerja-pekerja baru dalam hal keikutsertaan pelatihan.

Namun, dalam penelitian ini terlihat bahwa pekerja *middle* lebih berperilaku tidak aman (41.7%) dibandingkan dengan pekerja *senior* (37.5%). Hal ini sesuai dengan penelitian dari ILO (1998) yang menyatakan bahwa semakin lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang, maka pengalaman yang diperoleh selama bekerja akan semakin meningkat, yang memungkinkan pekerja dapat berperilaku aman.

Menurut Max Weber yang dikemukakan oleh Ritzer (1983) menyatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu tindakan berdasarkan lama kerjanya atau pengalaman dan pengetahuannya yang lebih baik tentang kondisi pekerjaan dan tempat kerja. Sehingga, pekerja dapat mengantisipasi adanya bahaya yang dapat berisiko menimbulkan kecelakaan kerja. Selain itu, pekerja baru yang senantiasa diberikan rangsangan dengan kerja yang baru dan kreatif akan mudah mengingatnya yang kemudian dijadikan sebagai pola kerja sehari-harinya. Maka, makin lama kerja seseorang, pengalamannya akan semakin banyak dan berarti, bila yang bersangkutan mau melakukan perenungan setiap hasil pengalamannya (Anggraini 1998).

Menurut Suma'mur (1988) juga berpendapat bahwa pengalaman seseorang untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah baik

sesuai dengan usia dan masa kerjanya di tempat kerja yang bersangkutan. Jadi, masa kerja dan pengalaman dapat membentuk perilaku pekerja untuk selalu berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak mencerminkan perilaku tidak aman, dan kecelakaan pun dapat dihindari.

7.1.3 Pengetahuan dengan Perilaku Tidak Aman

Analisis bivariat yang melihat hubungan antara variabel pengetahuan dengan perilaku tidak aman dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna, yaitu dengan p value 0.026. Pengetahuan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sangat berguna dalam rangka meminimalisasi kejadian kecelakaan akibat perilaku tidak aman. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan berupa tidak cukupnya informasi yang diterima, tidak dimengerti, tidak dapat mengambil keputusan serta tidak berpengalaman adalah alasan atau penyebab melakukan perilaku tidak aman.

Peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku dari karyawan, tetapi secara positif berhubungan dengan perubahan perilaku. Pengetahuan dibutuhkan sebelum seseorang memutuskan untuk bertindak atau tidak (Marshall&Green, 2000). Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Perilaku seseorang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dibandingkan dengan perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Pekerja yang memiliki tingkat pengetahuan akan lebih berhati-hati dalam bekerja dan akan selalu bertindak amandalam pekerjaannya.

Pada penelitian ini terlihat bahwa 62.5% responden dengan pengetahuan yang baik lebih berperilaku tidak aman dibandingkan

dengan responden yang memiliki pengetahuan yang kurang baik (25%). Hal ini karena keseluruhan responden merupakan lulusan SMU yang berarti pengetahuan pekerja mengenai K3 masih minim sehingga pekerja masih belum dapat membedakan antara perilaku yang cenderung tidak aman dan aman ataupun adanya bahaya di tempat kerja. Hal ini didukung oleh Schultz (1986), yang menyatakan bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi akan menunjukkan motivasi dan aktivitas yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah. Walaupun dalam analisis univariat terlihat bahwa persepsi pekerja mengenai pelatihan K3 umumnya baik, hal ini tidak dapat menjamin pengetahuan pekerja tentang bahaya dan K3 pun baik, mungkin saja hal ini dikarenakan faktor lama kerja responden dan masih minimnya pengalaman responden di bidang K3. Seseorang dengan latar pendidikan tinggi akan memiliki tingkat penalaran yang tinggi dan pengetahuan yang tinggi dibandingkan dengan orang yang berpengetahuan rendah (Siagian, 1989).

7.1.4 Sikap dengan Perilaku Tidak Aman

Pada penelitian ini terlihat bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara sikap baik dan sikap kurang baik dengan perilaku tidak aman, yaitu dengan nilai p value 0.097. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Quimby and Watts (1981, dalam Lancaster, R dan Ward, R (2002)), menyatakan bahwa ada hubungan antara sikap dengan kecenderungan kecelakaan, yaitu adanya perilaku tidak aman. sedangkan, secara teoritis menurut Newcomb (seorang ahli psikologis sosial), menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Hal ini sesuai dengan penelitian ini, yang menyatakan

tidak adanya hubungan secara langsung antara sikap dengan perilaku tidak aman.

Robbin P. (1996) menyatakan bahwa sikap tidak sama dengan nilai, namun keduanya saling berhubungan, dimana nilai mengandung unsur pertimbangan untuk mengembangkan gagasan seseorang mengenai apa yang benar, yang baik, dan diyakini, sementara sikap adalah respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus yang merupakan kesiapan untuk bereaksi. Sikap tidak dibawa sejak lahir melainkan didapat dari pengetahuan dan pengalaman yang dirasakan atau diperoleh langsung oleh seseorang berkaitan dengan suatu persoalan (Fazio dan Zanna, 1981).

7.2 Analisis Bivariat Hubungan Faktor Manajemen dengan Perilaku Tidak Aman

7.2.1 *Reward and Punishment* dengan Perilaku Tidak Aman

Pada analisis bivariat penelitian ini terlihat bahwa sebanyak 14 responden (dari total 20 responden) yang menganggap adanya *reward and punishment*, sedangkan sisanya yaitu 6 orang yang menganggap tidak adanya *reward and punishment*. Hal ini mungkin saja terjadi masih kurangnya sosialisasi mengenai *reward and punishment* kepada pekerja yang menganggap tidak adanya *reward and punishment*, karena adanya interpretasi yang berbeda antar pekerja. Sebenarnya di Bogasari sudah ada *reward and punishment*, berupa kenaikan gaji bagi semua pekerja, yang menjadi salah satu indikator kenaikan gaji yaitu berupa penilaian absensi, performa kerja, dan lain-lain. Menurut Geller (2001), menyatakan bahwa *reward* atau bonus lebih baik dilaksanakan dengan fokus pada proses dibandingkan dengan hasil. Sasaran jangka panjang yang ingin dicapai dari penerapan *reward and*

punishment adalah timbulnya kesadaran dari pekerja tentang pentingnya K3 dan bukan terciptanya perilaku tidak aman (Geller, 2001).

Pada analisis bivariat terlihat bahwa tidak adanya hubungan yang bermakna antara adanya *reward and punishment* dan tidak adanya *reward and punishment* terhadap perilaku tidak aman, yaitu dengan p value 0.273. Secara teoritis adanya *reward and punishment* justru memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik, benar dan aman. Pada penelitian ini terlihat bahwa 66.7% responden yang menganggap tidak adanya *reward and punishment* lebih berperilaku tidak aman dibandingkan dengan responden yang menganggap adanya *reward and punishment* (28.6%). Sehingga dapat disimpulkan sistem *reward and punishment* tidak berkaitan dengan perilaku tidak aman pekerja. Berdasarkan jawaban responden, terlihat bahwa 6 orang pekerja menganggap tidak adanya *punishment*, hal ini karena jika terjadi kecelakaan yang menimpa pekerja, yang mendapatkan sanksi bukanlah pekerja tersebut melainkan kepala seksi dari departemen dimana pekerja tersebut bekerja. Menurut Hinze (1997), sanksi yang ditujukan kepada pekerja adalah agar tidak ada toleransi pada pekerja yang tidak berperilaku aman. Sedangkan, ke 20 orang responden menganggap adanya *reward*, hal ini dikarenakan setiap term tertentu terjadi kenaikan gaji di Bogasari, seperti yang sudah saya jelaskan diatas.

7.2.2 Pengawasan dengan Perilaku Tidak Aman

Pada analisis bivariat terlihat bahwa terdapat 90% yang menyatakan baiknya pengawasan, sedangkan sebanyak 10% responden menyatakan kurang baiknya pengawasan. Namun, berdasarkan jawaban responden, ketika ditanyakan apakah

pengawas pernah mengingatkan untuk selalu menggunakan APD, sebanyak 18 responden mengatakan iya pernah ditegur, dan sebanyak 2 responden menjawab tidak pernah ditegur. Hal ini mungkin saja terjadi karena ke 2 responden tersebut selalu menggunakan APD sehingga tidak pernah merasa ditegur dan selalu berperilaku aman. Karena jumlah pengawas yang terbatas dan selalu berkeliling, jadi merupakan hal yang wajar jika responden menyatakan hal tersebut.

Pada analisis bivariat terlihat bahwa tidak adanya hubungan yang bermakna antara baiknya pengawasan dan kurang baiknya pengawasan terhadap perilaku tidak aman, yaitu dengan p value 0.287. Oleh sebab itu, tidak menjamin adanya pengawasan maka perilaku pekerja selalu aman. Namun, bukan berarti pengawasan tidak diperlukan untuk mengubah perilaku pekerja, justru sebaliknya cara pengawasan yang baik tentu akan mendorong motivasi pekerja untuk berperilaku aman. Secara teoritis adanya pengawasan justru mengingatkan pekerja untuk selalu bekerja dengan baik, benar, memakai APD dan berperilaku aman. Pengawasan juga dapat dilakukan oleh teman sekerja, bukan hanya oleh inspektur K3.

Pada penelitian ini terlihat bahwa 100% responden yang menganggap kurang baiknya pengawasan lebih berperilaku tidak aman dibandingkan dengan responden yang menganggap baiknya pengawasan (33.3%). Kesadaran pribadi untuk berperilaku aman kemungkinan tidak dimiliki oleh sebagian pekerja, terlihat bahwa sebanyak 8 orang responden berperilaku tidak aman.

Pelaksanaan pengawasan tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja baru saja, tetapi untuk pekerja lama harus mendapatkan

pengawasan yang sama pula. Pengawasan terhadap pekerja supaya pekerja menghindari perilaku tidak aman dalam melaksanakan pekerjaannya akan kurang efektif jika tidak diikuti oleh motivasi pekerja tersebut.

7.2.3 *Safety Promotion* dengan Perilaku Tidak Aman

Pada penelitian ini terlihat bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *safety promotion* yang mendukung dan yang kurang mendukung dengan perilaku tidak aman, yaitu dengan nilai *p* value 0.598. Berdasarkan statistik, sehingga *safety promotion* tersebut tidak terlalu mempengaruhi ada atau tidaknya suatu perilaku tidak aman.

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills telah memiliki kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal pelaksanaan *safety promotion*, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, Bogasari sudah melakukan pemasangan poster-poster himbauan mengenai perilaku aman, peringatan untuk memakai APD, peringatan mengenai tanda/level bahaya yang ada di area kerja, spanduk K3, pemberitahuan mengenai kebijakan K3 dan lain-lain. Namun, sebanyak 5 orang responden (dari total 20 responden) merasa tidak pernah diberitahu mengenai kebijakan K3, hal ini mungkin saja terjadi karena pada saat itu pekerja tersebut tidak mengikutinya dan mungkin saja mereka mengetahui sendiri tentang kebijakan K3 di Bogasari tanpa pemberitahuan dari perusahaan.

Pada penelitian ini, tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *safety promotion* dengan perilaku tidak aman, hal ini mungkin saja terjadi karena belum efektifnya *safety promotion* sehingga belum

dapat mencegah dan sepenuhnya mendukung untuk tidak munculnya perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja.

Menurut George (1998), promosi K3 merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran serta perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, property, dan lingkungan. Berdasarkan hasil bivariat terlihat bahwa pekerja yang merasa *safety promotion* sudah mendukung yaitu sebanyak 46.7% responden, dan responden ini ternyata masih berperilaku tidak aman, sedangkan responden yang menganggap *safety promotion* masih kurang mendukung dan berperilaku tidak aman yaitu sebanyak 20%.

7.2.4 *Standard Operating Procedure* dengan Perilaku Tidak Aman

Pada penelitian ini, berdasarkan analisis bivariat terlihat bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara SOP yang baik dan SOP yang kurang baik dengan perilaku tidak aman, yaitu dengan p value 0.921. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Iman Maaniaya (2005) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara tindakan tidak aman dengan SOP pada pekerja bagian press.

Berdasarkan jawaban dari responden, sebanyak 6 orang responden (dari total 20 orang responden) merasa tidak pernah mengetahui adanya prosedur kerja yang jelas untuk menggunakan peralatan kerja sesuai dengan fungsinya dan tidak memperbaiki mesin yang sedang beroperasi. Padahal, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, terdapat prosedur kerja mengenai hal tersebut yang salah satunya tertuang ke dalam buku saku K3, mungkin saja hal ini terjadi karena responden tersebut tidak membaca buku saku K3 dengan cermat atau tidak mempunyai buku saku K3, sehingga responden tersebut menjawab tidak.

Berdasarkan analisis bivariat terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor SOP yang baik (35.7%), lebih kecil dibandingkan pekerja dengan faktor SOP yang kurang baik (50%). Maka dari itu, SOP memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Teori Domino Heinrich, pekerja tidak akan celaka dengan sendirinya, melainkan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti kondisi kerja tidak aman, bekerja di lingkungan tidak nyaman, panas, bekerja tanpa APD, dan lain-lain. Sehingga, dalam hal ini, penerapan SOP sebenarnya penting agar pekerja tidak terjadi celaka atau cedera. SOP di Bogasari tertuang dalam bentuk buku saku K3, yang didalamnya terdapat prosedur kerja untuk selalu memakai APD di tempat kerja, menggunakan peralatan sesuai dengan fungsinya, dan lain-lain. SOP merupakan tahapan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja. SOP juga menggambarkan hubungan dan interaksi antar fungsi dan antar departemen, dan digunakan untuk mendefinisikan tanggung jawab dan wewenang.

7.2.5 Pelatihan K3 dengan Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan analisis bivariat terlihat bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman, yaitu dengan p value 0.049. Hal ini sesuai dengan teori Soekidjo (1984), yang menyatakan bahwa, pelatihan atau *training* adalah salah satu bentuk proses pendidikan, dengan pelatihan maka sasaran belajar akan memperoleh pengalaman-pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku mereka. Tujuan pokok dari pelatihan adalah menambah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian ini, terlihat bahwa proporsi pekerja dengan perilaku tidak aman, pada pekerja dengan faktor pelatihan K3 yang baik (43.8%), lebih besar dibandingkan pekerja dengan faktor pelatihan K3 yang kurang baik (25%). Berdasarkan jawaban dari responden, ternyata terdapat 5 orang yang merasa tidak pernah mendapatkan training P3K dan *emergency response training*, padahal pihak manajemen sudah menyelenggarakan training tersebut, mungkin saja pada saat pelaksanaan training, pekerja tersebut tidak mengikutinya karena alasan tertentu, misalnya cuti atau sakit.

Pelatihan merupakan komponen utama dari beberapa program keselamatan dan kesehatan kerja, melalui pendidikan dan pelatihan, pekerja mengetahui faktor-faktor bahaya di tempat kerja, risiko bahaya, kerugian akibat kecelakaan yang ditimbulkan, bagaimana cara kerja yang baik, serta tanggung jawab dan tugas dari manajemen dalam meningkatkan kewaspadaan mereka terhadap bahaya (ILO, 1998).

Pekerja yang tidak mendapatkan pelatihan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk berperilaku tidak aman yang menjadi salah satu pemicu terjadinya kecelakaan (Lubis, 2000). Salah satu cara untuk mengurangi sampai meniadakan kecelakaan adalah dengan memberikan pelatihan K3. Puspitasari (2001) mengemukakan pendapatnya bahwa pelatihan merupakan kunci untuk mengatur, mengendalikan, dan mengubah perilaku manusia. Pelatihan berarti mengubah pola penilaian karena dengan pelatihan maka akhirnya menimbulkan perubahan perilakunya (Notoadmodjo, 1984).