

MODUL ONLINE 6: BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.

Setiap tahun di dunia terjadi 270 juta kecelakaan kerja, 160 juta pekerja menderita penyakit akibat kerja, kematian 2.2 juta dan kerugian finansial sebesar 1.25 triliun USD. Sedangkan di Indonesia menurut data PT. Jamsostek (Persero) dalam periode 2002-2005 terjadi lebih dari 300 ribu kecelakaan kerja, 5000 kematian, 500 cacat tetap dan kompensasi lebih dari Rp. 550 milyar. Kompensasi ini adalah sebagian dari kerugian langsung dan 7.5 juta pekerja sektor formal yang aktif sebagai peserta Jamsostek. Diperkirakan kerugian tidak langsung dari seluruh sektor formal lebih dari Rp. 2 triliun, dimana sebagian besar merupakan kerugian dunia usaha. (DK3N, 2007).

Melihat angka-angka tersebut tentu saja bukan suatu hal yang membanggakan, akan tetapi hendaklah dapat menjadi pemicu bagi dunia usaha dan kita semua untuk bersama-sama mencegah dan mengendalikannya. Upaya pencegahan dan pengendalian bahaya kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dilakukan dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam pemahaman yang umum, K3 adalah segala upaya untuk mengendalikan risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan. Dengan memberikan perlindungan K3 dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, sehat dan produktif. Secara filosofis, K3 merupakan upaya dan pemikiran guna menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budaya manusia.

Secara keilmuan K3, didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari aspek hukum K3 merupakan kumpulan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas, perlindungan K3 dapat ditegakkan, untuk itu diperlukan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang K3. Bahkan di tingkat internasionalpun telah disepakati adanya konvensi-konvensi yang mengatur tentang K3 secara universal sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik yang dikeluarkan oleh organisasi dunia seperti ILO, WHO, maupun tingkat regional.

Ditinjau dari aspek ekonomis, dengan menerapkan K3, maka tingkat kecelakaan akan menurun, sehingga kompensasi terhadap kecelakaan juga menurun, dan biaya tenaga kerja dapat berkurang. Sejalan dengan itu, K3 yang efektif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi. Hal ini pada gilirannya kemudian dapat mendorong semua tempat kerja/industri maupun tempat-tempat umum merasakan perlunya dan memiliki budaya K3 untuk diterapkan di setiap tempat dan waktu, sehingga K3 menjadi salah satu budaya industrial.

Dengan melaksanakan K3 akan terwujud perlindungan terhadap tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi pada waktu melakukan pekerjaan di tempat kerja. Dengan dilaksanakannya perlindungan K3, diharapkan akan tercipta tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan tenaga kerja yang produktif, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Dengan demikian K3 sangat besar peranannya dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan, terutama dapat mencegah korban manusia dan segala kerugian akibat kecelakaan.

K3 sangat penting untuk mewujudkan kualitas hidup dan kemajuan masyarakat sesuai dengan tujuan hidup setiap insan untuk mendapatkan kebahagiaan hidup jasmaniah dan rohaniyah. K3 yang berjalan baik dapat mendorong dan memacu peningkatan produksi dan produktivitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Dengan demikian untuk mewujudkan K3 diperusahaan perlu dilaksanakan dengan perencanaan dan pertimbangan yang tepat, dan salah satu kunci keberhasilannya terletak pada peran serta pekerja sendiri baik sebagai subyek maupun obyek perlindungan dimaksud.

K3 dan budaya keselamatan

Banyak pandangan tentang K3. Ada yang melihat K3 sebagai suatu ilmu yang multidisiplin; K3 sebagai rambu atau alat pelindung diri; K3 sebagai program kerja; K3 sebagai kewajiban pemenuhan aturan/standar; K3 sebagai persyaratan usaha atau mendapatkan sertifikat audit; K3 sebagai profesi; dan, ada juga yang melihat K3 sebagai sebuah nilai. Nilai yang melekat pada diri seluruh umat manusia untuk sehat dan selamat. Perbedaan cara pandang ini juga mempengaruhi tingkat kedewasaan pengelolaan K3 di perusahaan/organisasi, maupun negara.

K3 merupakan salah-satu perhatian dunia. *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan setiap tahunnya lebih dari 2 juta manusia meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Berdasarkan angka perkiraan konservatif, ada 270 juta kecelakaan kerja dan 160 juta kasus penyakit yang terkait dengan pekerjaan.

Di Jepang, sebelum tahun 1960-an, tren kecelakaan tinggi. Sejak tahun 1973, tingkat kecelakaan industri yang berakibat fatal dan hilangnya hari kerja lebih dari 4 hari menunjukkan tren menurun hingga sekarang. Keberhasilan mengurangi angka kecelakaan tersebut tentunya hasil dari upaya perbaikan dalam hal K3 yang dapat kita lihat baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Apa yang membuat Jepang bisa seperti itu? K3 sudah menjadi budaya dalam keseharian seluruh pemangku

kepentingan. Implementasi K3 tidak lagi pendekatan keharusan, tapi pendekatan sukarela melalui partisipasi para pengusaha dan para pekerja.

Di Inggris, khususnya industri pertambangan batubara, tahun 1995 tren kecelakaan sangat buruk, dari tidak pernah terjadi kecelakaan berakibat meninggal selama 7 tahun, sampai pada posisi 7 orang meninggal pada periode 2006 - 2009 diiringi dengan tingkat insiden serius meningkat. Inggris berupaya memperbaiki kinerja K3 melalui pendekatan budaya. Patrick Poster & Stuart Hoult, dalam jurnal *Minerals* 2013, 3, 59-72 bahwa model budaya K3 telah dikembangkan di industri pertambangan di Inggris untuk menilai tingkat pemenuhan dan keefektifan implementasi K3 berbasis sistem manajemen. Model budaya K3 dikembangkan dengan mengintegrasikan Model Hudson, Anglo American, dan Mineral Industry Risk Management (MIRM) Maturity Chart beserta 12 elemen sistem manajemen yang dinamai UK Coal Journey Model. Untuk mendapatkan gambaran kematangan budaya K3, dilakukan '*self-assessment*' setiap individu di seluruh tambang, baik tambang tertutup maupun tambang terbuka.

ILO menyatakan, K3 sangat bergantung dengan kondisi negara, sektor ekonomi dan sosial. Angka kematian dan cedera di negara-negara berkembang, terbilang sangat tinggi. Banyak negara industri berhasil mengurangi angka cedera serius yang merupakan keberhasilan upaya perbaikan dalam hal K3. ILO memberikan penekanan khusus pada penerapan budaya K3 sebagai strategi global pengelolaan K3 di seluruh dunia.

Berkembangnya pendekatan budaya K3 mulai dikenal setelah terjadinya peristiwa Chernobyl di tahun 1986.

Menurut Cooper, dalam buku yang berjudul: *Improving Safety Culture, A Practical Guide*, ada 2 isu yang fundamental dalam mencegah kecelakaan. Isu pertama, keyakinan bahwa setiap individu/pekerja diberikan perlindungan fisik yang cukup untuk terhindar dari kecelakaan. Isu kedua, keyakinan bahwa setiap individu/pekerja harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang cukup, sehingga kecelakaan dapat dihindari. Terkait peristiwa Chernobyl diatas, juga kecelakaan skala besar lainnya, seperti: kebakaran King Cross, Piper Alpha, Clapham Junction, dsb., saat ini konsep memperbaiki K3 telah berpindah ke konsep budaya K3. Cooper juga menyebutkan ada tiga faktor pembentuk budaya K3, yaitu: *psychological (person)*, *behavioural (job)*, dan *system (organization)*.

Senada juga yang disampaikan oleh Jane Ardern, dalam makalahnya yang berjudul: *Creating A Safety Culture*, bahwa ada tiga faktor pembentuk utama budaya K3, yaitu: sikap, lingkungan, dan sistem.

Banyak teori/model faktor pembentuk budaya K3, yang intinya tidak saja pendekatan manusia, tapi juga pendekatan sistem. Pendekatan manusia adalah fokusnya adalah manusia agar berubah perilaku, sikap, nilai, dan sebagainya baik dengan program intervensi pada individunya, kelompok, maupun keseluruhan organisasi. Sedangkan pendekatan sistem adalah fokusnya ke sistem, merubah sistem, memperbaiki sub sistem, pola interaksi antar sistem maupun sub sistem, dan yang terkait lainnya yang ada di organisasi baik mikro maupun makro (perusahaan, pemerintah daerah, sampai pada pemerintah pusat).

Dalam lingkup membangun budaya K3 di suatu negara, Konvensi ILO No. 155 tahun 1981 dan No. 187 tahun 2006, memberikan petunjuk untuk membangun budaya K3 diperlukan keterlibatan 3 komponen, yaitu: pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Prinsip Penerapan

Langkah dalam pendekatan modern mengenai pengelolaan K3 dimulai dengan diperhatikannya dan diikutkannya K3 sebagai bagian dari manajemen perusahaan. Hal ini mulai disadari karena dari data kecelakaan kerja yang terjadi juga mengakibatkan kerugian yang cukup besar. Konsep Gunung Es menunjukkan risiko kerugian yang terjadi dari kecelakaan kerja adalah sebesar 1 : 5-50 : 1-3 dengan pengertian bahwa dari setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan akan menimbulkan kerugian secara perbandingan bagi perusahaan sebesar Rp. 1,- untuk biaya langsung yang timbul dari kecelakaan kerja, Rp. 5,- hingga Rp. 50,- biaya kerusakan properti dan tidak dapat diasuransikan oleh perusahaan serta Rp.1,- hingga Rp.3,- untuk biaya-biaya lain yang tidak dapat diasuransikan.

Dengan memperhatikan banyaknya risiko yang diperoleh perusahaan, mulai diterapkan manajemen risiko, sebagai inti dan cikal bakal SMK3. Penerapan ini sudah mulai menerapkan pola preventif terhadap kecelakaan kerja yang akan terjadi. Manajemen risiko menuntut tidak hanya keterlibatan pihak manajemen tetapi juga komitmen manajemen dan seluruh pihak yang terkait. Pada konsep ini, bahaya sebagai sumber kecelakaan kerja harus teridentifikasi, kemudian diadakan perhitungan dan prioritas terhadap risiko dari bahaya tersebut dan terakhir adalah pengontrolan risiko. Di tahap pengontrolan risiko, peran manajemen sangat penting karena pengontrolan risiko membutuhkan ketersediaan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karena pihak manajemen yang sanggup memenuhi ketersediaan ini.

Semua konsep-konsep utama tersebut semakin menyadarkan akan pentingnya kebutuhan pengelolaan K3 dalam bentuk manajemen yang sistematis dan mendasar agar dapat terintegrasi dengan manajemen perusahaan yang lain. Integrasi ini diawali dengan kebijakan dari perusahaan untuk mengelola K3 menerapkan suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pengelolaan ini memiliki pola "Total Loss Control" yaitu sebuah kebijakan untuk menghindarkan kerugian bagi perusahaan-property, personil di perusahaan dan lingkungan melalui penerapan sistem manajemen K3 yang mengintegrasikan sumber daya manusia, material, peralatan, proses, bahan, fasilitas dan lingkungan dengan pola penerapan prinsip manajemen yaitu Planning, Do, Check and Improvement (PDCA).

Strategi Penerapan

Setiap dunia usaha sewajarnya memiliki strategi yang dapat memperkecil bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja sesuai kondisi tempat kerjanya. Strategi yang perlu diterapkan meliputi :

Manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan kerja.

Misalnya, dengan pertimbangan finansial, kesadaran karyawan tentang K3, tanggung jawab perusahaan dan karyawan, maka bisa ditentukan tingkat perlindungan K3 secara minimum atau maksimum.

Manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang K3 bersifat formal ataukah informal.

Secara formal dimaksudkan bahwa setiap aturan dinyatakan secara tertulis, dilaksanakan dan dikontrol sesuai dengan aturan sementara secara informal dinyatakan tidak tertulis atau konvensi serta dilakukan melalui pelatihan dan kesepakatan.

Manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang K3 karyawan.

Proaktif berarti pihak manajemen perlu memperbaiki terus menerus prosedur dan rencana sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara arti reaktif, pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah K3 setelah suatu kejadian timbul.

Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat penerapan K3 yang optimal sebagai faktor promosi perusahaan kekhlayak luas.

Artinya perusahaan/organisasi sangat peduli dengan K3.

Salah satu kebijakan K3 Nasional 2007-2010 adalah pemberdayaan pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah agar mampu menerapkan dan meningkatkan budaya K3, diantara programnya berupa pelaksanaan K3 di sektor pemerintahan dengan target 50 % departemen melaksanakan K3 pada tahun 2010.

Berikut adalah **5 elemen untuk membentuk Budaya K3** yang kuat versi International Association of Oil & Gas Producers:

1. **Budaya untuk Mencari Informasi (*Informed Culture*)**

Tetap mendapatkan informasi dapat membantu organisasi untuk mencegah ketidakwaspadaan dalam ketiadaan kecelakaan kerja. Organisasi dengan budaya K3 yang kuat selalu waspada dan percaya bahwa kondisi yang aman dapat bermasalah. Jika orang-orang tidak melihat apapun yang bermasalah, mereka akan berasumsi bahwa tidak akan muncul masalah sehingga mereka tidak diharuskan untuk bertindak apapun. Ini adalah hal yang tidak tepat sehingga perlu usaha-usaha untuk mengikis asumsi tersebut.

Oleh karena itu, dalam ketiadaan kejadian kecelakaan kerja dan dalam usaha untuk mempromosikan perhatian keselamatan kerja yang terjadi, sebuah organisasi harus membuat sebuah sistem informasi yang mengumpulkan, menganalisa dan membagikan informasi tentang manusia, technical, organisasi dan faktor lingkungan

yang menunjukkan keseluruhan sistem keselamatan kerja. Sayangnya, hal ini tidak semudah untuk melaporkan kecelakaan kerja

Menurut Hopkins, banyak studinya terkait dengan kecelakaan kerja baik mayor ataupun minor, selalu menunjukkan bahwa sebelumnya sudah ada informasi yang telah dilaporkan dan dianalisa, informasi inilah yang menjadi sinyal lemah tentang munculnya kecelakaan kerja suatu saat nanti.

Sebuah organisasi yang berkomitmen untuk mencegah kecelakaan selalu menyadari informasi tersebut dan berusaha untuk mencegahnya serta mengumpulkan informasi lebih banyak. Pekerja dalam budaya tersebut juga didorong untuk melaporkan kondisi tidak aman, bahaya, prosedur yang tidak efektif, proses yang gagal, beberapa alarm, dan lain-lain untuk mencegah potensi kecelakaan.

2. Budaya Melaporkan (*Reporting Culture*)

Organisasi dalam industri yang beresiko tinggi sedang meningkatkan pemahaman mereka tentang keselamatan kerja melalui laporan dan investigasi kecelakaan. Keengganan untuk menyelidiki dan berdiskusi tentang kecelakaan dapat mengakibatkan kehilangan peluang untuk mencegah bencana di masa depan dan dapat diterjemahkan sebagai tanda bahwa produksi dihargai lebih daripada keselamatan kerja.

Keengganan untuk melaporkan kecelakaan dapat terjadi ketika proses pelaporan terlalu rumit atau terdapat ketidakpercayaan di antara berbagai macam lapisan dalam organisasi. Ini bisa diatasi dengan memperkenalkan sistem pelaporan di mana identitas dari pelapor hanya diketahui oleh badan yang dipercayai biasanya adalah departemen HSE.

Lebih lanjut, nilai dari pelaporan haruslah terlihat dari aksi perbaikan, penyebaran pelajaran yang dapat diambil dari pelaporan serta umpan balik ke pelapor. Ini membutuhkan sumber daya yang cukup dan kompeten yang siap sedia untuk investigasi kecelakaan secara efektif

Kita tidak mungkin bisa menginvestigasi semua laporan dengan kedalaman analisa yang sama, kita harus bisa untuk memprioritaskan. Parameter berikut harus menjadi kriteria untuk memprioritaskan laporan:

- Resiko: Menilai keparahan dan frekuensi potensi dari kejadian
- Peningkatan: Identifikasi potensi tinggi untuk ide peningkatan
- Tema: Apakah kejadian selalu berulang?

Peningkatan laporan bergantung oleh keterlibatan dari seluruh karyawan untuk menjamin kontribusi dan pelajaran dari proses perbaikan dan peningkatan (*improvement*). Untuk belajar dengan baik dari sistem pelaporan dan mengembangkan aksi efektif terus berlanjut maka 2 aspek ini harus disadari, aspek ini juga menjadi indikator dari kedewasaan dari budaya K3:

- Menjamin independensi maksimum dari kecelakaan meskipun hasil investigasi menunjukkan bahwa terdapat ketiadaan kendali dari manajemen

- Secara aktif melibatkan manajemen lini untuk mengubah rekomendasi menjadi aksi sehingga mereka menjadi terlibat di dalam rekomendasi itu. Ini juga membuat mereka menyadari peran mereka untuk meningkatkan keselamatan kerja di masa depan

3. **Budaya Belajar (*Learning Culture*)**

Budaya belajar adalah sebuah perpanjangan alami dari budaya pelaporan karena sebuah laporan tidak akan bisa efektif kecuali apabila organisasi belajar dari pelaporan yang karyawan buat.

Sebuah organisasi dengan budaya belajar yang kuat akan mengumpulkan informasi dari berbagai macam sumber, mengambil pelajaran yang berguna, membagi pelajaran yang di dapat dan menindaklanjuti proses pengembangan keselamatan kerja. Organisasi pembelajar akan mencari pandangan yang berlawanan untuk mencari kesempatan belajar dengan lebih efektif. Mereka terbuka akan berita yang buruk sehingga informasi tidak “dikecilkan” begitu sampai ke manager. Laporan yang ada merupakan laporan yang valid karena sistem pelaporan berdasarkan kejujuran dan kepercayaan. Karena organisasi secara jelas merespon laporan, karyawan merasa terdorong untuk terus melapor sehingga menghasilkan budaya pelaporan yang efektif.

Organisasi pembelajar sangat sensitive dengan pelajaran dari berbagai macam sumber. Mereka bisa mengambil pembelajaran dari sistem pelaporan internal, analisa root cause yang sistematis hingga belajar dari kecelakaan dari organisasi eksternal

Organisasi pembelajaran memiliki karyawan profesional yang memiliki pekerja untuk menganalisa informasi dan mengambil keuntungan dari hasilnya. Karyawan-karyawan ini memiliki ciri:

- Mengidentifikasi problem dan pelajaran
- Mengembangkan rencana dengan manager lokasi untuk mengatasi masalah
- Mengimplementasikan pelajaran yang dapat diambil ke seluruh organisasi

Organisasi pembelajar juga menghindari informasi penting yang hilang bersamaan dengan karyawan mereka yang mundur dari pekerjaan. Hal ini dikarenakan mereka sudah menganalisa, menyimpan, menyebarkan dan membangun informasi-informasi penting ke dalam penerapan yang terus berkelanjutan.

4. **Budaya Fleksibel (*Flexibility Culture*)**

Budaya fleksibel dalam sebuah organisasi akan memungkinkan organisasi untuk mempertahankan koordinasi dalam level yang efektif dan perhatian yang tepat mengingat terdapat perbedaan dalam proses pengambilan keputusan karena perbedaan tingkat urgensi dan kehandalan dalam orang-orang yang terlibat.

Budaya fleksibel ditandai dengan kemampuan untuk mengganti struktur organisasional dari hierarki konvensional ke struktur operasional yang lebih setara (*flat*) tanpa harus kehilangan kualitas dalam pengambilan keputusan. Ciri budaya fleksibel adalah responsif, melibatkan dan beradaptasi serta berfokus pada kemampuan seseorang sebagai sebuah individu untuk terlibat dalam pemecahan

masalah ketimbang kemampuan orang tersebut sebagai bagian dari struktur organisasi.

Sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk menyadari jangkauan kemampuan dari karyawannya dan bagaimana menggunakan skil tersebut ketika diperlukan. Banyak orang yang menghargai kesempatan untuk mempertunjukkan kemampuan mereka dalam organisasi yang pada ujungnya akan membuat budaya fleksibel di perusahaan akan lebih baik lagi.

Organisasi yang ingin mendapat budaya fleksibel harus melatih kemampuan mereka dan mengkaji aksi yang diberikan untuk merespons ancaman dari kejadian, memastikan fleksibilitas structural yang cocok dan efektif. Pada akhirnya budaya fleksibel bercirikan sebagai berikut:

- Mampu untuk menyesuaikan diri sendiri dalam menghadapi operasi kerja yang cepat dan beberapa bahaya yang muncul
- Memiliki kemampuan untuk memodifikasi struktur yang konvensional menjadi struktur yang lebih setara
- Memiliki tingkat keahlian yang sesuai untuk membuat penilaian dan keputusan

5. Budaya Adil (*Just Culture*)

Budaya Adil merupakan sarana yang kuat untuk elemen-elemen lain dalam budaya k3. Harapan yang jelas, implementasi yang konsisten terhadap semua peraturan, proses investigasi yang adil serta respons yang adil terhadap mereka yang melanggar peraturan akan menjadi pesan yang kuat bagi seluruh karyawan tentang hak dan kewajiban mereka yang benar.

Penting untuk sebuah organisasi agar menetapkan batasan-batasan yang tidak jelas. Misalnya pada masalah kekerasan dalam tempat kerja atau kecanduan alcohol, batasan tersebut secara terus menerus bergerak dan dinegosiasi kembali. Bahkan, kasus-kasus pelanggaran yang seharusnya jelas seperti kecanduan narkoba, pengendalian yang dilakukan oleh organisasi dapat bervariasi. Organisasi bisa saja menghukum pencandu narkoba atau justru mengirimnya ke pusat rehabilitasi sebagai bentuk dukungan untuk karyawan dalam keadaan sulit tersebut.

Oleh karena itu, sangatlah penting untuk menetapkan batasan-batasan dalam organisasi dan mengkomunikasikan ke seluruh karyawan serta diterapkan secara konsisten.

Memahami budaya keselamatan

Memahami apa yang mempengaruhi budaya organisasi Anda dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Agar budaya keselamatan menjadi sukses, perlu dipimpin dari atas — yaitu, budaya keselamatan perlu dirangkul dan dipraktekkan oleh CEO dan manajer senior.

Komitmen kepemimpinan dan manajemen yang kuat secara langsung berkaitan dengan kinerja keselamatan sebagaimana ditunjukkan oleh contoh kepada karyawan tindakan apa yang akan diberi imbalan, ditoleransi atau dihukum, yang pada gilirannya mempengaruhi tindakan dan perilaku apa yang diprakarsai dan dipelihara oleh karyawan.

Sebagai pemimpin keselamatan, Anda harus bertanya pada diri sendiri?

- betapa pentingnya keamanan?
- adalah keamanan yang penting sebagian besar waktu atau semua waktu?
- tidak apa-apa berkompromi tentang keamanan jika itu akan menjadi lebih mahal?

Perusahaan yang ingin memiliki budaya keselamatan positif, yang dimiliki setiap orang, harus mengembangkan dan mempromosikan manajer dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat untuk berhasil melaksanakan tanggung jawab keselamatan.

Kerangka Konstruksi Kompetensi Keselamatan mengidentifikasi sembilan perilaku luas, atau tindakan budaya, yang dianggap penting untuk pengembangan budaya keselamatan positif. Ini tercantum di bawah ini.

- 1 Perusahaan mengkomunikasikan nilai-nilai
- 2 Mendemonstrasikan kepemimpinan
- 3 Klarifikasi diperlukan dan diharapkan tingkah laku
- 4 Personalisasi keamanan hasil
- 5 Kembangkan keamanan positif sikap
- 6 Terlibat dan tanggung jawab keselamatan sendiri dan akuntabilitas
- 7 Meningkatkan kesadaran akan bahaya / risiko dan perilaku preventif
- 8 Meningkatkan pemahaman dan implementasi manajemen keselamatan yang efektif sistem
- 9 Pantau, tinjau dan renungkan tentang pribadi efektivitas.

Tindakan budaya dapat dengan mudah dilaksanakan oleh perusahaan apa pun ukurannya, dan kebanyakan dari mereka dapat diperkenalkan dengan sedikit atau tanpa biaya keuangan langsung kepada perusahaan. Masing-masing dari sembilan tindakan budaya diuraikan di bawah ini.

Tindakan budaya 1: Mengomunikasikan nilai-nilai perusahaan

Hubungkan perilaku, keputusan, dan sikap yang diharapkan, didukung dan dihargai oleh perusahaan.

Nilai keamanan organisasi bervariasi dari perusahaan ke perusahaan. Mereka dapat didasarkan pada program insiden nol atau didefinisikan sebagai pernyataan pencegahan umum (misalnya '... pencegahan cedera dan penyakit terkait pekerjaan dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk karyawan perusahaan dan subkontraktor'). Pesan nyata untuk setiap pendekatan nilai *keselamatan* adalah *keselamatan terlebih dahulu*. Keselamatan harus menjadi bagian dari nilai dan tindakan sehari-hari Anda, dan tidak dilihat sebagai 'tugas tambahan'.

Pesan dapat dikomunikasikan dan disematkan melalui laporan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan, poster keselamatan, pembicaraan kotak peralatan, 'berjalan-jalan' oleh manajemen, penguatan reguler oleh semua manajer 'non-keselamatan' atau metode komunikasi korporat lainnya yang digunakan oleh organisasi.

Tindakan budaya 2: Tunjukkan kepemimpinan

Bertindak untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan atau hasil tertentu dengan mengirimkan pesan yang jelas dan konsisten tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja.

Memimpin dari atas ke bawah dapat ditunjukkan oleh:

- mencari keterlibatan dan partisipasi staf saat mengembangkan alat 'keamanan' (misalnya pemeriksaan daftar periksa, pernyataan metode kerja yang aman, keselamatan kerja analisis)
- memakai alat pelindung diri saat berada di tempat
- melakukan checklist berkala inspeksi
- melakukan risiko periodik penilaian
- melakukan toolbox secara berkala pembicaraan.

Atribut kepemimpinan dapat dipupuk di antara semua pekerja dengan mengembangkan kepemilikan. Pertimbangkan untuk mencari keterlibatan dan partisipasi staf saat mengembangkan alat keselamatan seperti pemeriksaan daftar periksa atau pernyataan metode kerja yang aman / analisis keselamatan kerja (SWMS / JSAs). Kepatuhan dengan ini lebih mungkin jika individu memiliki rasa kepemilikan tugas.

Tindakan budaya 3: Klarifikasi perilaku yang diperlukan dan diharapkan

Klarifikasi kepada karyawan langsung tentang perilaku khusus yang diperlukan dan diharapkan dari mereka.

Mengembangkan dan menstandarisasi perilaku dan tindakan dengan berkomunikasi secara jelas melalui:

- email
- memo
- informal percakapan
- pembicaraan toolbox
- proses komunikasi lain yang digunakan dalam Anda perusahaan
- mengatasi perilaku, tindakan atau kekurangan yang tidak pantas tindakan
- memperkuat perilaku dan tindakan yang sesuai dengan pujian atau Terima kasih.

Tindakan budaya 4: Personalisasi hasil keamanan

Jadikan kesehatan dan keselamatan kerja lebih jelas, relevan dan emosional bagi individu untuk mempersonalisasi peran mereka dalam mencegah dan menghilangkan risiko dan bahaya.

Manajer dapat mempersonalisasi dampak dari cedera atau kematian karyawan dengan berkomunikasi:

- dampak pribadi dari risiko suatu proses atau tugas yang berbeda ketika seseorang terluka atau menjadi sakit; atau jika tindakannya (atau tidak ada) menyebabkan cedera, sakit, atau kematian pada rekan kerja
- mengapa penting bagi individu dan proyek bahwa karyawan memastikan keselamatan dan kesehatan mereka sendiri dan orang lain
- perilaku perusahaan Anda mengharapkan setiap orang untuk konsisten mengambil.

Dampak dari cedera atau kematian dapat dipersonalisasi dengan menghubungkan insiden itu bukan hanya statistik anonim yang dilaporkan dalam laporan kompensasi pekerja tahunan, tetapi seorang rekan kerja yang memiliki nama, mitra, anak-anak, orang tua dan saudara kandung.

Tekankan bahwa industri Anda masih memiliki terlalu banyak cedera dan korban jiwa yang dapat dihindari, dan bahwa di beberapa yurisdiksi kesehatan dan keselamatan kerja di Australia, individu dapat dimintai pertanggungjawaban di bawah peraturan perilaku yang sembrono atau tempat kerja. Konsekuensi dari akuntabilitas ini bisa termasuk denda berat dan / atau penjara.

Tindakan budaya 5: Kembangkan sikap keamanan positif

Membantu perkembangan sikap dan keyakinan yang mendukung perilaku aman.

Pentingnya 'mengendarai' budaya keselamatan ke rantai toko atau tempat kerja, di mana paparan risiko adalah yang terbesar, tidak dapat dinilai berlebihan. Perusahaan yang mendorong manajer, karyawan, dan subkontraktor untuk menantang perilaku dan sikap yang tidak aman di pihak lain, dan juga untuk mengenali dan mendorong mereka yang telah menunjukkan sikap positif terhadap keselamatan, akan memaksimalkan kemungkinan sikap dan keyakinan positif menjadi nilai-nilai bersama, sehingga menghasilkan budaya keselamatan.

Dengan mengembangkan perilaku positif dan mendorong percakapan terbuka dan terinformasi, manajer menciptakan lingkungan di mana tidak ada masalah bagi siapa pun untuk menantang perilaku dan sikap yang tidak aman dalam diri orang lain. Tidak adanya kebijakan dan prosedur keselamatan atau kurangnya komitmen terhadap keselamatan membuatnya lebih sulit untuk mengembangkan dan mempertahankan budaya keselamatan yang positif. Beberapa nilai keseluruhan, keyakinan dan sikap yang harus dibangun dan secara teratur diperkuat sebagai hal yang relevan secara pribadi adalah:

Nilai-nilai

- Kehidupan dan kesejahteraan rekan kerja adalah penting - orang harus pulang dengan kondisi yang sama ketika mereka datang untuk bekerja
- Tindakan yang 'benar' itu penting.

Keyakinan

- Berbicara tentang keamanan tidak akan mengancam saya pekerjaan.
- Jika saya berbicara, sesuatu akan terjadi selesai.
- Jika saya tidak bertindak, saya akan bertanggung jawab jika sesuatu terjadi.
- Konstruksi yang baik adalah tentang bekerja dengan aman — itu tidak terpisah perhatian.

Sikap

- Keamanan pribadi saya lebih penting daripada uang.
- Kesejahteraan dan keselamatan pribadi di tempat kerja lebih penting daripada uang.

Tindakan budaya 6: Melibatkan dan memiliki tanggung jawab keselamatan dan akuntabilitas

Meningkatkan masukan, tindakan, dan keterlibatan dalam proses manajemen keselamatan oleh individu.

Di tempat kerja yang aman, orang-orang akan:

- mengerti apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka harus lakukan
- pikirkan apa yang mereka lakukan sebelum mereka melakukannya
- mencari bahaya secara proaktif dan mengelola risiko sebelum terjadi bahaya
- menjaga bahaya itu sendiri tanpa perlu kepolisian
- percaya bahwa mereka bertanggung jawab dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa mereka dan rekan kerja mereka tetap sehat dan aman
- ikuti aturan di tempat kerja.

Kepemilikan adalah salah satu pilar penting dari budaya keselamatan yang sukses. Untuk mendorong atau mengembangkan kepemilikan, manajer senior dapat mengembangkan dan mempertahankan hal-hal berikut:

Karyawan yang terlibat:

- Memperoleh masukan karyawan ke dalam manajemen keselamatan setiap hari - tidak hanya melalui komite kesehatan dan keselamatan kerja atau formal lainnya.
- Mengurangi mentalitas 'kita' lawan 'mereka' melalui pembangunan kepercayaan.
- Melibatkan semua manajemen tempat kerja dalam perencanaan proses.
- Berbagi informasi dengan pekerja.

Membangun hubungan:

- Menciptakan rasa memiliki melalui tim bangunan.
- Memberikan kesempatan bagi orang untuk bertemu secara sosial (mis BBQs).
- Melakukan percakapan rutin di tingkat sosial (misalnya bertanya tentang hal-hal penting dalam keseharian).
- Menghasilkan percakapan tentang keamanan - keselamatan yang halus menjadi umum percakapan
- menyediakan fasilitas yang baik yang mempromosikan interaksi dan menunjukkan bahwa manajemen peduli terhadap kesejahteraan tempat kerja.
- Karyawan (misalnya, ruang staf yang bersih dan rapi, fasilitas teh, kopi, cuci tangan, dan toilet bersih).

Mendemonstrasikan dukungan:

- Mempercayai penilaian orang tentang keselamatan dan opini di tempat kerja penting.
- Memiliki kebijakan pintu terbuka dengan mendorong orang untuk berbicara secara terbuka tentang keamanan pelanggaran.

- Memberdayakan dengan memberi imbalan kepada mereka yang meningkatkan masalah keamanan dan membantu mereka untuk maju dan menyelesaikan masalah.

Tindakan budaya 7: Meningkatkan kesadaran bahaya / risiko dan perilaku preventif

Tingkatkan pemahaman individu tentang hasil kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait dengan keputusan, perilaku, dan tindakan mereka.

Komunikasi dua arah yang bermakna adalah kunci untuk meningkatkan bahaya dan kesadaran risiko karena memungkinkan perilaku pencegahan yang diperlukan untuk dihasilkan di antara karyawan dan kontraktor. Identifikasi dan pengendalian secara proaktif terhadap bahaya dan paparan risiko diperlukan di bawah undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja, tetapi juga merupakan tonggak budaya keselamatan produktif yang mengambil keselamatan di luar kepatuhan hukum. Kemampuan manajer senior untuk berkomunikasi secara jelas dan singkat dalam format lisan dan tertulis untuk acara formal dan informal sangat penting dalam memastikan manajemen kinerja kesehatan dan keselamatan kerja. Komunikasi yang efektif untuk manajer adalah keterampilan yang didasarkan pada peningkatan kesadaran yang efektif, memberikan umpan balik dan interpersonal keterampilan.

Perusahaan yang mendorong manajemen untuk mendapatkan kompetensi komunikasi ini akan meningkatkan kemungkinan mereka berhasil meningkatkan kesadaran bahaya / risiko dan perilaku preventif. Komunikasi yang direncanakan dengan baik sangat penting jika perusahaan ingin meningkatkan kesadaran, dan ketika berbicara dengan orang-orang tentang mengubah atau memperbaiki perilaku mereka. Ini juga dapat membantu membangun rasa saling percaya antara manajemen dan tenaga kerja.

Komunikasi yang efektif harus:

- menjadi jelas dan langsung
- relevan dengan mereka yang menerima pesan
- hindari menyalahkan (karena ini mungkin menciptakan pembelaan diri dan pesan tidak akan dengar)
- menekankan dampak pribadi dari tindakan atau keputusan.

Komunikator juga pendengar aktif. Mendengarkan aktif berarti benar-benar mendengar apa yang dikatakan pembicara, bukan hanya menunggu giliran bicara. Dengan mengkonfirmasi pendengar memahami apa yang dikatakan, ada kemungkinan lebih besar dari pembicara dan pendengar memiliki pemahaman bersama tentang masalah tersebut. Bagian penting dari komunikasi yang baik adalah menciptakan lingkungan di mana pesan dapat didengar dan didengar. Mendengarkan secara aktif dan lebih baik dapat terjadi dengan pencerminan (mencocokkan / menyalin bahasa dan bahasa tubuh), merefleksikan (mengkonfirmasi pemahaman dengan mengulangi poin-poin penting dalam pesan pengirim), dan parafrase (meringkas apa yang telah dikatakan untuk mengkonfirmasi pemahaman bersama).

Terlepas dari keadaan atau bahasa yang digunakan, pesan yang konsisten selalu bahwa keselamatan adalah tanggung jawab bersama.

Manajer yang berfokus pada keselamatan akan menyediakan:

- komunikasi yang konsisten dari konsekuensi dari perilaku 'berisiko' dan mengapa mereka harus dihindari dalam semua keadaan
- komunikasi yang konsisten dari nilai-nilai perusahaan, kebijakan dan prosedur di seluruh tempat kerja, termasuk manajemen, tenaga kerja, kontraktor dan subkontraktor
- pemahaman bersama tentang bahaya utama dan risiko mereka, dan keterlibatan oleh semua orang di seluruh tempat kerja dan perusahaan untuk mencapainya solusi
- pelatihan khusus bahaya untuk mereka tenaga kerja
- pendekatan kolaboratif terhadap identifikasi bahaya / penilaian risiko dan kontrol.

Tindakan budaya 8: Meningkatkan pemahaman dan implementasi sistem manajemen keselamatan yang efektif

Memungkinkan individu untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang cara-cara spesifik di mana bahaya dikelola, serta kemampuan mereka untuk menerapkannya

Manajemen senior dapat meningkatkan pengetahuan kesehatan dan keselamatan kerja mereka dengan terlibat dengan orang-orang yang melakukan pekerjaan aktual atau tugas tertentu. Peningkatan pengetahuan harus menghasilkan:

- kemampuan untuk mengidentifikasi praktik kerja yang tidak aman dan perilaku tidak aman
- kemampuan untuk melakukan hal-hal yang lebih baik (misalnya metode kerja yang lebih aman berdasarkan JSA atau SWMS yang terus ditingkatkan)
- kemampuan memecahkan masalah untuk mencapai praktik kerja yang lebih aman dan lebih aman perilaku.

Untuk meningkatkan keseragaman, prediktabilitas dan pemahaman tentang perilaku keselamatan dan unsur-unsurnya, banyak perusahaan mendasarkan sistem keselamatan mereka pada Standar Australia / NZ (atau alat yang setara). Terlepas dari tahap perkembangan perusahaan Anda atau alat yang saat ini digunakan, penting bahwa ada kemampuan untuk secara sistematis:

- menganalisis dan memeriksa seluruh lingkungan kerja untuk mengidentifikasi dan menilai risiko serta merancang dan menerapkan sistem manajemen keselamatan yang sesuai dan mengevaluasi efektivitasnya
- menilai sumber daya yang dibutuhkan untuk membangun dan memelihara manajemen keselamatan system
- memprioritaskan bahaya dan kontrol yang tepat sesuai dengan penilaian dan evaluasi risiko
- pertimbangkan berbagai tindakan pengendalian untuk mengatasi kemungkinan ketidakcukupan

- pertimbangkan kapan harus mencari ahli nasihat.

Perusahaan dapat menunjukkan komitmen mereka untuk keselamatan dengan memiliki manajer senior secara berkala di tempat, dan mengambil minat aktif dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Ini dapat mengembangkan keterlibatan dan kepemilikan tanggung jawab keselamatan dan akuntabilitas

Tindakan budaya 9: Pantau, tinjau dan refleksikan pada keefektifan pribadi

Sering menggunakan berbagai sumber informasi untuk mendapatkan umpan balik tentang efektivitas tindakan budaya dan perilaku terkait keselamatan lainnya.

Tindakan budaya ini akan memungkinkan Anda sebagai pemimpin keselamatan untuk menyesuaikan dan terus meningkatkan kemampuan Anda untuk menyelesaikan delapan aksi budaya yang terdaftar lainnya, melalui penggunaan berbagai sumber informasi dan komunikasi untuk mendapatkan umpan balik mengenai efektivitas tindakan budaya dan keselamatan lainnya- perilaku terkait.

Gaya kepemimpinan juga penting dalam mengembangkan dan memelihara budaya keselamatan situs yang positif. Inti dari setiap pendekatan kepemimpinan adalah kemampuan untuk membina hubungan baik dengan manajer lain dan tenaga kerja. Hubungan yang lebih baik meningkatkan kemungkinan bahwa orang akan berperilaku dengan cara yang akan mencapai tujuan keselamatan yang diartikulasikan dalam nilai-nilai perusahaan. Jika manajer senior memiliki hubungan baik dengan karyawan, kontraktor, dan subkontraktor mereka, dan mereka berperilaku dengan cara yang mempromosikan bekerja dengan aman, pekerja lebih mungkin berperilaku aman. Untuk hubungan yang positif, upayakan untuk mengembangkan gaya yang mendorong keterlibatan dekat dengan pekerja untuk membangun kepercayaan dan rasa hormat, sambil tetap mempertahankan otoritas dan kepatuhan pada proses keselamatan.

Referensi:

1. International Association of Oil and Gas Producers. (2013, October). *Shaping Safety Culture Throgh Safety Leadership*. Retrieved June 3, 2015, from International Association of Oil and Gas Producers: <http://www.ogp.org.uk/pubs/452.pdf>
2. Management Safety Culture
http://www.behavioural-safety.com/articles/safety_culture_understanding_a_difficult_concept.pdf
3. Understanding safety culture
https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0004/82705/understanding-safety-culture.pdf