

MODUL 9

SAFETY CULTURE & SAFETY CLIMATE

MATA KULIAH FAKTOR MANUSIA DALAM K3

OLEH: PUTRI HANDAYANI, SKM, MKKK

PENDAHULUAN

Perilaku kesehatan dan keselamatan kerja merupakan isu yang banyak dikritisi oleh para ahli dalam mengembangkan budaya kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang sering terjadi di tempat kerja tidak jarang terjadi karena perilaku kesehatan dan keselamatan perkerja yang buruk.

Modul ini membahas tentang keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dilihat berdasarkan Budaya dan iklim keselamatan kerja. Selanjutnya, juga akan memperkenalkan bagaimana budaya dan iklim keselamatan di tempat kerja. Konsep ini perlu untuk dipelajari karena sebagian besar kejadian kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia dan budaya kerja yang ada di tempat kerja. Modul ini akan membantu mahasiswa dalam Konsep dasar *safety climate*, fokus pengamatan pada *safety climate*, konsep dasar *safety culture*, dan upaya pembentukan *safety culture* di tempat kerja dengan benar.

Ruang lingkup pembahasan modul adlah sebagai berikut:

1. Menjelaskan sifat budaya keselamatan
2. Menjelaskan manifestasi budaya keselamatan dalam hal sikap dan perilaku
3. Menjelaskan model teoritis budaya keselamatan dan diskusikan kontribusi mereka untuk pemahaman tentang bagaimana budaya keselamatan berhubungan dengan kinerja keselamatan
4. Menginvestigasi peran mediasi iklim keselamatan dan stres kerja • Diskusikan pendekatan yang berbeda untuk pengembangan budaya keselamatan
5. Mengidentifikasi metodologi untuk mengukur budaya keselamatan
6. Mendefinisikan budaya keselamatan positif
7. Mendiskusikan cara-cara di mana organisasi dapat mengembangkan budaya keselamatan positif
8. Menemukan budaya keselamatan dalam model manajemen risiko untuk peningkatan keselamatan

1. DEFINISI

Budaya suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai cara dalam melakukan sesuatu di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya memberikan konteks untuk tindakan yang mengikat bersama komponen yang berbeda dari suatu sistem organisasi dalam mengejar tujuan perusahaan. Organisasi yang berhasil cenderung memiliki budaya yang kuat yang mendominasi dan menembus struktur dan sistem terkait. Dalam organisasi-organisasi ini tidak ada yang terlalu sepele atau terlalu banyak masalah. Setiap upaya dilakukan oleh setiap anggota organisasi untuk memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan dengan cara benar. Sehingga, budaya organisasi yang berlaku berfungsi sebagai pengungkit yang kuat dalam membimbing perilaku anggotanya dalam pekerjaan sehari-hari (Cooper, 2001).

Semakin banyak anggota yang berperilaku atau bertindak dengan cara yang tampak secara berulang kali akan dianggap menjadi suatu hal yang wajar, sehingga dapat menjadi suatu hal yang mengarah ke budaya apabila perilaku tersebut bersifat dominan. Meskipun ada bahaya bahwa budaya dapat menjadi statis dan stagnan, dalam organisasi yang sukses, budaya tersebut cenderung dinamis dan mengambil kehidupan sendiri, mempengaruhi. Pada beberapa kasus menentukan, strategi dan kebijakan organisasi yang sedang berlangsung. Oleh karena itu, mempengaruhi dan mempengaruhi sebagian besar aspek aktivitas kerja, mempengaruhi perilaku individu dan kelompok tingkat di tempat kerja (Cooper, 2001).

Keselamatan adalah karakteristik yang mendominasi budaya organisasi, yang dikategorikan dalam industri berisiko tinggi, budaya keselamatan dapat dilihat sebagai sub komponen budaya organisasi yang meliputi individu, pekerjaan dan fitur organisasi yang mempengaruhi dan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan. Budaya organisasi yang berlaku karenanya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keselamatan. Misalnya, organisasi-organisasi yang benar-benar berusaha untuk mencapai budaya berkualitas dengan melibatkan semua karyawan di setiap langkah proses mungkin akan memiliki dampak yang lebih besar dalam membangun budaya keselamatan yang positif. Organisasi yang menggunakan ide budaya yang berkualitas hanya sebagai media pemasaran atau alasan untuk melakukan pemotongan biaya lebih cenderung mengabaikan masalah keamanan. Di masa lalu, pentingnya keselamatan sebagai kriteria kinerja kemungkinan akan diterima oleh semua dan memungkinkan untuk diintegrasikan ke dalam setiap aspek dari proses untuk mencapai kualitas yang baik. Pada yang terakhir, karena keamanan lebih cenderung dilihat sebagai *'bolt-on extra'*, menambahkan untuk biaya *overhead* dan biaya produksi dengan pengembalian kecil, kemungkinan akan ditolak sebagai indikator kinerja bisnis. Budaya

keselamatan yang baik, bagaimanapun, diyakini berdampak positif terhadap kualitas organisasi, keandalan, daya saing dan profitabilitas.

KARAKTERISTIK ORGANISASI BUDAYA KESELAMATAN YANG BAIK

Sejalan dengan pengembangan model penyebab kecelakaan yang diuraikan pada modul sebelumnya, para peneliti berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik organisasi tertentu yang dianggap membedakan perusahaan yang dengan risiko kecelakaan kerja rendah dari perusahaan dengan risiko kecelakaan kerja tinggi. Dilakukan di AS selama awal 1960-an hingga akhir 1970-an di berbagai industri, penelitian ini menemukan fitur-fitur yang konsisten berikut:

- a. Komitmen manajemen senior yang kuat, kepemimpinan dan keterlibatan dalam keselamatan
- b. Kontak lebih dekat dan komunikasi yang lebih baik antara semua tingkat organisasi
- c. Kontrol bahaya yang lebih besar dan tata graha yang lebih baik
- d. Tenaga kerja yang matang dan stabil
- e. Pemilihan personil yang baik, penempatan kerja dan prosedur promosi
- f. Pelatihan keselamatan induksi dan tindak lanjut yang baik
- g. Skema keselamatan yang berkesinambungan memperkuat pentingnya keselamatan, termasuk pelaporan *near miss*.

Penelitian yang dilakukan di Inggris pada akhir tahun 1980-an oleh CBI mengungkapkan fitur serupa. Namun, dengan memasukkan pelajaran dari penerapan inisiatif TQM, mereka juga menyoroti fitur penting lainnya yang termasuk:

- a. Menerima bahwa promosi budaya keselamatan adalah strategi jangka panjang yang membutuhkan usaha dan minat yang berkelanjutan
- b. Mengadopsi kebijakan kesehatan dan keselamatan formal, didukung oleh kode praktik dan standar keamanan yang memadai
- c. Menekankan bahwa kesehatan dan keselamatan sama dengan tujuan bisnis lainnya
- d. Dengan seksama menyelidiki semua kecelakaan dan nyaris celaka
- e. Secara teratur mengaudit sistem keamanan untuk memberikan umpan balik informasi dengan maksud mengembangkan ide untuk perbaikan berkelanjutan.

Yang penting, semua fitur di atas juga diidentifikasi dalam laporan yang dihasilkan pada awal 1990-an oleh Komite Penasehat untuk Keselamatan Instalasi Nuklir (ACSNI) Study Group on Human Factors, menunjukkan kesepakatan luas tentang faktor-faktor spesifik yang berdampak positif pada kinerja keselamatan. Meskipun sebagian besar fitur diidentifikasi menyinggung kehadiran sistem organisasi dan mode perilaku organisasi, kelompok ACSNI juga menyoroti pentingnya berbagai atribut psikologis

yang menggunakan pengaruhnya terhadap keselamatan. Ini termasuk persepsi tentang dan sikap terhadap penyebab kecelakaan, risiko dan stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang disebabkan oleh tuntutan peran yang saling bertentangan dan kondisi kerja yang buruk. Pentingnya faktor-faktor psikologis ini juga disoroti dalam sebuah penelitian di *British Nuclear Fuels Ltd* (BNFL), yang menunjukkan bahwa hanya 20% dari akar penyebab kecelakaan yang disebabkan oleh kekurangan peralatan dan pabrik, dengan 80% sisanya disebabkan oleh faktor berbasis manusia seperti kontrol manajerial yang buruk, kompetensi pekerja dan pelanggaran aturan. Berdasarkan kumpulan bukti ini, Kelompok Studi ACSNI menyarankan bahwa untuk tujuan praktis, budaya keselamatan dapat didefinisikan sebagai:

... the product of individual and group values, attitudes, competencies, and patterns of behaviour that determine the commitment to, and the style and proficiency of, an organisation's health and safety programmes.

Organisations with a positive safety culture are characterised by communications founded on mutual trust, by shared perceptions of the importance of safety, and by confidence in the efficacy of preventative measures.'

MENUJU MODEL BUDAYA KESELAMATAN

Untuk tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, masing-masing model penyebab kecelakaan yang dijelaskan di atas mengakui adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara faktor psikologis, situasional dan perilaku. Heinrich, misalnya, mengidentifikasi hubungan interaktif antara perilaku, situasi, dan faktor orang di tingkat operator, sementara aturannya 80: 20% secara implisit mengakui bahwa kekuatan perilaku seseorang, atau situasi (misalnya proses alur kerja) dapat memberikan efek yang berbeda pada beberapa saat dalam waktu. Hubungan interaktif antara sistem manajemen dan perilaku manajerial juga diakui oleh Weaver ketika ia menyatakan bahwa kecelakaan adalah gejala kesalahan operasional. Namun, wawasan jauh Adams mengenali sifat saling interaktif dari hubungan antara ketiga faktor, dan hubungan kausal terkait waktu antara keputusan strategis tingkat tinggi dan kesalahan operasional taktis. Demikian pula, model patogen Alasan's mengenali bahwa orang, faktor situasional dan perilaku adalah prekursor langsung dari tindakan yang tidak aman; bahwa kekuatan masing-masing dapat berbeda; dan mungkin perlu waktu untuk satu elemen untuk menggunakan efeknya pada dua elemen lainnya (misalnya hubungan temporal antara laten (manajerial) dan aktif (operasional) kegagalan). Yang penting, pekerjaan yang dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik organisasi dari budaya keselamatan positif juga menekankan interaksi antara sistem organisasi, mode perilaku organisasi dan atribut psikologis orang. Jelas, oleh karena itu, hubungan interaktif antara faktor-faktor psikologis, situasional dan

perilaku ini berlaku untuk rantai penyebab kecelakaan di semua tingkat organisasi. Akibatnya, dapat dikatakan secara meyakinkan bahwa budaya sebenarnya:

The product of multiple goal-directed interactions between people (psychological), jobs (behavioural) and the organisation (situational)'.

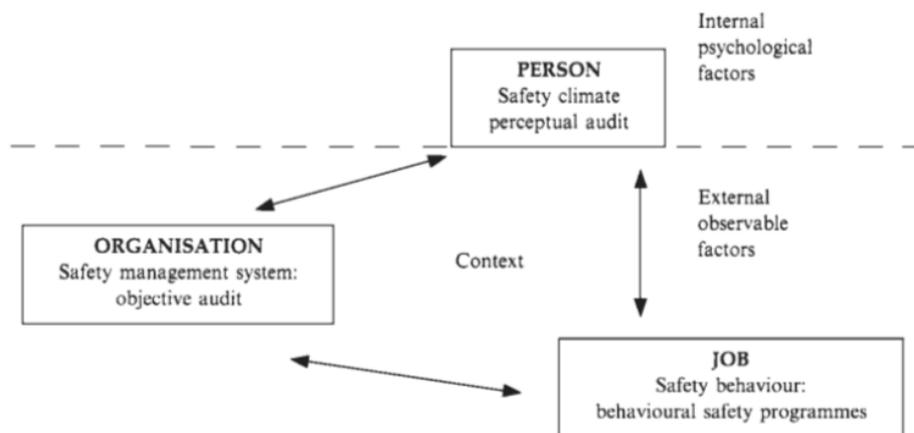
Dilihat dari perspektif ini, budaya keselamatan yang berlaku di organisasi tercermin dalam hubungan antar persepsi yang dinamis antara persepsi anggota tentang, dan sikap terhadap, tujuan keselamatan organisasi; perilaku keselamatan yang diarahkan tujuan dari anggota setiap hari; dan kehadiran dan kualitas sistem keselamatan organisasi untuk mendukung perilaku yang diarahkan pada tujuan.

Konsisten dengan gagasan bahwa budaya dapat digambarkan sebagai 'cara kita melakukan hal-hal di sekitar sini', potensi model interaktif ini untuk menganalisis 'budaya keselamatan' berada dalam pengakuan eksplisit bahwa kekuatan relatif masing-masing sumber mungkin berbeda dalam situasi yang diberikan: misalnya desain sistem produksi dapat memberikan efek yang lebih kuat pada perilaku keselamatan terkait pekerjaan seseorang daripada sikap keselamatan orang itu. Demikian pula, pengaruh interaktif dari setiap sumber mungkin tidak terjadi secara bersamaan: mis. mungkin diperlukan waktu untuk perubahan dalam perilaku keamanan untuk memberikan pengaruh dan mengaktifkan hubungan dengan sistem alur kerja dan / atau sikap keselamatan kerja yang terkait.

Memikirkan budaya keselamatan dalam istilah-istilah ini, oleh karena itu, memberikan kerangka pengorganisasian untuk membantu dalam penilaian dan analisis praktis yang sedang berlangsung. Dengan demikian, mengingat instrumen pengukur yang tepat, pengaruh relatif dari setiap komponen dapat ditentukan dalam situasi apa pun, sehingga memungkinkan tindakan perbaikan yang sangat terfokus atau perencanaan ke depan dilakukan.

Memang, manfaat dari kerangka interaktif ini untuk menganalisis budaya keselamatan menjadi jelas jika kita memisahkan definisi kerja budaya Penelitian Kelompok Kerja ACSNI ke bagian-bagian komponennya. Misalnya, 'nilai dan sikap individu dan kelompok' mengacu pada persepsi anggota tentang dan sikap terhadap sasaran keselamatan; 'pola perilaku' mengacu pada perilaku keselamatan yang diarahkan tujuan setiap hari anggota; dan, 'gaya dan kecakapan dari program kesehatan dan keselamatan organisasi' secara tidak langsung mengacu pada keberadaan dan kualitas sistem keselamatan organisasi untuk mendukung perilaku keselamatan yang diarahkan tujuan. Selain itu, bagian kedua secara implisit mengakui hubungan 'timbal balik' antara masing-masing elemen ini, diakui dalam paragraf 80 dari laporan ACSNI yang menyatakan keseluruhan lebih dari jumlah bagian-bagian. Banyak

praktik terpisah berinteraksi untuk memberikan efek yang jauh lebih besar'. Menjadi jelas bahwa definisi budaya keselamatan kerja ini mengacu pada hubungan timbal balik antara sistem manajemen keselamatan (s) (SMS), iklim keselamatan yang berlaku (persepsi dan sikap), dan perilaku keselamatan yang diarahkan tujuan harian (lihat Gambar 1: Model Budaya Keselamatan Reciprocal Cooper). Karena masing-masing komponen budaya keselamatan ini dapat diukur secara langsung dalam hak mereka atau dalam kombinasi, adalah mungkin untuk mengukur budaya keselamatan dengan cara yang berarti di berbagai tingkat organisasi, yang hingga kini agak sulit. Dengan demikian, kerangka pengorganisasian juga memiliki potensi untuk menyediakan organisasi dengan kerangka acuan umum untuk pengembangan tolok ukur kemitraan dengan unit bisnis atau organisasi lain. Poin terakhir ini mungkin sangat penting untuk industri di mana ada substansi penggunaan sub-kontraktor spesialis (misalnya konstruksi dan lepas pantai), karena orang-orang dari organisasi yang berbeda akan dapat berkomunikasi dalam bahasa yang sama. Selain itu, ia menyediakan sarana yang memungkinkan budaya keselamatan yang berlaku dari berbagai departemen dapat dibandingkan secara bermanfaat.

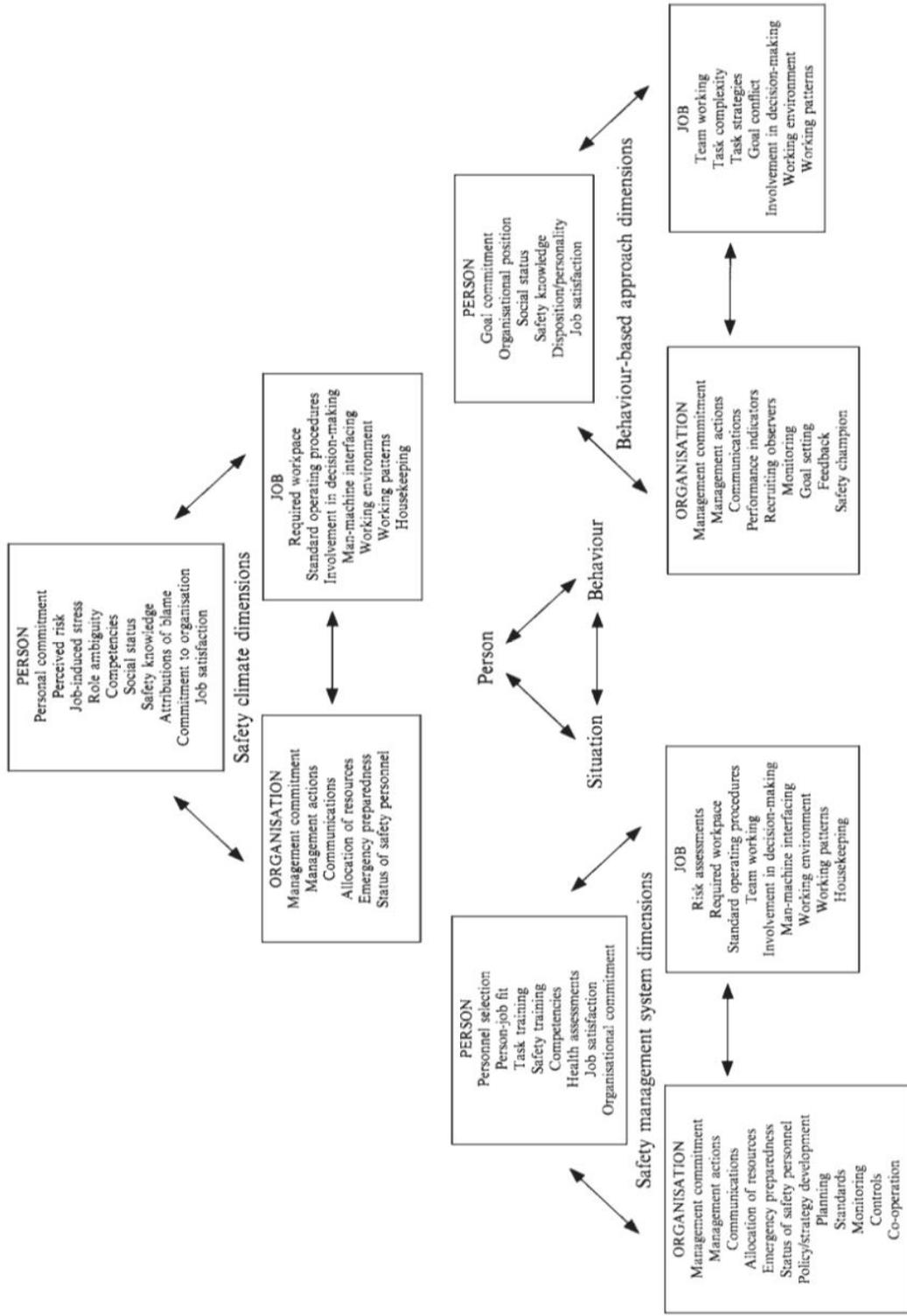


Gambar 1 Cooper's Reciprocal Safety Culture Model

Utilitas praktis kerangka kerja interaktif semakin diperkuat oleh fakta bahwa model dapat diterapkan untuk masing-masing komponen (lihat Gambar 1: Model Budaya Keselamatan Reciprocal Cooper untuk Setiap Elemen). Sebagai contoh, karena kita dapat mengukur persepsi dan sikap masyarakat tentang iklim keselamatan yang berlaku melalui kuesioner psikometrik, adalah layak bahwa kita dapat menemukan bahwa tingkat risiko kelompok kerja kelompok (yaitu faktor orang) ditentukan oleh persepsi mereka tentang ruang kerja yang diperlukan (yaitu faktor pekerjaan) dan komitmen manajemen terhadap keselamatan (yaitu faktor organisasi). Demikian pula, kami mungkin menemukan bahwa penerapan strategi motivasi untuk meningkatkan tingkat keselamatan karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen (yaitu faktor orang), tujuan yang bersaing (faktor pekerjaan) dan kualitas komunikasi (yaitu faktor organisasi). Hubungan ini juga berlaku untuk sistem manajemen keselamatan di mana faktor-faktor orang (mis. Pelatihan keselamatan) akan berinteraksi dengan faktor pekerjaan (misalnya antarmuka manusia-mesin) dan faktor organisasi (misalnya alokasi sumber daya).

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak dari hubungan ini telah diuji secara empiris dalam berbagai industri oleh penulis dan terbukti benar, memberikan dukungan kepada gagasan bahwa budaya keselamatan dapat dianalisis secara bermakna dengan menggunakan model untuk fokus pada komponen penyusunnya: yaitu sistem manajemen keselamatan (situasional), iklim keselamatan (perseptual) dan perilaku keselamatan yang diarahkan sasaran (perilaku).

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak dari hubungan ini telah diuji secara empiris dalam berbagai industri oleh penulis dan terbukti benar, memberikan dukungan kepada gagasan bahwa budaya keselamatan dapat dianalisis secara bermakna dengan menggunakan model untuk fokus pada komponen penyusunnya: yaitu sistem manajemen keselamatan (situasional), iklim keselamatan (perseptual) dan perilaku keselamatan yang diarahkan sasaran (perilaku).



SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN

Sistem manajemen keselamatan adalah mekanisme organisasi terintegrasi yang dirancang untuk mengendalikan risiko kesehatan dan keselamatan, kinerja kesehatan dan keselamatan yang sedang berlangsung dan yang akan datang, serta berkaitan dengan kepatuhan terhadap undang-undang. Pada prinsipnya, sistem manajemen keselamatan yang baik mencerminkan bahwa untuk sistem manajemen mutu, dalam hal ini harus menjadi sistem terpadu dan terpadu yang berpusat pada kebijakan, strategi dan prosedur yang memberikan konsistensi dan harmonisasi internal. Pengembangan sistem semacam itu harus dilihat sebagai cara praktis untuk menciptakan kesadaran, pemahaman, motivasi, dan komitmen semua personel, sementara juga mengoptimalkan kinerja kesehatan dan keselamatan organisasi. Dengan cara ini keselamatan menjadi tanggung jawab setiap orang. Namun demikian, karena manajemen keselamatan tergantung pada banyak kegiatan organisasi, difusi tanggung jawab ini menuntut setiap kegiatan untuk ditinjau dan diintegrasikan ke dalam proses holistik. Meskipun ini dapat menimbulkan tantangan yang cukup besar yang memiliki implikasi sumber daya, bukti menunjukkan bahwa manfaat akan cenderung lebih daripada biaya. Tantangan utama kemungkinan besar terkait dengan perubahan rentang kontrol (yaitu sistem manajemen), sistem komunikasi (yaitu struktur organisasi), kerjasama (mis. Gaya manajemen), dan kompetensi (yaitu pelatihan). Masing-masing merupakan fitur utama dari MHSWR 1992 yang menempatkan kewajiban hukum pada organisasi untuk secara aktif mengelola keselamatan, dan dengan demikian jelas terkait dengan pengembangan budaya keselamatan.

Sistem Pengendalian Manajemen

Mengelola keselamatan dalam banyak hal sama persis dengan mengelola produktivitas, kualitas, atau bidang fungsional operasi lainnya. Ironisnya, bagaimanapun, salah satu penyebab utama kecelakaan adalah kontrol manajerial yang buruk. Dengan demikian, masuk akal bagi organisasi untuk memiliki tujuan keselamatan yang dinyatakan dengan jelas dan terukur, prosedur pemantauan dan umpan balik yang teratur sehingga penyimpangan dalam kinerja keselamatan dapat langsung diakui dan ditangani dengan cepat. Karena masalah ini berhubungan dengan individu dan organisasi, ada kebutuhan untuk jenis sistem pendukung dan sistem sub yang sama yang digunakan untuk TQM. Pada umumnya diistilahkan `manajemen berdasarkan tujuan 'ketika diterapkan pada organisasi, dan` penetapan tujuan' ketika diterapkan pada individu atau kelompok kerja, proses penetapan tujuan atau sasaran tertentu diketahui memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja. Intinya, sasaran bekerja dengan memfokuskan perhatian dan tindakan orang-orang pada pencapaian akhir atau target yang diinginkan. Misalnya, filosofi perusahaan yang dikemas dalam 'pernyataan visi' seperti:

'Safety is THE number one priority. We firmly believe it must take precedence over all other business activities'

menentukan arah dan tindakan yang ingin diambil perusahaan. Oleh karena itu, sasaran merupakan tantangan yang berfungsi untuk memobilisasi upaya orang, meningkatkan tekad mereka, dan memotivasi mereka untuk mencari cara yang lebih baik dan lebih aman dalam melakukan sesuatu. Namun, orang juga membutuhkan sarana untuk memantau dan mengukur kemajuan mereka untuk memastikan bahwa tujuan tercapai. Dengan cara yang sama bahwa sistem TQM mungkin menggunakan kontrol proses statistik (SPC) atau kontrol inventaris *just in time* (JIT), pemantauan kinerja keselamatan dapat dilakukan dengan berbagai metode pada berbagai tingkatan yang berbeda dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan oleh beberapa bentuk audit sistem manajemen keselamatan di seluruh organisasi yang membandingkan praktik manajemen keselamatan yang sebenarnya dengan yang ditetapkan dalam kebijakan, aturan, dan prosedur keselamatan organisasi. Demikian pula, fitur yang sangat terlihat seperti tingkat kecelakaan, biaya kompensasi, atau jumlah hari sejak kecelakaan waktu-hilang terakhir dapat digunakan sebagai indikator kinerja keselamatan yang sedang berlangsung. Terlepas dari fitur sistem keselamatan tertentu yang dipantau, tujuan utamanya adalah untuk menyediakan umpan balik informasi dimana organisasi dapat membandingkan praktik yang ada dengan prosedur advokasi, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Umpan balik kinerja adalah komponen yang sangat penting dari fungsi sistem apa pun karena mencegah pembusukan dan memfasilitasi perubahan. Pasokan umpan balik yang cepat dan mudah dipahami dikenal untuk mendorong koreksi kesalahan, pemecahan masalah dan pembelajaran organisasi. Ini juga berfungsi mempengaruhi motivasi orang dengan memberi tanda batas pada apa yang dianggap organisasi sebagai kinerja yang tepat. Organisasi, bagaimanapun, tidak secara otomatis mengoreksi diri. Oleh karena itu, proses menghadiri, menafsirkan dan bertindak pada umpan balik kinerja menjadi sangat penting ketika berkaitan dengan keselamatan. Tidak ada gunanya, misalnya, meminta tenaga kerja untuk melaporkan nyaris (umpan balik) jika masalah yang diangkat tidak segera diatasi atau dalam rentang waktu yang cukup singkat. Seringkali kredibilitas sistem near miss rusak parah karena kegagalan manajemen untuk bertindak atau karena sistem dan sub sistem menjadi kelebihan beban.

Safety Climate

Tidak dapat dihindari, perubahan yang dilakukan pada struktur organisasi atau sistem manajemen keselamatan akan berdampak pada persepsi orang tentang dan sikap terhadap keselamatan serta perilaku yang terkait dengan keselamatan harian mereka. Ini menggambarkan poin bahwa, karena budaya keselamatan adalah entitas dinamis yang terus berubah, ada kebutuhan untuk alat ukur yang dapat diandalkan sehingga efektivitas program peningkatan dapat dinilai dan dievaluasi dengan benar. Pengukuran psikometrik yang berfokus pada persepsi tentang, dan sikap terhadap, keselamatan biasanya digunakan untuk menilai 'iklim keselamatan' yang berlaku. Meskipun banyak yang menyatakan bahwa sikap, nilai, keyakinan dan norma membentuk inti budaya keselamatan, bukti penelitian menunjukkan bahwa iklim berbeda dari budaya dalam banyak hal penting. Dalam ulasan bukti ini, Denise Rousseau menyoroti perbedaan antara keduanya. Intinya, dia menunjukkan bahwa iklim lebih spesifik karena mengacu pada deskripsi orang-orang tentang pengalaman sehari-hari mereka, sedangkan budaya sebagian besar mencerminkan norma-norma kelompok sosial yang berlaku (yaitu 'cara kita melakukan hal-hal di sini'). Misalnya, pernyataan 'Saya tidak memakai topi keras pada perancah karena saya selalu mengetuk kepala saya pada transos' menjelaskan mengapa seseorang tidak memakai topi keras (yaitu iklim), sedangkan 'ini adalah situs topi keras' mencerminkan norma perilaku di seluruh situs (yaitu budaya). Dengan demikian, meskipun keduanya jelas terkait, budaya menyinggung norma-norma perilaku yang berlaku untuk kelompok kerja tertentu, sedangkan iklim lebih peduli dengan cara seseorang menggambarkan persepsi mereka tentang norma-norma perilaku. Karena iklim perseptif ini berfungsi sebagai kerangka referensi atau titik jangkar seseorang, mereka diketahui memengaruhi berbagai hasil kerja (mis. Tingkat kecelakaan), dengan membentuk sikap dan perilaku.

Safety Behavior

Selama bertahun-tahun profesional keselamatan telah menyadari bahwa sebagian besar kecelakaan di tempat kerja dipicu oleh perilaku tidak aman, dan bahwa kendali mereka adalah salah satu kunci untuk pencegahan kecelakaan yang sukses. Namun, banyak organisasi, bahkan perusahaan-perusahaan dengan tingkat kecelakaan rendah telah frustrasi oleh ketidakmampuan mereka untuk mengendalikan tindakan yang tidak aman. Pendekatan tradisional cenderung berfokus pada peningkatan kesadaran keselamatan karyawan melalui kampanye publisitas, pelatihan keselamatan atau tindakan disipliner dalam upaya untuk mengubah perilaku dan sikap. Meskipun masing-masing pendekatan ini memiliki tempatnya, mereka tidak dengan sendirinya merupakan metode yang efisien untuk mengelola perubahan baik dalam sikap maupun perilaku yang tidak aman.

Strategi Motivasi

Kenyataan bahwa mengubah perilaku mengarah pada perubahan sikap memungkinkan manajemen untuk memusatkan perhatian pada perilaku ini, memanfaatkan teknik penetapan tujuan dan umpan balik kinerja, yang menghasilkan perbaikan yang signifikan dan langgeng. Kombinasi penetapan sasaran dan umpan balik kinerja adalah alat manajemen yang kuat yang sebelumnya telah digunakan untuk efek yang baik untuk meningkatkan seluruh faktor kinerja keamanan. Dengan memanfaatkan kekuatan motivasi ini, pendekatan keamanan perilaku menawarkan alternatif efektif untuk metode tradisional seperti pelatihan keselamatan atau kampanye informasi keselamatan, karena mereka harus mempertimbangkan hubungan antar organisasi, pekerjaan dan individu. Dengan demikian inisiatif keamanan perilaku memenuhi kebutuhan baik individu maupun organisasi, sementara juga berdampak positif pada budaya keselamatan. Karena pendekatan perilaku ini juga menekankan perbaikan terus-menerus dan menggabungkan prinsip-prinsip dan filosofi TQM, keduanya cenderung memperkuat dan mendapatkan kekuatan dari satu sama lain ketika mereka diterapkan secara bersamaan di tempat kerja.

Selama bertahun-tahun, terlepas dari sektor industri, evaluasi ilmiah biasanya menemukan bahwa menerapkan prakarsa keselamatan perilaku mengarah ke:

- a. meningkatkan tingkat kinerja keselamatan
- b. Pengurangan signifikan dalam tingkat kecelakaan dan biaya terkait
- c. peningkatan dalam kerja sama, keterlibatan dan komunikasi antar manajemen dan tenaga kerja
- d. peningkatan dalam iklim keselamatan
- e. peningkatan berkelanjutan untuk sistem manajemen keselamatan
- f. kepemilikan keselamatan oleh tenaga kerja
- g. peningkatan penerimaan tanggung jawab untuk keselamatan
- h. pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara perilaku aman dan kecelakaan.

Jelas, teknik-teknik motivasi ini penting untuk peningkatan budaya keselamatan karena mereka berdampak pada perilaku, persepsi dan sikap, dan pada sistem manajemen keselamatan. Meskipun demikian, sejauh mana mereka berhasil tergantung pada banyak faktor, seperti mekanisme yang digunakan untuk menetapkan tujuan, seberapa besar komitmen orang untuk mencapai tujuan, seberapa yakin orang dalam kemampuan mereka, apakah tujuan keamanan tidak bertentangan dengan tujuan lain atau tidak, metode yang digunakan untuk memberikan umpan balik, iklim keselamatan yang berlaku, dan status sistem manajemen keselamatan saat ini. Sebagai pembaca yang cerdas mungkin sudah menduga, banyak dari fitur-fitur ini terkait secara timbal balik, dan

jadi memperhatikan mereka kemungkinan akan menghasilkan efek jangka panjang.

Komitmen Manajemen

Seperti dalam banyak upaya organisasi, salah satu fitur yang paling menonjol yang memengaruhi motivasi orang adalah totalitas komitmen manajemen senior dan manajemen lini. Fitur ini secara khusus telah ditunjukkan untuk menjelaskan banyak variasi dalam kinerja keselamatan di berbagai tingkatan dalam suatu organisasi. Karena pengembangan budaya keselamatan yang proaktif adalah proses yang memberdayakan yang bertujuan untuk memenangkan hati dan pikiran orang, sangatlah penting bagi manajemen perusahaan senior untuk secara aktif menunjukkan komitmen mereka dengan menyediakan kepemimpinan dan sumber daya yang diperlukan untuk menerapkan strategi perbaikan apa pun. Kebutuhan minimum manajemen senior untuk menunjukkan komitmen yang diperlukan adalah agar mereka:

- a. mengembangkan dan secara aktif mentransmisikan visi keselamatan perusahaan
- b. menetapkan pentingnya keselamatan sehingga secara aktif dimasukkan ke dalam semua metode bekerja
- c. menetapkan tujuan keselamatan utama dan menyusun kebijakan keselamatan yang dapat dilakukan oleh organisasi dan mengendalikan dirinya
- d. merangsang keterlibatan staf dalam perencanaan dan pelaksanaan keselamatan strategi peningkatan
- e. menjadi teladan bagi yang lain untuk diikuti
- f. menyediakan waktu dan sumber daya keuangan yang cukup untuk melaksanakan semua tindakan yang diperlukan.

Menetapkan Tujuan Budaya Keselamatan Organisasi

Pertanyaan pertama yang harus ditanyakan adalah 'Mengapa kita mencoba mengembangkan budaya keselamatan positif?' Pertanyaan ini dirancang untuk memusatkan perhatian manajemen senior pada tujuan sebenarnya dari upaya mereka, dan tingkat kinerja keselamatan apa yang ingin mereka capai. Dengan demikian ia memeriksa apakah mereka tahu mengapa mereka melakukan apa yang mereka lakukan saat ini, dan apakah upaya ini akan mencapai tujuan mereka. Sebagai contoh, banyak upaya keselamatan organisasi yang hanya dirancang untuk mematuhi persyaratan legislatif, dengan penciptaan budaya keselamatan positif sebagai produk sampingan yang memungkinkan. Organisasi lain lebih peduli untuk fokus pada jumlah statistik kecelakaan waktu hilang (LTA) sehingga mereka berada di bawah rata-rata industri mereka, yang secara bersamaan diharapkan untuk mempromosikan budaya keselamatan yang positif dan citra publik yang peduli. Organisasi-organisasi ini cenderung

lebih mementingkan manajemen statistik kecelakaan daripada mempromosikan kesejahteraan aktual orang-orang. Meskipun persyaratan legislatif yang memuaskan dan mengurangi jumlah LTA merupakan hasil penting dari inisiatif keselamatan, dalam pandangan penulis tujuan sebenarnya dari membangun budaya keselamatan positif adalah untuk membuat kesehatan dan keselamatan menjadi perhatian yang benar-benar dinamis dan berkelanjutan untuk kesejahteraan setiap orang yang melakukan kontak dengan organisasi, baik itu karyawan, kontraktor, pelanggan, atau pemasok. Dengan kata lain itu lebih dari sekadar mencegah kecelakaan atau persyaratan legislatif yang memuaskan, ini adalah tentang memastikan bahwa setiap aspek kesejahteraan manusia dipenuhi dalam mengejar tujuan organisasi.

REFERENSI

Dominic Cooper, 2001, Improving Safety Culture: A Practical Guide. Applied Behavioural Sciences Hull

Chris W. Johnson, Philippe Palanqu. Human Error Safety And Systems Development. 2004. Kluwer Academic Publishers, New York

David Shinar. Traffic safety and Human Behavior. 2007. Elsevier

Samuel G. Charlton, Thomas G. O'Brien. Handbook of Human Factors Testing and Evaluation

George A. Peters, Barbara J. Peters. Human Error Causes and Control. 2006. Taylor & Francis Group