

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Safety Culture

2.1.1.1 Sejarah

Safety Culture dicetuskan pertama pada tahun 1978 ketika buku *Turner Man-made disaster* dirilis (Guldenmund, 2018). Namun, *Safety Culture* mulai dikenal sejak kecelakaan nuklir Chernobyl pada tahun 1986 dan *Safety Culture* mulai dikaitkan sebagai penyebab dari kecelakaan dalam investigasi kecelakaan industri skala besar (IAEA, 2005). Chernobyl merupakan badan pembangkit listrik tenaga nuklir yang berada di kota Pripyat. Tahun 1986, tepatnya 26 April reaktor 4 (empat) Chernobyl meledak dan dianggap sebagai kecelakaan berskala besar yang menyebabkan kurang lebih 4000 jiwa meninggal dunia serta kejadian tersebut dikenal dengan *Chernobyl Disaster* (Antonsen, 2009).

Dua tahun kemudian, tepatnya 6 Juli 1988 anjungan minyak Piper Alpha meledak dan tenggelam di bagian Laut Utara Inggris yang menewaskan 167 orang. Setelah kejadian tersebut, investigasi menyimpulkan bahwa masalah budaya keselamatan menjadi penyebab terjadinya kecelakaan tersebut. Budaya keselamatan organisasi yang tidak memadai merupakan kemungkinan penyebab utama kecelakaan tersebut. Secara retrospektif, itu juga dianggap sebagai kontributor yang mungkin terhadap banyak kecelakaan bersejarah di mana akar penyebabnya tidak selalu karena kegagalan desain atau peralatan yang kurang optimal, tetapi kinerja manusia yang dianggap kurang atau bahkan buruk. Penyelidikan menunjukkan bahwa keyakinan, sikap, dan perilaku keselamatan yang baik dan sesuai dari perancang dan operator bertindak sebagai penghalang kecelakaan tambahan. Unsur kinerja manusia, budaya keselamatan, dalam penyebab kecelakaan tidak dapat diabaikan. Budaya keselamatan muncul dari pengalaman Chernobyl sebagai fenomena perilaku manusia yang kompleks dan psikologis yang perlu ditangani (Taylor, 2010). Kecelakaan lainnya yang disebabkan karena kurangnya *Safety Culture* adalah kebakaran Kings Cross dan Clapham Junction (Cooper, 2001).

2.1.1.2 Definisi

Menurut *The Advisory Committee on The Safety of Nuclear Installations* atau disingkat ACSNI *Safety Culture* adalah produk dari nilai, sikap, kompetensi dan perilaku individu dan kelompok yang menentukan komitmen terhadap, gaya serta kecakapan, program kesehatan dan keselamatan organisasi (Cooper, 2001). Sedangkan menurut Reason Budaya keselamatan suatu organisasi adalah produk dari nilai, sikap, kompetensi, dan pola perilaku individu dan kelompok yang menentukan komitmen, gaya, dan kecakapan program kesehatan dan keselamatan organisasi. Sebuah organisasi dengan budaya keselamatan yang positif dicirikan oleh komunikasi berbasis rasa saling percaya, persepsi/pemahaman bersama tentang pentingnya keselamatan, dan keyakinan akan keefektifan pengambilan tindakan pencegahan. (Bergh, 2011).

Budaya keselamatan atau *Safety Culture* berasal dari kata Budaya yang berarti yang berarti cara kita melakukan sesuatu di sekitar sini atau di lingkungan kita (Cooper, 2001). Sedangkan menurut Heni dalam bukunya *Improving Our Safety Culture* budaya berasal dari 2 (Dua) kata yakni budi dan daya. Budi merupakan rasa yang membentuk sikap dan perilaku selamat, sedangkan daya merupakan suatu kekuatan yang terbentuk berdasarkan cipta dan karsa manusia. Jadi budaya disini berarti daya dari budi. Maka dalam membangun budaya keselamatan memerlukan kekuatan dari ilmu pengetahuan mengenai keselamatan yang akan membentuk hasil cipta, sedangkan kesadaran membentuk keinginan yang kuat untuk aman dan selamat. Perasaan atau rasa akan membentuk sikap untuk bertindak dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh serta serius, menjadi perilaku aman dan selamat dalam bekerja (Heni, 2011).

Budaya keselamatan adalah kompleksitas keyakinan, nilai bersama dan perilaku yang tercermin dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan. Adanya budaya keselamatan yang kuat dalam pemeliharaan memberikan kontribusi nilai yang signifikan terhadap pengoperasian instalasi yang aman. Sehubungan dengan pemeliharaan instalasi, budaya keselamatan berarti menjaga proses pemeliharaan tetap pada jalurnya dan terkendali pada setiap tahap kinerja instalasi. Manajemen pabrik mendukung hal ini dengan memantau, mengevaluasi, dan membuat keputusan tentang semua aspek penting (keselamatan, teknis, dan keuangan) kinerja pabrik serta konsekuensi dari kegiatan operasional (IAEA, 2005).

Budaya keselamatan adalah bagaimana organisasi berperilaku sehubungan dengan keselamatan ketika tidak ada yang mengawasi. Ini adalah kepribadian

keselamatan organisasi, Pendekatan yang sukses, tahan lama, dan berkelanjutan untuk pencegahan kecelakaan dan pengurangan kerugian adalah ketika kepemimpinan eksekutif berkomitmen untuk mengintegrasikan praktik keselamatan ke dalam budaya organisasi (Mc Kinnon, 2014). Cooper (2000) dalam Hasibuan et al., (2020) menjelaskan bahwa Budaya keselamatan kerja adalah bagian penting dari budaya organisasi yang mempertimbangkan keselamatan kerja individu, pekerjaan dan masalah yang terkait dengan keselamatan kerja organisasi. Budaya keselamatan kerja adalah kombinasi nilai dan keyakinan yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem manajemen yang membentuk norma perilaku (Hasibuan et al., 2020).

Dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.245/Men/1990 tercantum bahwa a) Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3. b) Memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan. c) Pembudayaan adalah upaya/proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya (Setiono & Andjarwati, 2019). Budaya keselamatan adalah di mana setiap orang peduli tentang masalah keselamatan (Haghighi et al., 2017).

Health Safety Executive atau HSE (2005) mendefinisikan *Safety Culture* sebagai Produk dari nilai individu dan kelompok, sikap, persepsi, kompetensi, dan pola perilaku yang menentukan komitmen, dan gaya serta kecakapan, manajemen kesehatan dan keselamatan organisasi (Mc Kinnon, 2014). Budaya merupakan pengurangan risiko yang berkelanjutan untuk mencegah dan meminimalkan kerugian. Tempat kerja dengan budaya keselamatan proaktif memiliki lebih sedikit kecelakaan dan tidak ada insiden serius. Budaya keselamatan menciptakan tempat kerja di mana pekerja membuat lebih sedikit kesalahan karena risiko berkurang dan fokus melebar ke seluruh organisasi, pada semua pekerja dan manajer, dan yang melihat melampaui kesalahan pekerja dan mendistribusikan tanggung jawab untuk keselamatan di semua tingkatan organisasi.

Menurut Muhammad (2003) dalam Bergh 2011 *Safety Culture* merupakan suatu sub-aspek budaya organisasi, yang memengaruhi sikap dan perilaku pekerja sehubungan dengan kinerja keselamatan organisasi yang sedang berjalan. Sedangkan menurut Richter dan Koch (2004) Budaya keselamatan adalah berbagi dan mempelajari makna, pengalaman, dan interpretasi pekerjaan dan keselamatan diungkapkan sebagian secara

simbolis yang memandu tindakan orang terhadap risiko, kecelakaan, dan pencegahan (Bergh, 2011). Sedangkan, *The Civil Air Navigation Services Organisation* atau CANSO dalam Bergh (2011) menjelaskan budaya keselamatan mengacu pada nilai, prioritas, dan komitmen abadi atau yang berkelanjutan terhadap keselamatan yang ditempatkan oleh setiap individu dan setiap kelompok di semua tingkatan organisasi. Budaya keselamatan mencerminkan sikap, norma dan perilaku individu, kelompok dan organisasi yang terkait dengan penyediaan layanan navigasi penerbangan yang aman.

Budaya keselamatan telah dikonseptualisasikan sebagai sebuah fitur dalam organisasi (memiliki atau tidak) yang merupakan simbol dan makna yang dikembangkan semua organisasi dan yang memberikan kerangka kerja kepada orang-orang dari unit budaya (organisasi, departemen, tim) untuk memahami risiko dan keselamatan (Malthis & Galloway, 2013). Budaya keselamatan (*Safety Culture*) merupakan asumsi keyakinan serta berdasarkan panduan yang mencerminkan perilaku yang baik terhadap keselamatan yang dilakukan seluruh individu dalam organisasi, sehingga *Safety Culture* akhirnya dapat dimanifestasikan ke dalam perilaku individu dan kelompok dalam organisasi (Heni, 2011). Singkatnya budaya keselamatan adalah kondisi dimana setiap pekerja sudah menginternalisasikan nilai-nilai K3 secara terus menerus dan menjadi patokan atau panduan dalam beraktivitas dan bekerja di tempat kerja.

2.1.1.3 Pekerja

Tempat kerja merupakan tempat dimana terjadinya proses interaksi antara pekerja, lingkungan, alat, bahan, mesin serta terdapat manajemen didalamnya. Pekerja merupakan faktor yang bersinggungan langsung dengan *Safety Culture*. Dahulunya Pekerja dikenal dengan istilah buruh (Hasibuan et al., 2020). Menurut KBBI Pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Tenaga kerja adalah semua penduduk dalam usia kerja (ILO, n.d.), sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Pekerja No. 13 tahun 2003 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan gaji atau keuntungan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Pekerja

merupakan orang dalam usia kerja atau produktif yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan.

2.1.1.4 *Safety Culture* dan Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Safety Culture merupakan nilai, prioritas, dan komitmen yang berkelanjutan terhadap keselamatan yang ditempatkan oleh setiap individu dalam hal ini adalah pekerja di semua tingkatan organisasi atau tempat kerja. Sehingga bisa diartikan sebagai bentuk upaya-upaya pencegahan atau upaya keselamatan yang dilakukan oleh pekerja dan di internalisasikan dalam bekerja di tempat kerja. Adapun Promosi Kesehatan di Tempat Kerja adalah kebijakan dan kegiatan di tempat kerja yang dibuat atau dirancang guna membantu pekerja dan perusahaan di semua tingkatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kesehatan pekerja dengan partisipasi pekerja, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya (P. A. Siregar et al., 2020). Pada akhirnya *Safety Culture* dan Promosi kesehatan di tempat kerja memiliki tujuan yang sama yakni sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pekerja yang dibungkus dalam kesehatan dan keselamatan serta memampukan dan membiasakan pekerja untuk mengenali, mengatasi, memelihara, meningkatkan dan melindungi kesehatannya secara mandiri sekaligus memelihara dan meningkatkan tempat kerja yang aman dan sehat (P. A. Siregar et al., 2020).

Dalam promosi kesehatan terdapat visi dan misi yang harus diwujudkan dan dicapai dengan strategi atau teknik yang di sebut dengan strategi promosi kesehatan (Tumurang, 2018). Strategi Promosi kesehatan secara global dirumuskan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 1984 terdiri dari 3 (Tiga) komponen yaitu:

1. *Advocacy* atau Advokasi

Strategi yang pertama adalah advokasi. Advokasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk meyakinkan atau membujuk orang lain dalam hal ini pemangku kebijakan agar bisa mendukung dan membantu dalam mencapai tujuan (Bolon, 2021).

2. *Social Support* atau Dukungan Sosial

Strategi yang kedua adalah Dukungan Sosial. Dukungan Sosial merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan dukungan sosial dari berbagai tokoh berpengaruh yang ada dimasyarakat baik yang formal maupun informal (Bolon, 2021).

3. *Empowerment* atau Pemberdayaan

Strategi yang ketiga adalah Pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan upaya atau aktivitas yang dilakukan langsung pada masyarakat yang bertujuan supaya terciptanya kemampuan masyarakat untuk secara mandiri memelihara dan meningkatkan kesehatannya sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Bolon, 2021).

Pada tahun 1986 dilakukan Konferensi Internasional mengenai Promosi Kesehatan di kota Ottawa. Pada konferensi itu, dirumuskan strategi promosi kesehatan yang dikenal dengan *Ottawa Charter* yang mencakup 5 (Lima) poin dalam strategi promosi kesehatan yaitu:

1. *Healthy public policy* (Kebijakan berwawasan kesehatan)
2. *Supportive environment* (Lingkungan yang mendukung)
3. *Reorient health service* (Reorientasi pelayanan kesehatan)
4. *Personal skill* (Keterampilan individu)
5. *Community action* (Gerakan masyarakat) (Tumurang, 2018).

Salah satu lingkup kegiatan promosi kesehatan berdasarkan tatanan pelaksanaannya adalah promosi kesehatan di tempat kerja. Promosi kesehatan di tempat kerja atau yang di kenal PKDTK memiliki strategi untuk mengubah perilaku pada pekerja. Untuk mengubah perilaku sehat pada pekerja di tempat kerja O'Donnell pada tahun 1984 menjabarkan 4 (Empat) tingkat atau level pendekatan yang bisa dilakukan, yaitu:

1. Pemberian Informasi (Tingkat I)

Tingkat I merupakan strategi untuk memberikan atau menyebarluaskan informasi kesehatan kepada pekerja, seperti membuat media cetak seperti poster, rambu-rambu K3 atau mengadakan pameran kesehatan.

Bentuk promosi K3 perusahaan antara lain poster, *safety sign* (rambu-rambu keselamatan), spanduk, *safety talk*, *safety permit*, *safety briefing*, *tool box meeting*, pelatihan K3, dan investigasi kedisiplinan. Semua tempat kerja membutuhkan program promosi K3 sebagai sarana pemberian informasi kepada pekerja sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah (Destari et al., 2017).

2. Penjajakan Risiko Kesehatan (Tingkat II)

Pada tingkat II merupakan proses mengidentifikasi masalah kesehatan yang terjadi atau mungkin terjadi pekerja di masa lalu, sekarang dan masa depan,

seperti pengecekan kesehatan secara rutin dan berkala. Orang lebih cenderung mengubah perilaku mereka ketika mereka tahu bahwa mereka sudah memiliki risiko atau masalah kesehatan tertentu.

3. Pemberian Resep (Tingkat III)

Pada tingkat III merupakan lanjutan dari peninjauan risiko kesehatan yang mana pekerja diberi tahu cara mengatasi masalah kesehatan mereka, seperti dengan menyediakan layanan konseling untuk membantu pekerja mengadopsi perilaku sehat sebagai tanggapan terhadap masalah kesehatan yang mereka hadapi.

4. Membuat Sistem dan Lingkungan yang Mendukung (Tingkat IV)

Pada tingkat IV sangat berkaitan dengan komitmen dan manajemen dari perusahaan dilakukan dengan menciptakan juga membangun sistem dan lingkungan yang mendukung sehingga harapannya pekerja tidak memiliki pilihan selain berperilaku sehat seperti dengan membuat aturan atau komitmen terkait SOP, APD dan larangan merokok di tempat kerja (P. A. Siregar et al., 2020).

2.1.2 Faktor Utama *Safety Culture*

Terdapat 6 faktor utama dalam *Safety Culture*, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Top Manajemen

Program keselamatan kerja harus dimulai dari awal, dalam hal ini dari tingkat atas organisasi perusahaan (*top management*). Untuk memulai program keselamatan kerja, manajemen puncak dapat merumuskan kebijakan yang menunjukkan komitmen terhadap masalah keselamatan kerja. Setiap orang memiliki peran dalam keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Namun tanggung jawab utama terletak pada komitmen manajemen organisasi. Diperlukan penerapan sistem manajemen keselamatan berbasis risiko untuk mengurangi risiko secara berkelanjutan. Komitmen ini sangat penting untuk pelaksanaan program keselamatan yang benar, menyeluruh dan bertanggung jawab (Heni, 2011).

Dalam Hierarki pengendalian risiko K3 terdiri dari lima tahapan yaitu eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administratif serta penggunaan alat pelindung diri. Pada tahapan pengendalian secara administratif, hal ini dapat

dilakukan melalui penetapan aturan atau kebijakan internal tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. Adanya kebijakan perusahaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dimasukkan ke dalam sistem manajemen perusahaan merupakan standar perusahaan (Yandra et al., 2022).

Komitmen merupakan tekad kuat yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu. Dalam hal ini, keterlibatan organisasi menggambarkan kekuatan relatif identitas individu terhadap keterlibatan organisasi. Karena hakikat pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja adalah komitmen, baik dari pihak manajemen maupun dari pihak individu atau individu karyawan, maka komitmen dapat dikatakan sebagai ujung tombak pengenalan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di sebuah perusahaan. Semua pegawai dengan komitmen manajemen yang kuat, banyak cara untuk memastikan bahwa sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Komitmen manajemen dapat dilihat dalam beberapa dimensi, termasuk keterlibatan kepemimpinan, penetapan kebijakan kesehatan dan keselamatan tertulis, dan disosialisasikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan (Yandra et al., 2022).

Komitmen top manajemen merupakan hal mendasar dan menjadi ukuran untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dalam menerapkan praktik kerja yang aman sebagai bentuk budaya K3. Komitmen top manajemen tercermin dalam dukungan manajemen terhadap penerapan K3 di dalam perusahaan. Aspek keterlibatan manajemen puncak dalam mendukung pelaksanaan K3 dapat diukur melalui mekanisme SOP, SOP dan peraturan atau pedoman kepatuhan (Rachim et al., 2017).

Komitmen Manajemen K3 terhadap penerapan K3 dibuktikan dengan adanya kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditulis dan ditandatangani oleh manajemen puncak sebagai bukti komitmennya terhadap akuntabilitas K3. Bentuk lain dari upaya pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah penyediaan alat keselamatan kerja seperti APD, APAR dan P3K. Pemantauan atau pengawasan merupakan salah satu bentuk komitmen manajemen K3 dalam melaksanakan upaya pencegahan dan penanggulangan

kecelakaan kerja. Pengawasan dapat digunakan untuk menilai apakah fungsi manajemen efektif dalam pelaksanaannya. Setelah pemantauan, organisasi dapat mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi (Alfiansah et al., 2020).

2. Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan akibat kondisi berbahaya atau kondisi tidak aman karena dapat memberikan spesifikasi dan batasan yang jelas dalam pelaksanaan program keselamatan kerja di tempat kerja. Mohamed (2002) dalam Hasibuan et al., (2020) mengungkapkan bahwa aturan dan prosedur keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan harus mudah dipahami dan tidak sulit diterapkan, dikenakan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan dan prosedur keselamatan kerja, dan ada adalah perbaikan berkala pada prosedur dan peraturan sesuai dengan kondisi.

Prosedur operasi standar (SOP) ialah seperangkat instruksi kerja atau langkah kerja standar untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Standar yang mendorong seluruh anggota dalam hal ini pekerja untuk mencapai tujuan dan prosedur yang harus diikuti dalam proses kerja tertentu yang dapat diterima oleh mereka yang diberi wewenang atau bertanggung jawab untuk mempertahankan tingkat efisiensi tertentu untuk menyelesaikan aktivitas secara efektif dan efisien. SOP merupakan standar perusahaan untuk menerapkan K3 kepada seluruh karyawan untuk meminimalkan kegagalan, kesalahan dan kelalaian dalam bekerja. Tata tertib dan prosedur K3 merupakan salah satu acuan atau tolak ukur penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja serta meminimalisasi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh perilaku pekerja yang tidak aman dan situasi yang tidak aman di dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan aturan dan prosedur karena aturan tersebut memberikan batasan yang aman bagi pekerja dalam memenuhi tugas masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, jika pekerja menerapkan aturan dan prosedur K3, jumlah paparan dan kemungkinan risiko kecelakaan kerja menjadi rendah (Rachim et al., 2017).

3. Komunikasi K3

Komunikasi adalah bagian penting dari budaya keselamatan, komunikasi yang efektif harus memotivasi dan menunjukkan mengapa tindakan keselamatan tertentu diambil. Bentuk komunikasi ini bisa melalui komunikasi lisan atau tulisan (Mc Kinnon, 2014). Komunikasi K3 terhadap tenaga kerja dapat membentuk dan meningkatkan pengetahuan pekerja akan bahaya kerja (Astari & Ardyanto, 2019).

Komunikasi merupakan faktor penting dalam komunikasi dan penyebaran informasi kesehatan dan keselamatan kerja di dalam perusahaan. Komunikasi adalah metode dimana anggota mengirim dan/atau mendistribusikan informasi, secara langsung dan tidak langsung, dari manajemen kepada karyawan/pekerja. Komunikasi langsung terjadi pada saat sosialisasi terkait K3, pertemuan/meeting dan lainnya. Komunikasi tidak langsung dapat berupa informasi melalui poster, email atau papan buletin/papan informasi perusahaan. Kegiatan komunikasi kesehatan kerja merupakan pertemuan antara pekerja atau karyawan dengan manajemen atau supervisor, membahas masalah kesehatan dan keselamatan kerja, serta arahan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terkini. Komunikasi kesehatan kerja sendiri terdiri dari *safety induction/safety orientation*, *toolbox meeting*, serta *safety morning talk* (SMT). *Safety induction/safety orientation* ialah pengenalan kesehatan dan keselamatan kerja yang ditujukan untuk pekerja yang baru dipindahkan, tamu, pemasok material, dan pihak berkepentingan lainnya yang memasuki area kerja. *Safety morning talk* merupakan konsultasi keselamatan kerja yang diadakan setiap pagi sebelum memulai pekerjaan. Semua pekerja atau karyawan akan berpartisipasi dalam kegiatan ini, dan akan ditandatangani oleh petugas pelaksana keselamatan kerja atau profesional keselamatan kerja. Sedangkan *Toolbox Meeting* merupakan pertemuan kelompok kerja yang terlibat untuk membahas atau meninjau keselamatan konstruksi. Kegiatan ini diikuti oleh kelompok kerja sebelum pekerjaan apa pun dilakukan (Yandra et al., 2022).

4. Kompetensi Pekerja

Kompetensi pekerja sering kali terkait dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman pekerja itu sendiri. Sementara itu, Mohamed

menggambarkan kompetensi umum pekerja sebagai pengetahuan pekerja, pemahaman dan tanggung jawab atas pekerjaannya, serta pengetahuan tentang risiko dan bahaya yang mengancam pekerja dalam pekerjaannya. Kompetensi keselamatan kerja karyawan sering kali dinilai berdasarkan pengetahuan, pemahaman dan penerapan aturan dan prosedur keselamatan serta pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja yang diterima. Kompetensi merupakan kemampuan seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan beberapa karakteristik baik pengetahuan dasar, keterampilan dan perilaku, dengan tingkat kompetensi yang berbeda-beda tergantung pada tingkat penyempurnaan pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Lumempow et al., 2018).

Kompetensi pekerja mengenai merupakan kemampuan pekerja dalam memahami dan mengetahui mengenai K3. Pekerja yang memiliki kualifikasi baik dalam K3 diharapkan dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan keterampilan keselamatan bagi pekerja lainnya ataupun rekan kerja lainnya.

5. Keterlibatan pekerja

Keterlibatan pekerja menurut Harper dan Koehn dalam Hasibuan et al., (2020) menjabarkan bahwa Pekerja yang sadar akan pentingnya program keselamatan kerja melaksanakannya secara penuh dan tanpa paksaan, serta merasa bahwa program keselamatan kerja adalah hak bagi pekerja, bukan kewajiban dalam bekerja maka pekerja perlu dilibatkan.

Partisipasi karyawan dalam setiap program kesehatan dan keselamatan kerja dapat secara langsung menghasilkan perilaku karyawan yang mempromosikan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Partisipasi langsung para pekerja dapat menciptakan perilaku aman di tempat kerja sehingga budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dapat berjalan dengan optimal. Hasil survei tentang partisipasi karyawan dalam berbagi informasi tentang K3, menyatakan bahwa karyawan terlibat dalam membangun budaya kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, di mana karyawan dapat berbagi semua yang mereka ketahui tentang masalah keselamatan kerja, seperti itu. sebagai tren penyakit saat ini, kecelakaan kerja, keadaan darurat, kemungkinan bahaya lain dan segala hal yang berkaitan

dengan K3, ini diteruskan melalui pelatihan ulang internal di perusahaan. Sedangkan secara tidak langsung pekerja berkontribusi dalam pemberian informasi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan saling mengingatkan. Dengan ikut serta dalam penyampaian informasi, secara tidak langsung pekerja/karyawan tersebut sudah sadar akan bahaya yang muncul di tempat kerja mereka, sehingga sesama pekerja untuk saling membimbing dan mengingatkan, dan pekerja diharapkan untuk selalu mengikuti perilaku aman untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Kesadaran akan bahaya di tempat kerja dapat menciptakan budaya kesehatan dan keselamatan kerja yang selalu menjadi prioritas (Rachim et al., 2017).

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang membuat pekerja merasa aman, nyaman dan tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang sesuai merupakan lingkungan kerja yang ramah yang dirancang agar pekerja bisa bekerja di lingkungan yang kondusif sehingga tidak menimbulkan stres yang berlebihan bagi para pekerja, seperti budaya di mana pekerja tidak terlibat dalam tindakan atau aktivitas berbahaya dan tidak saling menyalahkan ketika terjadi kecelakaan. tidak melakukan sesuatu yang tidak adil dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terlaksananya program keselamatan kerja secara optimal apabila seluruh karyawan mengutamakan program keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang lebih kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. (Hasibuan et al., 2020). Lingkungan kerja ini mencakup keadaan suhu atau temperatur, pencahayaan serta kebisingan.

Adapun faktor lainnya yang berhubungan dengan *Safety Culture* adalah sebagai berikut:

1. Usia

Menurut KBBI Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia atau umur merupakan usia individu atau seseorang yang dihitung mulai dari saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun atau rentan waktu individu dari mulai ia dilahirkan. Maka semakin cukup usia, tingkat

kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja (Lasut et al., 2017).

2. Jenis kelamin

Menurut Kismono (2014) dalam Mairing et al., (2020) Jenis kelamin atau gender adalah perbedaan organ biologis laki-laki dan perempuan, khususnya organ reproduksi (alat kelamin), laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan yang berbeda menurut pengalaman kerja. Masyarakat Indonesia memiliki anggapan bahwa peran ideal perempuan adalah di rumah, sedangkan bagi laki-laki adalah bekerja, sehingga perempuan yang bekerja di luar rumah lebih rentan terhadap konflik pekerjaan (Mairing et al., 2021).

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi pandangan dan cara pandang ketika menghadapi suatu masalah. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, seseorang yang berpendidikan tinggi diharapkan memiliki pengetahuan yang lebih luas (Mairing et al., 2021).

4. Masa kerja

Menurut KBBI masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya). Menurut Siagian (2015) dalam Martin 2020 Masa kerja menunjukkan seberapa lama seseorang bekerja pada pekerjaan atau jabatan tertentu (Martin, 2020). Masa kerja adalah rentan waktu atau lamanya pekerja bekerja di tempat kerja mulai dari awal masuk sampai saat dilakukannya penelitian yang dihitung dalam satuan tahun. Pengalaman setiap individu berkembang menjadi pengetahuan dan keterampilan yang mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan seseorang. Semakin lama waktu kerja, semakin banyak pengalaman yang terkumpul, yang memungkinkan tenaga kerja bekerja lebih aman (Mairing et al., 2021).

5. Kepatuhan penggunaan APD

Seberapa besar individu bersedia mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dengan menggunakan seperangkat perlengkapan keselamatan untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kepatuhan penggunaan APD bisa berpengaruh terhadap terhadap *Safety Culture* karena kepatuhan terhadap penggunaan APD bisa

ditingkatkan melalui modifikasi, dapat diubah serta dapat disosialisasikan (Istigfari & Dwiantoro, 2022).

6. Sistem penghargaan

Salah satu upaya untuk menerapkan fitur keamanan di organisasi yang sangat peduli dengan masalah keamanan adalah pengenalan sistem penghargaan. Metode ini dikenal sebagai seni dan teknik mengubah perilaku dan kebiasaan. Dasar pemikirannya adalah hukum keefektifan, yang menyatakan bahwa tindakan yang diberi imbalan, penghargaan atau reward lebih sering dilakukan (Heni, 2011).

2.1.3 Dampak dan Manfaat *Safety Culture*

Dampak dari *Safety Culture* yang buruk adalah terjadinya kecelakaan. Kecelakaan itu kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya budaya keselamatan, tidak hanya di pembangkit Chernobyl, tetapi di seluruh organisasi desain, operasi, dan pengaturan Soviet untuk tenaga nuklir yang ada pada saat itu. 'kurangnya budaya keselamatan' yang diidentifikasi oleh IAEA, adalah keengganan untuk mempertanyakan keputusan atasan seseorang, kecenderungan untuk pelanggaran prosedural sistem alarm dimatikan selama pengujian yang memicu urutan yang menyebabkan serangkaian kecelakaan ketika terjadi. Keyakinan yang benar pada kemampuan untuk mengontrol teknologi dan menjadikan produksi energi sebagai prioritas utama bagi manajer fasilitas dan operator daripada menjaga keselamatan. *Safety Culture* juga berdampak terhadap mutu, keandalan, daya saing serta profitabilitas (Cooper, 2001).

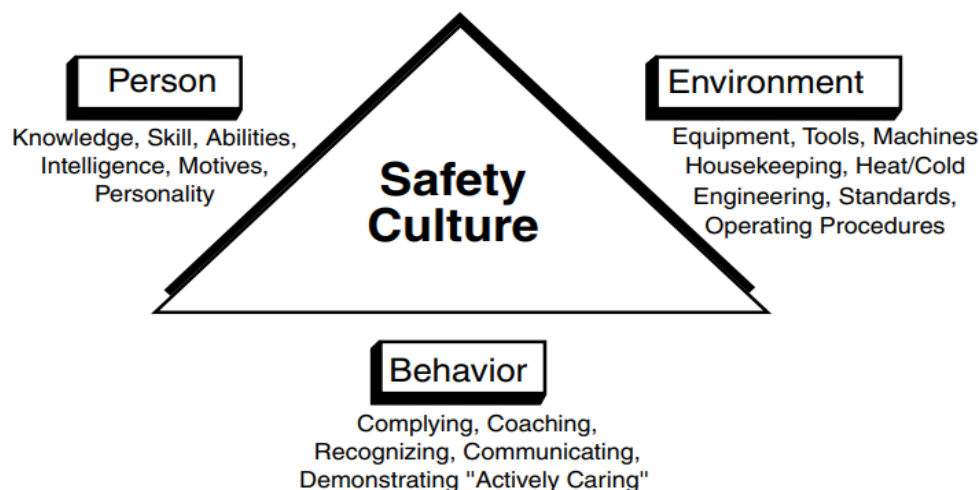
Adapun manfaat dari *Safety Culture* menurut J. Reason (1998) adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi kemungkinan kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan pribadi.
2. Meningkatkan kesadaran terhadap bahaya melakukan kesalahan.
3. Pekerja/karyawan didorong untuk menjalani semua prosedur di semua tahapan pekerjaan.
4. Mendorong pekerja/karyawan melaporkan/ mengutarakan kesalahan/cacat/kekurangan dari yang terkecil terjadi untuk menghindari kecelakaan (Heni, 2011).

Perusahaan dengan budaya keselamatan yang kuat secara proaktif mengidentifikasi bahaya dan menerapkan manajemen risiko untuk mencegah kecelakaan

kerja. Perusahaan dengan budaya keselamatan yang baik biasanya menjadikan pelatihan sebagai program tahunan dan memastikan semuanya berjalan sesuai jadwal. Pelatihan kompetensi tidak hanya diberikan untuk pekerja baru saja. Pekerja lama pun wajib diberikan training untuk meningkatkan pengetahuan dan dilatih kemampuannya (Bastuti, 2020).

2.1.4 Teori Sefety Culture



Gambar 2. 1 The Safety Triad

Sumber: (Geller, 2001).

Teori ini dikemukakan oleh Geller (2001), dalam teori ini terdapat 3 (tiga) faktor yaitu, *person*, *behavior* dan *environment*. Ketiga faktor ini bersifat dinamis dan interaktif. Perubahan dalam satu faktor akhirnya berdampak pada dua faktor lainnya. Misalnya, perilaku yang mengurangi kemungkinan cedera sering melibatkan perubahan lingkungan dan mengarah pada sikap yang konsisten dengan perilaku aman. Ini terutama benar jika perilaku dipandang sebagai sukarela. Dengan kata lain, ketika orang memilih untuk bertindak dengan aman, mereka bertindak dalam pemikiran yang aman. Perilaku ini sering mengakibatkan beberapa perubahan lingkungan. Segitiga faktor terkait keselamatan ini disebut “*The Safety Triad*” (Geller, 2001).

Faktor orang merupakan faktor yang berasal dari individu atau dalam diri manusianya itu sendiri. Kompleksitas dinamika manusia dan tantangan khusus yang terlibat dalam pencegahan cedera. Perilaku adalah dimensi pertama yang dibahas, dan itu berimplikasi langsung atau tidak langsung pada masing-masing dimensi lainnya. Sikap, sensasi, pencitraan, dan kognisi dari

sisi orang yang berpikir. Faktor perilaku dan orang mewakili dinamika manusia keselamatan kerja. Faktor lingkungan yang memiliki efek kompleks dan sering kali tidak terukur pada persepsi, niat, keyakinan, sikap, nilai, dan perilaku (Geller, 2001).

Terdapat 3 (tiga) elemen dalam teori ini yaitu:

a. *Person factor*

- a) *Knowledge* atau pengetahuan adalah kemampuan untuk mengetahui dan memahami informasi kesehatan dan keselamatan kerja yang diperoleh dari hasil visual dan pendengaran dan pemahaman tentang kesehatan dan keselamatan kerja.
- b) *Skill* atau keahlian adalah keterampilan seseorang untuk melakukan sesuatu yang konkret, terarah, tetapi dinamis, yang memerlukan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat didemonstrasikan dalam hal ini mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) *Abilities* atau kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugasnya dalam hal ini mengenai K3.
- d) *Intelligence* atau kecerdasan
- e) *Motives* atau motivasi
- f) *Personality* atau kepribadian

b. *Behavior factor*

- a) *Complying* atau kepatuhan/kesesuaian
- b) *Coaching* atau pembinaan/pelatihan
- c) *Recognizing* atau mengenali/menyadari
- d) *Communicating* atau komunikasi
- e) *Demonstrating* atau demonstrasi
- f) *Actively caring* atau aktif peduli terhadap rekan kerja

c. *Environment factor*

- a) *Equipment* atau perlengkapan
- b) *Tools* atau peralatan
- c) *Machines* atau mesin
- d) *Housekeeping* atau tata letak

- e) *Heat/cold* atau panas/dingin (temperatur)
- f) *Engineering* atau rekayasa
- g) *Standards* atau patokan
- h) *Operating procedure* atau prosedur operasi/pelaksanaan

Menurut Geller dalam *environment factor* ini juga termasuk didalamnya lingkup manajemen dan organisasi.

Adapun mengenai variabel yang tidak terdapat dalam *Grand Teory* yaitu usia. Menurut WHO (2015) Usia atau umur mempengaruhi daya tangkap (pemahaman) dan pemikiran. Usia bisa menjelaskan/menggambarkan perilaku pekerja saat menerapkan perilaku budaya keselamatan. Sebagian besar kelompok usia kerja berada pada kelompok usia yang lebih tua, yang dianggap sebagai kelompok usia yang matang atau bijak dalam berperilaku yang dapat mempengaruhi *Safety Culture* (Muslim et al., 2022). Usia termasuk kedalam elemen *Person Factor* karena merupakan salah satu identitas atau karakteristik dari individu. Begitu pula dengan jenis kelamin yang bisa berpengaruh terhadap *Safety Culture*, karena terdapat perbedaan karakteristik biologis antara laki-laki dan perempuan serta orang yang bekerja lebih banyak laki-laki. Jenis kelamin juga termasuk ke dalam *person factor* karena karakteristik individu yang tidak bisa dipisahkan dan ada sejak lahir.

Pendidikan mempengaruhi *Safety Culture* karena kebanyakan atau mayoritas pekerja dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi biasanya dapat mengimplementasi perilaku budaya keselamatan yang baik. Karena itu tingkat pendidikan menjadi salah satu *person factor* karena dapat meningkatkan pengetahuan pekerja untuk dapat menerapkan *Safety Culture* yang baik. Adapun mengenai masa kerja semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman yang diperoleh lebih banyak sehingga memungkinkan tenaga kerja dapat bekerja lebih aman dan memiliki *Safety Culture* yang baik. Masa kerja juga termasuk ke dalam *person factor* karena karakteristik individu.

2.1.5 Pengukuran *Safety Culture*

Pengukuran *Safety Culture* salah satunya bisa dilakukan menggunakan *Safety Culture Survey: Questionnaire by the NSW workplace safety regulator*. Instrument ini terdiri dari 31 item pertanyaan yang terbagi dalam 6 (enam) elemen/bagian. Elemen-elemen tersebut adalah:

1. Pelatihan dan Pengawasan (*Training and Supervision*)

Dalam elemen ini mencakup kegiatan orientasi yang didapatkan pekerja ketika pertama kali bekerja, prosedur kerja yang aman sesuai dengan jenis pekerjaan, dapat memastikan bekerja dengan aman dan mengetahui isu/masalah keselamatan.

2. Prosedur Kerja yang Aman (*Safe Work Procedur*)

Dalam elemen ini mencakup penyelesaian masalah risiko keamanan di seluruh area kerja, SOP untuk semua aktivitas di area kerja, peninjauan dan ketaatan dalam prosedur keamanan, evaluasi dan revisi prosedur kerja, pemahaman prosedur K3 dan penilaian risiko bekerja dengan metode baru.

3. Konsultasi (*Consultation*)

Dalam elemen ini mencakup bagaimana manajer mengkomunikasikan dan mendengarkan keluhan terkait kesehatan dan keamanan pekerja, keterlibatan pekerja dalam masalah keselamatan meliputi penilaian risiko, laporan bahaya, sistem pelaporan bahaya dan audit keselamatan, manajer memperhatikan ketika pekerja mengatakan sesuatu tentang keamanan, keterlibatan dalam penetapan prosedur kerja, umpan balik dalam melaporkan sesuatu terkait masalah keamanan dan adanya anggota komite keamanan.

4. Melaporkan Keselamatan (*Reporting Safety*)

Dalam elemen ini mencakup prosedur dalam pelaporan insiden dan permasalahan, pelaporan dan pekerja di dorong untuk melaporkan insiden keamanan/keselamatan, penindaklanjutan pelaporan, pengulasan dan pembaharuan ketika terjadi pelaporan kecelakaan, pembaharuan pelatihan keselamatan jika terjadi kecelakaan dan pencarian dan pemberian solusi saat itu juga.

5. Komitmen Manajemen (*Management Commitment*)

Dalam elemen ini mencakup pemahaman manajer mengenai apa yang harus dilakukan terkait keselamatan, rasa tanggung jawab terhadap rekan kerja, waktu dan usaha yang dilakukan terkait keselamatan, sumber daya yang dialokasikan, keselamatan sebagai prioritas utama, keterlibatan manajemen dalam keselamatan, pernyataan dan pelaksanaan keselamatan dimulai dari manajer dan perlindungan perusahaan mengenai kesehatan dan keselamatan pekerja.

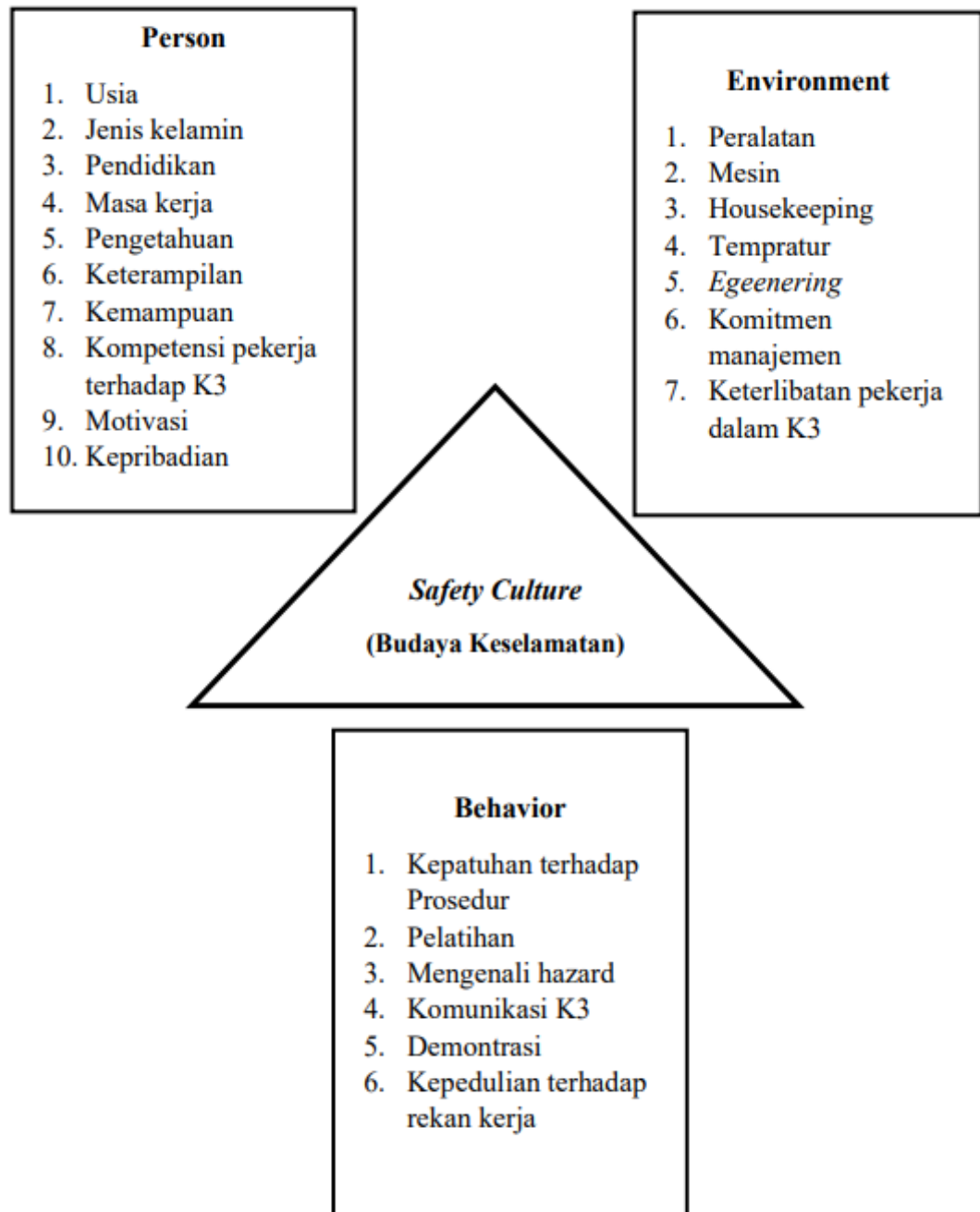
6. Manajemen Cedera dan Kembali Bekerja (*Injury Management and Return to Work*)

Dalam elemen ini mencakup alur yang dilakukan ketika mengalami kecelakaan, pelaporan kecelakaan kerja baik yang serius maupun yang tidak serius, media yang menampilkan mengenai K3, peraturan mengenai beban tugas dan manajemen waktu cuti khusus bagi pasca kecelakaan serta program kembali bekerja bagi pekerja pasca terjadi kecelakaan (Workcover New South Wales, 2010).

Safety Culture Survey: Questionnaire by the NSW workplace safety regulator ini mengategorikan data yang diperoleh dengan sistem kategori/pengkodean *Traffic Light* atau lampu lalu lintas yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hijau (*Green*), pekerja menganggap perusahaan sudah memiliki *Safety Culture* (budaya keselamatan) yang baik. Perusahaan masih perlu memantau dan meninjau sistem tersebut (sistem yang ada) untuk mempertahankan levelnya serta terus meningkatkannya.
- b. Kuning (*Yellow/Amber*), pekerja berpikir bahwa perusahaan sudah mulai meningkatkan budaya keselamatan dan berada di jalur yang benar, namun masih banyak hal yang bisa dilakukan di level ini.
- c. Merah (*Red*), pekerja mengungkapkan kurangnya kepercayaan pada komitmen manajemen perusahaan terhadap *Safety Culture* (Budaya Keselamatan), dan sistem perusahaan mungkin tidak pada tempatnya (tidak ada) atau tidak berfungsi dengan baik. Sesuatu telah rusak atau belum dimulai. Kamu butuh mengambil tindakan segera di daerah ini. Ada program yang tidak berfungsi atau belum dimulai. Tindakan segera dari perusahaan diperlukan pada level ini (Lyons, 2016).

2.2 Kerangka Teori



Gambar 2. 2 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi dari (Fang & Wu, 2013; Fung et al., 2005; Geller, 2001)

Kerangka teori ini berdasarkan hasil dari teori Geller (2001) yang dimodifikasi oleh Fung (2005) serta Fang & Wu (2013), supaya didapatkan hasil yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.