

PENGUKURAN BUDAYA K3 PADA TINGKAT NON MANAJERIAL DENGAN MENGGUNAKAN COOPER'S RECIPROCAL SAFETY CULTURE MODEL DI PT. X

Dewi Kurniasih , Renanda Nia Rachmadita

Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya Jurusan Teknik Desain dan Manufaktur
Jl. Teknik Kimia Kampus Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Sukolilo Surabaya 60111
Telp : 031-5947186, Fax : 031-5942887 Laman : www.ppns.ac.id
dewi_piscess@yahoo.co.id , renanda_nia@yahoo.com

Abstrak

Keselamatan kerja (safety) merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menjamin kesejahteraan pekerja. Penyelenggaraan program safety dalam kegiatan operasional maupun manajerial di suatu perusahaan memberikan dampak positif karena mampu mempertahankan reputasi dan memberi keuntungan bagi perusahaan. Budaya keselamatan kerja (safety culture) merupakan perilaku, kepercayaan, persepsi dan nilai yang disepakati secara bersama yang berkenaan dengan Keselamatan Kerja. Dimana safety culture diterapkan untuk mencapai derajat performansi K3 yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi. Permasalahan yang terjadi adalah sulitnya membangun safety culture di lingkungan kerja sebagai bentuk perilaku pencegahan kecelakaan ketika bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan safety culture pada level non manajerial di perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan kuesioner yang disebar ke tingkat non manajerial PT. X., dimana kuesioner yang disusun berdasarkan Cooper's Reciprocal Safety Culture Model yaitu budaya yang dilihat dari dimensi orang, organisasi dan faktor pekerjaan, tetapi pada penelitian ini yang menjadi telaah adalah dimensi orang yang jika dijabarkan lagi yaitu menjadi 10 sub dimensi.

Hasil dari penelitian ini adalah mendapatkan hasil pengukuran skor penilaian safety culture seluruh responden melebih skor 3 yang artinya budaya keselamatan yang ada di PT. X melebihi rata-rata. Dari hasil tersebut faktor yang masih lemah , berada pada sub dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan, pengaruh tekanan kerja dan efektifitas prosedur darurat, dengan skor < 4.

Kata Kunci : budaya keselamatan kerja, *cooper's reciprocal safety culture model*, keselamatan kerja, non manajerial

Abstract

Safety is one of the important factors to be considered by the company to ensure the welfare of workers. Implementation of safety programs within operational and managerial activities have a positive effect for the company because it is able to maintain its reputation and benefit for the company. Safety culture is the attitudes, beliefs, perceptions and values that employees share in relation to safety which is applied to achieve the degree of safety performance that is understood and used as a priority in organization. The problem is the difficulties of establishing safety culture in the workplace as a form of accident prevention behaviors during work. Therefore, this study aimed to determine the extent of the application of the safety culture at the non-managerial level in the company.

This study was conducted with the help of questionnaires distributed to a non-managerial level PT. X, where questionnaires were developed based on Cooper's Reciprocal Safety Culture Model, which are 3 dimension, they are people dimension, organization and job factors. In this study, the focus is a people dimension and if we explain come to 10 sub dimension.

The results from this study is the value of safety culture of all respondents is more than 3. This means that the safety culture in PT. X more than the average. From these results, the sub dimensions of beliefs about the causes of the accident, the effect of work pressure and effectiveness of emergency procedures each has score less than 4. Thus, these sub dimensions are still weak.

Keywords : *cooper's reciprocal safety culture model*, non managerial, safety, safety culture

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai target “zero accident”, tetapi pada kenyataannya masih sering terjadi *insiden/accident* di setiap tahunnya. Berdasarkan *incident/accident report* tiap tahun hal ini dikarenakan oleh kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) seperti lantai didaerah sekitar tempat kerja yang licin, maupun perilaku yang tidak aman (*unsafe action*) seperti bermain Hp pada saat bekerja. Kondisi ini sebenarnya dapat diatasi dengan hal yang sepele, seperti pemberian APD kepada pekerja dan memasang papan peringatan,dll.

Pekerja yang berada pada level *non managerial* adalah mereka yang selalu berada di lapangan dan bersinggungan dengan bahaya laten yang ada akibat paparan di lingkungan tempat kerja. Tetapi sering kali fakta dilapangan justru pada kalangan inilah angka *inciden /accident* paling banyak terjadi. Kalau kita telusuri tiap perusahaan biasanya telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD), tetapi sering kita melihat APD tersebut tidak digunakan sebagaimana mestinya, misalnya penggunaan APD masker sering kali malah menjadi penghias leher (syal), APD kacamata sering kali malah dipakai di kepala.

Penggunaan APD ini tidak akan ada artinya jika tidak digunakan dengan benar dan spesifikasi yang dipilih tidak tepat terhadap paparan di lapangan. Dalam hal ini yang diperlukan adalah pembudayaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sebenarnya berbagai pihak dapat berperan aktif yang pada gilirannya nanti dapat menurunkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK).

Dari latar belakang di atas, permasalahan dapat dirumuskan adalah bagaimana hasil pengukuran *safety culture* yang ada di PT. X, khususnya pada tingkatan *non managerial* dengan menggunakan *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model?*

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Budaya

Dalam Manullang (1983) yang dikutip dari (Pearce dan Robinson, 1997), Budaya

organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan asumsi penting (seringkali tidak diungkapkan) yang dianut oleh semua anggota suatu organisasi/perusahaan.

Sedangkan menurut Diana Phesey (1992), budaya dapat didefinisikan pada tingkatan masyarakat, organisasi serta kelompok kecil, dan dimungkinkan karakteristik seseorang sesuai pada suatu tingkatan, tapi tidak di tingkat yang lain. Pengertian budaya organisasi yang lain, dikemukakan oleh E. Schein dalam bukunya *Organisational Culture and Leadership* (1994:12) adalah: " Sebuah pola asumsi dasar bersama bahwa kelompok belajar seperti memecahkan masalah yang adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan sah dan, karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut".

Definisi Budaya K3

Dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 245/Men/1990 tertanggal 12 Mei 1990, tertulis bahwa 1) Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3; 2) Memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan, dan 3) Pembudayaan adalah upaya/proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya.

Menurut Blair (2003) dan Clarke (2000), konsep budaya keselamatan merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakan roda organisasi. Budaya keselamatan merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan

prioritas utama dalam suatu organisasi (Blair, 2003; Cooper, 2002; De Pasquale & Geller, 1999).

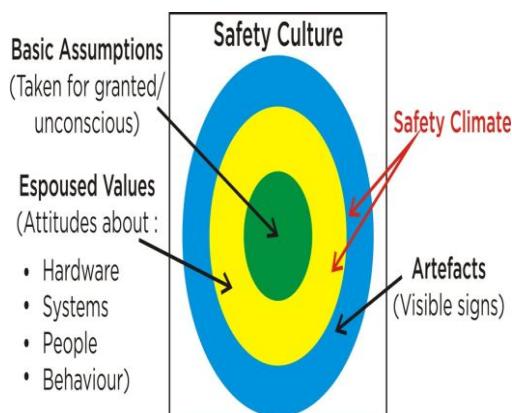
Hubungan Safety Culture dan Safety Climate

Budaya K3 (*safety culture*) yang meliputi persepsi, asumsi, nilai, norma dan keyakinan para pekerja, dianggap lebih bersifat global dari pada iklim K3 (*safety climate*). Diadopsi menurut Shadur dkk. (1999) budaya K3 bersifat melekat kepada kelompok dalam suatu organisasi, dan lebih sulit diukur dari pada iklim K3, yang merupakan indikator permukaan dari kultur yang lebih mudah dimengerti. Guldenmund (2000) yang kemudian diadaptasi, menyatakan bahwa iklim K3 cenderung berdasarkan sikap seseorang terhadap K3 dalam suatu organisasi, sedangkan budaya K3 lebih menekankan kepada keyakinan dan kepastian terhadap sikap-sikap yang berdasarkan nilai-nilai dalam kelompok sosial. Budaya keselamatan (*safety culture*) yang meliputi persepsi, asumsi, nilai, norma dan keyakinan pekerja, dianggap lebih bersifat global dari pada iklim keselamatan (*safety climate*). Diadopsi menurut Shadur dkk. (1999) budaya keselamatan bersifat melekat kepada kelompok dalam suatu organisasi, dan lebih sulit diukur dari pada iklim keselamatan, yang merupakan indikator permukaan dari kultur yang lebih mudah dimengerti. Budaya K3 secara tidak langsung dapat diketahui melalui iklim K3 dalam organisasi dengan cara mengukur sikap pekerja terhadap K3 dan persepsi mereka tentang potensi sumber bahaya di tempat kerja (Flin et al.,2000; Guldenmund,2000). Iklim K3 merupakan refleksi sesaat (*snapshot*) dari budaya K3 (Geller,2000). Para profesionalis K3 menggunakan iklim K3 untuk mengetahui budaya K3 sesaat melalui sikap selama penerapan program K3, karena biasanya sikap sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Cheyne et al.,1998).

Selanjutnya iklim K3 dapat dianggap sebagai pengukur atau indikator budaya K3 melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam waktu tertentu (Dedobbeleer & Beland,1991; Flin et al.,2000).

Pengukuran terhadap iklim K3 menggunakan instrument yang dapat mencatat persepsi tentang isu-isu K3 dari individu sebagai sampel. Diadopsi menurut Guldenmund (2000) dan Cooper (2000), pengukuran iklim K3 yang biasa digunakan adalah dengan menggunakan angket melalui administrasi pelaporan diri (*self administered*) dengan pendekatan survey.

Guldenmund (2000) mengusulkan bahwa budaya keselamatan terdiri dari tiga tingkat, mirip dengan lapisan sebuah bawang (lihat Gambar 1). Inti terdiri dari 'asumsi dasar', tetapi asumsi ini tidak spesifik untuk keselamatan, tetapi lebih umum. Lapisan berikutnya diberi nama 'nilai-nilai yang dianut' yang dalam prakteknya mengacu pada sikap anggota organisasi. Sikap-sikap yang spesifik untuk keselamatan, sebagai lawan faktor organisasi umum. Ada empat kelompok luas dari sikap, yaitu sikap terhadap perangkat keras (misalnya: desain pabrik), sistem manajemen (misalnya: sistem keselamatan), orang (misalnya: manajemen senior) dan perilaku (misalnya: mengambil resiko). Lapisan luar terdiri dari artefak atau ekspresi yang keluar dari budaya keselamatan. Ini akan mencakup peralatan (misalnya: alat pelindung diri), perilaku, (misalnya: menggunakan peralatan keselamatan yang sesuai atau manajer melakukan wisata keselamatan), tanda-tanda fisik (misalnya: jumlah posting hari sejak kecelakaan terakhir publik), dan kinerja keselamatan (jumlah insiden).

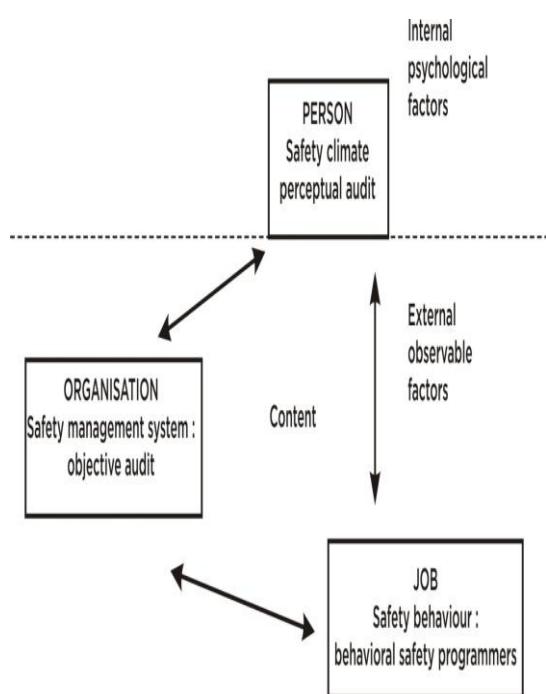


Gambar 1 Model Safety Culture
(Sumber : PRISM FG1 Safety Culture Application Guide)

Komponen Utama/Aspek Safety Culture

Terdapat tiga komponen utama budaya keselamatan yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Cooper, 2000).

1. Aspek psikologis pekerja terhadap K3 (*Psychological aspects, what people feel, what is believe*).
2. Aspek perilaku K3 pekerja (*Behavioral aspects, what people do, what is done*)
3. Aspek situasi atau organisasi dalam kaitan dengan K3 (*Situational aspects, what organizational has, what is said*)



Gambar 2 Cooper's Reciprocal Safety Culture Model Applied to Each Element
(Sumber: Cooper, 2001)

Aspek pertama, apa yang dirasakan seseorang sangat terkait dengan aspek pribadi (*person*), seperti misalnya: cara pikir, nilai, pengetahuan, motivasi, harapan dan lain-lain. Aspek kedua berkaitan erat dengan perilaku sehari-hari (*behaviour*), seperti misalnya: perilaku sehari-hari di

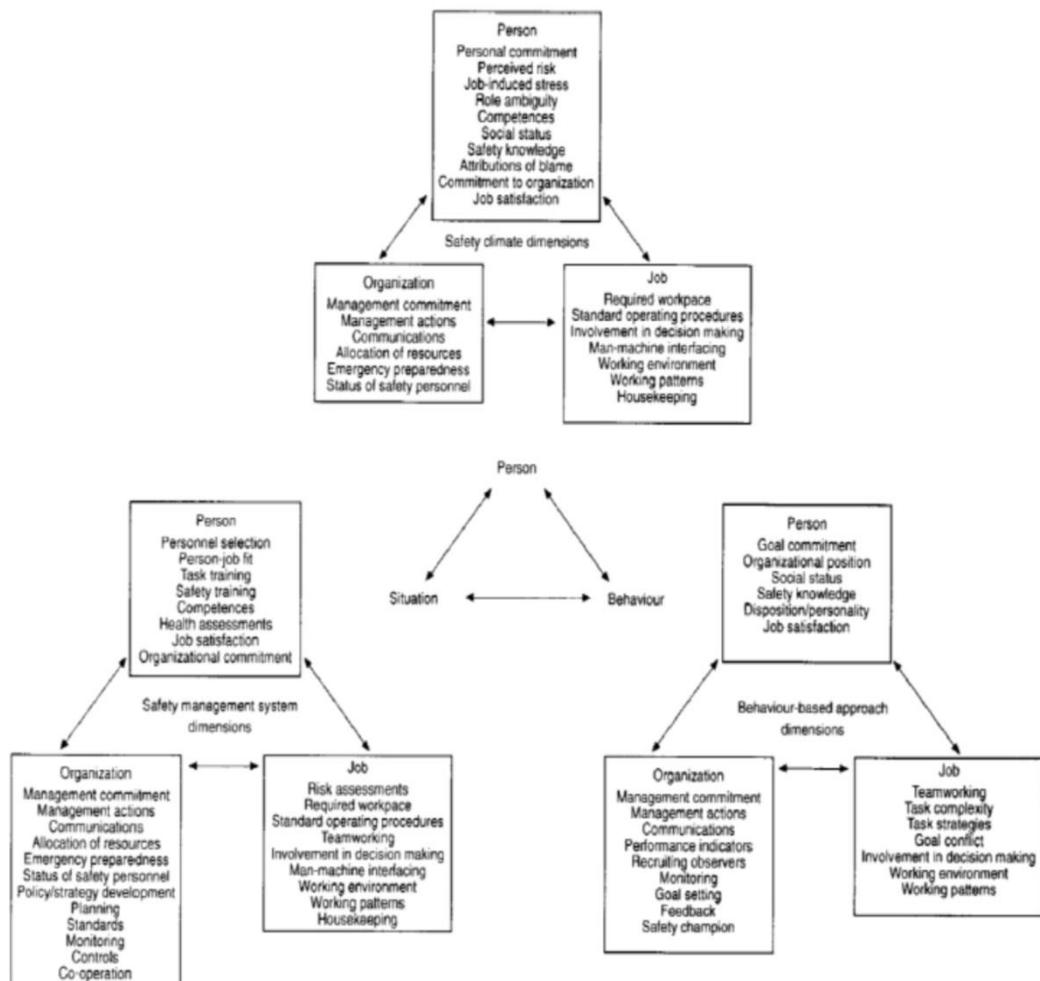
perusahaan, kebiasaan-kebiasaan dalam K3 dan sebagainya. Aspek ketiga berkaitan erat dengan situasi lingkungan kerja (*environment*) seperti apa yang dimiliki perusahaan/organisasi mengenai K3, contohnya Sistem Manajemen K3, SOP, Komite K3, peralatan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Penilaian Safety Culture

Dalam konteks K3, istilah budaya hadir pada level yang lebih tinggi, sebagian berhubungan dengan kebijakan dan tujuan (*input*). Sedangkan istilah iklim perusahaan sering dipakai untuk menerangkan hasil (*output*) budaya keselamatan yang lebih terukur (lihat Gambar 2 dan penjabaran lebih lengkap Gambar 3). Pengukuran tentang iklim keselamatan sendiri sebenarnya mengukur dimensi-dimensi budaya keselamatan dalam batas-batas tertentu.

Dari *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* dari dimensi *safety climate* dapat dijabarkan menjadi 11 dimensi, dimensi berikut ini menjadi fokus utama untuk memastikan keselamatan iklim organisasi saat ini. Masing-masing telah terbukti secara jelas berkaitan dengan budaya keselamatan yang efektif. Dimensi yang dimaksud tersebut diantaranya :

1. Komitmen manajemen
2. Tindakan manajemen
3. Komitmen pribadi terhadap keselamatan
4. Akibat dari kebutuhan kecepatan kerja
5. Persepsi terhadap level resiko
6. Keyakinan tentang penyebab kecelakaan
7. Pengaruh tekanan kerja
8. Efektifitas komunikasi keselamatan di dalam organisasi
9. Efektifitas prosedur darurat
10. Pentingnya pelatihan keselamatan
11. Status orang dan komite keselamatan dalam suatu organisasi



Gambar 3 Penjabaran *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* Applied to Each Element
 (Sumber: Cooper, 2001)

METODE PENELITIAN

Jumlah seluruh populasi pekerja *non manajerial* di bagian produksi khususnya area 5 di PT.X yang dijadikan penelitian berjumlah 273 orang. Dari total populasi, pengambilan sample dilakukan dengan cara proposisional (*proportionate stratified random sampling*). Dari perhitungan diperoleh ukuran sampel keseluruhan sebanyak 106 responden untuk pekerja *non manajerial*. Analisa data dengan menggunakan SPSS 16 dan bantuan Ms.Excel.

Cooper's Reciprocal Safety Culture Model memiliki 3 dimensi yaitu dimensi manusia, situasi dan perilaku. Pada penelitian ini yang dijadikan alat pengukuran dalam pembuatan koesioner hanya dimensi manusia (11 item). Hal ini

sekaligus menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengukuran *safety culture* yang ada di perusahaan X tersebut, mendapatkan hasil pengukuran skor penilaian *safety culture* seluruh responden melebih skor 3 yang artinya budaya keselamatan yang ada di PT. X melebihi rata-rata. Dari hasil tersebut faktor yang masih lemah , berada pada dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan, pengaruh tekanan kerja dan efektifitas prosedur darurat, skor < 4.

Skor yang terendah ada pada dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan menunjukkan kurangnya pemahaman terhadap tindakan yang harus mereka lakukan untuk mencegah pemicu kecelakaan dan kemungkinan adanya

korban. Karena Cooper (2001) menjelaskan bahwa mempercayai penyebab – penyebab dari kecelakaan merupakan unsur penting dari suasana aman, karena membantu pekerja untuk berpikir dan bertindak saat kecelakaan terjadi.

Skor yang rendah kedua adalah pengaruh dimensi tekanan kerja menunjukkan bahwa di PT. X memiliki tekanan kerja yang tinggi atau malah sebaliknya rendah. Cooper (2001) menjelaskan bahwa kelebihan maupun kekurangan beban kerja dapat menyebabkan mekanisme tubuh melemah sehingga dapat mengakibatkan kenaikan tingkat kecelakaan dan ketidak hadiran.

Skor terendah ke-tiga ada pada dimensi efektifitas prosedur darurat. Hal ini menunjukkan bahwa PT. X belum menjamin seluruh pekerjaanya mengenal lebih baik prosedur daruratnya, dimana respon tanggap darurat yang dilatih dengan baik sebenarnya mampu mengurangi tindakan panik. Cooper (2001) menjelaskan perusahaan yang berhasil memelihara/membudayakan keamanan akan menjamin seluruh anggotanya untuk mengenal lebih baik prosedur darurat, dimana suatu respon dilatih dengan baik dan hampir secara otomatis selalu dilakukan, secara signifikan hal tersebut mampu mengurangi tindakan panik.

Sedangkan skor tertinggi yaitu pada 2 dimensi, yaitu dimensi persepsi pribadi terhadap resiko dan pengaruh tekanan kerja, hal ini terjadi karena pekerja non manajerial berhubungan langsung dengan pekerjaan di lapangan.

KESIMPULAN

Dari hasil penilaian *safety culture* secara keseluruhan terdapat tiga dimensi yang memiliki skor yang rendah, yaitu dimensi keyakinan terhadap penyebab kecelakaan, pengaruh tekanan kerja dan efektifitas prosedur darurat. Sedangkan skor tertinggi adalah pada dimensi persepsi pribadi terhadap resiko dan pengaruh tekanan kerja. Saran untuk PT. X sebaiknya mengevaluasi efektifitas prosedur darurat yang ada dan meninjau ulang masalah beban kerja ada khususnya bagi pekerja non manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

1. Blair, E. (2003). *Culture & Leadership: Seven Key Points for Improved Safety Performance*. Professional Safety(6), 18-22.
2. Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. & Tomas, JM. (1998). *Modelling Safety Climate in the Prediction of Levels of Safety Activity*. Work and Stress. Vol 12(3), pp255-271.
3. Cheyne, A., Tomas, JM., Cox, S., & Oliver, A (1999). *Modelling Employee Attitudes to Safety: A Comparison Across Sectors*. European Psychologist; Vol 4(1), pp1-10.
4. Clarke, S. (2000). *Safety Culture: Underspecified and Overrated?* International Journal of management Reviews, 2(1), 65-90.
5. Clissoid,Gemma.2004. Understanding Safety Performance Using Safety Climate andCooper, D. (2001). *Improving Safety Culture – A Practical Guide*, Applied Behavioural Sciences Hull.
6. Cooper, D., (2002), *Safety Culture – A Model for Understanding & Quantifying Difficult Concept*, Professional Safety, 47(6), 3036.
7. Geller, E. S. (2000). *Behavioral Safety Analysis: A Necessary Precursor to Corrective Action*. Professional Safety, 45(3), 29-36.
8. Lardner, R., (2003), *Safety Culture Application Guide* <URL: www.epsc.org/data/files/PR
9. Guldenmund, F W. (2000). *The Nature of Safety Culture: a Review of Theory and Research*. Delft University of Technology, Kanaalweg 2b, The Netherlands.
10. Manullang, M., (1983), *Dasar-dasar Manajemen*, Ghilia Indonesia, Jakarta.
11. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 245/Men/1990 tertanggal 12 Mei 1990
12. Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). *Climate and Employee Perceptions of Involvement: The Importance of Support*. Group & Organizational Management, 24(4), 479-503.