

Periode : Semester Ganjil
Tahun : 2022
Skema Penelitian : Mandiri
Tema RIP Penelitian : Pengembangan dan pemanfaatan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas

LAPORAN AKHIR
PROGRAM PENELITIAN

**“PENILAIAN *SAFETY MATURITY LEVEL* DALAM RANGKA PENGEMBANGAN
HSE PLAN YANG EFEKTIF PADA PERUSAHAAN *LOGISTICS SERVICE DI*
ANCOL”**



Oleh :

Ketua : Eka Cempaka Putri (0307028703)
Anggota : Fierdania Yusvita (0321018803)
Anggota : Decy Situngkir (0331128604)

PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
TAHUN 2022

**Halaman Pengesahan Proposal/ Laporan Akhir
Program Penelitian
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : Penilaian *Safety Maturity Level* dalam rangka pengembangan *HSE Plan* yang efektif pada perusahaan *logistics service di Ancol*
2. Nama mitra sasaran : PT. XYZ
3. Ketua tim
 - a. Nama : Eka Cempaka Putri
 - b. NIDN : 0307028703
 - c. Jabatan Fungsional : Assistan Ahli
 - d. Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - e. Bidang keahlian : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - f. Telepon : 081211881206
 - g. Email : eka.putri@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 2 orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : - orang
6. Lokasi kegiatan mitra :
Alamat : Ancol
Kabupaten/ Kota : Jakarta Utara
Propinsi : Jakarta
7. Periode/ waktu kegiatan : 2022/6 bulan
8. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Nasional Terakreditasi
9. Usulan/ Realisasi Anggaran :
 - a. Dana Internal UEU : -
 - b. Sumber dana lain : Sumber dana Mandiri

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan
Universitas Esa Unggul


Jakarta, 29 Agustus 2022
Pengusul,
Ketua Tim Pelaksana



(Prof. Dr. apt. Aprilita Rina Yanti Eff., M. Biomed)
0318046802

(Eka Cempaka Putri, SKM, MKKK)
0307038703

Menyetujui,
Ketua LPPM
Universitas Esa Unggul


(Dr. Erry Yulhya Mulyani, S.Gz., M.Sc)
NIK : 209100388

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

Judul Penelitian : Penilaian Safety Maturity Level dalam rangka pengembangan HSE Plan yang efektif pada perusahaan *logistic service* di Ancol

1. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi waktu (Jam/minggu)
1	Eka Cempaka Putri	Ketua	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Universitas Esa Unggul	25 Minggu
2	Fierdania Yusvita	Anggota	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Universitas Esa Unggul	10 Minggu
3	Decy Situngkir	Anggota	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Universitas Esa Unggul	8 Minggu

2. Objek Penelitian : Sistem Managemen K3 perusahaan & karyawan perusahaan

3. Masa pelaksanaan

Mulai : April 2022

Berakhir tahun : Desember 2022

4. Usulan biaya

Tahun ke-1 : -

5. Lokasi Penelitian : PT. XYZ (Ancol)

6. Instansi yang terlibat : PT. XYZ(Ancol)

7. Temuan yang ditargetkan : *HSE plan* yang efektif untuk peningkatan *Safety maturity level*

8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu :

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu langkah-langkah yang konkrit mengenai cara-cara menganalisis *maturity level* di suatu perusahaan dan bagaimana menetapkan rencana-rencana kerja departemen HSE sehingga perusahaan mendapatkan gambaran untuk melakukan *improvement* sehingga dicapai *maturity* pada level yang tertinggi

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran : International Journal of occupational safety and health (FKM UNAIR)

10. Rencana luaran berupa jasa, metode, model, sistem, produk/barang, paten, atau luaran lainnya yang ditargetkan:
- a. Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - b. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Terakreditasi, tahun ke-1 Target: belum/~~tidak ada~~
 - c. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - d. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - e. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - f. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - g. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - h. Visiting Lecturer Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - i. Paten, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - j. Paten Sederhana, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - k. Hak Cipta, tahun ke-1 Target: belum/~~tidak ada~~
 - l. Merk Dagang, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - m. Rahasia Dagang, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - n. Desain Produk Industri, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - o. Indikasi Geografis, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - p. Perlindungan Varietas Tanaman, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - q. Perlindungan Topografi Sirkuit , tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - r. Teknologi Tepat Guna, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - s. Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - t. Buku Ajar (ISBN), tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
 - u. Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT), tahun ke-1 Target: -

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	2
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL.....	6
DAFTAR GAMBAR	7
DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN	8
BAB I PENDAHULUAN.....	9
1.1. Latar Belakang Masalah	9
1.2. Permasalahan	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Hasil yang diharapkan	11
BAB II RENTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI.....	12
2.1. Renstra Perguruan Tinggi	12
2.2. Peta Jalan.....	13
BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....	14
3.1. Tinjauan Pustaka	14
3.2. Landasan Teori	14
3.3. Hipotesis.....	17
BAB IV METODE PENELITIAN.....	19
4.1. Bahan dan Alat Penelitian	19
4.2. Waktu dan Tempat.....	19
4.3. Prosedur Penelitian.....	19
4.4. Pengamatan/ Pengumpulan Data	19
4.5. Analisa Data	20
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	21
DAFTAR PUSTAKA.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rencana Target Capaian Tahunan.....	11
Tabel 2	Dimensi Budaya Keselamatan.....	17
Tabel 3	Jadwal Penelitian.....	20

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Peta Jalan Penelitian.....	13
Gambar 2	<i>Budaya keselamatan Maturity</i> <i>Level</i>	16

DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN UNIVERSITAS ESA UNGGUL

1. Ketua Pelaksana :
Nama : Eka Cempaka Putri
NIDN : 0307028703
Jabatan Fungsional : -
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Tugas :
 1. Merumuskan ide penelitian
 2. Melakukan study awal penelitian
 3. Menyusun kerangka konsep dan kerangka teori penelitian
 4. Bersama dengan anggota merumuskan masalah penelitian
 5. Bersama dengan anggota merumuskan metode penelitian
 6. Bersama dengan anggota melakukan wawancara kepada informan
 7. Bersama dengan anggota melakukan analisis data
 8. Bersama dengan anggota menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran

9. Anggota 1 :
Nama : Fierdania Yusvita
NIDN : 0321018803
Jabatan Fungsional : Lektor
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Tugas :
 1. Bersama dengan ketua merumuskan masalah penelitian
 2. Bersama dengan ketua merumuskan metode penelitian
 3. Bersama dengan ketua melakukan penyebaran kuesioner
 4. Bersama dengan ketua melakukan analisis data
 5. Bersama dengan ketua menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran

10. Anggota 2 :
Nama : Decy Situngkir
NIDN : 0331128604
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Tugas :
 1. Bersama dengan ketua melakukan analisis data
 2. Bersama dengan ketua menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Industri pelabuhan merupakan salah satu industri strategis di Indonesia. Jumlah bongkar muat barang di pelabuhan Tanjung Priok berdasarkan data dari BPS DKI Jakarta dalam negeri tahun 2020 mencapai 22,130,352 kali (BPS, 2020). Tingginya aktivitas bongkar muat meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja, hal ini didukung dari data kecelakaan yang mengakibatkan *loss time injury* (LTI) pada industri pelabuhan di Inggris, paling tinggi terjadi pada aktivitas bongkar muat di dermaga (Lamin sanyang, 2017). Kecelakaan kerja di pelabuhan Tanjung Priok tercatat terjadi beberapa kali dalam kurun waktu 2017-2021, pada tahun 2016-2017 sudah terjadi 3 kali kecelakaan kerja yang berujung kematian di JICT (Jurnalis, 2017) dan pada tahun 2021 terjadi 1 kali kecelakaan yang berujung kematian di Meratus Tanjung Priok (Faisal, 2021).

Fatality yang sering terjadi di pelabuhan sudah memerlukan intervensi dari pihak *stakeholder* pelabuhan. Otoritas pelabuhan meluncurkan program SITAF (*safety Improvement Task Force*) untuk mengawasi berjalannya sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di pelabuhan. Program ini merupakan program pengawasan yang dilakukan oleh regulator terhadap perusahaan-perusahaan di pelabuhan. Salah satu tujuan dari program SITAF ini adalah meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di pelabuhan. Budaya Keselamatan merupakan suatu nilai, norma, dan keyakinan yang dibangun dari interaksi sosial antara karyawan dan perusahaan, dimana semua unsur dalam organisasi memiliki perilaku untuk mengutamakan perihal keselamatan kerja dan tindakan-tindakan untuk mencegah keselamatan kerja (Dihartawan, 2018). Pengukuran Budaya Keselamatan merupakan aspek yang penting untuk dilakukan karena perusahaan dapat mengetahui berada dimana level mana budaya keselamatan mereka sehingga mereka dapat menetapkan rencana kerja yang sesuai untuk meningkatkan level kematangan Budaya Keselamatan.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan logistik *service* yang berada di pelabuhan Tanjung Priok yang melakukan aktifitas kegiatan bongkar muat untuk menunjang operasional perusahaan minyak dan gas. PT. XYZ sudah memiliki sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terbangun dengan baik dan pencapaian *leading indicator* pun sudah baik. Namun, masih terdapat kecelakaan kerja yang terjadi meskipun bukan termasuk kategori *fatality*. Tinjauan tahunan yang dilakukan ditemukan tidak sinkronnya pencapaian program yang diterjemahkan dalam *leading indicator* dengan

hasil pengukuran kinerja HSE yang diterjemahkan dalam *lagging indicator*. Hasil *leading indicator* pencapaian program mencapai diatas 80% sementara hasil *lagging indicator* masih di temukan adanya 2 kali kecelakaan kerja *loss time injury* dan 3 kali kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan. Hasil dari tinjauan ini memerlukan perubahan pada program kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dalam hal ini adalah tingkat kematangan budaya di perusahaan, sehingga program K3 dapat menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

1.2.Permasalahan

Sebagian besar perusahaan yang sudah memiliki sistem manajemen K3 akan mendesain program K3 untuk menerjemahkan sasaran K3. PT. XYZ adalah perusahaan yang sudah memiliki program K3 yang baik namun program tersebut dibuat berdasarkan dengan pengalaman perusahaan, permintaan *client*, hasil audit atau tinjauan dari program sebelumnya. Program K3 yang dibuat tersebut tidak berdasarkan level Budaya Keselamatan, sehingga program tersebut dirasa tidak tepat sasaran, sebagai implikasi dari hal ini terjadi kecelakaan kerja yang menimbulkan *loss time injury* pada tahun 2022.

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menilai level kematangan Budaya Keselamatan di PT. XYZ dan mendesain program K3 yang tepat sehingga diharapkan program K3 dapat menurunkan angka *loss time injury* di perusahaan.

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat antara lain :

1. Membantu perusahaan dalam menetapkan level kematangan budaya
2. Membantu perusahaan dalam mendesain program K3 yang sesuai dengan level budayanya
3. Membantu perusahaan menurunkan tingkat kecelakaan kerja di perusahaan khususnya yang mengakibatkan injury kepada tenaga kerja
4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan sehingga dapat optimum dalam berkembang dan berkarya tanpa adanya cacat akibat kerja
5. Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Budaya Keselamatan, sehingga perusahaan khususnya perusahaan *logistic service* sejenis dalam menilai Budaya Keselamatan dan menetapkan program K3 yang tepat.

1.5. Hasil yang diharapkan

Tabel 1. Rencana Target Capaian Tahunan

Me rek	Jenis Luaran				Indikator Capaian TS
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi	-	-	tidak ada
		Nasional terakreditasi	V	-	Draft
		Nasional tidak terakreditasi	-	-	tidak ada
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional terindeks	-	-	tidak ada
		Nasional	-	-	tidak ada
3	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional	-	-	tidak ada
		Nasional	-	-	tidak ada
4	<i>Visiting Lecturer</i>	Internasional	-	-	tidak ada
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	paten	-	-	tidak ada
		Paten sederhana	-	-	tidak ada
		Hak Cipta	-	V	Belum ada
		Merek Dagang	-	-	tidak ada
		Rahasia dagang	-	-	tidak ada
		Desain produk Industri	-	-	tidak ada
		Indikasi Geografis	-	-	tidak ada
		Perlindungan Varietas Tanaman	-	-	tidak ada
		Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu	-	-	tidak ada
6	Teknologi Tepat Guna		-	-	tidak ada
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya seni/ Rekayasa Sosial ⁸⁾		-	-	tidak ada
8	Buku Ajar (ISBN)		-	-	tidak ada
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)				

BAB II

RENTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

2.1. Renstra Perguruan Tinggi

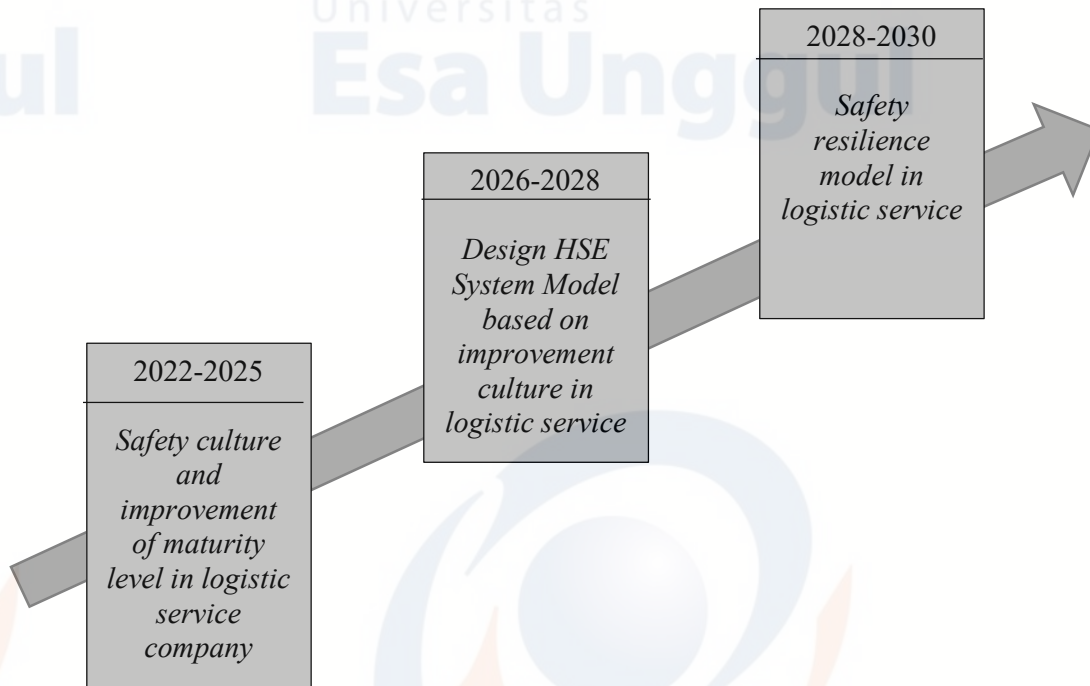
Universitas Esa unggul mengakomodir semua disiplin ilmu maupun semua kepakaran yang dimiliki oleh semua komponen pihak berkepentingan maka berbagai tema penelitian dimasukkan kedalam rencana induk penelitian yang terdiri dari bidang unggulan dan strategi dalam penelitian yang ditetapkan oleh Universitas Esa Unggul. Adapun agenda riset Universitas Esa Unggul menyesuaikan dengan Agenda Riset Nasional dalam PRN dan 17 tujuan dalam *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang ditetapkan dalam *United Nations Sustainable Development Summit* untuk menghapuskan kemiskinan, melawan ketidaksetaraan dan ketidakadilan serta untuk mengatasi perubahan iklim. Terdapat 17 tujuan dan SDGs yaitu:

1. Penghapusan kemiskinan (*no poverty*)
2. Penghapusan kelaparan (*zero hunger*)
3. Kesehatan dan kesejahteraan (*good health and well-being*)
4. Pendidikan berkualitas (*quality education*)
5. Kesenjangan gender (*gender equity*)
6. Air dan sanitasi yang bersih (*clean water and sanitation*)
7. Energi yang murah dan bersih (*affordable and clean energy*)
8. Pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi (*decent work and economic growth*)
9. Industri, inovasi dan infrastruktur (*industry, innovation and infrastructure*)
10. Mengurangi ketidaksetaraan (*reduced inequalities*)
11. Kota dan komunitas yang berkelanjutan (*sustainable cities and communities*)
12. Konsumsi dan produksi yang bertanggungjawab (*responsible consumption and production*)
13. Tindakan untuk perubahan iklim (*climate action*)
14. Kehidupan air (*life below water*)
15. Kehidupan darat (*life on land*)
16. Perdamaian, keadilan dan institusi yang kuat (*peace, justice, strong institutions*)
17. Kemitraan (*partnership for the goals*)

Berkaitan dengan hal tersebut maka Universitas Esa Unggul menetapkan riset unggulan dan strategis tahun 2022-2026 dengan yang bertitik berat pada pola pengembangan kolaborasi tema dalam *Sustainability Development Goals* dan Prioritas Riset Nasional. Program penelitian

ini diarahkan untuk memenuhi salah satu dari 17 tujuan tema sentral unggulan yaitu kesehatan dan kesejahteraan, serta penghapusan kemiskinan dan kelaparan (*good health and well being, no poverty and zero hunger*).

2.2.Peta Jalan



Gambar 1. Peta Jalan Penelitian

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Tinjauan Pustaka

Budaya keselamatan pertama kali muncul setelah kecelakaan nuklir di Chernobyl, akar penyebab kecelakaan ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dari operator terhadap jenis reaktor dan toleransi terhadap peraturan keselamatan. Setelah kejadian kecelakaan ini maka banyak penelitian terkait dengan budaya keselamatan berkembang. Pada era industri 4.0 saat ini para ahli mencoba untuk menganalisis tingkat kematangan budaya di perusahaan untuk meningkatkan kinerja keselamatan. Peningkatan kinerja keselamatan ini di harapkan dapat meningkatkan ketahanan keselamatan yang merubah paradigma tindakan tidak selamat sebagai penyebab utama kecelakaan menjadi penyebab kecelakaan yang berbasis sistem manajemen keselamatan (Aleksandrova & Timofeeva, 2020). Kematangan budaya keselamatan akan dengan mudah terbentuk jika semua orang sudah merasa bahwa mereka membutuhkan keselamatan dan menyadari mengapa keselamatan penting bagi diri mereka dengan kata lain semua orang menjadi *safety leader* (Aleksandrova & Timofeeva, 2020). Motivasi dan kinerja individu berhubungan erat dengan kematangan budaya dalam suatu organisasi, oleh karena itu langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi adalah melalui tindakan-tindakan yang meningkatkan motivasi karyawan terhadap keselamatan dan meningkatkan kinerja keselamatan (Çakit et al., 2019).

Budaya keselamatan tidak dapat hanya diukur melalui iklim keselamatan maupun audit, karena unsur budaya tidak hanya melibatkan perilaku yang berorientasi kepada keselamatan melainkan menggabungkan sistem dalam organisasi, nilai dan norma yang dianut yang berfokus pengukurannya pada komitmen, komunikasi, organisasi, pelatihan dan unsur organisasi lainnya (Orlando et al., 2019).

3.2. Landasan Teori

Budaya keselamatan adalah suatu filosofi hidup yang diekspresikan sebagai nilai bersama oleh karyawan mulai dari level paling bawah hingga direksi dalam suatu organisasi, budaya keselamatan merupakan suatu kualifikasi dan kompetensi dari karyawan yang memprioritaskan keselamatan dan menyadari bahwa keselamatan adalah tanggung jawab pribadi (Aleksandrova & Timofeeva, 2020). Budaya keselamatan dibuat secara bertingkat untuk memberikan gambaran kepada praktisi K3 di perusahaan berada di level mana mereka dan bagaimana mereka melakukan peningkatan berkelanjutan. Tingkat kematangan budaya

menurut Hudson dalam (Orlando et al., 2019) membagi tingkat kematangan budaya menjadi 5 level :

1. *Level Pathological*

Pada level *pathological* ini manajemen organisasi dan karyawan tidak peduli dengan keselamatan, semua orang merasa baik-baik saja selama kecelakaan tidak terjadi pada mereka.

2. *Level Reactive*

Pada level *pathological* ini keselamatan dianggap oleh perusahaan sebagai beban, semua tindakan keselamatan yang dilakukan hanya untuk memenuhi peraturan dan regulasi dari pemerintah atau stakeholder terkait. Aspek keselamatan umumnya digunakan untuk melakukan identifikasi dan penghukuman kesalahan pada aspek personal. Komunikasi dilakukan hanya jika terjadi kasus kecelakaan yang dianggap besar dan penting dan manajer menganggap bahwa sebagian besar kecelakaan semata-mata disebabkan oleh perilaku tidak aman dari karyawan dan sebagian besar hasil investigasi kecelakaan mengarah pada kesalahan manusia. HSE baru mendapat perhatian setelah kecelakaan.

3. *Level Calculative*

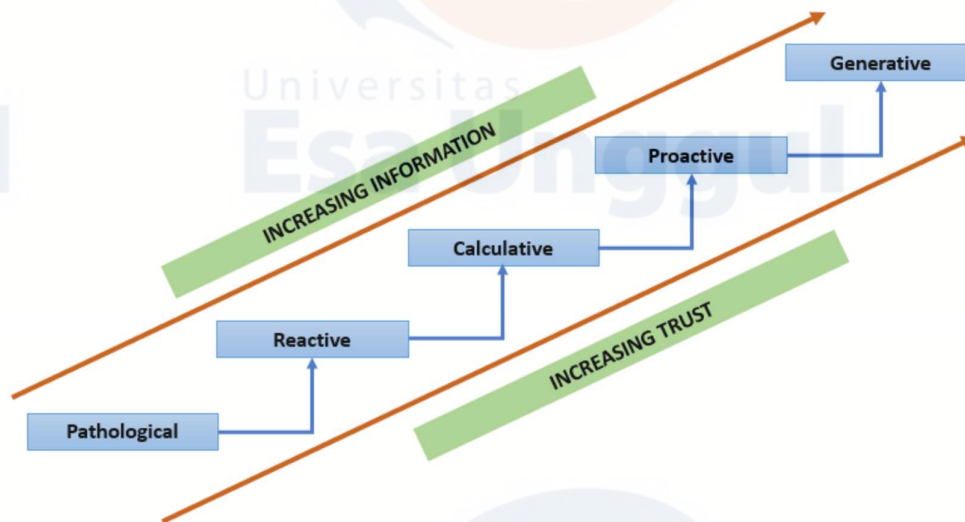
Pada level *calculative* keselamatan sudah mulai dipertimbangkan oleh manajemen. Keselamatan diperhitungkan dalam pengambilan keputusan manajemen namun belum menjadi suatu nilai yang utama. Manajer sudah menyadari bahwa akar penyebab kecelakaan adalah karena keputusan mereka. Sistem pelaporan keselamatan dijalankan untuk memenuhi persyaratan hukum, persyaratan pelanggan serta untuk mengumpulkan informasi. Organisasi sudah mulai menyadari bahwa dalam setiap kegiatan operasional perusahaan terdapat bahaya dan perusahaan bersedia mengambil tindakan jika risikonya besar bagi organisasi. Secara umum organisasi berharap perilaku aman dari semua organisasi.

4. *Level Proactive*

Pada level *proactive* keselamatan dianggap sebagai nilai ini dalam organisasi. Keselamatan sebagai dasar yang utama dalam mengambil keputusan di tingkat manajemen dan kegiatan operasional sehari-hari. Sistem pelaporan keselamatan tidak hanya digunakan untuk mendeteksi masalah keselamatan yang signifikan, tetapi juga untuk masalah keselamatan yang kurang atau tidak nyata terhadap keselamatan. Operasional perusahaan secara teratur dinilai dan tindakan keselamatan di evaluasi setelah implementasi. Setelah terjadi kecelakaan maka manajemen mengambil tindakan agar tidak terulang kembali. Organisasi melakukan analisa setiap bahaya dalam kegiatan operasional dan mengusahakan untuk mengurangi sebanyak mungkin.

5. *Level Generative*

Pada level *Generative* organisasi memiliki informasi yang diperlukan untuk mengelola sistem HSE dan terus menerus mencari cara yang lebih baik sehingga keselamatan meningkat melalui peningkatan berkelanjutan.



Gambar 2. Budaya keselamatan Maturity Model
Sumber: Hudson dalam (Orlando et al., 2019)

Budaya keselamatan dibangun berdasarkan pada 6 dimensi yang mewakili dasar-dasar budaya dalam organisasi. 6 dimensi tersebut dijabarkan berikut ini (Management et al., 2019) :

1. *Commitment*

Sejauh mana organisasi memiliki sikap yang positif terhadap keselamatan dan menyadari pentingnya hal tersebut. Manajemen puncak harus berkomitmen untuk membangun keselamatan dan mempertahankan keselamatan pada tingkat yang tinggi dan memotivasi tenaga kerja untuk melakukannya juga.

2. *Justness*

Sejauh mana perilaku aman dan pelaporan masalah keselamatan di dorong atau bahkan dihargai dan perilaku tidak aman diberikan peringatan.

3. *Information*

Sejauh mana informasi didistribusikan kepada orang yang tepat dalam organisasi. Informasi terkait pekerjaan harus dikomunikasikan dengan cara yang tepat kepada orang yang tepat.

4. *Awareness*

Sejauh mana karyawan dan manajer menyadari bahaya keselamatan yang ada di sekitar mereka dan bagaimana mereka mempertahankan tingkat kewaspadaan terhadap bahaya tersebut di perusahaan.

5. *Adaptability*

Sejauh mana tenaga kerja dan manajemen mau belajar dari pengalaman masa lalu dan mampu mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja keselamatan.

6. Behavior

Sejauh mana semua karyawan dan manajemen memiliki perilaku untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan keselamatan dalam organisasi. Manajemen harus mengakui pentingnya keselamatan dan segala sesuatu sesuai yang diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan keselamatan.

Dimensi ini kemudian diterjemahkan secara lebih detail dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Dimensi Budaya Keselamatan

Dimensi	Indikator
Commitment	Komitmen manajemen Komitmen personal Investasi pada keselamatan
Justness	Evaluasi tindakan tidak selamat Presepsi terhadap evaluasi Bertanggung jawab pada keselamatan
Information	Komunikasi terkait keselamatan Sistem pelaporan keselamatan Keinginan untuk melaporkan Konsekuensi pada laporan keselamatan
Awaraness	Kesadaran terhadap risiko pekerjaan Sikap terhadap bahaya yang belum diketahui Perhatian terhadap keselamatan
Adaptability	Tindakan setelah kecelakaan terjadi Proaktif untuk mencegah terjadinya keselamatan Masukan dari karyawan
Behaviour	Situasi pekerjaan Prilaku karyawan terkait dengan keselamatan Saling berharap dan mendorong perilaku keselamatan

Sumber : (Management et al., 2019)

3.3.Hipotesis

Tingkat kematangan budaya keselamatan menurut Hudson terdiri dari 5 tahapan yaitu *pathological*, *reactive*, *calculative*, *proactive* dan yang tertinggi adalah *generative*. PT. XYZ saat ini sudah memiliki *leading indicator* yang diterjemahkan melalui 10 program kerja yang antara lain terdiri dari tinjauan dokumen, *meeting*, *campaign*, *training*, *drill*, inspeksi peralatan dan fasilitas, pelaporan *nearmiss* dan *unsafe condition*, audit dan tinjauan manajemen, program lingkungan dan program kesehatan. Melalui penelitian ini maka PT. XYZ mengetahui dimana

level kematangan budayanya dan dapat mendesain peningkatan program kerjanya sehingga dapat meningkatkan level budaya keselamatannya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan

1. Hasil wawancara direksi, manajer, supervisor, tim leader, HSE, karyawan
2. Hasil observasi lapangan
3. Hasil telaah dokumen

Alat penelitian

1. Laptop
2. Ipad untuk mencatat data
3. Alat perekam
4. Kamera

4.2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ yang berada di Ancol Jakarta Utara, penelitian ini dilakukan dari bulan April – Desember 2022.

4.3. Prosedur Penelitian

a. Tahap deksripsi

Pada tahap ini peneliti mulai mencari permasalahan yang terjadi di perusahaan melalui pengumpulan data observasi, wawancara dan telaah dokumen.

b. Tahap Reduksi

Pada tahap ini peneliti memilah permasalahan yang paling penting, kemudian mulai fokus untuk mencari data lebih lanjut terkait permasalahan yang sudah dipilah.

c. Tahap Seleksi

Pada tahap ini peneliti mulai menjabarkan data-data terkait permasalahan yang sudah dipilah sehingga didapatkanlah fokus masalah. Hasilnya adalah tema yang dikonstruksi menjadi suatu pengetahuan, hipotesis bahkan teori baru.

4.4. Pengamatan/ Pengumpulan Data

Pada tahap pengamatan dan pengumpulan data peneliti mulai menetapkan informan penelitian, menetapkan strategi dan teknik pengumpulan data, menyiapkan sarana dan prasarana penelitian.

4.5. Analisa Data

Peneliti melakukan analisa data bersamaan dengan pengumpulan data. Analisa data untuk penelitian ini menggunakan analisis menurut Miles and Huberman yang dilakukan melalui proses reduksi data, *data display* dan *verification* (Hardani, Ustiawaty, 2017). Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data hasil wawancara dari sisi manajemen dan sisi perwakilan karyawan. Manajemen dipilih 5 supervisor dan asisten manajer yang terlibat langsung dengan kegiatan operasional dan 5 perwakilan karyawan dari semua departemen yang terlibat operasional langsung, informan kunci adalah operation manager yang memimpin aktifitas operasional sehari-hari dan informan pendukung merupakan *Quality, Health and Safety (QHSE)* admin yang terlibat dalam administrasi program dan anggaran QHSE di perusahaan. Kemudian hasil dari wawancara tersebut di kategorikan sesuai dengan 5 level kematangan budaya keselamatan menurut Hudson dan didapatkan rangkuman hasil dari kematangan budaya. Kemudian penulis mengumpulkan hasil observasi di lapangan dengan kamera dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang penting untuk melakukan triangulasi data.

4.6. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan April 2022 hingga bulan Desember 2022

Tabel 3. Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan									Keterangan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Persiapan penelitian	X									
2	Pelaksanaan penelitian		X	X							
3	Analisa data				X	X					
4	Membuat laporan penelitian						X				
5	Penyempurnaan laporan penelitian							X			
6	Publikasi penelitian								X	X	

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil

Level kematangan budaya dibangun oleh 6 dimensi yang terdiri dari *commitment, justness, information, awaranness, adaptability* dan *behavior*. Masing-masing dimensi akan menunjukkan setiap tingkatan dalam budaya keselamatan yang disesuaikan berdasarkan referensi dari (Management et al., 2019)

1. *Commitment*

Dimensi komitmen disusun dari elemen komitmen manajemen, komitmen personal dan investasi pada keselamatan. Hasil wawancara pada elemen komitmen manajemen didapatkan hasil bahwa pada level manajemen, semua informan mengatakan bahwa mereka sudah berkomitmen terhadap HSE dimana implementasi dari komitmen tersebut dibuktikan dengan cara mereka mengingatkan timnya untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), melakukan pengawasan dilapangan, mengikuti prosedur dari HSE dan melakukan komunikasi HSE pada saat visit dengan karyawan yang mereka temui sedangkan hasil interview dengan informan pihak karyawan ditemukan bahwa mereka merasa manajemen belum sepenuhnya berkomitmen terhadap keselamatan karena kebutuhan terkait alat kerja dan APD pengadaannya masih sering terkendala dan untuk pekerjaan yang krusial manajemen meminta untuk dikerjakan secepatnya dan tidak memperhitungkan sisi kelelahan dari karyawan. Terdapat perbedaan sudut pandang antara sisi manajemen dengan sisi karyawan dimana menurut mereka fokus manajemen adalah pada bentuk komunikasi dan mencontohkan dari perbuatan, sementara dari sisi karyawan fokusnya adalah dukungan manajemen terhadap pengadaan peralatan kerja dan pengadaan kecukupan alat pelindung diri.

Berikut ini adalah hasil wawancara pada salah satu informan manajemen:

“Saya menunjukan komitmen pribadi saya melalui saya selalu menggunakan PPE ketika berada di lapangan dan menjalankan program HSE, audit PTW, melakukan inspeksi serta penekanan aspek HSE pada saat meeting”

Hasil wawancara pada salah satu informan karyawan :

“menurut saya manajemen belum sepenuhnya berkomitmen terkait dengan keselamatan, misalnya APD suka lama kasihnya, coverall sudah 2 tahun belum diberikan lagi dan hasil manajemen visit belum keliatan follow upnya

Dalam dimensi komitmen ini selain dari komitmen manajemen penulis juga mengajukan pertanyaan terkait dengan apa yang memicu adanya *improvement* di perusahaan. Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada level manajemen didapatkan bahwa sebagian besar mereka menjawab *improvement* dalam bidang HSE dilakukan ketika ada temuan audit eksternal atau audit dari pihak klien atau teguran dari departemen HSE tidak ada inisiatif dari diri mereka untuk melakukan *improvement*, hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari level karyawan dimana seluruh informan menjawab bahwa *improvement* terkait keselamatan dilakukan jika terdapat audit eksternal, audit dari klien, aktifitas yang berisiko tinggi, setelah kecelakaan atau sudah ada kerusakan pada peralatan kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari informan pendukung bahwa semua orang terlalu sibuk mengerjakan aktifitas harian mereka dan mereka tidak ada waktu untuk memikirkan dari sisi *improvement* terlebih *improvement* dari sisi HSE. Berikut ini pernyataannya :

“dulu sih gak ada improvement, beberapa tahun ini ada improvement masalah keselamatan misalnya ENC Academy, sebenarnya susah nih mau improvement karena orang sudah sibuk dengan daily activity mereka, jadi gak kepikiran buat improvement”

Dalam dimensi komitmen manajemen, penulis juga menanyakan kepada informan manajemen dan informan karyawan terkait dengan tindakan yang dilakukan manajemen untuk memastikan keselamatan di area kerja, hasil wawancara dengan pihak manajemen hampir seluruh informan menyatakan bahwa mereka melakukan pengawasan dan menyediakan sumber daya, dan sebagian dari mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan di areanya, tapi mereka masih memiliki ketergantungan dengan pihak HSE dimana mereka masih merasa bahwa keselamatan itu masih tanggungan bersama antara HSE dan mereka. Berikut ini salah satu jawaban dari informan terkait dengan hal ini :

“saya sih masih dibantu hse mbak untuk mastiin kerjaan di lapangan aman”

Hasil wawancara dengan level karyawan mereka menyatakan bahwa ada sebagian informan yang pernah diperingatkan manajemen terhadap aspek keselamatan namun sebagian informan merasa tidak pernah, mereka mengatakan bahwa manajemen hanya menyediakan sumber daya saja tapi tidak pernah mengingatkan. Berikut ini hasil interview dengan informan dari karyawan :

“manajemen cuma menyediakan sumber daya aja tapi gak pernah melakukan teguran langsung kepada karyawan”

Hasil wawancara dengan karyawan dimana manajemen pernah menegur mereka di lapangan

“manajemen menegur pada saat visit ke lapangan mbak”

Hasil wawancara menunjukkan ada perbedaan antara informan karyawan, untuk membuktikan hal ini maka penulis melakukan observasi dan telaah dokumen. Hasil observasi pada kegiatan *management visit* dan manajemen meeting menunjukkan bahwa pada saat pelaksanaan kegiatan tersebut tidak dihadiri oleh semua karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang merasa belum pernah diperingatkan seputar HSE, penulis juga melakukan pengecekan kedalam dokumen daftar hadir kunjungan manajemen, dari daftar hadir tersebut tidak semua karyawan menghadiri meeting dengan manajemen.

Ketiga pertanyaan diatas mengungkapkan sejauh mana komitmen manajemen di perusahaan berjalan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen manajemen masih sebatas memenuhi persyaratan dari peraturan dan keinginan dari klien, manajemen sudah ada kesadaran bahwa keselamatan bagian dari tanggung jawabnya namun tetap merasa bahwa keselamatan merupakan tanggung jawab utama departemen HSE dan peningkatan keselamatan tidak dilakukan dengan konsisten dan terukur, karena fokus masih kepada kegiatan operasional

Elemen komitmen personal terkait dengan keselamatan ditujukan melalui pertanyaan kepada level manajemen terkait kewaspadaan tim mereka terkait dengan keselamatan, hasil wawancara menunjukkan bahwa semua informan mengatakan bahwa tim mereka belum seluruhnya memiliki kewaspadaan terhadap aspek HSE, kewaspadaan mereka meningkat apabila ada pengawasan langsung dari tim HSE. Hal ini sejalan dengan hasil interview dengan karyawan dimana mereka mengatakan bahwa rekan-rekan mereka belum seluruhnya peduli dan waspada dengan HSE terbukti masih belum sadar untuk submit HOC (*hazard observation card*), masih belum sadar untuk membuat ijin kerja dan masih sering tidak menggunakan APD.

Berikut ini salah satu hasil wawancara dengan informan manajemen

“menurut saya sih mindsetnya tim saya masih kurang, dimana tim mengharapkan diri mereka diawasi oleh HSE sementara dari perusahaan menekankan HSE harus berasal dari diri sendiri, saya memperhatikan sikap tenaga kerja melalui toolbox meeting dan ngobrol langsung”

Berikut ini salah satu hasil wawancara dengan informan karyawan

“rekan-rekan saya belum sepenuhnya sadar mbak, buktinya HOC (hazard observation card) harus dikejar-kejar masalah kontrak dulu baru pada ngisi”

Elemen terakhir dalam dimensi komitmen adalah rencana anggaran HSE, penulis melakukan wawancara kepada level manajemen didapatkan hasil bahwa pada anggaran HSE sudah tersedia, namun anggaran tersebut hanya untuk memenuhi persyaratan dari klien dan peraturan pemerintah, anggaran untuk *improvement* tersedia namun jumlahnya masih sangat kecil. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan dimana hampir seluruhnya menjawab bahwa sudah tersedia anggaran HSE namun masih kurang terutama untuk kelengkapan APD dan alat kerja.

Berikut ini contoh dari hasil wawancara dengan manajemen

“ada perencanaan keuangan dan ada budget tapi follow up untuk aspek HSE masih lama dan budget HSE yang sudah dibuat masih dikurangi”

Berikut ini contoh hasil wawancara dengan karyawan

“budget HSE belum terpenuhi semua, masih banyak tools dan APD yang belum lengkap”

2. *Justness*

Dimensi *justness* merupakan dimensi kedua dalam *budaya keselamatan* yang dibangun dalam elemen evaluasi tindakan tidak selamat, elemen persepsi terhadap evaluasi dan tanggung jawab pada keselamatan. Elemen tersebut diturunkan menjadi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan bagaimana mengenali perilaku aman, tindakan terkait dengan perilaku tidak aman, fokus pada investigasi kecelakaan dan faktor organisasi dalam investigasi kecelakaan. Dalam pertanyaan terkait dengan perilaku aman, penulis mendapatkan hasil wawancara dengan level manajemen di dapatkan bahwa perilaku aman sudah dikenali di perusahaan melalui mekanisme *hazard observation card* (HOC). HOC adalah metode supaya karyawan bisa mengenai bahaya yang ada di lingkungannya. Perusahaan sendiri sudah memberikan penghargaan HOC terbaik setiap bulannya. HOC terbaik merupakan HOC dengan kriteria paling tinggi potensi bahayanya. Namun mekanisme HOC tidak hanya mengenali perilaku tidak aman saja melainkan juga kondisi tidak aman. Sehingga mekanisme penghargaan khusus perilaku aman belum ada di perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara pada level karyawan dimana semuanya menjawab bahwa penghargaan untuk perilaku aman secara khusus belum ada.

Berikut ini salah satu hasil wawancara pada level manajemen:

“sudah ada mekanisme HOC mbak tapi ya belum ada apresiasi langsung sih buat yang berperilaku aman”

Hasil wawancara dengan level karyawan :

“belum ada reward untuk perilaku aman, ya cuma HOC saja”

Pertanyaan berikutnya dalam dimensi *justness* adalah terkait dengan tindakan untuk perilaku tidak aman yang terjadi setelah insiden atau kecelakaan, hasil wawancara dengan level manajemen di dapatkan hasil bahwa belum ada tindakan disiplin untuk perilaku tidak aman, manajemen hanya menegur secara lisan perilaku tidak aman. Hasil wawancara dengan informan kunci juga didapatkan bahwa perusahaan belum ada sistem terkait pemberian hukuman khususnya terkait dengan tindakan tidak aman. Hasil wawancara manajemen ini sejalan dengan hasil wawancara kepada karyawan dimana semua informan karyawan menyatakan bahwa tidak ada hukuman untuk perilaku tidak aman yang dilakukan karyawan. Berikut ini adalah salah satu jawaban informan pada level manajemen :

“perilaku gak aman sih gak dipunishment dan hanya ditegur dan teguran juga masih tergantung sama HSE”

Hasil jawaban dari salah satu informan level karyawan :

“belum ada punishment terhadap perilaku gak aman, walaupun sering shortcut”

Pertanyaan ketiga dan keempat dalam elemen ini terkait dengan investigasi kecelakaan, hasil wawancara dengan level manajemen terkait dengan investigasi kecelakaan khususnya dalam mencari akar penyebab terjadinya kecelakaan didapatkan hasil bahwa investigasi kecelakaan yang dilakukan sudah mencari akar penyebab terjadinya kecelakaan menggunakan metode *Comprehensive List Causes* (CLC), namun karena keterbatasan pengetahuan terkait mencari akar penyebab kecelakaan terkadang penyebab masih mengarah ke orang. Namun faktor manajemen menjadi pertimbangan utama pada manajemen menyelesaikan investigasi kecelakaan hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan dimana mereka mengatakan bahwa investigasi yang dilakukan tidak menyalahkan orang melainkan mencari akar penyebab masalah dan sistem manajemen juga menjadi pertimbangan pada saat melakukan investigasi kecelakaan. berikut ini contoh dari hasil wawancara dengan manajemen

“sudah memperhitungkan root cause, contohnya kemarin accident aki udah dicari dari kualitas aki kok”

“sejauh ini investigasi sudah diperhitungkan kok, root cause yang ada di perusahaan. Sistem manajemen juga mempertimbangkan pada saat proses investigasi”

Salah satu hasil wawancara dengan level karyawan

“gak nyalahin orang kok, kita cari root cause”

“investigasi yang dilakukan sudah melihat secara root causenya dicari penyebab dahulu dari kecelakaan, tidak menyalahkan orang”

3. Information

Informasi merupakan dimensi ketiga dalam *budaya keselamatan*, dimensi ini terdiri dari elemen komunikasi terkait keselamatan, sistem pelaporan keselamatan, keinginan untuk melaporkan, konsekuensi pada laporan keselamatan. Elemen ini diterjemahkan dalam enam pertanyaan untuk level manajemen dan lima pertanyaan untuk level karyawan. Pertanyaan pertama terkait dengan komunikasi masalah keselamatan, hasil wawancara pada level manajemen didapatkan hasil bahwa informasi keselamatan sudah disampaikan dalam *prejob safety meeting* (PJSM), *internal training* dan *meeting* bulanan, namun informasi yang diberikan tidak selalu diberikan umpan balik dua arah, HSE hanya menanyakan apakah sudah paham, namun tidak ada mekanisme untuk memeriksa apakah komunikasi tersebut sudah efektif atau belum. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan level karyawan dimana karyawan mengatakan bahwa komunikasi sudah dilakukan oleh tim HSE secara rutin namun belum ada verifikasi yang dilakukan rutin untuk memastikan karyawan sudah paham atau belum dan ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa *meeting* bulanan yang dilakukan masih general belum spesifik dimasing-masing bagian supaya dapat lebih fokus pembahasan HSE terkait dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Berikut ini adalah salah satu hasil wawancara pada level manajemen :

“HSE mengkomunikasikan perihal keamanan dalam monthly meeting dan PJSM namun HSE tidak memverifikasi apakah karyawan sudah memahami apa yang disampaikan oleh HSE”

“HSE mengkomunikasikan perihal keamanan dalam monthly meeting dan PJSM namun HSE tidak memverifikasi apakah karyawan sudah memahami apa yang disampaikan oleh HSE, tidak ada pemeriksaan khusus terkait efektivitas komunikasi secara khusus dari HSE”

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan :

“komunikasi perihal keselamatan dilakukan setiap hari, terkadang metode komunikasi hanya dibacakan sehingga tidak jelas dan monthly harusnya dilakukan khusus untuk mekanik yang terjadwal”

“pemeriksaan keselamatan dilakukan secara acak dan belum konsisten tidak disetiap minggu berjalan”

Informan kunci juga menyatakan bahwa komunikasi dari sisi keselamatan masih belum sepenuhnya terbuka terutama terkait dengan komunikasi pencapaian *HSE Plan*, *HSE plan* tidak dikomunikasikan kepada semua pihak yang berkepentingan.

Selanjutnya dalam dimensi komunikasi penulis menanyakan lebih dalam terkait keinginan dari karyawan untuk melaporkan masalah keselamatan. Hasil wawancara dengan level manajemen di dapatkan bahwa tim mereka mau melaporkan perihal masalah HSE, mereka

melaporkan dalam PJSM, melaporkan langsung atau melalui HOC, namun jika pelaporan tersebut berkenaan dengan orang lain mereka tidak mau melaporkan dikarenakan khawatir rekan yang dilaporkan akan terkena masalah, baik itu diberikan surat peringatan, pemotongan gaji atau PHK hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan perwakilan karyawan dimana mereka mengatakan khawatir jika melaporkan akan timbul masalah yang lebih besar. Budaya melaporkan sudah ada namun budaya di lingkungan kerja belum memberikan kepercayaan dan kenyamanan untuk melaporkan semua masalah keselamatan. Berikut ini adalah salah satu jawaban dari level manajemen terkait dengan pelaporan masalah keselamatan :

“pelaporan masih dilakukan secara case by case, pelaporan yang melibatkan kesalahan orang lain mereka tidak mau melaporkan”

“tim belum pernah melaporkan terkait tindakan tidak aman jika menyangkut rekan kerja, mereka masih takut jika rekan kerjanya di punishment terkait dengan penggantian yang harus dilakukan”

Salah satu jawaban dari perwakilan karyawan :

“masih ada pekerja yang tidak mau melaporkan dikarenakan dikhawatirkan masalah akan menjadi besar jika melaporkan”

“menurut saya karyawan mau melaporkan namun mereka takut jika melaporkan akan menyebabkan mereka di marahi oleh atasan”

Masih dalam dimensi komunikasi penulis melakukan pendalaman kembali terkait dengan apa manfaat yang diperoleh perusahaan terhadap laporan keselamatan yang diberikan oleh karyawan dan hasil wawancara dengan level manajemen di peroleh bahwa semua informan menyatakan bahwa laporan keselamatan bermanfaat dalam membantu mereka menemukan kondisi tidak aman dilapangan sehingga beban tanggung jawab mereka untuk memastikan keselamatan timnya sedikit berkurang kemudian mereka bisa mencari peluang *improvement* dari laporan tersebut. Berikut ini adalah salah satu jawaban informan terhadap pertanyaan tersebut

“laporan keselamatan melalui HOC dan kartu pintar membantu dalam mencari solusi-solusi dalam menyelesaikan masalah keselamatan di lapangan dan digunakan untuk peningkatan keselamatan di lapangan. Contohnya adalah pemasangan lifeline di gudang yang memudahkan kegiatan bekerja di ketinggian”

Pada level karyawan penulis menanyakan terkait kepedulian mereka terkait dengan peningkatan keselamatan di departemen lain, hasil jawabannya menunjukan semua informan menyatakan pernah menegur karyawan di departemen lain perihal keselamatan baik dengan menegur langsung maupun lewat HOC namun hal itu hanya sebatas menegur saja tidak mengusulkan suatu peningkatan keselamatan, hal ini dikarenakan pengetahuan

akan masalah keselamatan belum merata di semua karyawan sehingga mereka tidak memahami apa peningkatan keselamatan yang sesuai dengan departemen lain, mereka hanya mengetahui apa yang terlihat saja dan mereka anggap tidak aman. Berikut ini adalah contoh wawancara dengan salah satu informan dari karyawan :

“kami sering menegur departemen lain yang berperilaku tidak aman, misalnya ada tim housekeeping yang tetap menggunakan motor viar yang remnya bermasalah”

Pertanyaan terakhir yang penulis tanyakan kepada level manajemen terkait dengan efektivitas sistem pelaporan dan hasil wawancara di dapatkan bahwa sistem pelaporan yang sudah ada, dalam hal ini adalah HOC, Namun hal ini dilakukan oleh karyawan hanya untuk memenuhi kewajiban, belum berdasarkan pada kesadaran dalam diri untuk melaporkan setiap kondisi dan tindakan tidak aman yang mereka temui di lapangan, sehingga dari segi kualitas laporan belum baik. Namun manajemen merasa laporan tersebut sudah cukup efektif untuk memberikan gambaran kondisi di lapangan terkait keselamatan. Berikut ini hasil wawancara salah satu informan

laporan yang dikirimkan dalam bentuk kartu pintar atau HOC masih hanya untuk memenuhi target belum digunakan secara sukarela untuk melaporkan kondisi tidak aman yang terjadi di lingkungan kerja

“menurut saya HOC cukup efektif, bisa dilihat dari jenis pelaporannya kalo pelaporannya lebih banyak terkait dengan kartu aman berarti kondisi yang ada di lingkungan kerja dianggap sudah aman”

4. *Awaraness*

Awaraness atau kewaspadaan merupakan dimensi dari *budaya keselamatan* yang kelima dimana ini dibangun dari tiga elemen yang terdiri dari kesadaran terhadap risiko pekerjaan, sikap terhadap bahaya yang belum diketahui dan perhatian terhadap keselamatan. Elemen ini kemudian diterjemahkan dalam empat pertanyaan. Pertanyaan pertama adalah terkait dengan keselamatan masih dapat ditingkatkan di perusahaan, hasil wawancara dengan level manajemen didapatkan hasil menunjukkan bahwa keselamatan yang berjalan di perusahaan sudah baik namun masih terus membutuhkan peningkatan terutama pengawasan di lapangan dan kecepatan dalam menangani setiap ketidaksesuaian di lapangan hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan level karyawan dimana informan karyawan semuanya menyatakan bahwa keselamatan sudah baik namun butuh peningkatan terkait pengawasan di lapangan, penyediaan APD dan pelaksanaan sosialisasi saat ada waktu luang di operasional. Berikut ini adalah salah satu hasil wawancara dengan informan manajemen :

“HSE saat ini sudah baik namun terkait dengan responnya masih kurang. Contohnya kecepatan hse dalam menangani masalah keselamatan di lapangan kurang, kurangnya pengawasan di lapangan”

Hasil wawancara dengan salah satu informan karyawan

“menurut saya tim hse sudah cukup bagus, namun timnya masih kurang karena jumlahnya sedikit kalo ada hse masuk malam jadi tidak ada hse yang melakukan pengawasan di mekanik”

Pertanyaan selanjutnya adalah terkait dengan menyadari masalah keselamatan baru, hasil wawancara dengan level manajemen didapatkan bahwa hampir semua informan dari level manajemen menyatakan bahwa mereka tidak mencari bahaya baru, mereka hanya fokus dengan aktifitas operasional sehari-hari saja, hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan informan dari level karyawan dimana mereka menyatakan bahwa mereka hanya fokus melihat bahaya untuk pekerjaan operasional sehari-hari saja, mereka tidak mencari bahaya baru yang mungkin berpengaruh kepada aktifitas operasional mereka. Hasil wawancara dengan informan pendukung juga menyatakan hal yang sama dimana semua operasional sudah terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk mencari bahaya baru. Berikut ini adalah salah satu wawancara dengan informan manajemen :

“saya tidak mencari bahaya baru, hanya mengikuti identifikasi bahaya yang sudah ada, belum terpikirkan untuk mencari bahaya baru dalam setiap aktifitasnya”

hasil wawancara dengan informan karyawan :

“karyawan hanya mengikuti aktifitas operasional sehari-hari di lapangan. Pernah melaporkan terhadap regulasi mengenai penggunaan sim untuk mobile crane”

Pertanyaan selanjutnya dalam dimensi kewaspadaan adalah terkait bagaimana manajemen dan karyawan menunjukkan komitmen keselamatan terhadap rekan-rekannya. Hasil wawancara dengan perwakilan manajemen di temukan bahwa semua informan mengatakan bahwa mereka menunjukkan komitmen keselamatan melalui mengingatkan kepada sesama level manajemen jika menemukan kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan level karyawan dimana karyawan menunjukkan komitmen nya melalui mengingatkan kepada rekan-rekan mereka jika mereka menemukan suatu kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman. Berikut ini hasil wawancara salah satu informan dari level manajemen :

“saya mendapat dukungan dan saran dari rekan sesama supervisor untuk berperilaku aman ketika terdapat kegiatan operasional”

Hasil wawancara dengan informan level karyawan :

“saya biasanya sih nunjukin komitmen melalui diskusi dengan rekan-rekan dan mengingatkan untuk pake APD dan buat permit”

Pertanyaan selanjutnya terkait dengan identifikasi dan mengelola risiko keselamatan dihasilkan dari keputusan bisnis, hasil wawancara dengan level manajemen didapatkan bahwa manajemen menyadari bahwa keputusannya akan berdampak pada masalah keselamatan namun mereka tidak mengimplementasikan secara konsisten dan menyeluruh. Jika keputusan mereka dibenturkan dengan kebutuhan operasional maka mereka cenderung akan mengesampingkan terkait dengan HSE. Pertanyaan dalam aspek ini sedikit berbeda dengan pertanyaan kepada karyawan, dimana pertanyaan kepada karyawan terkait dengan identifikasi dan tindakan mereka dalam mengatasi risiko keselamatan, dimana hasil wawancara dengan karyawan didapatkan bahwa semua informan karyawan mengetahui bahaya yang mereka hadapi setiap hari dan mereka sudah mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk menghadapi bahaya tersebut. Berikut ini adalah salah satu jawaban dari informan manajemen dan karyawan. Informan manajemen menyebutkan :

“menyadari bahwa hse merupakan bagian dari tugas saya, namun belum dilakukan secara menyeluruh”

Informan karyawan menyebutkan :

“saya tau pekerjaan saya bahaya, misalnya terkait pekerjaan mooring unmooring kapal, kapal bisa sandar dan tabrakan, jadi saya selalu melihat kondisi cuaca pada saat akan memasuki kapal untuk sandar”

5. *Adaptability*

Adaptability merupakan dimensi kelima dalam *budaya keselamatan*, dimana dimensi ini dibangun dari elemen tindakan setelah kecelakaan terjadi, proaktif untuk mencegah terjadinya keselamatan dan masukan dari karyawan. Masing-masing elemen ini kemudian diterjemahkan dalam tiga pertanyaan untuk level manajemen dan level karyawan. Pertanyaan pertama yang penulis tanyakan kepada level manajemen adalah mengenai kontribusi tenaga kerja dalam mengembangkan peningkatan keselamatan dan contoh dari implementasinya di lapangan, hasil wawancara kepada level manajemen didapatkan bahwa semua manajemen mengatakan bahwa mereka sudah melibatkan timnya dalam pekerjaan terutama yang melibatkan pekerjaan yang berisiko, namun hal ini tidak ada pengaturan dan mekanisme yang jelas, manajemen membuat potensi pengembangan peningkatan berdasarkan idenya sendiri kemudian di bagikan ke timnya kemudian menanyakan apakah ada masukan atas ide tersebut. Mekanisme untuk membangun ide dari karyawan belum terbentuk. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan dimana sebagian informan menyatakan mereka diajak diskusi untuk keselamatan

pekerjaan sehari-hari mereka namun ada informan juga yang belum pernah diajak berdiskusi terkait dengan peningkatan keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa belum ada mekanisme untuk menampung ide dari karyawan terkait dengan peningkatan keselamatan.

berikut ini contoh hasil wawancara dari informan manajemen :

“saya meminta feedback dari karyawan terhadap pekerjaan, namun saya melakukannya hanya via komunikasi group tidak dengan pendekatan 2 arah”

Hasil wawancara dari informan karyawan :

“saya pernah terkadang diajak berdiskusi untuk keselamatan pekerjaan”

Pertanyaan selanjutnya yang penulis ajukan adalah terkait dengan penyimpangan terhadap prosedur dan penulis meminta contoh penyimpangan tersebut, hasil wawancara kepada level manajemen didapatkan bahwa semua informan dari manajemen menyatakan masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh tim nya, pelanggaran tersebut antara lain tidak menggunakan APD, tidak membuat ijin kerja, dan tidak mengaplikasikan LOTO hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan level karyawan dimana semua informan menyatakan bahwa ada pelanggaran terhadap prosedur terutama terkait dengan APD, tidak membuat ijin kerja dan merokok di sembarang tempat. Berikut ini adalah salah satu wawancara dengan informan manajemen :

“masih banyak karyawan yang menyalahi prosedur, banyak karyawan yang tidak menggunakan sarung tangan dan APD ketika bekerja, tidak mengaplikasikan LOTO”

Wawancara dengan informan dari karyawan :

“sering terjadi kadang langsung kerja gak pake submit permit dulu”

Pertanyaan terakhir dalam dimensi ini adalah terkait dengan efektifitas pengendalian risiko dan contohnya dimana hasil wawancara dengan level manajemen didapatkan hasil bahwa semua informan manajemen mengatakan bahwa pengendalian belum efektif dimana masih ada kejadian kecelakaan di area kerja dimana hasil wawancara ini sejalan dengan hasil wawancara dengan informan karyawan, hasil wawancara menunjukkan semua informan mengatakan bahwa pengendalian risiko belum efektif, masih ada pengendalian yang belum diperbaharui sesuai dengan kondisi di lapangan, pilar hidran yang masih sering macet dan tindak lanjut hasil pemeriksaan HSE butuh waktu yang lama. Hasil wawancara dengan pihak HSE sebagai informan pendukung didapatkan hasil yang serupa dimana tindakan pengendalian baru dilakukan sekedar diatas kertas dan belum ada mekanisme pengukuran efektifitas dari tindakan pengendalian yang sudah dilakukan. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa belum ada pengukuran terkait dengan efektifitas dari tindakan pengendalian yang dilakukan, tindakan pengendalian ini belum berdasarkan hasil

HIRADC (*Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control*) yang sudah ditetapkan sebelumnya. HIRADC yang ada di perusahaan baru sebatas pemenuhan administrasi belum dibuat untuk memprediksi dan memperbaiki bahaya yang ada di perusahaan. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan salah satu informan manajemen :

“tindakan pengendalian belum efektif dilakukan, tindakan pengendalian baru dilakukan setelah terjadinya kecelakaan dan hal tersebut sangat bergantung dengan approval dari client”

Hasil wawancara dengan salah satu informan karyawan :

“menurut saya sih pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan masih belum efektif contohnya pengecekan pillar hydrant bolt valve sering macet dan APD untuk fogging belum ada”

6. Behaviour

Behaviour merupakan dimensi ke enam dalam *budaya keselamatan*. Dimensi ini terdiri dari tiga elemen yang terdiri dari situasi pekerjaan, perilaku karyawan terkait dengan keselamatan dan saling berharap dan mendorong perilaku keselamatan. ketiga elemen ini kemudian diterjemahkan dalam tiga pertanyaan. Pertanyaan pertama penulis menanyakan terkait dengan situasi dimana manajemen menyadari tenaga kerja menyimpang dari prosedur dan tolong berikan contoh, hasil wawancara dengan informan dari manajemen di dapatkan hasil bahwa semua informan menyatakan bahwa mereka menyadari adanya penyimpangan prosedur pada tim mereka namun mereka tidak memberikan hukuman apapun hanya sebatas mengingatkan hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan pihak karyawan dimana semua informan mengatakan bahwa manajemen sudah sadar bahwa ada penyimpangan prosedur pada karyawannya namun mereka tidak melakukan tindak lanjut dan ada beberapa kondisi tidak aman yang diakibatkan dari perintah manajemen. Berikut ini hasil wawancara dari salah satu informan di level manajemen :

“saya menyadari banyak terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh tim saya namun saya terus terang belum mengambil tindakan yang berarti selama kegiatan operasional tetap aman”

Hasil wawancara dengan informan level karyawan :

“manajemen tau ada penyimpangan terkait APD atau prosedur permit namun tidak follow up jika kejadian tidak besar

Pertanyaan kedua yang penulis tanyakan adalah terkait dengan keputusan manajemen dan karyawan saat dihadapkan pada praktik yang tidak aman. Hasil wawancara dengan pihak manajemen didapatkan bahwa semua informan manajemen akan menyetop pekerjaan jika mereka nilai tidak aman, mereka akan melakukan penilaian dahulu sebelum pekerjaan dilanjutkan kembali hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan perwakilan dari

karyawan dimana mereka mengatakan tidak mau melanjutkan pekerjaan jika dirasa tidak aman, mau melanjutkan jika sudah ada penilaian aman. Berikut ini adalah hasil wawancara kepada salah satu informan manajemen :

“saya stop pekerjaan jika memang tidak aman, saya akan mendiskusikan dahulu dengan tim bagaimana melakukan tindakan tersebut dengan lebih aman”

Hasil wawancara pada informan karyawan :

“saya menolak untuk melakukan pekerjaan jika menurut saya tidak aman, karena saya sadar betapa pentingnya keselamatan saya pada saat bekerja”

Pertanyaan selanjutnya adalah terkait dengan dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan dimana hasil wawancara dengan informan manajemen didapatkan bahwa mereka mendapatkan dukungan dari sesama manajemen dengan berdiskusi terlebih dahulu dukungan tidak langsung di berikan pada saat kegiatan operasional di lapangan dimana hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan level karyawan dimana dukungan terhadap keselamatan dari rekan kerja di dapatkan melalui diskusi dan perdebatan terlebih dahulu terutama jika ada pekerjaan yang terburu-buru yang harus diselesaikan. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan salah satu informan manajemen :

“sesama supervisor memberi dukungan walaupun dengan perdebatan terlebih dahulu sebelumnya terutama perihal metode kerja”

Hasil wawancara dengan salah satu informan karyawan :

“ rekan kerja mendukung terkait dengan keselamatan namun masih ada perdebatan terkait dengan mendukung keselamatan”

5.2 Pembahasan

Management et al (2019) membuat matriks untuk menerjemahkan setiap pertanyaan ke level *budaya keselamatan*, selanjutnya matriks ini oleh penulis dijadikan referensi untuk menetapkan berada di level mana setiap dimensi dari *budaya keselamatan* di perusahaan *logistics service* ini.

1. Dimensi Komitmen

Hasil penelitian dalam dimensi komitmen diatas menunjukkan bahwa manajemen sudah berkomitmen terhadap masalah keselamatan yang dibuktikan dengan kepedulian mereka dalam bentuk komunikasi dan contoh, walaupun mereka memiliki keterbatasan dalam melakukan pengadaan alat kerja dan alat pelindung diri. Management et al (2019) menguraikan dalam matriks terkait dengan komitmen manajemen sesuai dengan *level budaya keselamatan* didapatkan bahwa perusahaan ini berada di level *proactive* dimana manajemen sudah menunjukkan komitmennya dan dipraktikan secara nyata melalui tindakan pengambilan keputusan dan percakapan reguler dengan tenaga kerja. Kemudian

dalam aspek peningkatan keselamatan tidak dilakukan secara rutin, peningkatan keselamatan dilakukan jika ada temuan dalam audit eksternal, audit dari klien, aktifitas yang berisiko tinggi, setelah kecelakaan atau kerusakan peralatan dimana hasil penelitian terkait dengan peningkatan keselamatan berada dalam level *calculative* dan pertanyaan terkait dengan komitmen manajemen adalah terkait dengan tindakan manajemen dalam memastikan keselamatan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen memastikan keselamatan melalui pengawasan dan penyediaan sumber daya terkait keselamatan, namun mereka membutuhkan dukungan HSE dalam melakukan keselamatan tersebut dimana menurut matriks hal tersebut masuk ke dalam level *calculative*, manajemen sudah menyediakan sumber daya namun masih tergantung kepada HSE dalam hal pengawasan.

Komitmen manajemen dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap keselamatan (Ghasemi, 2018) begitupun penelitian Suherdin et al (2021) menyatakan bahwa komitmen manajemen memiliki pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan terhadap keselamatan. Perusahaan logistik service ini sudah memiliki komitmen manajemen di level *proactive*, hal ini menunjukkan bahwa manajemen sudah memiliki komitmen terhadap keselamatan dan mengimplementasikan keselamatan tersebut, Namun perusahaan belum memiliki mekanisme dan pengaturan terkait peningkatan dalam bidang keselamatan, sehingga peningkatan hanya dilakukan jika ada tuntutan dari audit, ketika terjadi kerusakan alat, kecelakaan atau pekerjaan yang berisiko tinggi, peningkatan berkelanjutan tidak dilakukan secara terus menerus. Selain tidak ada mekanisme dan pengaturan, semua karyawan dan manajemen sibuk dengan pekerjaan sehari-hari mereka sehingga tidak ada waktu untuk memikirkan terkait dengan peningkatan keselamatan. Terkait memastikan keselamatan manajemen masih memiliki ketergantungan yang kuat dengan HSE mereka masih tidak percaya diri untuk melakukan pengawasan sendiri hal ini dikarenakan pengetahuan mengenai HSE yang masih kurang, sehingga takut melakukan kesalahan.

Manajemen dan karyawan sadar akan sikap tenaga kerja dan rekan kerja di perusahaan. Mereka menyadari bahwa karyawannya belum sepenuhnya berkomitmen akan keselamatan. Sesuai dengan matriks level *budaya keselamatan* hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berada di level *Calculative*. Semua pekerja baik manajemen dan karyawan belum memiliki persepsi yang baik terhadap sikap tenaga kerja dan belum ada pengukuran maupun apresiasi terhadap sikap tenaga kerja tersebut. Hal ini dikarenakan perusahaan belum memiliki mekanisme pengukuran sikap tenaga kerja terhadap keselamatan dan belum menjadi prioritas utama, selama tenaga kerja mengikuti aturan HSE dianggap

sudah baik. Tidak adanya pengaturan ini mengakibatkan tidak adanya sistem penghargaan dan hukuman.

Menurut KEMENPUPR (2016) tersedianya biaya penyelenggaraan penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) akan memberikan rasa aman dan selamat bagi para pekerja, karena ada jaminan terpenuhinya alat pelindung diri sehingga mampu mengurangi cedera dan kematian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kerusakan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan sudah memiliki anggaran HSE dimana anggaran tersebut tersedia untuk memenuhi regulasi baik dari pemerintah maupun dari klien, namun anggaran untuk peningkatan HSE kecil dan belum seimbang dengan anggaran untuk pemenuhan regulasi sehingga sesuai dengan matriks level *budaya keselamatan* adalah pada level *calculative*. Keterbatasan anggaran HSE untuk kegiatan peningkatan keselamatan belum seimbang dikarenakan belum dilakukan analisis *cost benefits* dari tim HSE, sehingga tim manajemen tidak melihat peningkatan tersebut sebagai sesuatu yang krusial dalam manajemen risiko keselamatan membuat anggaran untuk peningkatan tidak disetujui.

2. Dimensi *Justness*

Justness atau keadilan diterjemahkan melalui evaluasi terhadap tindakan tidak selamat, persepsi terhadap evaluasi keselamatan dan tanggung jawab terhadap keselamatan. Hasil penelitian terkait dengan tindakan selamat didapatkan bahwa perusahaan berada pada level *calculative*, dimana perilaku aman tidak dikenali secara khusus melainkan dalam mekanisme HOC, namun HOC ini mengidentifikasi tidak hanya perilaku aman, melainkan perilaku tidak aman, kondisi aman, dan kondisi tidak aman. Hasil telaah data sekunder didapatkan bahwa HSE menilai HOC sebagian besar atas perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman, sehingga perilaku aman tidak pernah diberikan penghargaan. Tidak ada mekanisme penilaian dan penghargaan langsung atas perilaku aman khususnya dari manajemen, hal ini tentu saja disebabkan tidak ada pengaturan dan program untuk melaksanakan hal tersebut, sehingga fokus semua orang hanya dengan HOC. Manajemen memberikan penghargaan jika keselamatan di lekatkan dengan keberhasilan operasional.

Setelah penghargaan terhadap perilaku aman, maka selanjutnya adalah terkait dengan tindakan tidak selamat, dimana perusahaan tidak memberikan hukuman terhadap tindakan tidak selamat dimana hal ini menempatkan perusahaan di level *reactive*. Perusahaan tidak

memiliki pengaturan terkait dengan hukuman atas perilaku tidak selamat, sehingga perusahaan tidak memberlakukan hal tersebut. Namun jika terjadi kecelakaan dan hasil akar penyebab kecelakaan adalah faktor tindakan tidak selamat maka perusahaan memberikan hukuman berupa surat peringatan atau pemotongan gaji yang ditentukan berdasarkan kerugian akibat kecelakaan.

Tindakan tidak selamat seharusnya bukan menjadi penyebab dasar utama dalam kecelakaan. dalam *swiss cheese model*, tindakan tidak selamat disebabkan oleh bahaya laten yang diterjemahkan sebagai kegagalan manajemen (Larouz, 2017). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan perusahaan tidak menyalahkan individu pada saat terjadi kecelakaan dan mempertimbangkan aspek manajemen sebagai penyebab utama dimana jika disandingkan dengan matriks *budaya keselamatan* di dapatkan bahwa perusahaan berada pada level *proaktif*. Hasil telaah dokumen perusahaan didapatkan bahwa perusahaan sudah memiliki prosedur investigasi kecelakaan dan metode yang digunakan oleh perusahaan adalah CLC. CLC sendiri merupakan mekanisme untuk mencari akar penyebab dari berbagai aspek manajemen.

3. Dimensi Information

Hasil penelitian dalam dimensi informasi ini diturunkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang kemudian di analisis untuk melihat berada di *level budaya keselamatan* yang mana dimensi informasi ini. Hasil penelitian terkait dengan komunikasi keselamatan menunjukkan bahwa di perusahaan sudah memiliki mekanisme dan pengaturan terkait dengan komunikasi keselamatan namun komunikasi tersebut tidak dilakukan evaluasi apakah sudah berjalan efektif atau belum, umpan balik dilakukan hanya sewaktu dan tidak dilakukan dengan konsisten, hal ini bisa diterjemahkan dalam level *budaya keselamatan* perusahaan berada di level *calculative*. Perusahaan belum memiliki suatu pengaturan terkait dengan komunikasi dua arah dan umpan balik, komunikasi yang dilakukan baru bersifat pemberitahuan, tim HSE sering menanyakan dalam setiap pertemuan HSE terkait apakah karyawan ada pertanyaan atau ada masukan, namun karyawan sebagian besar tidak merespon sehingga sulit diketahui apakah karyawan sudah memahami atau belum. Hasil efektifitas hasil komunikasi menunjukkan bahwa perusahaan juga masih berada pada level *calculative* dikarenakan belum ada pemeriksaan terkait dengan efektifitas komunikasi yang sudah dilakukan, belum ada pengukuran tingkat pengetahuan mengenai keselamatan pada karyawan sehingga tidak dapat dinilai apakah selama ini komunikasi yang sudah

dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan. Komunikasi yang efektif terkait keselamatan sangat penting untuk menjaga budaya positif dan melibatkan pekerjaan dalam kegiatan keselamatan (Lyu et al., 2018).

Keterlibatan tenaga kerja dalam keselamatan salah satunya diimplementasikan melalui keinginan karyawan dalam melaporkan masalah keselamatan. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan masih berada pada *level calculative* dimana karyawan mau melaporkan terkait permasalahan keselamatan kepada manajemen, namun mereka tidak mau melaporkan jika berkenaan dengan tindakan tidak selamat rekan mereka, dikarenakan mereka takut disalahkan apabila rekannya diberikan hukuman. Perusahaan menumbuhkan suasana kerja yang nyaman untuk karyawan melaporkan tanpa ada tindakan yang membuat mereka takut untuk melapor. Persepsi manajemen belum semuanya sama dalam menangani laporan timnya sehingga mereka cenderung langsung memberikan hukuman tanpa melakukan investigasi terlebih dahulu. Komunikasi keselamatan dapat meningkatkan komitmen individu terhadap keselamatan, karena dapat mempengaruhi perilaku dan berdampak langsung pada kinerja keselamatan organisasi (Chen, Wei Tong; Wang, Chao Wei; Lu, Shih Tong; Pan, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa laporan keselamatan digunakan oleh manajemen untuk mendapatkan gambaran bahaya di lapangan dan peluang peningkatan keselamatan dimana hal ini sesuai matriks menunjukkan perusahaan berada di *level calculative*. Manajemen perusahaan sudah mempertimbangkan peluang peningkatan HSE namun peluang peningkatan tersebut belum direalisasikan sehingga yang masih berjalan adalah laporan hanya digunakan untuk mengidentifikasi bahaya di lapangan. Pelaporan keselamatan yang dilakukan karyawan salah satunya melalui mekanisme HOC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa laporan HOC belum efektif dikarenakan karyawan membuat HOC hanya untuk memenuhi kewajiban saja belum berdasarkan inisiatif dari diri mereka, hal ini membuat perusahaan berada pada *level calculative*. Selain inisiatif untuk melapor peneliti menanyakan terkait kepedulian karyawan terhadap departemen lain, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka memberikan masukan terkait dengan kondisi-kondisi tidak aman di departemen lain namun mereka tidak mengusulkan peningkatan keselamatan dan respon dari departemen lain cenderung mengabaikan. Hal ini dikarenakan setiap teguran akan membuat departemen masing-masing ditegur oleh manajemen. Informan kunci ketika diwawancarai mengusulkan ada kompetisi antar departemen terkait dengan keselamatan dan masing-masing departemen bisa memberikan

komentar dan masukan, sehingga program ini diharapkan dapat meningkatkan *budaya keselamatan* di perusahaan.

4. Dimensi *Awaraness*

Dimensi awaranness dibangun dari 4 pertanyaan, dimana pertanyaan pertama terkait dengan peningkatan kinerja keselamatan, peningkatan kinerja keselamatan ini masih berada di level *calculative* dimana perusahaan sudah meninjau kinerja keselamatannya, tetapi belum ada peningkatan terhadap kinerja HSE tersebut. Perusahaan hanya menjalani rencana HSE sesuai dengan persyaratan klien saja, belum ada peningkatan yang diimplementasikan. Pertanyaan selanjutnya terkait dengan bagaimana perusahaan menyadari adanya bahaya-bahaya baru yang mungkin terjadi di perusahaan dan hasil penelitian menunjukkan perusahaan masih berada pada level *reactive*, perusahaan tidak berusaha untuk mencari kemungkinan bahaya lain yang mungkin terjadi di perusahaan, semua karyawan pasif dan masih tergantung dengan HSE untuk memberitahui bahaya tersebut. Prosedur terkait kegiatan identifikasi bahaya baru ini sudah ada namun belum diimplementasikan dengan baik. Selain dengan kinerja dan bahaya baru, dimensi *awaranness* melihat dari sisi bagaimana manajemen dan karyawan menunjukkan komitmen keselamatannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih berada di level *calculative* dimana manajemen dan karyawan akan peduli dengan keselamatan apabila terkait dengan kebutuhan kelancaran operasional saja, belum ada komitmen yang ditunjukkan dalam setiap keputusan dari manajemen, mereka tidak terbuka memberikan informasi terkait dengan keselamatan dan karyawan juga tidak semua peduli dengan aspek keselamatan dalam setiap kegiatan. Selain dengan aspek kepedulian hal yang lebih dalam lagi adalah terkait dengan bagaimana manajemen menyadari bahwa keputusannya akan berdampak terhadap aspek keselamatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih berada di level *calculative* dimana manajemen menyadari bahwa setiap keputusannya akan berdampak pada aspek keselamatan, namun keputusan tersebut harus kalah jika berhadapan dengan aktifitas operasional yang penting kemudian mereka tidak pernah melakukan penilaian terhadap dampak dari setiap keputusannya terhadap keselamatan. pertanyaan pada level karyawan mengenai identifikasi dan tindakan mereka dalam mengatasi risiko keselamatan dalam penelitian ini didapatkan hasil perusahaan masih berada dalam level *calculative* karena karyawan sudah mengetahui bahaya pada aktifitas mereka sehari-hari dan sudah mengetahui bagaimana mengatasinya, namun mereka cenderung pasif untuk menyarankan peningkatan, hal ini dikarenakan mereka merasa bukan menjadi tanggung jawab mereka

untuk melakukan peningkatan terhadap aspek keselamatan dan hasil wawancara dengan salah satu informan mereka males memberi saran karena takut akan menambah pekerjaan mereka atas saran yang mereka berikan.

Perusahaan dapat meningkatkan *awareness* melalui pendidikan, membangun komunitas dan kebijakan, motivasi dan kesadaran keselamatan (Acquaye, 2020). Kesadaran akan risiko keselamatan juga dapat ditingkatkan melalui peran manajer yang bisa membaaur dengan karyawan, sehingga dalam menetapkan program yang tepat untuk meningkatkan kewaspadaan karyawan (Orys, 2009). Berdasarkan penelitian di atas peningkatan dapat dilakukan dengan membuat program-program yang lebih banyak melibatkan ide-ide dari karyawan sehingga keterlibatan tersebut dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap aspek keselamatan.

5. Dimensi *adaptability*

Dimensi *adaptability* diterjemahkan dalam tiga pertanyaan dimana pertanyaan pertama terkait dengan kontribusi karyawan dalam mengembangkan peningkatan keselamatan, hasil penelitian menunjukan bahwa perusahaan masih berada di level *calculative*, manajemen mendiskusikan ide-ide terkait dengan penanganan kecelakaan biasanya ketika menghadapi pekerjaan yang berisiko, dimana supervisor menyampaikan ide dan meminta pendapat dari karyawannya. Perusahaan belum memiliki prosedur untuk menampung ide-ide dari karyawan dan belum ada keterlibatan karyawan dalam panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) yang bertugas khusus untuk meningkatkan keselamatan di perusahaan. Perlu wadah dan proyek keselamatan yang melibatkan pekerja dalam setiap program peningkatan keselamatan sehingga karyawan merasa memiliki program tersebut. Pertanyaan selanjutnya dalam dimensi ini adalah terkait dengan pelanggaran prosedur yang terjadi di perusahaan, hasil penelitian menunjukan bahwa perusahaan masih berada pada level *calculative* dimana penyimpangan prosedur masih banyak terjadi namun setiap penyimpangan tersebut tidak dilakukan investigasi, sehingga masih terus berulang dan berpotensi terjadi kecelakaan karena kondisi tidak aman dan tindakan tidak selamat tidak dihilangkan. Pertanyaan terakhir dalam dimensi ini adalah dimana perusahaan masih berada di level *calculative* hal ini dikarenakan pengendalian yang dilakukan hanya sebatas melihat *lagging indicator* tidak ada pengujian untuk melihat sejauh mana pengendalian yang sudah dilakukan efektif, belum ada peninjauan terkait dengan program HSE, program dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan klien.

Adaptability merupakan hal yang sulit dilakukan di perusahaan, walaupun tindakan pengendalian sudah diidentifikasi dan tindakan koreksi dilakukan tak jarang perusahaan akan kembali ke rutinitas yang sebelumnya, tidak ada perubahan yang dilakukan, namun perusahaan menginginkan hasil yang berbeda tentu saja tidak dapat dilakukan. Proses *adaptability* ini membutuhkan pemimpin memiliki pemahaman mengenai target yang akan dicapai, bagaimana mencapainya dan perubahan dapat bertahan lama (Frank J, 2010).

6. Dimensi *Behaviour*

Dimensi *behavior* atau perilaku diterjemahkan dalam 3 pertanyaan dimana pertanyaan pertama terkait dengan kesadaran manajemen akan kondisi penyimpangan prosedur oleh tenaga kerjanya hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih berada pada level *reactive* karena tidak ada tindakan apapun yang dilakukan manajemen untuk mengatasi setiap penyimpangan tersebut sehingga penyimpangan tersebut akan menjadi suatu keterbiasaan yang pada akhirnya menjadi budaya yang tidak baik dalam keselamatan. pertanyaan selanjutnya adalah terkait dengan pertanyaan keputusan manajemen saat dihadapkan pada praktik yang tidak aman, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih berada pada level *calculative* dimana manajemen akan mengabaikan aspek keselamatan apabila dihadapkan pada kepentingan mendesak operasional dan tuntutan dari klien. Belum ada upaya untuk menghentikan pekerjaan dan tidak mentoleransi kondisi tidak aman, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan karyawan, hal ini membuat karyawan kehilangan kepercayaan kepada manajemen atas komitmennya sehingga muncul perasaan dari dalam diri karyawan bahwa keselamatan merupakan suatu hal yang bisa ditinggalkan. Pertanyaan terakhir dalam dimensi ini adalah terkait dengan dukungan rekan kerja saat menangani permasalahan keselamatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih berada di level *calculative* dikarenakan setiap akan melakukan pekerjaan maka harus berdiskusi dahulu dan berdebat kepada rekan-rekan terkait, dikarenakan keselamatan terkadang membuat mereka lebih banyak pekerjaan. Maka, dibutuhkan argument kuat untuk pelaksanaan keselamatan tersebut.

Perilaku keselamatan merupakan aspek ketiga setelah iklim keselamatan, dan kepemimpinan yang mempengaruhi bagaimana budaya keselamatan di bangun di perusahaan (Taufiq et al., 2020). Perilaku keselamatan yang baik di pengaruhi oleh

kecukupan sumber daya dan rutinitas, pembelajaran di tempat kerja dan dukungan dari manajemen dan rekan-rekan di perusahaan yang mendukung keselamatan (Orys, 2009).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan didapatkan kesimpulan bahwa secara umum perusahaan *logistics service* ini berada pada level *calculative*, walaupun ada beberapa aspek yang sudah menuju level *proactive* misalnya pada aspek komitmen manajemen secara pribadi dan aspek tidak menyalahkan individu sebagai penyebab kecelakaan, namun masih terdapat aspek yang berada pada level *reactive* seperti pada aspek tindakan tidak selamat, identifikasi bahaya baru dan penyimpangan prosedur. Belum ada tindakan hukuman dan investigasi yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut sehingga akan menjadi bahaya *latent* yang kemungkinan besar berkontribusi pada kejadian kecelakaan, kemudian tidak ada identifikasi pada bahaya baru yang mungkin akan muncul, semua orang hanya fokus pada kegiatan operasional mereka sehari-hari.

5.2. Saran

Peningkatan pada level budaya keselamatan menjadi harapan perusahaan logistic service ini, untuk meningkatkan level keselamatan menjadi *proactive*, maka perusahaan harus melakukan namun tidak terbatas pada :

1. Membuat prosedur terkait dengan peningkatan keselamatan dan prosedur tersebut harus termasuk dengan pengukuran setiap peningkatannya
2. Membuat prosedur *reward* dan *punishment* terkait dengan kondisi tidak aman dan tindakan tidak selamat
3. Memberikan alokasi anggaran untuk peningkatan keselamatan sama besarnya dengan anggaran pemenuhan regulasi
4. Membuat prosedur komunikasi termasuk cara mengukur efektifitasnya
5. Membuat wadah konsultasi dan pelaporan yang dijamin oleh pimpinan tertinggi perusahaan atas jaminan kerasiaan identitas pelapor
6. Membentuk tim perwakilan berbagai departemen untuk mendiskusikan peluang peningkatan dari laporan karyawan bersama dengan perwakilan perusahaan
7. Membuat kompetisi keselamatan antar departemen yang mana masing-masing departemen bisa memberikan masukan dan kritikan mengenai keselamatan pada departemen lain
8. Membuat forum kegiatan *focus group discussion* (FGD) secara rutin minimal 6 bulan sekali untuk mengidentifikasi potensi bahaya baru dalam kegiatan operasional
9. Memberikan pelatihan kepada karyawan dan manajemen mengenai HSE secara rutin

10. Melakukan tinjauan terhadap HIRADC dan tindakan pengendalian dan melakukan pengukuran yang sistematis apakah pengendalian sudah efektif
11. Melakukan investigasi untuk semua potensi penyimpangan keselamatan yang mungkin terjadi
12. Tingkatkan komitmen manajemen dalam keselamatan melalui keputusan-keputusannya yang menggambarkan keselamatan menjadi hal yang utama diatas kepentingan operasional

DAFTAR PUSTAKA

- Acquaye, A. D. K. (2020). A Study of the Awareness of Security and Budaya keselamatan Among Employees Across Organizations. *Texila International Journal of Management*, 2(2001), 115–128. <https://doi.org/10.21522/tijmg.2015.se.19.02.art013>
- Aleksandrova, A. Y., & Timofeeva, S. S. (2020). Analysing and Assessing the State of Budaya keselamatan at the Mining Industry Facilities in the Irkutsk Region. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 459(3). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/459/3/032008>
- BPS. (2020). *Hasil Survey Sosial Demografi Dampak Covid-19*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/01/669cb2e8646787e52dd171c4/hasil-survey-sosial-demografi-dampak-covid-19.html>
- Çakıt, E., Olak, A. J., Murata, A., Karwowski, W., Alrehaili, O., & Marek, T. (2019). Assessment of the perceived budaya keselamatan in the petrochemical industry in Japan: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 14(12), 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226416>
- chen, wei tong; wang, chao wei; Lu, shih tong; Pan, N. (2018). The Impact of Budaya keselamatan on Safety Performance : a Case Study of a Construction Company. *The International Journal of Organizational Innovation*, 11(July). [https://www.ijoi-online.org/attachments/article/60/0819 Final.pdf](https://www.ijoi-online.org/attachments/article/60/0819%20Final.pdf)
- Dihartawan, D. (2018). Budaya Keselamatan (Kajian Kepustakaan). *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 14(1), 98. <https://doi.org/10.24853/jkk.14.1.98-108>
- Faisal, A. (2021). *Polisi: Kecelakaan kerja di Pelabuhan Tanjung Priok karena kealpaan*. <https://www.antaranews.com/berita/2264682/polisi-kecelakaan-kerja-di-pelabuhan-tanjung-priok-karena-kealpaan>
- Frank J, T. (2010). Chapter 2 - Teamwork and Organizational Factors. In *Crew Resources Management* (pp. 59–78).
- Ghasemi, F. (2018). The Role of Personal Commitment to Safety in Shaping Safety Performance of Front-Line Employees: a Case Study in Small Manufacturing Industries. *Journal of Ergonomics*, 6(2), 16–23. <https://doi.org/10.30699/jergon.6.2.16>
- Hardani. Ustiaty, J. A. H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Jurnal. (2017). *Duh! Tingkat Kecelakaan Kerja di Pelabuhan Peti Kemas Tinggi*. <https://economy.okezone.com/read/2017/10/26/320/1802606/duh-tingkat-kecelakaan-kerja-di-pelabuhan-peti-kemas-tinggi>
- KEMENPUPR. (2016). *Biaya Penyelenggaraan Smk3 Konstruksi*.
- Lamin sanyang. (2017). *Port Industry Accident Statistics Collated by Customised Mapping Ltd for Port Skills and Safety FULL REPORT*. 1–45.
- Larouz, J. (2017). Resilience: A New Paradigm of Nuclear Safety. *Resilience: A New Paradigm of Nuclear Safety*, 257–267. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58768-4>
- Lyu, S., Hon, C. K. H., Chan, A. P. C., Wong, F. K. W., & Javed, A. A. (2018). Relationships among safety climate, safety behavior, and safety outcomes for ethnic minority construction workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph15030484>
- Management, S., C, I., & Sm, G. (2019). Industry Budaya keselamatan Evaluation Tool and Guidance. *Industry Budaya keselamatan Evaluation Tool and Guidance*, 1(April), 1–68.
- Orlando, A. G. S., Lima, G. B. A., & Abreu, C. G. S. (2019). Assessment of Maturity Level: a Study of Qhse Culture. *Revista Produção e Desenvolvimento*, 5, 1–17. <https://doi.org/10.32358/rpd.2019.v5.357>
- Orys, D. B. (2009). *Exploring Risk-Awareness As a Cultural Approach To Safety : Exposing*

the Gap. 180(2).

Suherdin, S., Widajati, N., & Qomaruddin, M. B. (2021). How to Improve Safety Commitment: A Case Study on a Plastic Manufacturer in East Java. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health*, 10(3), 289.

<https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i3.2021.289-298>

Taufiq, A., Hidayat, N. K., & Basbeth, F. (2020). *The Analysis of Leadership and Safety Behavior towards Budaya keselamatan through Safety Climate*. 28199–28215.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Pernyataan ketua Pelaksana



Surat Pernyataan Ketua Pelaksana Program Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Cempaka Putri
NIDN/ NIK : 0307028703
Fakultas/ Prodi : Fakultas Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Jabatan Fungsional :Asisten Ahli

Dengan ini saya menyatakan bahwa proposal program penelitian yang diajukan dengan judul : **Penilaian Safety Maturity Level Dalam Rangka Pengembangan HSE Plan Yang Efektif Pada Perusahaan Logistik Service di Ancol.**

Yang saya usulkan dalam skema penelitian mandiri tahun 2022 bersifat original. Bilamana diketahui dikemudian hari adanya indikasi ketidak jujuran/ itikad kurang baik sebagaimana dimaksud di atas, maka kegiatan ini dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 29 Agustus 2022

Yang menyatakan,


(Eka Cempaka Putri)
0307028703

Lampiran 2 : Susunan organisasi tim peneliti dan pembagian tugas

No	Nama/NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (Jam/minggu)	Uraian Tugas
1.	Eka Cempaka Putri/ 0307028703	Universitas Esa Unggul	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	10 jam/minggu	<ol style="list-style-type: none"> 1. melakukan study awal penelitian 2. Menyusun kerangka konsep dan kerangka teori penelitian 3. Bersama dengan anggota merumuskan masalah penelitian 4. Bersama dengan anggota merumuskan metode penelitian 5. Bersama dengan anggota melakukan wawancara kepada informan 6. Bersama dengan angora melakukan analisis data 7. Bersama dengan anggota menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran
2.	Fierdania Yusvita	Universitas Esa Unggul	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	5 jam/minggu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersama dengan ketua merumuskan masalah penelitian 2. Bersama dengan ketua merumuskan metode penelitian 3. Bersama dengan ketua melakukan wawancara informan 4. Bersama dengan ketua melakukan analisis data 5. Bersama dengan ketua menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran

3.	Decy Situngkir	Universitas Esa Unggul	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	3 jam/minggu	1. Bersama dengan ketua melakukan analisis data 2. Bersama dengan ketua menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran
----	----------------	---------------------------	---------------------------------------	-----------------	---

Lampiran 3 : Biodata ketua dan anggota tim pengusul
Ketua Peneliti

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap dan gelar	Eka Cempaka Putri, SKM, MKKK
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/No. identitas lainnya	1872044702870005
5	NIDN	0307028703
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Tanjung Enim, 7 Februari 1987
7	E-mail	eka.putri@esaunggul.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081211881206
9	Alamat Kantor	Kampus Esa Unggul Kebun Jeruk
10	Nomor Telepon/Faks	-
11	Mata Kuliah yang diampu	1. Hygiene Industry
		2. Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja

B. Riwayat Pendidikan

Program	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia	
Bidang Ilmu	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	
Tahun Masuk – Lulus	2005-2009	2013-2015	
Judul Skripsi-Tesis-Disertasi	Gambaran Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Universitas Indonesia	Analisis Fire Risk Assessment di Gedung X tahun 2015	
Nama Pembimbing /Promotor	Prof. Fatma Lestari	Prof. Fatma Lestari	

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir (bukan skripsi, tesis, maupun disertasi)

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2022	Penyebab Kualitas Tidur Buruk Pada Pekerja yang Bekerja dari Rumah di Jabodetabek tahun 2021	Hibah Internal	-

2	2021	Gambaran faktor dermatitis kontak pada karyawan bagian produksi di PT. Argapura Indonesia tahun 2020	Mandiri	
3	2021	Hubungan pengetahuan dan penhgawasan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bekisting PT. Beton Konstruksi Wijaya tahun 2020	Mandiri	

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2022	Edukasi Mengenai Hiperlipidemia dan Hiperglikemia Serta Cara Mengatasinya pada Pekerja Bongkar Muat	Mandiri	1,500,000
2	2022	Edukasi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang Ergonomis	Hibah Internal	
3	2021	Sosialisasi Business Continuity Plan (BCP) untuk Covid 19 dan persiapan new normal di perusahaan bagi mahasiswa dan karaywan	mandiri	1,500,000

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	2022	Penyebab Kualitas Tidur Buruk Pada Pekerja yang Bekerja dari Rumah di Jabodetabek tahun 2021	Jumantik	Jilid 9 tahun 2022
2	2021	Gambaran faktor dermatitis kontak pada karyawan bagian produksi di PT. Argapura Indonesia tahun 2020	Ikesma	Jilid 17 terbitan 2 tahun 2021
3	2021	Hubungan pengetahuan dan penhgawasan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bekisting PT. Beton Konstruksi Wijaya tahun 2020	IAKMI	Jilid 2 tahun 2021

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (SNKM) Universitas Esa Unggul	Stress Kerja dari Perspektif Departemen, Jabatan dan Status Tenaga Kerja	2021 & Jakarta

2	Seminar Kesehatan Masyarakat PoltekNIK Ketenagakerjaan	Gambaran Kesesuaian Sistem Proteksi Kebakaran Aktif Berdasarkan Standar NFPA di ITC Kuningan	2022 & Jakarta
---	--	--	----------------

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

H. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	PJJ Yang Ergonomis	2022	Poster	EC00202234227

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 Tahun Terakhir


No	Judul/Tema/Rekayasa Sosial lainnya yang telah ditetapkan	Tahun	Tempat penerapan	Respons Masyarakat

J. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi, atau institusi lainnya)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Best Paper Dosen/Peneliti	Polteknaker	2022
2			

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan program penelitian Universitas Esa Unggul pada skema mandiri.

Jakarta, 29 Agustus 2022
Pengusul


(Eka Cempaka Putri)

Anggota

A. Identitas Diri

Nama lengkap	Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK
Jenis Kelamin	Perempuan
Jabatan Fungsional	Lektor (200)
NIK/Kode Dosen	215080597/ 7250
Tempat dan Tanggal Lahir	Bandar lampung, 21 Januari 1988
Email	fierdania@esaunggul.ac.id
No. Telp/Hp	081219578414
Alamat Kantor	Universitas Esa Unggul
No Telp/Faks	-
Mata kuliah yang diampu	1. Perundang-undangan K3
	2. Sistem Manajemen K3

B. Riwayat Pendidikan

Program	S1	S2	S3
Nama PT	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia	-
Bidang Ilmu	Ilmu keperawatan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	
Tahun Masuk-Lulus	2005-2009	2012-2014	-
Judul skripsi	Perbedaan Kognitif Pada proses Belajar Bilingual Anak Usia Pra Sekolah di TK. Miftahul Ulum Kota Depok	Analisis Resiko Diabetes Melitus Tipe 2 Pada pekerja X Tahun 2014	-
Nama pembimbing/ Promotor	Titin Ungsianik, S.Kp, MBA	Dr. Robiana Modjo, SKM, M.Kes	-

C. Pengalaman penelitian dalam 5 tahun terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1.	2020	Hubungan Kadar Kolesterol Total Dengan Tekanan Darah Pada Pekerja Penderita Hipertensi PT. X	Mandiri	1.500.000
2.	2021	Gambaran Kualitas Hidup Pekerja Pra Lanjut Usia (45-56 Tahun) Dengan Sindrom Metabolik Di PT. X Tahun 2020	Mandiri	1.500.000

3.	2021	HUBUNGAN BUDAYA KESELAMATAN DENGAN <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> PADA PEKERJA GENERASI MILLENNIAL TAHUN 2021	Hibah Internal	2.900.000
4.	2022	Gambaran Risiko Gangguan Mental Pada Pekerja PT X di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021	Mandiri	1.500.000

D. Publikasi Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun terakhir

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/ Tahun
1.	2021	EDUKASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA MUDA MELALUI FORUM ILMIAH ABDIMAS	Jurnal Pengabdian Masyarakat Abdimas	7/4/2021
2.	2021	Gambaran Kualitas Hidup Pekerja Pra Lanjut Usia (45-56 Tahun) Dengan Sindrom Metabolik Di PT. X Tahun 2020	Journal of Natural Sciences	2/3/2021
3.	2022	HUBUNGAN KADAR KOLESTEROL DENGAN TEKANAN DARAH PADA PEKERJA DI PT.X TAHUN 2020	Hearty Jurnal Kesehatan Masyarakat	10/1/2022
4.	2022	PENGELOLAAN RISIKO GANGGUAN MENTAL PADA PEKERJA PT.X DI MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021	Jurnal Pengabdian Masyarakat Abdimas	8/3/2022
5.	2022	HUBUNGAN BUDAYA	Journal of Nursing and	10/1/2022

		KESELAMATAN DENGAN <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL TAHUN 2021	Public Health	
6.	2022	Gambaran Risiko Gangguan Mental Pada Pekerja PT X di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021	Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala	4/1/2022

E. Pemakalah Seminar Ilmiah dalam 5 tahun terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Seminar Nasional Universitas Esa Unggul	Hubungan Kadar Kolesterol Total Dengan Tekanan Darah Pada Pekerja Penderita Hipertensi PT. X	<i>Virtual Conference</i> UEU, 17 Maret 2021
2	APRU Population Aging Conference 2021	DESCRIPTION OF QUALITY OF LIFE IN PRE-ELDERLY WORKERS (45-56 YEARS OLD) WITH METABOLIC SYNDROME IN PT.X	<i>Virtual Conference</i> , FKM UI, 7-8 April 2021

F. Karya Buku dalam 5 tahun terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

G. Perolehan HKI 5 tahun terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1.	Mengelola Kesehatan Mental Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19	2021	<i>Booklet</i>	EC00202176342
2.	Penerapan Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>) Pada Pekerja Millenial	2021	<i>Booklet</i>	EC00202186571
3.	DESCRIPTION OF QUALITY OF LIFE IN PRE-ELDERLY WORKERS (45-56 YEARS OLD) WITH METABOLIC SYNDROME IN PT.X	2022	Poster	EC00202211726

4.	Jenis-Jenis Bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Muda (15-24 Tahun)	2022	Poster	EC00202235980
5.	Dua Jenis Risiko Gangguan Mental Yang Dialami Oleh Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19	2022	Poster	EC00202268799

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/ Rekayasa Sosial dalam 5 tahun terakhir

No.	Judul/Tema/Rekayasa Sosial Lainnya yang telah ditetapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

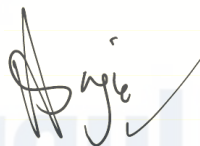
I. Penghargaan dalam 10 tahun terakhir (dari Pemerintah, Asosiasi atau Instansi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan laporan program penelitian Universitas Esa Unggul

Jakarta, 8 November 2022

Anggota,



(Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK)

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Decy Situngkir, SKM, M.KKK
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	Jabatan Struktural	-
5	NIP/NIK/No. identitas lainnya	217030666/0331128604
6	NIDN	0331128604
7	Tempat dan Tanggal Lahir	Tebing Tinggi, 31 Desember 1986
8	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
9	No. Telp/Faks.	(021) 5674223
10	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1 = \geq 40 orang
11	Mata Kuliah yang diampu	1. Dasar-dasar Keselamatan Kerja 2. Dasar-dasar Promosi Kesehatan 3. Ergonomi 4. Tanggap Darurat dan Manajemen Kebakaran

B. Riwayat Pendidikan

Program	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Sumatera Utara	Universitas Indonesia	
Bidang Ilmu	Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja		
Masa Studi	2005 - 2010	2013-2015	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Gambaran Stres Kerja Terapis Anak Autisme di Yayasan Terapi Anak Autisme Kecamatan Medan Baru di Medan Tahun 2010	Studi Keluhan Muskuloskeletal Pada Pramudi Bus Trans Jakarta Koridor IX (Pendekatan Ergonomi) Tahun 2015	
Nama Pembimbing/Promotor	Ir. Kalsum, M.Kes	Dr. Indri Hapsari Susilowati,SKM, M.KKK	

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun terakhir (Bukan Skripsi, Tesis maupun Disertasi)

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2017	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Hipertensi Pada Pekerja Di Pt Pulauintan Bajaperkasa Konstruksi Jakarta Tahun 2017	Universitas Esa Unggul	5.950.000
2	2019	Gambaran Penerapan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat Pada Stakeholder Di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara Tahun 2019		

3	2019	Faktor Prediksi Yang Berhubungan Dengan Kejadian Noise Induced Hearing Loss (NIHL) Pada Pekerja Di Workshop Lodan-9 Pt. Multikarya Asia Pasific Raya Tahun 2019	Universitas Esa Unggul	3.400.000
4	2020	Faktor-faktor yang berhubungan den Keluhan Muskuloskeletal pada Pekerja yang Bekerja dari Rumah	Mandiri	3.000.000
5	2021	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tidur Pekerja yang Bekerja dari Rumah	Universitas Esa Unggul	3.400.000

D. Pengalaman Pengabdian kepada Masyarakat dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2017	Sanitasi dan Air Bersih dalam Kegiatan MCK Umum di Kampung Suka Damai RT 06 RW06, Desa Pangkalan Kecamatan Teluk Naga	Mandiri	
2	2018	Promosi Kesehatan Mengenai Faktor Resiko Kanker Serviks pada Ibu-ibu RT Kembangan	Mandiri	
3	2018	Sosialisasi Deteksi Dini Kanker serviks dengan metode IVA	Mandiri	
4	2018	Promosi Kesehatan Tentang Personal Higiene Genetalia Pada Ibu-Ibu Rt 002/Rw003 Kelurahan Meruya Utara Kecamatan Kembangan Jakarta Barat	Mandiri	
5	2019	Penyuluhan Safety Riding Di Smk Lab School Tangerang Raya Tahun 2019	Mandiri	
6	2019	Program Peningkatan Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Remaja Di SMK Lab School Tangerang Raya Tahun 2019	Mandiri	
7	2021	Upaya antisipasi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perkantoran di Kantor Perkantas Jakarta tahun 2021	Mandiri	
8	2021	Edukasi Penerapan Ergonomi Dalam Pelaksanaan Learning From Home Untuk Pencegahan Keluhan Muskuloskeletal Pada Siswa SMP N 82 Jakarta Tahun 2021	Universitas Esa Unggul	

E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	2017	Usia, Aktivitas Fisik, Stress Pekerja dan Obesitas Berisiko terhadap kejadian hipertensi pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Jakarta Tahun 2017	Volume 5 No. 2 Desember 2017 ISSN: 2354 – 8932	Jurnal INOHIM

2	2018	Gambaran Stres Kerja Terapis Anak Autisme di Yayasan Terapi Anak Autisme Kecamatan Medan Baru di Medan Tahun 2010	Volume 15 Nomor 1 Januari 2018 ISSN : 1693-4466	Forum Ilmiah
3	2018	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Karyawan Di Unit Produksi 2 PT. Panata Jaya Mandiri Tangerang-Banten Tahun 2018	ISBN : 978-602-5596-02-5	Prosiding Seminar Kesehatan Nasional Masyarakat
4	2020	Program Peningkatan Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Remaja Di Smk X Tangerang Raya	Volume 3 No.1, terbit 1 April 2020	Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)
5	2020	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders Pada Unit Sortir Di Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tangerang. Tbk Tahun 2018	Volume 4 No. 2 , terbit 10 Mei Tahun 2020	Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health
6	2020	Respondent's Characteristic And Noise Intensity As Predicting Factors Of Noise Induced Hearing	Volume 9 No. 2, terbit 15 November 2020	The International Journal of Occupational Safety and Health
7	2021	Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Antisipasi Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja (Pak)	Volume 1 No. 2, terbit 20 Mei 2021	JPKM: Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat
8	2021	Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Lapangan Dompot Dhuafa Pada Masa Pandemi Covid 19	Volume 2 No.1 terbit Mei 2021	Health Publica
9	2021	The Difference Of Musculoskeletal Disorders Before And After Workplace Stretching Exercise	Volume 5 No. 2 terbit 8 November 2021	Journal of Vocational Health Studies
10	2021	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Anemia Pada Remaja Putri Usia 13-19 Tahun Di Poli Pkpr Puskesmas Kecamatan Kembangan	Volume 10 No.2 terbit	MIKKI (Majalah Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Indonesia)
11	2022	Edukasi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang Ergonomis	Volume 5 No. 2 terbit Juni 2022	To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat
12	2022	Edukasi Mengenai Hiperlipidemia dan Hiperglikemia Serta Cara Mengatasinya pada Pekerja Bongkar Muat	Volume 2 No.3 terbit Mei 2022	Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia

13	2022	Edukasi Etika Batuk, Bersin Dan Cuci Tangan Pakai Sabun Untuk Pencegahan Penularan Covid-19 Pada Siswa-Siswi	Volume 5 No.3 terbit Maret 2022	Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)
----	------	--	---------------------------------	---

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral presentation) dalam 5 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah	Jurnal Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	International Conference on Recent Innovations	Is driving experience really the most related factor to traffic accidents	September 2018/Jakarta
2	International Conference of Public Health	Determinants of Hearing Loss in Workers at Production Unit Of a Factory	November 2021

G. Karya Buku dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Buku	Jumlah Halaman	Penerbit

H. Perolehan HKI dalam 5-10 tahun terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Hipertensi pada Pekerja di PT Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi Jakarta Tahun 2017	2017	Karya ilmiah	EC00201706860
2	Edukasi Etika Batuk/ Bersin Dan Cuci Tangan Pakai Sabun Untuk Pencegahan Penularan Covid-19 Pada Siswa Di SMP N 82 Jakarta	2022	Laporan penelitian	EC00202215026
3	Etika Batuk Dan Bersin Dalam Pencegahan COVID-19	2022	Poster	EC00202215020,
4	Edukasi Penerapan Ergonomi Dalam Pelaksanaan Learning From Home Untuk Pencegahan Keluhan Muskuloskeletal Pada Siswa SMP N 82 Jakarta Tahun 2021	2022	Laporan penelitian	EC00202215024
5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Tidur Pada Pekerja Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Di Jabodetabek Tahun 2021	2022	Laporan penelitian	EC00202215025

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 tahun terakhir

No	Judul/Tema/Rekayasa Sosial	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
----	----------------------------	-------	------------------	-------------------

J. Penghargaan dalam 10 tahun terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

PANDUAN WAWANCARA MATURITY LEVEL-MANAGEMENT LEVEL

NO	DIMENSI	PANDUAN PERTANYAAN WAWANCARA	SAFETY MATURITY LEVEL GUIDANCE					COMMENT
			PATHOLOGICAL	REACTIVE	CALCULATIVE	PROACTIVE	DEGENERATIVE	
1	Komitmen	<p>Bagaimana manajemen Anda menunjukkan bahwa mereka secara pribadi berkomitmen terhadap keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Apa yang dilakukan manajer untuk menunjukkan komitmen keselamatan pribadi kepada tenaga kerja? Apakah mereka hanya melakukan apa yang diharuskan oleh peraturan atau apakah mereka menunjukkan kepedulian yang mendalam terhadap keselamatan?</p>	<p>Komitmen manajemen terhadap keselamatan tidak ada, manajemen sama sekali tidak peduli dengan keselamatan</p>	<p>Komitmen manajemen terhadap keselamatan tidak dipromosikan atau dipraktikkan secara nyata.</p> <p>Kebijakan keselamatan mungkin terlihat di tempat kerja dan dalam dokumentasi perusahaan tetapi manajemen tidak menunjukkan komitmen mereka melalui kata-kata dan tindakan mereka</p>	<p>Komitmen manajemen terhadap keselamatan tidak dipraktikkan secara nyata dan hanya diperkuat kepada tenaga kerja setelah suatu peristiwa.</p> <p>Manajemen cenderung menunjukkan komitmen mereka setelah suatu peristiwa atau secara lahiriah ketika pelanggan dan auditor hadir.</p>	<p>Komitmen manajemen terhadap keselamatan terkuat kepada tenaga kerja secara teratur.</p> <p>Komitmen terhadap keselamatan termasuk dalam kebijakan perusahaan dan ditunjukkan kepada tenaga kerja melalui tindakan, pengambilan keputusan, dan percakapan keselamatan rutin dengan staf di semua tingkatan.</p>	<p>Komitmen manajemen terhadap keselamatan dipraktikkan secara nyata, diperkuat dan ditunjukkan melalui tindakannya, dan dilakukan improvement dari waktu ke waktu</p>	

		<p>Apa yang biasanya memicu tindakan untuk meningkatkan keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Kapan organisasi menerapkan peningkatan keselamatan—hanya setelah sesuatu terjadi atau juga untuk mencegah sesuatu terjadi?</p>	<p>peningkatan keselamatan tidak dilakukan oleh management sama sekali</p>	<p>Peningkatan keselamatan biasanya dilakukan hanya setelah peristiwa berisiko tinggi terjadi (atau bila diwajibkan oleh peraturan).</p> <p>Tindakan diambil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • saat menghadapi temuan audit eksternal. • sebagai akibat dari kepentingan media. • setelah tindakan penegakan dari permintaan dan rekomendasi dari Regulator. • bila tidak dapat dihindari. 	<p>Peningkatan keselamatan biasanya dilakukan untuk mengurangi risiko tinggi.</p> <p>Tindakan yang diambil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dari temuan audit internal. • ketika tingkat peringatan terlampaui. • dari rekomendasi dari asosiasi staf. 	<p>Peningkatan keselamatan dilakukan secara proaktif untuk mengelola semua risiko ke tingkat yang dapat diterima.</p> <p>Tindakan diambil dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • laporan keselamatan. • pengamatan audit. • survei observasional proaktif seperti Line Operations Safety Audit (LOSA). • penilaian risiko. • pemantauan tren indikator kinerja keselamatan (SPI). • skema saran staf 	<p>peningkatan keselamatan dilakukan secara berkala dalam jangka waktu yang sudah ditentukan (misalnya 1 tahun sekali)</p> <p>peningkatan di berikan reward sehingga semua karyawan memiliki motivasi untuk melakukan peningkatan berkelanjutan dibidang keselamatan</p>	
		<p>Apa yang dilakukan manajer perusahaan Anda secara pribadi untuk memastikan keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah tenaga kerja mengakui komitmen pribadi manajer mereka untuk menjamin keselamatan?</p>	<p>manager tidak peduli dengan keselamatan selama dirinya tidak celaka</p>	<p>Manajemen tidak memiliki peran nyata dalam menjamin keselamatan.</p>	<p>Manajemen hanya menyediakan sumber daya untuk menjamin keselamatan.</p>	<p>Ada komitmen manajemen pribadi yang terlihat untuk memastikan keselamatan.</p>	<p>Manajemen mengendorse keselamatan dan promosikan keselamatan dibawah divisi yang dipimpinnya dan menjadikan HSE sebagai bagian dari KPI nya</p>	
		<p>Bagaimana Anda menggambarkan sikap rekan kerja Anda terhadap keselamatan? Ini berdasarkan apa? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai menyadari sikap rekan kerja mereka terhadap keselamatan dan bahaya serta risiko terkait?</p>	<p>manager tidak peduli bagaimana tim nya berperilaku selamat selama operasional lancar dan tidak ada kendala</p>	<p>Sikap tenaga kerja mengenai keselamatan tidak diketahui.</p>	<p>Ada kesadaran umum tentang persepsi tenaga kerja tentang keselamatan</p>	<p>Ada kesadaran yang baik tentang persepsi tenaga kerja tentang keselamatan.</p>	<p>management mengetahui secara detail mengenai perilaku timnya dan memberikan reward untuk tim yang menunjukan safety leadership</p>	

		<p>Apa kesan Anda tentang ketersediaan dana untuk keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Sumber daya keuangan apa yang tersedia untuk keselamatan dan untuk menerapkan peningkatan keselamatan?</p>	<p>tidak ada alokasi anggaran untuk HSE</p>	<p>Tidak ada perencanaan keuangan untuk kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan.</p> <p>Kegiatan keselamatan kekurangan sumber daya (misalnya, pelatihan yang ditangguhkan, penundaan dalam menangani laporan keselamatan, tindakan mitigasi yang ditangguhkan).</p>	<p>Ada perencanaan keuangan untuk kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan untuk memenuhi peraturan.</p> <p>Kegiatan manajemen keselamatan sehari-hari sedang dicapai tetapi dengan dana terbatas yang tersedia untuk peningkatan keselamatan.</p>	<p>Ada perencanaan keuangan untuk kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan untuk mengurangi risiko.</p> <p>Ada anggaran yang tersedia untuk kegiatan keselamatan termasuk peningkatan keselamatan, pelatihan, dan promosi keselamatan</p>	<p>Ada alokasi anggaran khusus untuk peningkatan peluang HSE, ada anggaran khusus untuk training dan improvement-improvement yang dilakukan semua karyawan</p>	
2	Justness	<p>Bagaimana perusahaan Anda mengenali perilaku aman? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan secara rutin mengakui dan menghargai perilaku aman atau tidak?</p>	<p>perilaku aman tidak dikenali semua orang tidak paham apa itu perilaku aman</p>	<p>Perilaku aman tidak diakui atau dihargai.</p> <p>Tidak ada pemahaman yang jelas tentang apa itu perilaku aman. Manajemen tidak menghargai perilaku aman.</p>	<p>Perilaku aman kadang-kadang diakui oleh manajemen.</p> <p>Manajemen menghargai perilaku keselamatan yang luar biasa, tetapi biasanya dikaitkan dengan keberhasilan operasional.</p>	<p>Perilaku aman secara konsisten dihargai dan diakui publik.</p> <p>Manajer secara rutin berjalan di lantai dan mengenali perilaku aman. Ada skema perusahaan yang digunakan di mana pekerja diakui melalui berbagai cara untuk menunjukkan perilaku keselamatan yang positif. Ada pemahaman yang jelas di seluruh organisasi tentang jenis perilaku keselamatan apa yang dianjurkan</p>	<p>manajer menunjukan perilaku yang mencontohkan perilaku aman dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berperilaku aman</p>	

		<p>Setelah insiden atau kecelakaan, bagaimana perilaku tidak aman ditangani? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan menangani perilaku tidak aman dengan cara yang adil dan konsisten?</p>	<p>perusahaan tidak melakukan investigasi kecelakaan untuk setiap kecelakaan kerja yang terjadi</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani secara tidak konsisten.</p> <p>Manajemen menggunakan penilaian pribadi tentang bagaimana mendisiplinkan pekerja yang berperilaku tidak aman. Tidak ada proses untuk menangani perilaku tidak aman.</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani berdasarkan keseriusan kejadian.</p> <p>Ada proses yang diterbitkan untuk menangani perilaku tidak aman tetapi tidak diterapkan secara konsisten. Tidak semua tenaga kerja mengetahui kebijakan disiplin.</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani dengan cara yang adil dan konsisten dengan standar yang sama di seluruh organisasi.</p> <p>Tenaga kerja menyadari kebijakan disiplin dan menyadari bahwa itu diterapkan secara konsisten</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani secara adil dan konsisten dan diberikan penghargaan dengan baik di seluruh organisasi</p> <p>manajer sudah terlatih untuk disiplin menerapkan disiplin terhadap perilaku tidak aman dan penerapannya diterapkan dengan konsisten dan peningkatan berkelanjutan</p>	
		<p>Apa fokus investigasi insiden atau kecelakaan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Apa yang dicari perusahaan saat menyelidiki insiden atau kecelakaan? Apakah mereka mencari akar penyebab dan mengambil tindakan untuk mencegah insiden lebih lanjut daripada mencari seseorang untuk disalahkan dan dihukum?</p>	<p>tidak dilakukan investigasi kecelakaan</p>	<p>Investigasi dilakukan untuk mengidentifikasi seseorang yang harus disalahkan daripada untuk menentukan akar penyebab.</p>	<p>Investigasi insiden serius menentukan akar penyebab tetapi masih lebih fokus pada siapa yang harus disalahkan.</p>	<p>Investigasi dilakukan untuk mengidentifikasi akar penyebab dan membuat rekomendasi.</p>	<p>investigasi dilakukan tidak hanya mencari akar penyebab masalah melainkan mencari tindakan perbaikan dan peningkatan berkelanjutan</p>	

		<p>Sejauh mana faktor organisasi dipertimbangkan ketika menyelidiki insiden atau kecelakaan? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan mempertimbangkan keputusan manajemen dan proses organisasi yang berkontribusi terhadap insiden atau kecelakaan?</p>	<p>Faktor organisasi tidak dipertimbangkan karena tidak dilakukan investigasi kecelakaan</p>	<p>Faktor organisasi tidak diperhitungkan selama investigasi.</p> <p>Hanya faktor-faktor yang terkait dengan tenaga kerja yang dipertimbangkan dalam investigasi insiden.</p>	<p>Faktor organisasi tidak diperhitungkan secara sistematis selama investigasi.</p> <p>Faktor-faktor organisasional hanya dimasukkan dalam penyelidikan ketika peran mereka dalam insiden itu jelas.</p>	<p>Faktor organisasi dinilai secara sistematis selama semua penyelidikan.</p> <p>Organisasi mempertimbangkan semua penyebab potensial dari insiden atau kecelakaan. Akar penyebab adalah fokus utama dan organisasi mencari faktor organisasi yang berkontribusi pada acara tersebut.</p>	<p>faktor organisasi menjadi faktor utama yang dilakukan penilaian ketika melakukan investigasi</p>	
3	Information	<p>Bagaimana masalah keselamatan dikomunikasikan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Bagaimana perusahaan menginformasikan tenaga kerja tentang masalah keselamatan? Apakah komunikasi disampaikan dalam satu arah saja atau disampaikan dengan cara yang lebih interaktif di mana umpan balik didorong?</p>	<p>tidak ada komunikasi untuk permasalahan HSE</p>	<p>Pendekatan untuk mengkomunikasikan masalah keselamatan tidak konsisten.</p> <p>Komunikasi dilakukan dengan cara termudah dan termurah tanpa mempertimbangkan target audiens.</p>	<p>Berbagai metode digunakan, tetapi hanya satu arah seperti mengirimkan pemberitahuan.</p> <p>Komunikasi disampaikan tetapi tanpa sarana untuk memverifikasi apakah telah dipahami.</p>	<p>Berbagai metode digunakan, khususnya ditujukan kepada khalayak sasaran yang berbeda dengan komunikasi dua arah (dialog/umpan balik).</p> <p>Komunikasi mencakup sarana untuk menerima umpan balik dengan komunikasi interaktif menjadi pendekatan yang disukai.</p>	<p>management mengalokasikan waktu khusus untuk berkomunikasi dengan dua arah terhadap pekerja dan mengambil dengan serius terhadap hasil diskusi yang dihasilkan untuk di follow up</p>	

		<p>Seberapa efektif komunikasi keselamatan perusahaan Anda? Mengapa Anda berpikir begitu?</p> <p>Minat utama: Apa pendapat orang yang diwawancarai tentang cara perusahaan mengomunikasikan masalah keselamatan sehubungan dengan konten dan pengiriman?</p>	<p>tidak ada komunikasi sama sekali dibidang keselamatan</p>	<p>Komunikasi keselamatan tidak efektif.</p> <p>Tidak ada pertimbangan kebutuhan untuk memeriksa apakah komunikasi diterima atau dipahami.</p>	<p>Efektivitas komunikasi keselamatan terbatas.</p> <p>Ada beberapa pemeriksaan apakah komunikasi diterima atau dipahami tetapi itu acak dan berdasarkan peluang.</p>	<p>Komunikasi keselamatan efektif.</p> <p>Ada program yang secara teratur memeriksa apakah komunikasi diterima, dipahami, dan ditingkatkan jika sesuai</p>	<p>semua komunikasi selalu di evaluasi efektivitasnya dan ada metode untuk memastikan semua informasi yang diterima semua karyawan sama</p>	
		<p>Jelaskan kesiadaan tenaga kerja untuk melaporkan masalah keselamatan. Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Apa yang dilaporkan tenaga kerja? Apakah mereka hanya melaporkan hal-hal yang harus mereka lakukan atau apakah mereka melaporkan potensi masalah keselamatan?</p>	<p>tenaga kerja tidak melaporkan mengenai masalah K3</p>	<p>Tenaga kerja enggan melaporkan masalah keselamatan.</p> <p>Tenaga kerja tidak selalu melaporkan masalah keselamatan karena pekerja takut akan hukuman. Tenaga kerja hanya melaporkan suatu peristiwa jika tidak dapat dihindari (tidak dapat disembunyikan).</p>	<p>Masalah keselamatan hanya dilaporkan setelah acara.</p> <p>Tenaga kerja hanya melaporkan setelah sesuatu yang buruk (peristiwa) terjadi. Tenaga kerja bersedia untuk melaporkan kejadian tetapi bukan potensi bahaya atau kondisi tidak aman.</p>	<p>Potensi masalah keselamatan dan nyaris celaka dilaporkan</p> <p>Semua masalah keselamatan dilaporkan secara teratur. Manajemen secara aktif mendorong staf untuk melaporkan masalah keselamatan. Tenaga kerja bersedia melaporkan masalah yang mereka alami secara pribadi.</p>	<p>semua masalah keselamatan dilaporkan dan management aktif memberikan motivasi untuk melaporkan semua tindakan tidak selamat dan nearmiss</p>	

		<p>Apakah tenaga kerja lebih memilih untuk tetap anonim saat melaporkan masalah keselamatan? Jika demikian, mengapa? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Kepercayaan apa yang dimiliki tenaga kerja terhadap keadilan sistem pelaporan?</p>	<p>tenaga kerja tidak pernah melaporkan terkait keselamatan karena mereka gak paham tentang keselamatan</p>	<p>Ketika masalah keselamatan dilaporkan, tenaga kerja lebih memilih untuk tetap anonim karena takut akan kerusakan karir atau hukuman</p> <p>Laporan diberikan secara anonim karena mereka takut perusahaan akan menghukum mereka atau rekan-rekan mereka akan memandang rendah mereka karena melaporkan. Ada kurangnya kepercayaan antara manajemen dan tenaga kerja.</p>	<p>Masalah keselamatan yang serius dilaporkan secara terbuka. Untuk kesalahan dan kesalahan, tenaga kerja terkadang lebih suka melaporkan secara anonim karena dapat merusak karir mereka.</p> <p>Beberapa laporan bersifat anonim karena takut diidentifikasi oleh rekan kerja.</p>	<p>Tenaga kerja secara terbuka melaporkan masalah keselamatan termasuk kesalahan dan kekeliruan.</p> <p>Tenaga kerja mempercayai sistem pelaporan dan dengan senang hati melaporkan sehingga dapat dilakukan tindak lanjut dan ada feedback. Tenaga kerja melihat manfaat dari pelaporan masalah keselamatan (bahkan masalah kecil).</p>	<p>tenaga kerja melaporkan semua isu keselamatan dan dengan senang hati memberikan masukan kepada management</p>	
		<p>Pernahkah Anda mengusulkan peningkatan keselamatan di area fungsional lain? Jika tidak, mengapa? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Apakah organisasi mendorong interaksi dan pertukaran informasi dan rekomendasi lintas disiplin dan area fungsional?</p>	<p>tidak pernah ada laporan keselamatan dalam organisasi</p>	<p>Pertukaran interdisipliner atau lintas fungsi tidak diterima. Masukan dari "orang luar" dianggap sebagai gangguan.</p>	<p>Manajemen meminta interaksi lintas disiplin atau area fungsional ketika tindakan korektif perlu diambil.</p>	<p>Pertukaran informasi atau rekomendasi lintas disiplin atau area fungsional selalu disambut baik. Masukan/kritik dari "orang luar" dianalisis dan perubahan dipertimbangkan jika sesuai.</p>	<p>Is setiap kritik ditanggapi serius oleh management dan management melakukan follow up</p>	

4	Awaraness	Apakah menurut Anda keselamatan masih dapat ditingkatkan di organisasi Anda? Bagaimana? Tolong beri contoh. Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai berpikir bahwa perusahaan sudah melakukan cukup untuk keselamatan atau bahwa perusahaan harus terus mencari peningkatan keselamatan lebih lanjut	organisasi tidak pernah berfikir untuk peningkatan terkait dengan HSE	Tidak perlu ditingkatkan. Ada pandangan bahwa organisasi ini cukup aman. Jadi, tidak ada pertimbangan untuk rencana peningkatan keselamatan.	Keselamatan dapat ditingkatkan dan diidentifikasi oleh tenaga kerja tetapi manajemen tidak selalu mengambil tindakan yang tepat. Organisasi secara teratur meninjau kinerja keselamatannya dan mengatasi tren yang merugikan tetapi tidak ada rencana peningkatan keselamatan.	Keselamatan dapat ditingkatkan dan manajemen menyediakan sarana khusus untuk mencapai ini Organisasi terus meninjau kinerja keselamatannya dan memantau serta mengelola risikonya. Rencana peningkatan keselamatan ditinjau dan diperbarui secara berkala.	peningkatan berkelanjutan didukung dan dialokasikan sumber daya khusus untuk pelaksanaan improvement tersebut	
		Bagaimana Anda biasanya menyadari masalah keselamatan baru? Tolong beri contoh.	tenaga kerja tidak peduli dengan masalah keselamatan	Tenaga kerja tidak menyibukkan diri dengan masalah keselamatan baru atau yang muncul. Tenaga kerja tidak diberitahu tentang masalah keselamatan baru atau tidak mudah untuk mengetahuinya.	Tenaga kerja tidak menyibukkan diri dengan masalah keselamatan baru atau yang muncul kecuali mereka terlibat dalam suatu insiden. Ada sangat sedikit komunikasi tentang masalah keselamatan baru kecuali jika ada peristiwa besar.	Tenaga kerja secara proaktif mencari masalah keselamatan baru dan yang muncul dan mendorong satu sama lain untuk melakukannya. Masalah keselamatan baru secara teratur dibagikan dan staf sepenuhnya menyadari risiko saat ini dan yang muncul.	tenaga kerja merasa bertanggung jawab terhadap setiap keselamatan baru, dan mereka menjadi leader terhadap keselamatan	

		<p>Bagaimana Anda menunjukkan komitmen pribadi Anda terhadap keselamatan kepada rekan kerja Anda? Tolong beri contoh. Istilah "rekan kerja" mengacu pada rekan-rekan dari tingkat organisasi yang sama atau supervisor.</p> <p>Minat utama: Apa yang dilakukan orang yang diwawancarai untuk menunjukkan komitmen keselamatan pribadi mereka kepada rekan-rekan mereka? Apakah mereka menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap keselamatan, atau apakah mereka hanya peduli dengan masalah operasional?</p>	<p>karyawan tidak tau apa itu keselamatan dan tidak menunjukkan komitmen terhadap keselamatan</p>	<p>Komitmen terhadap keselamatan tidak ditunjukkan.</p> <p>Prioritas diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memperhatikan keselamatan minimal</p>	<p>Komitmen terhadap keselamatan hanya ditunjukkan ketika masalah keselamatan tertentu menjadi perhatian mereka.</p> <p>Masalah keselamatan menjadi lebih menjadi prioritas ketika dampak pada pemberian layanan berkurang.</p>	<p>Komitmen terhadap keselamatan ditunjukkan secara nyata selama aktivitas sehari-hari dan tenaga kerja bersedia menyampaikan masalah keselamatan kepada rekan kerja dan manajemen mereka.</p> <p>Keselamatan adalah tanggung jawab bersama dan ada percakapan keselamatan rutin dengan rekan kerja.</p>	<p>karyawan berkomitmen terhadap keselamatan dan saling mendukung untuk melakukan keselamatan dan saling mengingatkan satu dengan lainnya</p>	
		<p>Bagaimana Anda mengidentifikasi dan mengatasi risiko keselamatan yang Anda hadapi dalam pekerjaan sehari-hari? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai sadar akan risiko keselamatan yang mereka hadapi secara rutin? Apakah mereka mencari cara untuk meningkatkan keselamatan? Kemungkinan jawaban meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mereka tidak sadar/tertarik • Mereka sadar dan dapat memberikan contoh yang relevan. 	<p>karaywan tidak perduli dengan masalah keselamatan</p>	<p>Tenaga kerja tidak menyadari risiko keselamatan yang mereka hadapi.</p>	<p>Tenaga kerja menyadari beberapa risiko keselamatan yang mereka hadapi tetapi tidak cenderung menyarankan peningkatan keselamatan. Tenaga kerja menyadari beberapa risiko keselamatan yang mereka hadapi tetapi tidak cenderung menyarankan peningkatan keselamatan.</p>	<p>Tenaga kerja sadar akan risiko keselamatan yang mereka hadapi dan selalu berusaha memberikan saran untuk meningkatkan keselamatan.</p>	<p>tenaga kerja selalu memberi saran untuk peningkatan berkelanjutan terkait dengan keselamatan</p>	

5	Adaptability	<p>Apa kontribusi tenaga kerja dalam mengembangkan peningkatan keselamatan? Tolong beri contoh. Kepentingan utama: Apakah tenaga kerja dikonsultasikan ketika peningkatan keselamatan sedang dikembangkan untuk menyumbangkan pengalaman dan pengetahuan mereka?</p>	<p>tenaga kerja tidak memberikan kontribusi terhadap pengembangan terkait keselamatan</p>	<p>Tenaga kerja tidak dikonsultasikan saat mengembangkan peningkatan keselamatan. Manajemen memutuskan peningkatan keselamatan</p>	<p>Masukan dari tenaga kerja diminta untuk pengembangan peningkatan keselamatan hanya ketika risiko menjadi tidak dapat diterima atau setelah insiden atau kecelakaan.</p> <p>Konsultasi tenaga kerja dilakukan setelah keputusan utama telah dibuat.</p>	<p>Masukan dari tenaga kerja diminta untuk pengembangan peningkatan keselamatan.</p> <p>Tenaga kerja berpartisipasi dalam komite keselamatan. Kelompok fokus dimulai untuk proyek peningkatan keselamatan.</p>	<p>tenaga kerja dan management berkolaborasi demi peningkatan berkelanjutan terkait keselamatan</p>	
		<p>Apakah tenaga kerja perlu menyimpang dari prosedur? Tolong beri contoh. Kepentingan utama: Apakah yang diwawancarai sadar dan mampu memberikan contoh penyimpangan dari prosedur?.</p>	<p>penyimpangan dari prosedur tidak diperdulikan tenaga kerja</p>	<p>Penyimpangan sering terjadi dan ini dianggap dapat diterima.</p> <p>Manajemen tidak tertarik untuk mencari contoh penyimpangan dari prosedur. Tenaga kerja tidak terbiasa dengan prosedur yang berlaku.</p>	<p>Penyimpangan kadang-kadang terjadi.</p> <p>Penyimpangan dilaporkan tetapi tidak selalu ditindaklanjuti dan terjadi kembali sebagai hasilnya.</p>	<p>Penyimpangan jarang terjadi, tetapi diangkat dan didiskusikan dengan manajemen.</p> <p>Prosedur diperbarui dan dikomunikasikan secara berkala.</p>	<p>management dan karyawan mengambil perhatian serius terhadap semua penyimpangan prosedur yang terjadi dan mencari tindakan perbaikan secara bersama dan melakukan peninjauan secara berkala</p>	

		<p>Bagaimana Anda tahu apakah pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan yang telah diterapkan perusahaan Anda efektif? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Bagaimana perusahaan memverifikasi apakah pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan benar-benar memiliki efek yang diinginkan?</p>	<p>management tidak melakukan pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan</p>	<p>Tidak ada proses untuk memantau efektivitas.</p> <p>Tidak ada tindak lanjut yang diambil.</p> <p>Organisasi menunggu insiden atau kecelakaan lain untuk memberi tahu mereka jika ada sesuatu yang salah.</p>	<p>Efektivitas bergantung pada pemantauan untuk pengurangan kejadian (insiden atau kecelakaan).</p> <p>Tidak ada tindak lanjut selain meninjau jumlah kejadian yang terjadi.</p>	<p>Proses dikembangkan untuk terus memantau dan menilai efektivitas</p> <p>Kontrol risiko keselamatan dan peningkatan keselamatan terus dinilai efektivitasnya. Ini termasuk audit rutin, pertemuan tim, tinjauan program.</p>	<p>proses dikembangkan terus menerus, audi dan management review dilakukan rutin dan difollow up sesuai dengan due date tanggal</p>	
6	Behaviour	<p>Apakah ada situasi di mana tenaga kerja menyimpang dari prosedur dan apakah manajemen menyadarinya? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai mengetahui "penyelesaian masalah" atau "kompromi keselamatan" dalam operasi sehari-hari? Bagaimana sikap manajemen terhadap penyimpangan tersebut? (Pastikan untuk mempertimbangkan pekerja kontrak.)</p>	<p>manajemen tidak menyadari tenaga kerja menyimpang dari prosedur, bahkan tidak peduli dengan perihal keselamatan</p>	<p>Penyimpangan dianggap normal dan manajemen tidak mengambil tindakan.</p> <p>Manajemen mengambil tindakan hukuman untuk penyimpangan yang mengakibatkan kerusakan atau penundaan yang mahal.</p> <p>Manajemen mengabaikan penyimpangan ketika ada manfaat bagi organisasi.</p>	<p>Penyimpangan kadang-kadang terjadi dan manajemen mengizinkan hal ini ketika nyaman untuk operasi</p> <p>Manajemen dan tenaga kerja memaafkan work-arounds yang mempercepat pekerjaan mendesak.</p> <p>Tindakan diambil untuk mengoreksi penyimpangan yang berkontribusi pada insiden signifikan.</p>	<p>Ketika ada kebutuhan untuk kemungkinan menyimpang, tenaga kerja menyampaikan hal ini kepada manajemen untuk mengambil tindakan.</p> <p>Tenaga kerja didorong untuk melaporkan penyimpangan dan menyarankan perbaikan.</p>	<p>manajemen mencari penyimpangan dan mendorong karyawan untuk menemukan penyimpangan dan management mencari solusi dan melakukan perbaikan bersama dengan karyawan</p>	

		<p>Apa yang Anda lakukan ketika Anda dihadapkan dengan operasi atau kegiatan yang tidak aman? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perilaku tidak aman yang disengaja diterima selama tidak menyebabkan insiden besar, atau sama sekali tidak dapat diterima?</p>	<p>karyawan tidak tau apa praktik yang tidak aman dan management tidak dapat diterima</p>	<p>Operasi atau aktivitas yang tidak aman tidak ditoleransi, selama tidak menyebabkan insiden.</p> <p>Jalan pintas, solusi, dan perilaku berisiko cukup normal karena itulah satu-satunya cara agar pekerjaan dapat diselesaikan. Manajer menyadari beberapa jalan pintas dan solusi yang diambil tetapi membiarkannya terjadi jika pekerjaan selesai lebih cepat.</p>	<p>Operasi atau aktivitas yang tidak aman tidak disarankan. Namun, perilaku tidak aman untuk kepentingan produktivitas atau efisiensi diperbolehkan. Beberapa contoh dapat diberikan</p> <p>Meskipun jalan pintas, solusi, dan perilaku berisiko tidak sering terjadi dan dihindari, terkadang mereka terbiasa menyelesaikan pekerjaan. Manajer cenderung mengecilkan hati mereka tetapi terkadang menutup mata</p>	<p>Operasi atau aktivitas yang tidak aman tidak ditoleransi dan tindakan diambil untuk mencegahnya sebanyak mungkin. Beberapa contoh dapat diberikan</p> <p>Jalan pintas, solusi, dan perilaku berisiko biasanya tidak terjadi dan baik manajer maupun rekan kerja kemungkinan besar akan menghentikannya jika mereka melihatnya.</p>	<p>praktik tidak aman di cegah, manager dan karyawan menganalisis kondisi dan potensi dari tindakan tidak selamat yang dimungkinkan dan memotivasi seluruh karyawan untuk menghentikan pekerjaan jika tidak aman dan memberikan reward kepada karyawan yang berani menghentikan pekerjaan jika tidak aman</p>	
		<p>Jelaskan dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan. Tolong beri contoh.</p> <p>Istilah "rekan kerja" mengacu pada orang-orang pada tingkat organisasi yang sama. Minat utama: Apakah orang yang diwawancarai didukung oleh rekan-rekan mereka ketika menangani masalah keselamatan:</p>	<p>tidak ada dukungan dari rekan kerja, karena semua tidak peduli dengan masalah keselamatan</p>	<p>Tidak ada dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan.</p> <p>Orang tersebut tidak merasa didukung. Mereka selalu perlu bertarung saat menangani masalah keselamatan.</p>	<p>Argumen yang kuat diperlukan untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan</p> <p>Orang tersebut perlu meyakinkan orang lain untuk mendapatkan dukungan mereka.</p>	<p>Dukungan mudah diperoleh dari dan didorong oleh rekan kerja saat menangani masalah keselamatan.</p> <p>Orang tersebut merasa sangat didukung karena rekan kerja dan atasan mereka juga berkomitmen terhadap keselamatan.</p>	<p>dukungan didukung oleh rekan kerja, atasan maupun bawahan dan diikat dalam sistem yang baik</p>	

PANDUAN WAWANCARA MATURITY LEVEL-MANAGEMENT LEVEL

NO	DIMENSI	PANDUAN PERTANYAAN WAWANCARA	SAFETY MATURITY LEVEL GUIDANCE					COMMENT
			PATHOLOGICAL	REACTIVE	CALCULATIVE	PROACTIVE	DEGENERATIVE	
1	Komitmen	<p>Bagaimana ada menunjukkan komitmen pribadi anda untuk masalah keselamatan, mohon berikan contoh</p> <p>Minat utama: Apa yang dilakukan orang yang diwawancarai untuk menunjukkan komitmen keselamatan pribadi mereka kepada tenaga kerja? Seberapa terlihat?</p>	<p>manajemen tidak memiliki komitmen kepada HSE</p>	<p>Komitmen terhadap keselamatan tidak dipromosikan atau dipraktikkan secara nyata.</p> <p>Kebijakan keselamatan mungkin terlihat di tempat kerja dan dalam dokumentasi perusahaan tetapi manajemen tidak menunjukkan komitmen mereka dalam kata-kata dan tindakan mereka</p>	<p>Komitmen terhadap keselamatan tidak dipraktikkan secara kasat mata dan hanya diperkuat pada tenaga kerja setelah suatu peristiwa.</p> <p>Manajemen cenderung menunjukkan komitmen mereka setelah suatu peristiwa atau secara lahiriah ketika pelanggan dan auditor hadir</p>	<p>Komitmen terhadap keselamatan dipraktikkan secara nyata dan diperkuat kepada tenaga kerja secara teratur.</p> <p>Manajemen memperkuat komitmen mereka terhadap keselamatan melalui tindakan, pengambilan keputusan, dan percakapan keselamatan reguler dengan staf di semua tingkatan.</p>	<p>Manajemen mendorong untuk pelaksanaan perbaikan berkelanjutan</p>	

	<p>Apa yang biasanya memicu tindakan untuk meningkatkan keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Kapan organisasi menerapkan peningkatan keselamatan—hanya setelah sesuatu terjadi atau juga untuk mencegah sesuatu terjadi?</p>	<p>tidak pernah ada tindakan untuk meningkatkan keselamatan</p>	<p>Peningkatan keselamatan biasanya dilakukan hanya setelah peristiwa berisiko tinggi terjadi (atau bila diwajibkan oleh peraturan).</p> <p>Tindakan diambil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • saat menghadapi temuan audit eksternal • sebagai akibat dari kepentingan media • setelah tindakan penegakan dari permintaan dan rekomendasi dari Regulator. • Ketika tidak bisa dihindari 	<p>Peningkatan keamanan biasanya dilakukan untuk mengurangi risiko tinggi.</p> <p>Tindakan diambil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dari temuan audit internal • ketika tingkat peringatan terlampaui • dari rekomendasi asosiasi staf 	<p>Peningkatan keselamatan dilakukan secara proaktif untuk mengelola semua risiko ke tingkat yang dapat diterima.</p> <p>Tindakan diambil dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • laporan keselamatan • pengamatan audit • survei observasional proaktif seperti Audit Keselamatan Operasi Jalur • penilaian risiko • pemantauan tren indikator kinerja keselamatan (SPI) • skema saran staf 	<p>peningkatan keselamatan dilakukan secara berkala dalam jangka waktu yang sudah ditentukan (misalnya 1 tahun sekali) peningkatan di berikan reward sehingga semua karyawan memiliki motivasi untuk melakukan peningkatan berkelanjutan dibidang keselamatan</p>	
	<p>Tindakan apa yang Anda, sebagai manajer, ambil untuk memastikan keselamatan? Tolong beri contoh</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai berpikir bahwa adalah tanggung jawab orang lain untuk memastikan keselamatan, atau dapatkah mereka merujuk pada tindakan yang telah mereka lakukan secara pribadi?</p>	<p>manajer tidak peduli dengan keselamatan selama dirinya tidak celaka</p>	<p>Manajemen bergantung pada manajer keselamatan dan tenaga kerja untuk memastikan keselamatan.</p>	<p>Peran manajemen hanya menyediakan sumber daya untuk menjamin keselamatan.</p>	<p>Manajemen mengakui tanggung jawab mereka untuk memastikan keselamatan, menyediakan sumber daya, dan mengevaluasi implikasi keselamatan dari keputusan mereka.</p>	<p>Manajemen mengendorse keselamatan dan promosikan keselamatan dibawah divisi yang dipimpinnya dan menjadikan HSE sebagai bagian dari KPI nya</p>	

		<p>Bagaimana Anda menggambarkan sikap tenaga kerja Anda terhadap keselamatan? Ini berdasarkan apa? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai menyadari sikap tenaga kerja terhadap keselamatan dan bahaya serta risiko terkait?</p>	<p>manager tidak perduli bagaimana tim nya berperilaku selamat selama oeprasional lancar dan tidak ada kendala</p>	<p>Sikap tenaga kerja mengenai keselamatan tidak diketahui</p> <p>Manajemen tidak secara aktif menilai atau mencari umpan balik tentang sikap tenaga kerja terhadap keselamatan</p>	<p>Manajemen memiliki kesadaran umum tentang sikap tenaga kerja mengenai keselamatan.</p> <p>Manajemen menilai sikap tenaga kerja terhadap keselamatan hanya berdasarkan survei staf.</p>	<p>Manajemen sepenuhnya menyadari sikap tenaga kerja tentang keselamatan.</p> <p>Manajemen secara teratur menilai sikap tenaga kerja terhadap keselamatan menggunakan metode yang berbeda seperti mengamati perilaku dan melakukan survei staf.</p>	<p>management mengetahui secara detail mengenai perilaku timnya dan memberikan reward untuk tim yang menunjukkan safety leadership</p>	
		<p>Tingkat kepentingan apa yang diberikan pada perencanaan keuangan untuk keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Sumber daya keuangan apa yang direncanakan atau tersedia untuk keselamatan dan untuk mengimplementasikan peningkatan keselamatan?</p>	<p>tidak ada alokasi anggaran untuk HSE</p>	<p>Tidak ada perencanaan keuangan untuk kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan.</p> <p>Kegiatan keselamatan kekurangan sumber daya (misalnya, pelatihan yang ditangguhkan, penundaan dalam menangani laporan keselamatan, tindakan mitigasi yang ditangguhkan).</p>	<p>Ada perencanaan keuangan untuk kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan untuk memenuhi peraturan.</p> <p>Kegiatan manajemen keselamatan sehari-hari sedang dicapai tetapi dengan dana terbatas yang tersedia untuk peningkatan keselamatan.</p>	<p>Ada perencanaan keuangan untuk kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan untuk mengurangi risiko.</p> <p>Ada anggaran yang tersedia untuk kegiatan keselamatan termasuk peningkatan keselamatan, pelatihan, dan promosi keselamatan.</p>	<p>Ada alokasi anggaran khusus untuk peningkatan peluang HSE, ada anggaran khusus untuk training dan improvement yang dilakukan semua karyawan</p>	

2	Justness	<p>Bagaimana perusahaan Anda mengenali perilaku aman? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan secara rutin mengakui dan menghargai perilaku aman atau tidak?</p>	<p>prilaku aman tidak pernah dikenali karena management tidak paham terhadap keselamatan</p>	<p>Perilaku aman tidak diakui atau dihargai.</p> <p>Tidak ada pemahaman yang jelas tentang apa itu perilaku aman. Manajemen tidak menghargai perilaku aman.</p>	<p>Perilaku aman kadang-kadang diakui oleh manajemen.</p> <p>Manajemen menghargai perilaku keselamatan yang luar biasa, tetapi biasanya dikaitkan dengan keberhasilan operasional.</p>	<p>Perilaku aman secara konsisten dihargai dan diakui publik.</p> <p>Manajer secara rutin turun di lapangan dan mengenali perilaku aman. Ada skema penghargaan untuk menghargai pekerja karena menunjukkan perilaku keselamatan yang positif. Ada pemahaman yang jelas di seluruh organisasi tentang jenis perilaku keselamatan apa yang dianjurkan.</p>	<p>manajer menunjukan prilaku yang mencontohkan prilaku aman dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berperilaku aman</p>	
		<p>Setelah insiden atau kecelakaan, bagaimana perilaku tidak aman ditangani? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan menangani perilaku tidak aman dengan cara yang adil dan konsisten?</p>	<p>perusahaan tidak melakukan investigasi kecelakaan untuk setiap kecelakaan kerja yang terjadi</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani secara tidak konsisten.</p> <p>Manajemen diharapkan menggunakan penilaian pribadi tentang bagaimana mendisiplinkan pekerja yang berperilaku tidak aman. Tidak ada proses untuk menangani perilaku tidak aman.</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani berdasarkan keseriusan kejadian.</p> <p>Ada proses yang diterbitkan untuk menangani perilaku tidak aman tetapi tidak diterapkan secara konsisten. Tidak semua tenaga kerja mengetahui kebijakan disiplin.</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani dengan cara yang adil dan konsisten dengan standar yang sama di seluruh organisasi.</p> <p>Manajer dilatih dalam penerapan praktis dari kebijakan disiplin. Tenaga kerja menyadari disiplin dan menyadari bahwa itu diterapkan secara konsisten</p>	<p>Perilaku tidak aman ditangani secara adil dan konsisten dan diberikan penghargaan dengan baik di seluruh organisasi</p> <p>manajer sudah terlatih untuk disiplin menerapkan disiplin terhadap prilaku tidak aman dan penerapannya diterapkan dengan konsisten dan peningkatan berkelanjutan</p>	

		<p>Apa fokus investigasi insiden atau kecelakaan Anda? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apa yang dicari perusahaan saat menyelidiki insiden atau kecelakaan: Apakah mereka mencari akar penyebab dan mengambil tindakan untuk mencegah insiden lebih lanjut, daripada seseorang untuk disalahkan dan dihukum?</p>	<p>tidak dilakukan investigasi kecelakaan</p>	<p>Investigasi dilakukan untuk mengidentifikasi seseorang yang harus disalahkan daripada untuk menentukan akar penyebab.</p>	<p>Investigasi insiden serius menentukan akar penyebab tetapi masih lebih fokus pada siapa yang harus disalahkan.</p>	<p>Investigasi dilakukan untuk mengidentifikasi akar penyebab dan membuat rekomendasi.</p>	<p>investigasi dilakukan tidak hanya mencari akar penyebab masalah melainkan mencari tindakan perbaikan</p>	
		<p>Sejauh mana faktor organisasi dipertimbangkan ketika menyelidiki insiden atau kecelakaan? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan mempertimbangkan keputusan manajemen dan proses organisasi yang berkontribusi terhadap insiden atau kecelakaan?</p>	<p>Faktor organisasi tidak dipertimbangkan karena tidak dilakukan investigasi kecelakaan</p>	<p>Faktor organisasi tidak diperhitungkan selama investigasi.</p> <p>Hanya faktor-faktor yang terkait dengan tenaga kerja yang dipertimbangkan dalam investigasi insiden.</p>	<p>Faktor organisasi tidak diperhitungkan secara sistematis selama investigasi.</p> <p>Faktor-faktor organisasional hanya dimasukkan dalam penyelidikan ketika peran mereka dalam insiden itu jelas.</p>	<p>Faktor organisasi dinilai secara sistematis selama semua penyelidikan.</p> <p>Organisasi mempertimbangkan semua penyebab potensial dari insiden atau kecelakaan. Akar penyebab adalah fokus utama dan mencari faktor organisasi yang berkontribusi pada acara tersebut.</p>	<p>faktor organisasi menjadi faktor utama yang dilakukan penilaian ketika melakukan investigasi</p>	

3	Information	<p>Bagaimana masalah keamanan dikomunikasikan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Bagaimana perusahaan menginformasikan tenaga kerja tentang masalah keselamatan? Apakah komunikasi disampaikan dalam satu arah saja atau lebih interaktif di mana umpan balik didorong?</p>	<p>tidak ada komunikasi untuk permasalahan HSE</p>	<p>Pendekatan untuk mengkomunikasikan masalah keselamatan tidak konsisten.</p> <p>Komunikasi dilakukan dengan cara termudah dan termurah tanpa mempertimbangkan target audiens.</p>	<p>Berbagai metode digunakan, tetapi hanya satu arah, seperti mengirimkan pemberitahuan.</p> <p>Komunikasi disampaikan tetapi tanpa sarana untuk memverifikasi apakah telah dipahami.</p>	<p>Berbagai metode digunakan, khususnya ditujukan kepada khalayak sasaran yang berbeda dengan komunikasi dua arah (dialog/umpan balik).</p> <p>Komunikasi mencakup sarana untuk menerima umpan balik dengan komunikasi interaktif menjadi pendekatan yang disukai.</p>	<p>management mengalokasikan waktu khusus untuk berkomunikasi dengan dua arah terhadap pekerja dan mengambil dengan serius terhadap hasil diskusi yang dihasilkan untuk di follow up</p>	
		<p>Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas komunikasi Anda? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perusahaan secara sistematis mengevaluasi apakah pesan didengar dan dipahami oleh khalayak sasaran yang berbeda?</p>	<p>komunikasi tidak dievaluasi keefektifitasnya</p>	<p>Tidak ada evaluasi efektivitas.</p> <p>Tidak ada pertimbangan kebutuhan untuk memeriksa apakah komunikasi diterima atau dipahami.</p>	<p>Evaluasi efektivitas yang tidak sistematis.</p> <p>Ada beberapa pemeriksaan apakah komunikasi diterima atau dipahami tetapi itu acak dan berdasarkan peluang.</p>	<p>Evaluasi efektivitas secara sistematis.</p> <p>Ada program yang secara teratur memeriksa apakah komunikasi diterima, dipahami, dan ditingkatkan jika sesuai.</p>	<p>semua komunikasi selalu di evaluasi efektivitasnya dan ada metode untuk memastikan semua informasi yang diterima semua karyawan sama</p>	

		<p>Jelaskan kesediaan tenaga kerja untuk melaporkan masalah keselamatan. Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Apa yang dilaporkan oleh tenaga kerja: apakah mereka hanya melaporkan hal-hal yang harus mereka lakukan atau apakah mereka melaporkan potensi masalah keselamatan?</p>	<p>tenaga kerja tidak melaporkan mengenai masalah K3</p> <p>Tenaga kerja enggan melaporkan masalah keselamatan.</p> <p>Tenaga kerja tidak selalu melaporkan masalah keselamatan. Tenaga kerja hanya melapor sebelum audit atau ketika tidak dapat dihindari (tidak dapat disembunyikan)</p>	<p>Masalah keamanan hanya dilaporkan setelah acara.</p> <p>Tenaga kerja hanya melaporkan setelah sesuatu yang buruk (peristiwa) terjadi. Tenaga kerja bersedia untuk melaporkan kejadian tetapi bukan potensi bahaya atau kondisi tidak aman.</p>	<p>Potensi masalah keselamatan dan nyaris celaka dilaporkan.</p> <p>Semua masalah keselamatan dilaporkan secara teratur sebagai hasil dari budaya keselamatan yang kuat. Manajemen secara aktif mendorong tenaga kerja untuk melaporkan masalah keselamatan</p>	<p>semua masalah keselamatan dilaporkan dan manajemen aktif memberikan motivasi untuk melaporkan semua tindakan tidak selamat dan nearmiss</p>	
		<p>Apakah tenaga kerja lebih memilih untuk tetap anonim saat melaporkan masalah keselamatan? Jika demikian mengapa? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Kepercayaan apa yang dimiliki tenaga kerja terhadap keadilan sistem pelaporan?</p>	<p>karyawan tidak melaporkan kejadian kecelakaan karena manajemen akan memberikan punishment</p> <p>Ada kurangnya kepercayaan antara manajemen dan tenaga kerja. Kerahasiaan telah dilanggar di masa lalu.</p>	<p>Ketika masalah keselamatan dilaporkan, tenaga kerja lebih memilih untuk tetap anonim.</p> <p>Beberapa laporan bersifat anonim karena takut diidentifikasi oleh rekan kerja.</p>	<p>Masalah keamanan yang serius dilaporkan secara terbuka. Untuk kesalahan dan kesalahan, tenaga kerja terkadang lebih suka melaporkan secara anonim.</p> <p>Tenaga kerja secara terbuka melaporkan masalah keselamatan termasuk kesalahan dan kekeliruan.</p> <p>Tenaga kerja mempercayai sistem pelaporan dan dengan senang hati melaporkan sehingga dapat dilakukan tindak lanjut dan ada feedback. Tenaga kerja melihat manfaat dari melaporkan masalah keselamatan—bahkan masalah kecil.</p>	<p>tenaga kerja melaporkan semua isu keselamatan dan dengan senang hati memberikan masukan kepada manajemen</p>	

		<p>Manfaat apa yang diperoleh perusahaan Anda dari laporan keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Manfaat seperti apa yang diharapkan orang yang diwawancarai dari laporan keselamatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • untuk mengidentifikasi bahaya/risiko sebelum insiden atau kecelakaan terjadi dan/atau • melakukan perbaikan keselamatan pada prosedur, proses, peralatan atau pelatihan? 	<p>tidak pernah ada laporan keselamatan dalam organisasi</p>	<p>Laporan keselamatan membantu mengidentifikasi risiko serupa setelah kecelakaan dan sebagian besar bersifat reaktif.</p> <p>Laporan keselamatan hanya terkait dengan peristiwa dan tidak mengidentifikasi peningkatan keselamatan.</p>	<p>Laporan keselamatan membantu mengidentifikasi risiko serupa setelah insiden dan kejadian nyaris celaka.</p> <p>Laporan keselamatan mengidentifikasi masalah dengan proses, prosedur, dan peralatan.</p>	<p>Laporan keselamatan membantu mengidentifikasi potensi risiko dan peluang untuk perbaikan berkelanjutan.</p> <p>Laporan keselamatan digunakan untuk menyarankan peningkatan keselamatan.</p>	<p>laporan keselamatan digunakan untuk peluang perbaikan dan management menyediakan alokasi anggaran khusus untuk perbaikan berkelanjutan tersebut</p>	
		<p>Apa yang membuat Anda yakin akan efektivitas sistem pelaporan Anda? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah kepercayaan mereka didasarkan pada sistem pengumpulan laporan sukarela dan bukan hanya yang harus dilaporkan?</p>	<p>tidak ada pelaporan kecelakaan maupun nearmiss dan pelaporan keselamatan lainnya</p>	<p>Keyakinan terhadap sistem pelaporan didasarkan pada sistem pelaporan yang digunakan.</p>	<p>Keyakinan terhadap sistem pelaporan didasarkan pada jumlah laporan dan belum tentu kualitas dan isi laporan.</p>	<p>Ada kepercayaan dalam sistem pelaporan karena memberikan informasi yang berguna termasuk rincian kesalahan dan nyaris celaka.</p>	<p>ada kepercayaan dan hasil laporan dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan</p>	
4	Awaraness	<p>Apakah menurut Anda keselamatan masih dapat ditingkatkan di organisasi Anda? Bagaimana? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah mereka berpikir bahwa perusahaan sudah melakukan cukup untuk keselamatan atau bahwa perusahaan harus terus mencari peningkatan keselamatan lebih lanjut?</p>	<p>organisasi tidak pernah berfikir untuk peningkatan terkait dengan HSE</p>	<p>Tidak perlu ditingkatkan.</p> <p>Ada pandangan bahwa organisasi ini cukup aman. Jadi, tidak ada pertimbangan untuk rencana peningkatan keselamatan.</p>	<p>Keselamatan dapat ditingkatkan, tetapi manajemen tidak selalu mengambil tindakan yang tepat.</p> <p>Organisasi secara teratur meninjau kinerja keselamatannya dan mengatasi tren yang merugikan tetapi tidak ada rencana peningkatan keselamatan.</p>	<p>Keselamatan dapat ditingkatkan dan manajemen menyediakan sarana khusus untuk mencapai hal ini.</p> <p>Organisasi terus meninjau kinerja keselamatannya dan memantau serta mengelola risikonya. Rencana peningkatan keselamatan ditinjau dan diperbarui secara berkala.</p>	<p>peningkatan berkelanjutan didukung dan dialokasikan sumber daya khusus untuk pelaksanaan improvement tersebut</p>	

		<p>Bagaimana Anda biasanya menyadari masalah keamanan baru? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai sadar dan mampu memberikan contoh bahaya baru dan risiko terkait dalam operasi sehari-hari?</p>	<p>management tidak peduli dengan masalah keselamatan</p>	<p>Manajemen tidak mencari masalah keamanan baru atau yang muncul.</p> <p>Manajemen tidak mendorong tenaga kerja untuk mengangkat masalah keselamatan.</p> <p>Manajemen bergantung pada tenaga kerja untuk melaporkan masalah keselamatan baru dan yang muncul.</p>	<p>Manajemen tidak secara proaktif mencari masalah keselamatan yang muncul tetapi bereaksi begitu peristiwa telah terjadi.</p> <p>Manajemen hanya mendorong tenaga kerja untuk mengangkat masalah keselamatan saat terjadi insiden.</p> <p>Manajemen mencari masalah keselamatan dari sumber internal saja.</p>	<p>Manajemen secara proaktif mencari masalah keselamatan yang muncul dan mendorong staf untuk mengangkat masalah.</p> <p>Manajemen mendorong tenaga kerja untuk mengangkat masalah keselamatan karena mereka tahu bahwa tindakan akan diambil yang akan mengarah pada peningkatan keselamatan.</p> <p>Manajemen secara aktif mencari masalah keselamatan dari sumber internal.</p>	<p>management memberikan reward untuk staff yang mengangkat masalah keselamatan dan mencari sendiri masalah keselamatan</p>	
--	--	--	---	---	---	--	---	--

	<p>Istilah "rekan kerja" mengacu pada rekan-rekan dari tingkat manajemen yang sama atau manajer atasan, bukan bawahan.</p> <p>Minat utama: Apa yang dilakukan orang yang diwawancarai untuk menunjukkan komitmen keselamatan pribadi mereka kepada rekan-rekan mereka? Apakah mereka menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap keselamatan, atau apakah mereka hanya peduli dengan masalah operasional?</p>	<p>semua manager tidak menunjukan kepedulian kepada masalah keselamatan</p>	<p>Mereka lebih fokus pada masalah operasional daripada masalah keselamatan.</p> <p>Target layanan operasional adalah prioritas dengan sangat sedikit perhatian yang diberikan pada keselamatan ketika hal itu membahayakan pemberian layanan atau mahal.</p>	<p>Mereka menunjukkan komitmen mereka terhadap keselamatan hanya ketika masalah keamanan tertentu menjadi perhatian mereka.</p> <p>Manajer fokus pada masalah operasional dan hanya menangani masalah keselamatan ketika suatu peristiwa terjadi.</p>	<p>Komitmen mereka terhadap keselamatan secara nyata ditunjukkan oleh pengambilan keputusan operasional yang berfokus pada masalah keselamatan.</p> <p>Keselamatan adalah tanggung jawab bersama dan ada percakapan keselamatan reguler antara manajer. Manajer terbuka dalam menyampaikan masalah keselamatan kepada rekan kerja mereka dan kepada manajemen senior.</p>	<p>management berkomitmen terhadap keselamatan dan saling mendukung untuk melakukan keselamatan dan saling mengingatkan satu dengan lainnya</p>	
	<p>Bagaimana Anda mengidentifikasi dan mengelola risiko keselamatan yang dihasilkan dari keputusan bisnis Anda? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai menyadari risiko yang disebabkan oleh keputusan mereka? Jawaban bisa berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mereka tidak sadar/tertarik. • Mereka sadar dan dapat memberikan contoh yang relevan. Mereka juga mengevaluasi keputusan mereka. 	<p>management tidak perduli dengan masalah keselamatan</p>	<p>Keputusan manajemen tidak dipertanyakan dampaknya terhadap keselamatan.</p>	<p>Manajemen menyadari bahwa beberapa keputusan mereka mungkin berdampak pada keselamatan tetapi tidak secara rutin dinilai.</p>	<p>Manajemen menyadari bahwa keputusan mereka mungkin berdampak pada keselamatan dan sebagai hasilnya, keputusan selalu dinilai dampaknya terhadap keselamatan.</p>	<p>management setiap mengambil keputusan selalu meminta pertimbangan dari tim keselamatan, jika memang tidak mendukung keselamatan maka mereka akan menunda dan melakukan assessment kembali</p>	

5	Adaptability	<p>Apa kontribusi tenaga kerja dalam mengembangkan peningkatan keselamatan? Tolong beri contoh.</p> <p>Minat utama: Apakah tenaga kerja dikonsultasikan ketika peningkatan keselamatan dikembangkan untuk menyumbangkan pengalaman dan pengetahuan mereka?</p>	<p>tenaga kerja tidak memberikan kontribusi terhadap pengembangan terkait keselamatan</p>	<p>Tenaga kerja tidak dikonsultasikan saat mengembangkan peningkatan keselamatan.</p> <p>Manajemen memutuskan peningkatan keselamatan</p>	<p>Masukan dari tenaga kerja diminta untuk pengembangan peningkatan keselamatan hanya ketika risiko menjadi tidak dapat diterima atau setelah insiden atau kecelakaan.</p> <p>Konsultasi tenaga kerja dilakukan setelah keputusan utama telah dibuat.</p>	<p>Masukan dari tenaga kerja diminta untuk pengembangan peningkatan keselamatan.</p> <p>Tenaga kerja berpartisipasi dalam komite keselamatan. Kelompok fokus dimulai untuk proyek peningkatan keselamatan.</p>	<p>tenaga kerja dan management berkolaborasi demi peningkatan berkelanjutan terkait keselamatan</p>	
		<p>Apakah tenaga kerja perlu menyimpang dari prosedur? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah orang yang diwawancarai sadar dan mampu memberikan contoh penyimpangan dari prosedur?</p>	<p>penyimpangan dari prosedur tidak diperdulikan tenaga kerja</p>	<p>Penyimpangan dari prosedur dilarang agar tidak terjadi.</p> <p>Manajemen tidak tertarik untuk mencari contoh penyimpangan dari prosedur. Manajemen tidak terbiasa dengan prosedur yang berlaku.</p>	<p>Penyimpangan dari prosedur kadang-kadang terjadi. Jika itu terjadi, tidak ada penyelidikan yang dilakukan.</p> <p>Prosedur baru pada awalnya diuji, tetapi tidak ditinjau secara teratur. Penyimpangan diabaikan atau tidak dilaporkan, dan akibatnya terulang kembali.</p>	<p>Ketika penyimpangan dari prosedur terjadi, itu diselidiki dan tindakan korektif diambil.</p> <p>Investigasi fokus pada mengapa penyimpangan tersebut terjadi menggunakan analisis akar penyebab. Prosedur ditinjau dan/atau diuji secara berkala untuk penerapan dan kesesuaian; perubahan dikomunikasikan.</p>	<p>management mengambil perhatian serius terhadap semua penyimpangan prosedur yang terjadi dan mencari tindakan perbaikan secara bersama dan melakukan peninjauan secara berkala</p>	

		<p>Bagaimana Anda mengetahui apakah pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan yang telah Anda terapkan efektif? Tolong beri contoh.</p> <p>Keperluan utama: Bagaimana perusahaan memverifikasi apakah pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan benar-benar memiliki efek yang diinginkan?</p>	<p>management tidak melakukan pengendalian risiko dan peningkatan keselamatan</p>	<p>Tidak ada proses untuk memantau efektivitas.</p> <p>Tidak ada tindak lanjut yang diambil.</p> <p>Organisasi menunggu insiden atau kecelakaan lain untuk memberi tahu mereka jika ada sesuatu yang salah.</p>	<p>Efektivitas bergantung pada pemantauan untuk pengurangan kejadian (insiden atau kecelakaan).</p> <p>Tidak ada tindak lanjut selain meninjau jumlah kejadian yang terjadi.</p>	<p>Proses dikembangkan untuk terus memantau dan menilai efektivitas</p> <p>Kontrol risiko keselamatan dan peningkatan keselamatan terus dinilai efektivitasnya. Ini termasuk audit rutin, rapat tim, dan tinjauan program.</p>	<p>proses dikembangkan terus menerus, audi dan management review dilakukan rutin dan difollow up sesuai dengan due date tanggal</p>	
6	Behaviour	<p>Apakah ada situasi di mana manajemen menyadari tenaga kerja menyimpang dari prosedur? Tolong beri contoh.</p> <p>Keperluan utama: Apakah orang yang diwawancarai mengetahui "work-arounds" atau tenaga kerja tidak mengikuti prosedur dalam operasi sehari-hari dan mampu memberikan contoh? (Pastikan untuk mempertimbangkan tenaga kerja kontrak.)</p>	<p>manajemen tidak menyadari tenaga kerja menyimpang dari prosedur, bahkan tidak peduli dengan perihal keselamatan</p>	<p>Manajemen menghindari mencari penyimpangan dan ketika mereka menyadarinya, tidak mengambil tindakan apa pun</p> <p>Manajemen mengambil tindakan hukuman untuk penyimpangan yang mengakibatkan kerusakan atau penundaan yang mahal. Manajemen mengabaikan penyimpangan ketika ada manfaat bagi organisasi.</p>	<p>Manajemen menyadari adanya penyimpangan dan hanya mengambil tindakan jika operasinya nyaman.</p> <p>Manajemen memaafkan work-arounds yang mempercepat pekerjaan mendesak. Tindakan diambil untuk memperbaiki penyimpangan yang berkontribusi pada insiden signifikan</p>	<p>Manajemen mencari penyimpangan dan mengambil tindakan untuk mengatasi akar penyebab untuk mencegah terulangnya kembali.</p> <p>Tenaga kerja didorong untuk melaporkan penyimpangan dan menyarankan perbaikan</p>	<p>manajemen mencari penyimpangan dan mendorong karyawan untuk menemukan penyimpangan dan management mencari solusi dan melakukan perbaikan bersama dengan karyawan</p>	

	<p>Apa yang Anda lakukan ketika dihadapkan dengan praktik yang tidak aman? Tolong beri contoh.</p> <p>Kepentingan utama: Apakah perilaku tidak aman diterima selama tidak mengarah pada kejadian yang tidak diinginkan atau sama sekali tidak dapat diterima?</p>	<p>management tidak tau apa praktik yang tidak aman dan management tidak dapat diterima</p>	<p>Selama tidak ada insiden yang terjadi, manajemen menerima praktik yang tidak aman</p> <p>Manajemen mengizinkan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sesuka mereka selama tidak menyebabkan kerusakan.</p>	<p>Manajemen akan menghentikan praktik yang tidak aman ketika keuntungan atau efisiensi tidak dipertaruhkan.</p> <p>Manajemen mengabaikan praktik tidak aman yang mempercepat pekerjaan mendesak.</p>	<p>Praktik tidak aman segera dihentikan, karena manajemen tidak menerima praktik tidak aman apa pun.</p> <p>Semua staf diberdayakan untuk berhenti bekerja dan melaporkan praktik yang tidak aman. Manajemen mengambil tindakan segera untuk memperbaiki kondisi tidak aman terlepas dari urgensi tugas.</p>	<p>praktik tidak aman di cegah, manager menganalisis kondisi dan potensi dari tindakan tidak selamat yang dimungkinkan dan memotivasi seluruh karyawan untuk menghentikan pekerjaan jika tidak aman dan memberikan reward kepada karyawan yang berani menghentikan pekerjaan jika tidak aman</p>	
	<p>BeM03 (BeW03): Jelaskan dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan. Tolong beri contoh.</p> <p>Istilah "rekan kerja" mengacu pada rekan-rekan dari tingkat manajemen yang sama atau manajer yang lebih tinggi. Itu tidak mengacu pada orang-orang bawahan.</p> <p>Minat utama: Apakah orang yang diwawancarai didukung oleh rekan kerja dan atasannya saat menangani masalah keselamatan?</p>	<p>tidak ada dukungan dari rekan kerja, karena semua tidak peduli dengan masalah keselamatan</p>	<p>Tidak ada dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan.</p> <p>Orang tersebut tidak merasa didukung. Mereka selalu perlu bertarung saat menangani masalah keamanan.</p>	<p>Argumen yang kuat diperlukan untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menangani masalah keselamatan.</p> <p>Orang tersebut perlu meyakinkan orang lain untuk mendapatkan dukungan mereka.</p>	<p>Dukungan mudah diperoleh dari dan didorong oleh rekan kerja saat menangani masalah keselamatan.</p> <p>Orang tersebut merasa sangat didukung karena rekan kerja dan atasan mereka juga berkomitmen terhadap keselamatan.</p>	<p>dukungan didukung oleh rekan kerja, atasan maupun bawahan dan diikat dalam sistem yang baik</p>	