

Follow-up Training Course on Reactor Engineering 2025
Kawasan Sains dan Teknologi B.J. Habibie, Serpong, Tangerang Selatan Indonesia

Safety Culture and Safety Leadership

Deswandri
Pusat Riset Teknologi Reaktor Nuklir
ORTN - BRIN

Introduction

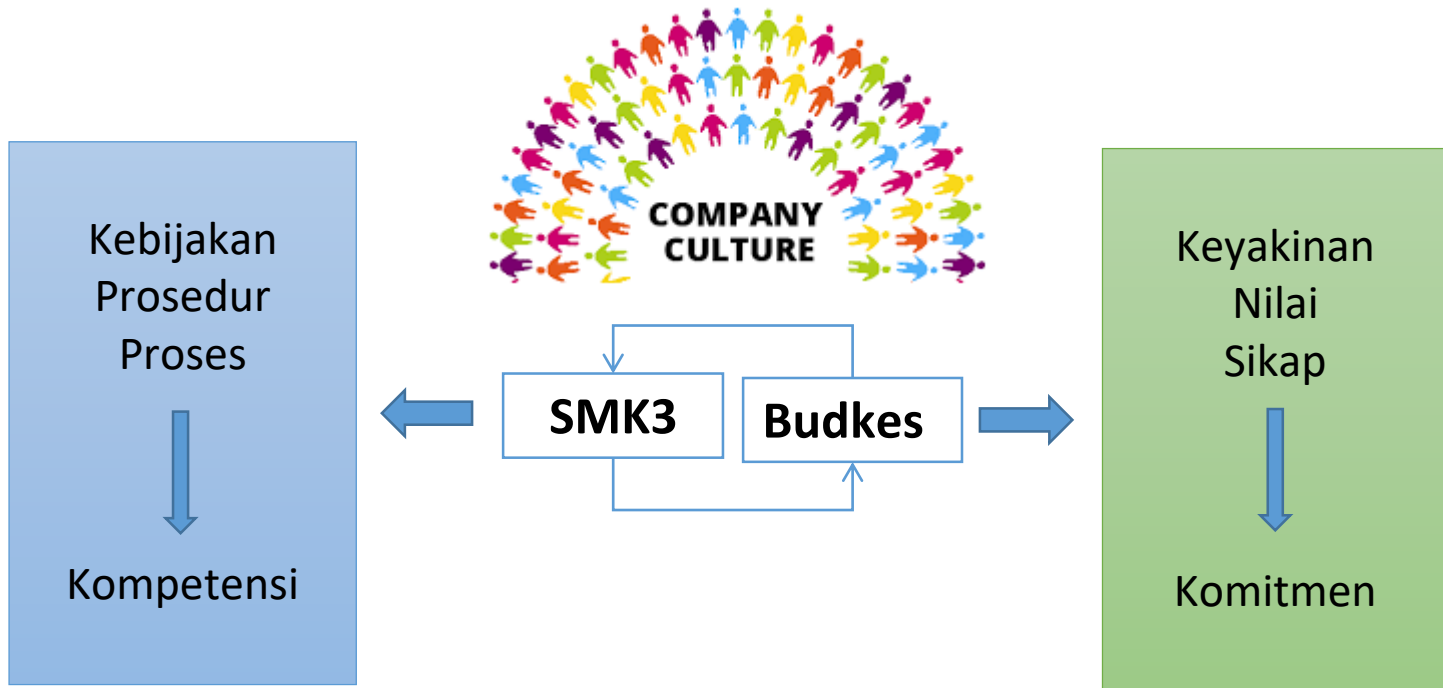
Definisi Keselamatan

Keselamatan (Safety)

- ❖ Keadaan selamat; bebas dari kejadian atau risiko cedera, bahaya, atau kerusakan/kehilangan.
- ❖ Tindakan untuk menjaga tetap selamat (<http://www.dictionary.com/browse/safety>)

- Keselamatan Kerja: tindakan **perlindungan bagi pekerja** dari **penyakit, cedera, cacat dan kematian pada saat melaksanakan pekerjaan** yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- Keselamatan Nuklir: pencapaian kondisi operasi yang tepat, pencegahan kecelakaan dan mitigasi konsekuensi kecelakaan untuk **melindungi pekerja, masyarakat dan lingkungan dari bahaya radiasi yang tidak semestinya**. (IAEA Safety Glossary)
- Keselamatan Radiasi: isu keselamatan yang berkaitan **dengan paparan radiasi yang timbul dari penanganan bahan radioaktif dan paparan sinar x** dari mesin sinar-x, mikroskop elektron, akselerator partikel, pembangkit energi atom, ledakan nuklir atau kecelakaan dll. (<https://www.safeopedia.com>)
- Keselamatan Lingkungan: **perlindungan terhadap lingkungan** dari pencemaran **bahan-bahan berbahaya dan beracun**.

Sistem Manajemen Keselamatan VS Budaya Keselamatan



Sistem Manajemen Keselamatan (SMK3) merepresentasikan **kompetensi atau kemampuan organisasi** dalam mengelola keselamatan.

Budaya keselamatan **sulit berkembang** dalam organisasi **yang tidak baik** dalam mengelola keselamatan.

Budaya Keselamatan merefleksikan **komitmen organisasi dan individu** dalam mengelola keselamatan serta **bertindak atas dasar** keselamatan.

Budaya Keselamatan (Persepsi Umum)

Budaya dimana:

- ❖ Keselamatan dipandang sebagai sesuatu hal yang penting dan serius oleh manajemen dan seluruh pegawai.
- ❖ Sasaran keselamatan sudah ditetapkan dan seluruh pekerjaan/kegiatan berkomitmen untuk mencapai sasaran tersebut.
- ❖ Seluruh pegawai dilatih dan didorong untuk berpikir dan bekerja secara selamat setiap saat.
- ❖ Biaya untuk keselamatan dipandang sebagai biaya lumrah yang tidak membebani biaya produksi atau mengurangi keuntungan.
- ❖ Tersedia sistem untuk melaporkan masalah keselamatan.
- ❖ Keselamatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam setiap kegiatan institusi.
- ❖ Institusi mempunyai kerangka kerja yang sistematis untuk mengimplementasikan hal tersebut di atas; yaitu dalam bentuk Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan (SMK3)



Source: Gordon Dupont

Definisi Formal Budaya Keselamatan

❖ IAEA SAFETY GLOSSARY, 2007 Edition :

Budaya keselamatan adalah seperangkat **karakteristik dan sikap** dalam organisasi dan individu yang menempatkan **masalah proteksi dan keselamatan** sebagai **prioritas utama** dan mendapatkan **perhatian** sesuai dengan kepentingannya.

❖ INPO – “Principles for a Strong Nuclear Safety Culture” – November 2004:

Budaya Keselamatan adalah **nilai dan perilaku organisasi** yang menempatkan **keselamatan nuklir sebagai prioritas utama**, dicontohkan (model) oleh **Pimpinan (Leader)** dan diinternalisasi oleh **anggotanya**.

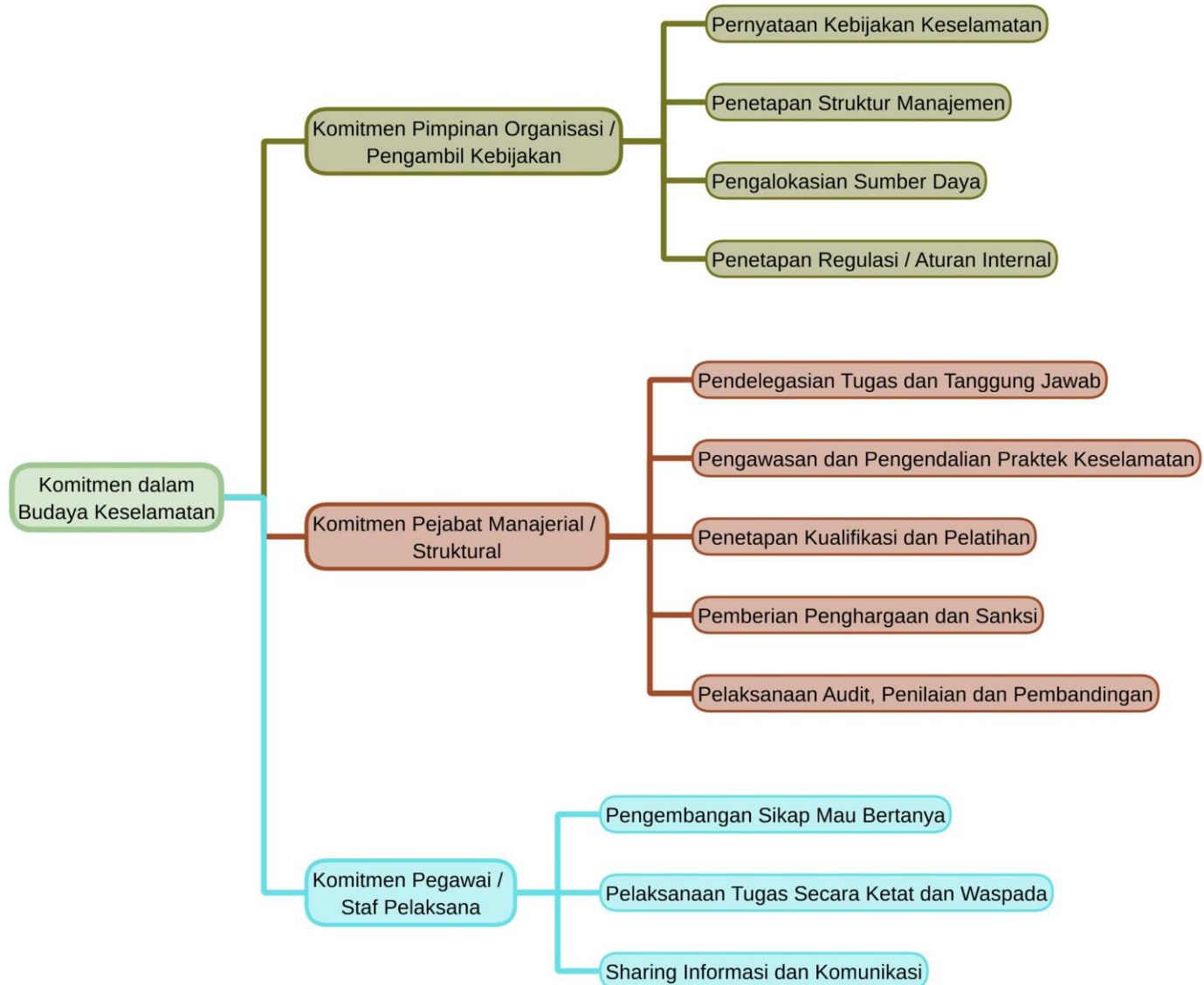
❖ Workplace Health and Safety – Queensland's Government:

Budaya Keselamatan adalah budaya organisasi yang menempatkan **keyakinan** (belief), **nilai** (value) dan **sikap** (attitude) terhadap **keselamatan** pada **tingkat kepentingan yang lebih tinggi** serta keyakinan, nilai dan sikap ini dimiliki oleh **mayoritas individu** di dalam organisasi atau tempat kerja tersebut.

Sifat Universal Budaya Keselamatan

- **Kesadaran individu** akan pentingnya keselamatan.
- **Pengetahuan dan kompetensi**, yang diperoleh melalui proses pelatihan, instruksi/briefing langsung ke personil atau proses belajar sendiri yang dilakukan personil.
- **Komitmen**, yang ditunjukkan oleh pimpinan dan diinternalisasi oleh setiap personil, dalam rangka mencapai sasaran keselamatan yang telah ditetapkan.
- **Motivasi**, didorong oleh pimpinan, berkembang dengan adanya sasaran keselamatan yang akan dicapai dan diperkuat melalui sistem penghargaan dan sanksi.
- **Pengawasan**, meliputi kegiatan audit dan review, dengan kesiapan untuk menanggapi sikap ingin tahu dari personil.
- **Tanggung jawab**, melalui penunjukkan dan pendeskripsian tugas secara formal dan dipahami oleh masing-masing personil.

Komitmen Dalam Budaya Keselamatan



Sikap Mau Bertanya / Sikap Kritis

Sebelum seseorang memulai tugas, beberapa hal di bawah perlu dipertanyakan:

- Apakah saya memahami tugas saya?
- Apa yang menjadi tanggung jawab saya?
- Aspek-aspek keselamatan apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan tugas tersebut?
- Apakah saya memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut ?
- Apa tanggung jawab orang lain berkaitan dengan tugas ini?
- Apakah ada hal-hal yang tidak biasa dalam tugas ini?
- Apakah saya memerlukan bantuan untuk mengerjakannya?
- Apa kemungkinan kesalahan yang dapat terjadi dalam tugas ini?
- Apa konsekuensi yang akan terjadi jika terjadi kegagalan atau kesalahan?
- Apa yang harus dilakukan untuk mencegah kegagalan?
- Apa yang harus saya lakukan jika terjadi kesalahan?

Sikap Teliti dan Waspada

Pendekatan yang teliti dan waspada, meliputi:

- memahami prosedur kerja;
- mematuhi prosedur;
- waspada terhadap hal yang tak terduga;
- berhenti dan berpikir jika timbul masalah;
- mencari bantuan jika perlu;
- mencurahkan perhatian pada ketertiban, ketepatan waktu serta kerapihan dan kebersihan;
- melakukan perawatan yang terencana;
- menghindari jalan pintas.



Sharing Informasi dan Komunikasi

Pendekatan komunikatif, meliputi:

- mendapatkan informasi yang berguna dari orang lain;
- mentransmisikan informasi kepada orang lain;
- melaporkan dan mendokumentasikan hasil kerja, baik rutin maupun yang insidental;
- mengusulkan inisiatif keselamatan yang baru.



Manfaat Budaya Keselamatan

- **Manfaat langsung:**

- **Menurunkan angka kecelakaan dan cedera**
- Menurunkan biaya asuransi medis
- Menurunkan biaya kompensasi untuk pekerja
- Meningkatkan keuntungan perusahaan.



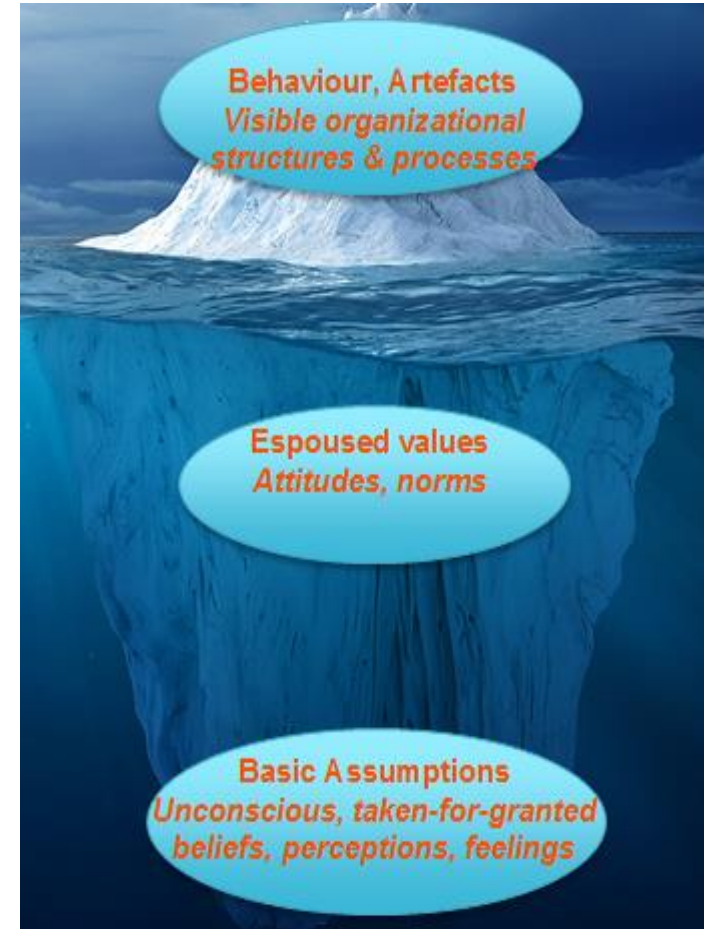
- **Manfaat tidak langsung:**

- Meningkatkan moral pekerja
- Meningkatkan produktivitas
- Meningkatkan kualitas produk dan layanan
- Membuat hubungan manajemen dan pekerja menjadi lebih baik
- Menurunkan angka pergantian pekerja.
- **Membuat reputasi organisasi menjadi lebih baik.**



Budaya Keselamatan Dalam Keseharian

- Sulit mengukurnya secara akurat .
- Terlihat melalui bagaimana cara organisasi dan individu di organisasi tersebut bekerja atau menangani sesuatu pekerjaan.
- Selalu berubah.
- **Sangat dipengaruhi oleh manajemen.**



Contoh budaya keselamatan yang kuat

- Pendekatan manajemen keselamatan di organisasi berskala luas.
- Suasana di organisasi tercipta melalui sikap, keyakinan, nilai dan praktek yang sama.
- Organisasi berkomitmen bahwa keselamatan merupakan prioritas.



A good safety culture?



“It’s when people continue to do the right thing - even when no one is looking”^{Unknown}

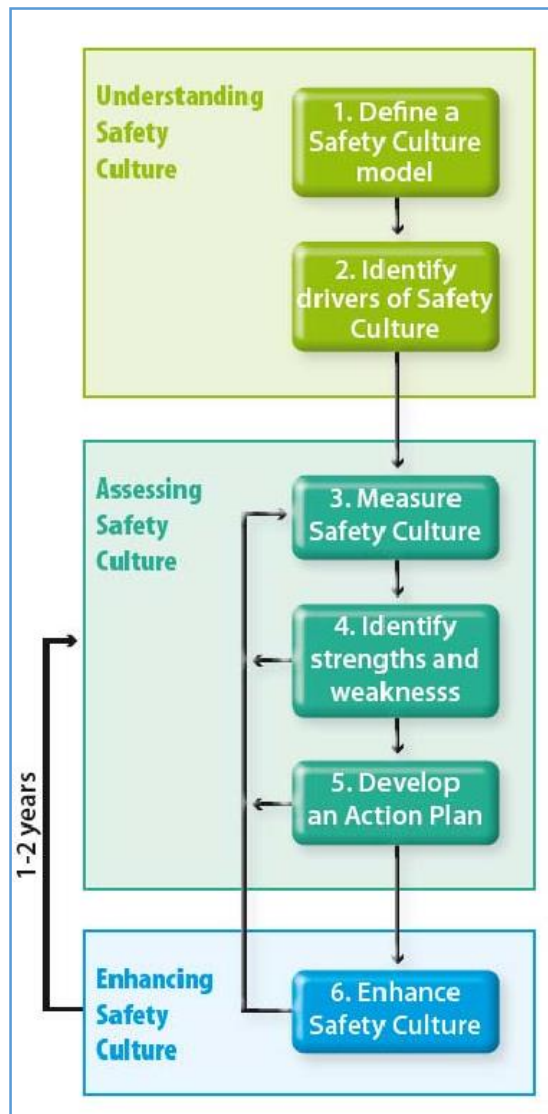
Unsur pokok budaya keselamatan yang kuat

Keterlibatan pegawai

- Mengundang pegawai dari semua bidang untuk duduk bersama
- Meminta pendapat pegawai bagaimana suatu kegiatan atau keadaan bisa lebih aman/selamat
- Menegaskan bahwa melaporkan isu-isu keselamatan merupakan suatu hal yang sangat penting.
- Melibatkan pegawai dalam inspeksi keselamatan.
- Mendengarkan komentar, ide dan perhatian pegawai terkait keselamatan.



Proses Pengembangan Budaya Keselamatan Secara Berkelanjutan



Proses Pengembangan Budaya Keselamatan:

1. Mendefinisikan model budaya keselamatan
2. Mengidentifikasi faktor pendorong budaya keselamatan
3. Menilai status budaya keselamatan
4. Mengidentifikasi indikator-indikator yang kuat dan yang lemah
5. Mengembangkan program dan rencana aksi
6. Menjalan rencana aksi untuk memperkuat indikator yang lemah dan mempertahankan indikator-indikator lainnya.



Budaya Keselamatan (IAEA Framework)

Definisi Budaya Keselamatan (IAEA)

Budaya Keselamatan merupakan gabungan karakteristik, sikap dan perilaku pada organisasi serta individu yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama

Karakteristik Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan yang kuat dicirikan dengan **5 Karakteristik** yang dirinci lagi menjadi **37 Atribut Budaya Keselamatan** (IAEA Safety Culture Framework)



Atribut Karakteristik 1: Keselamatan sebagai Nilai Yang Diakui dan Dipahami

Karakteristik 1
Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami

Keselamatan sebagai prioritas utama terlihat dalam dokumentasi, komunikasi sehari-hari serta dalam proses pengambilan keputusan

Keselamatan menjadi pertimbangan utama dalam pengalokasian sumber daya

Hal-hal terkait keselamatan sudah termuat dalam rencana kegiatan atau rencana kerja organisasi

Penyelenggaraan keselamatan dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara harmonis

Pendekatan proaktif dan jangka panjang terhadap isu-isu keselamatan merupakan bagian dalam proses pengambilan keputusan

Perilaku taat dan peduli terhadap keselamatan diapresiasi oleh setiap individu di dalam organisasi baik secara formal maupun informal



Karakteristik 2 Adanya Kepemimpinan Dalam Keselamatan

Karakteristik 2 Adanya kepemimpinan dalam keselamatan



Pimpinan / kepala organisasi menunjukkan komitmen yang jelas terhadap keselamatan

Komitmen keselamatan dari pejabat manajerial / struktural terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung-jawabnya

Kepemimpinan dalam keselamatan terlihat dari keterlibatan pejabat manajerial / struktural pada kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan

Keterampilan kepemimpinan di dalam organisasi dikembangkan secara sistematis

Pimpinan/kepala organisasi menjamin ketersediaan pegawai dengan jumlah yang cukup dan berkompeten

Pejabat manajerial / struktural berupaya melibatkan pegawai agar berperan aktif dalam meningkatkan keselamatan

Implikasi terhadap keselamatan sudah dipertimbangkan dalam setiap perubahan yang terjadi di dalam organisasi, baik perubahan prosedur dan/atau peralatan dan/atau organisasi

Pejabat manajerial / struktural menunjukkan upaya untuk membangun keterbukaan dan komunikasi yang baik

Pejabat manajerial / struktural memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada

Hubungan kerja antara pejabat manajerial / struktural dengan pegawai di bawahnya dibangun atas dasar saling percaya

Karakteristik 3. Adanya Akuntabilitas Dalam Keselamatan

Karakteristik 3 Adanya akuntabilitas dalam keselamatan



Organisasi membina hubungan yang baik dengan unit / institusi pengawas (internal / eksternal) sehingga akuntabilitas keselamatan tetap terjaga sesuai dengan peraturan / perijinan yang berlaku

Peran dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi terdefinisi dan dapat dipahami secara jelas

Setiap individu dalam organisasi mempunyai komitmen untuk mematuhi peraturan dan prosedur (SOP) yang berlaku

Pejabat manajerial / struktural mendelegasikan tugas kepada individu bawahannya dengan otoritas yang tepat sehingga akuntabilitas dapat terwujud dengan jelas

Setiap individu (baik pejabat manajerial / struktural maupun individu non-manajerial / struktural) memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan

Karakteristik 4. Keselamatan terintegrasi dalam setiap kegiatan

Karakteristik 4
Keselamatan terintegrasi dalam setiap kegiatan



Sikap saling percaya sudah meresap pada semua individu di dalam organisasi

Organisasi menerapkan keselamatan kerja, keselamatan nuklir dan / atau keselamatan lingkungan sesuai dengan potensi bahaya / risiko yang ada di dalam organisasi

Dokumentasi dan prosedur kerja (SOP) berkualitas baik, diperbaharui secara periodik serta sesuai dengan persyaratan dan peraturan yang berlaku

Alur proses kegiatan / pekerjaan; mulai dari perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan kaji ulang, berjalan secara baik dan konsisten

Setiap individu mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan

Pejabat manajerial / struktural memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja dari pegawainya

Organisasi mengupayakan kondisi kerja yang baik dengan mempertimbangkan tekanan waktu, beban kerja dan stres yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan

Kerja sama yang melibatkan antar bidang dan keahlian berjalan dengan baik

Komitmen pada hasil yang berkualitas terlihat dari kebersihan, kerapihan serta keterpeliharaan kondisi fasilitas / peralatan yang ada

Karakteristik 5. Keselamatan berkembang dari proses pembelajaran

Karakteristik 5
Keselamatan berkembang dari
proses pembelajaran



- Sikap mau bertanya sudah terbangun pada semua individu
- Setiap individu didorong untuk melaporkan kondisi dan/atau perilaku yang berbahaya (tidak selamat) secara bebas dan terbuka sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Hasil audit, penilaian internal dan eksternal serta hasil penilaian diri digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan
- Pengalaman terkait keselamatan, baik di dalam maupun di luar organisasi, digunakan untuk proses pembelajaran
- Proses pembelajaran dilakukan melalui kemampuan untuk mengenali dan mendiagnosa penyimpangan/kesalahan, merumuskan dan mengimplementasikan tindakan perbaikan serta memantau hasil perbaikan yang sudah dilakukan
- Organisasi selalu memantau, mengevaluasi dan meningkatkan indikator kinerja keselamatan untuk mencapai hasil yang baik
- Kompetensi setiap individu dikembangkan secara baik dan sistematis

Penerapan Budaya Keselamatan

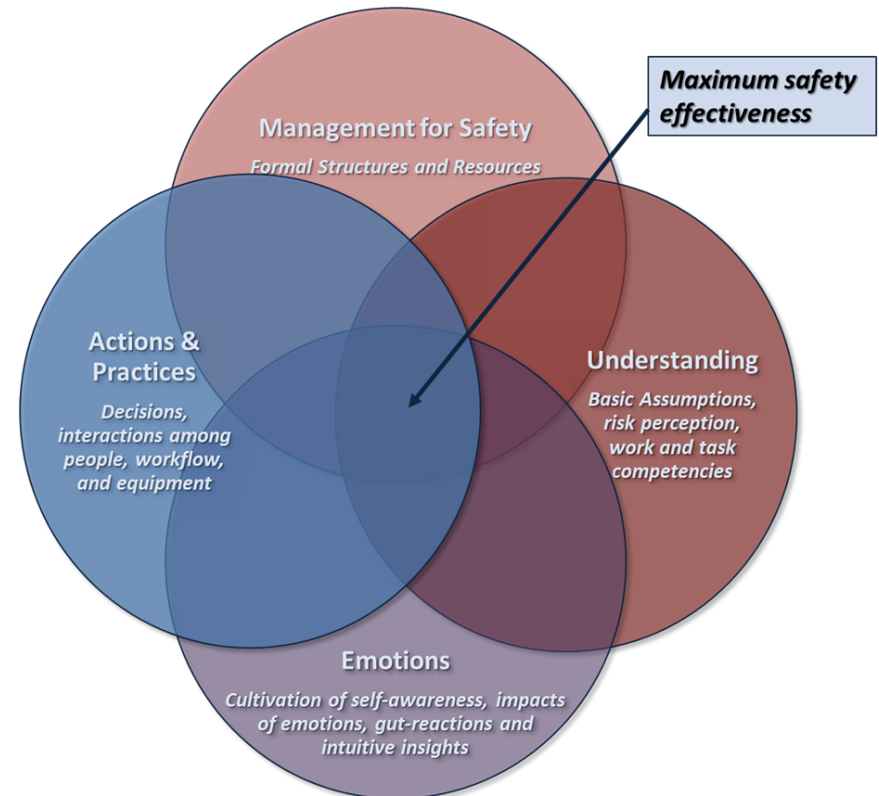
- Membangun komitmen pada semua anggota organisasi;
- Membangun pemahaman yang sama tentang budaya keselamatan dan menetapkan tingkat budaya keselamatan yang ingin dicapai;
- Melakukan penilaian diri budaya keselamatan dalam organisasi berdasarkan karakteristik dan atribut budaya keselamatan dan mengkomunikasikan hasil penilaian diri kepada setiap individu di organisasi;
- Melakukan identifikasi perbedaan terhadap tingkatan budaya keselamatan yang ingin dicapai, analisis akar masalah dan tindakan perbaikan yang diperlukan;
- Menyusun dan menetapkan program perbaikan dan proses perubahan, serta mengkomunikasikan kepada individu pada semua tingkatan organisasi;
- Menjaga komitmen untuk terus menerus melakukan perubahan menuju tingkat budaya keselamatan yang diinginkan.



A Simple Model for Culture Changes

- ❖ Budaya adalah proses dinamik berkelanjutan yang mempengaruhi bagaimana individu berpikir dan merasa tentang situasi, dan bagaimana mereka berperilaku berdasarkan pemahaman itu.
- ❖ Dari perspektif organisasi, proses pemaknaan/ pemahaman tersebut secara langsung mempengaruhi perilaku keselamatan individu.
- ❖ Dalam proses yang dinamis ini, 4 unsur dasar dapat dilibatkan sebagai model sederhana untuk merubah budaya.

Penyusunan Program budaya keselamatan harus berbasis pada empat unsur perubahan budaya



Source: Material of IAEA Expert Meeting on Nuclear Safety Culture Self-Assessment based on the New Methodology, 1-5 Oct 2018

Elements for Culture Changes

Management for Safety

Kerangka formal untuk mencapai visi dan misi keselamatan organisasi:

- Kebijakan dan strategi
- Kerangka regulasi
- system process
- Prosedur/SOP
- Manajemen risiko
- Struktur organisasi
- Rencana dan program

Actions and Practices

Praktek dan perilaku aktual yang berlangsung sehari-hari:

- Keputusan
- Perilaku pimpinan dan pegawai/pekerja
- Fokus pembelajaran
- Ketaatan/kepatuhan terhadap prosedur
- Alur kerja (Workflow)
- Hubungan dengan stakeholder

Understanding

Pemahaman/pemaknaan Individu dan Organisasi terhadap keselamatan:

- Basic assumption
- Persepsi terhadap risiko
- Pemahaman terhadap pekerjaan dan tugas
- Pengendalian
- Pemahaman terhadap sebab-akibat
- Keyakinan pribadi

Emotions

Proses pemaknaan/keyakinan terdalam (yang kadang-kadang diluar konteks intelektual/nalar):

- Reaksi atau gestur tubuh terhadap potensi risiko, ketidak-nyaman dan ketidakpastian
- Cara bereaksi atau pola melihat terhadap sesuatu yang tidak begitu jelas atau terhadap perubahan yang terjadi
- Penerimaan atau pengaturan emosi terhadap situasi dan kondisi

Source: Material of IAEA Expert Meeting on Nuclear Safety Culture Self-Assessment based on the New Methodology, 1-5 Oct 2018

Scope of an Improvement Program

Program Perbaikan Berkelanjutan

Aktivitas/kegiatan untuk meningkatkan kesadaran terhadap Budaya Keselamatan.

Misalnya:

- Komunikasi dan dialog terhadap isu dan perhatian terhadap keselamatan saat ini.
- Komunikasi dan dialog tentang aktivitas atau program budaya keselamatan organisasi

Cultural Catalyzers

Misalnya:

- Menciptakan ruang bersama (shared space)
- Menempatkan budaya keselamatan dalam agenda kerja
- Membuat acara ceramah atau storytelling

Program Perbaikan Periodik

Kegiatan Periodik

Misalnya:

- Pemantauan dan penilaian secara periodik
- Pelatihan/workshop budaya keselamatan
- Seminar budaya keselamatan

Program Perbaikan Spesifik

Aktivitas/kegiatan intervensi berdasarkan situasi, kondisi atau kejadian yang timbul.

Misalnya:

- Trend Keselamatan
- Temuan
- Kejadian atau insiden
- Hasil Peer review

Source: Material of IAEA Expert Meeting on Nuclear Safety Culture Self-Assessment based on the New Methodology, 1-5 Oct 2018

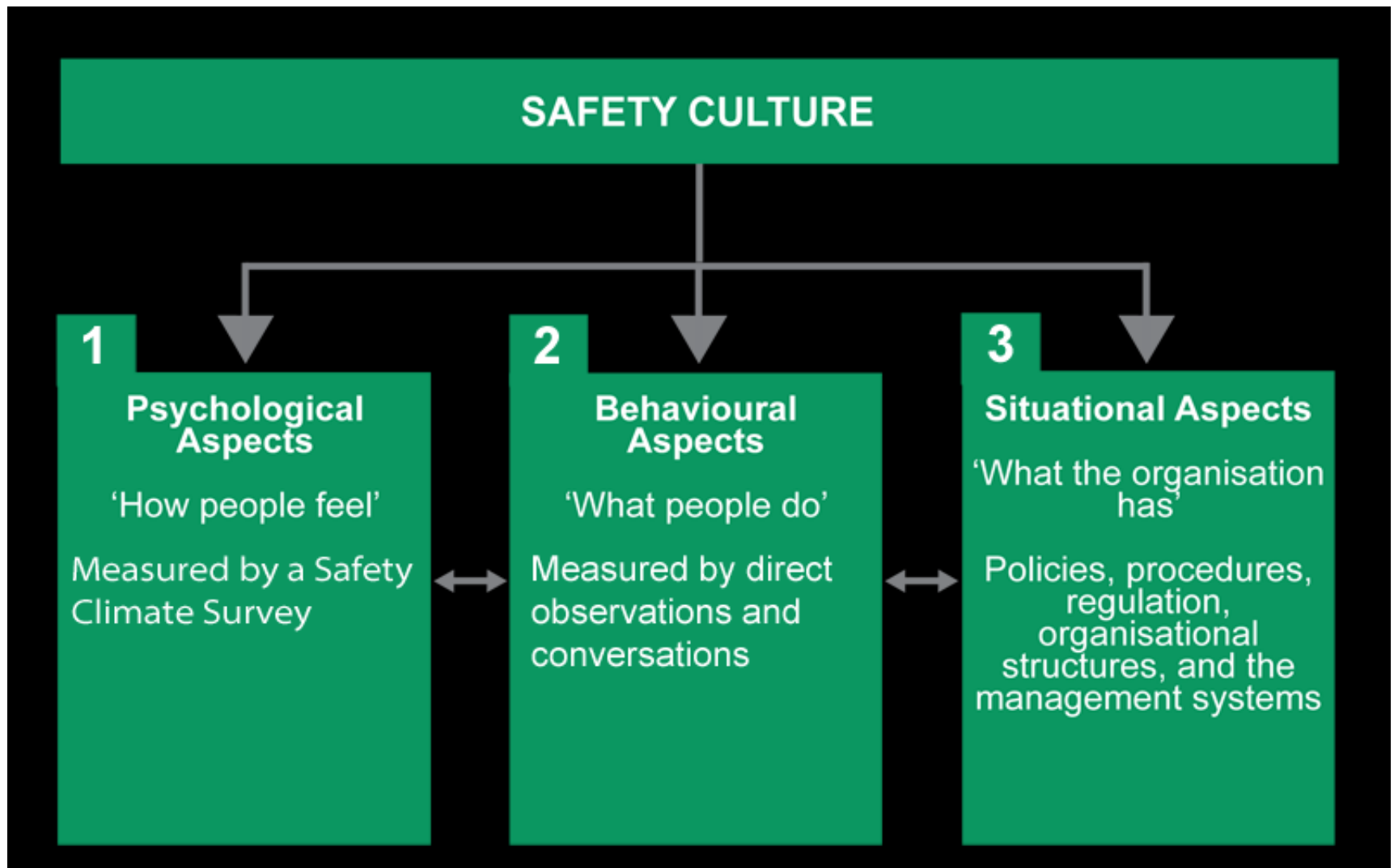
Penilaian Diri Budaya Keselamatan

Tujuan

- Mengukur tingkat keberhasilan program Budaya Keselamatan
- Mengidentifikasi atribut budaya keselamatan yang mengalami pelemahan dan penguatan.
- Mendapatkan umpan balik dan menentukan tindakan perbaikan / penyempurnaan.
- Mengembangkan budaya keselamatan secara berkelanjutan



Aspek Penilaian Diri Budaya Keselamatan

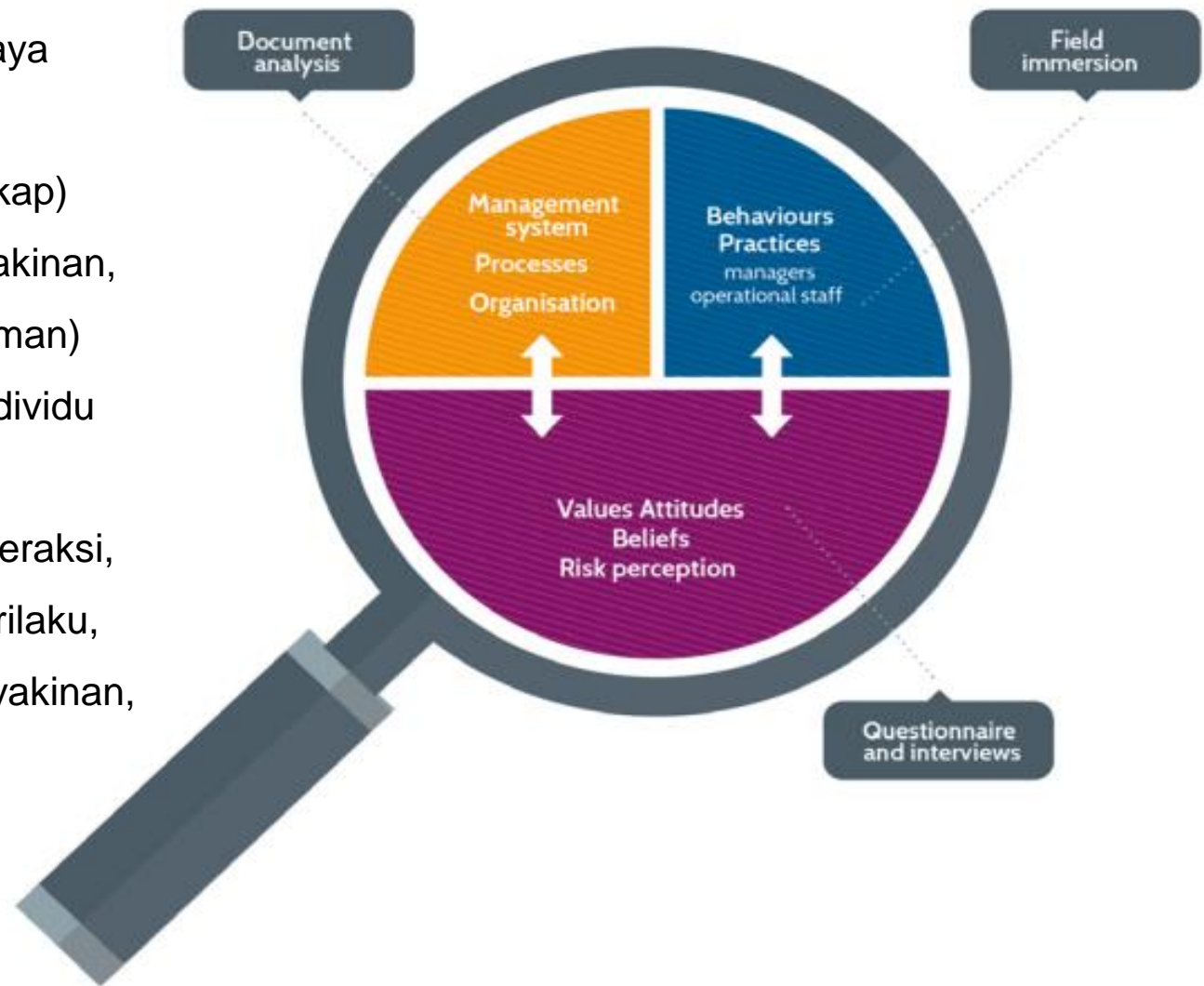


<http://www.ksi.uk.com/improving-safety-culture/>

Metoda Penilaian Diri Budaya Keselamatan

Metoda Penilaian Diri Budaya Keselamatan:

1. **Kuisisioner** (persepsi, sikap)
2. **Wawancara** (nilai, keyakinan, pengetahuan, pemahaman)
3. **Observasi** (perilaku individu dan kelompok)
4. **Diskusi kelompok** (interaksi, tantangan terhadap perilaku, persepsi, sikap dan keyakinan, identifikasi perubahan)
5. **Kaji dokumen** (sistem manajemen, proses, organisasi).



PENILAIAN DIRI BUDAYA KESELAMATAN

Contoh Form Kuesioner Penilaian Diri Budaya Keselamatan

KUESIONER BUDAYA KESELAMATAN BATAN



Unit Kerja :

Bidang / Bagian :

Jabatan : Struktural / Fungsional

Pangkat / Golongan :

Tanggal Pengisian :

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah nilai yang menggambarkan kondisi yang sesuai dengan kondisi yang ada di Unit Kerja Saudara saat ini (✓) dan isi baris kosong dengan saran atau masukan agar menjadi lebih baik.

No.	Atribut Budaya Keselamatan	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
I.	Karakteristik: Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami					
	1. Unit/satuan kerja saya memberikan prioritas utama terhadap keselamatan seperti yang terlihat dalam dokumentasi, komunikasi sehari-hari serta dalam proses pengambilan keputusan.					
Jika Saudara mempunyai komentar atau tanggapan terhadap pernyataan di atas, silahkan diisi baris kosong di bawah. Saudara dapat juga memberikan saran atau masukan terkait pernyataan di atas agar kondisi di Unit Kerja Saudara menjadi semakin baik.						
	2. Unit/satuan kerja saya menetapkan keselamatan menjadi pertimbangan utama dalam pengalokasian sumber daya.					
Jika Saudara mempunyai komentar atau tanggapan terhadap pernyataan di atas, silahkan diisi baris kosong di bawah. Saudara dapat juga memberikan saran atau masukan terkait pernyataan di atas agar kondisi di Unit Kerja Saudara menjadi semakin baik.						
	3. Hal-hal terkait keselamatan sudah termuat dalam rencana kegiatan atau rencana kerja unit/satuan kerja saya.					
Jika Saudara mempunyai komentar atau tanggapan terhadap pernyataan di atas, silahkan diisi baris kosong di bawah. Saudara dapat juga memberikan saran atau masukan terkait pernyataan di atas agar kondisi di Unit Kerja Saudara menjadi semakin baik.						

2

Contoh Program Budaya Keselamatan

No.	PROGRAM	SASARAN YANG DIINGINKAN	ATRIBUT YANG AKAN DIPERKUAT	PERSONIL YANG TERLIBAT	PELAKSANAAN
1.	Rapat Koordinasi Pejabat Struktural	Koordinasi; pembahasan masalah-masalah yang dihadapi bawahan terkait pekerjaan, lingkungan kerja serta konflik yang ada dalam rangka mencari solusi tingkat pusat	Pejabat struktural memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada (BKB09)	Seluruh Pejabat Struktural	1 kali sebulan
2.	Rapat Koordinasi Bidang dan Bagian	1. Sosialisasi Perencanaan dan Target Kegiatan Bidang/Bagian serta Distribusi Pekerjaan 2. Dialog dan diskusi; penyampaian masalah-masalah yang dihadapi bawahan terkait pekerjaan, lingkungan kerja serta konflik yang ada dan mencari solusi tingkat bidang/bagian.	1. Pejabat struktural memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada (BKB09) 2. Unit kerja mengupayakan kondisi kerja yang baik dengan mempertimbangkan tekanan waktu, beban kerja dan stres yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan (BKD07)	Eselon 3, Eselon 4 dan seluruh staf Bidang/Bagian	1 kali sebulan
3.	Sosialisasi	Penyampaian rencana kegiatan dan target pusat, bidang/bagian serta distribusi pekerjaan.	Unit kerja mengupayakan kondisi kerja yang baik dengan mempertimbangkan tekanan waktu, beban kerja dan stres yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan (BKD07)	Eselon 2, Eselon 3, Eselon 4 dan seluruh staf Bidang/Bagian	Triwulan 1; 1 kali setahun

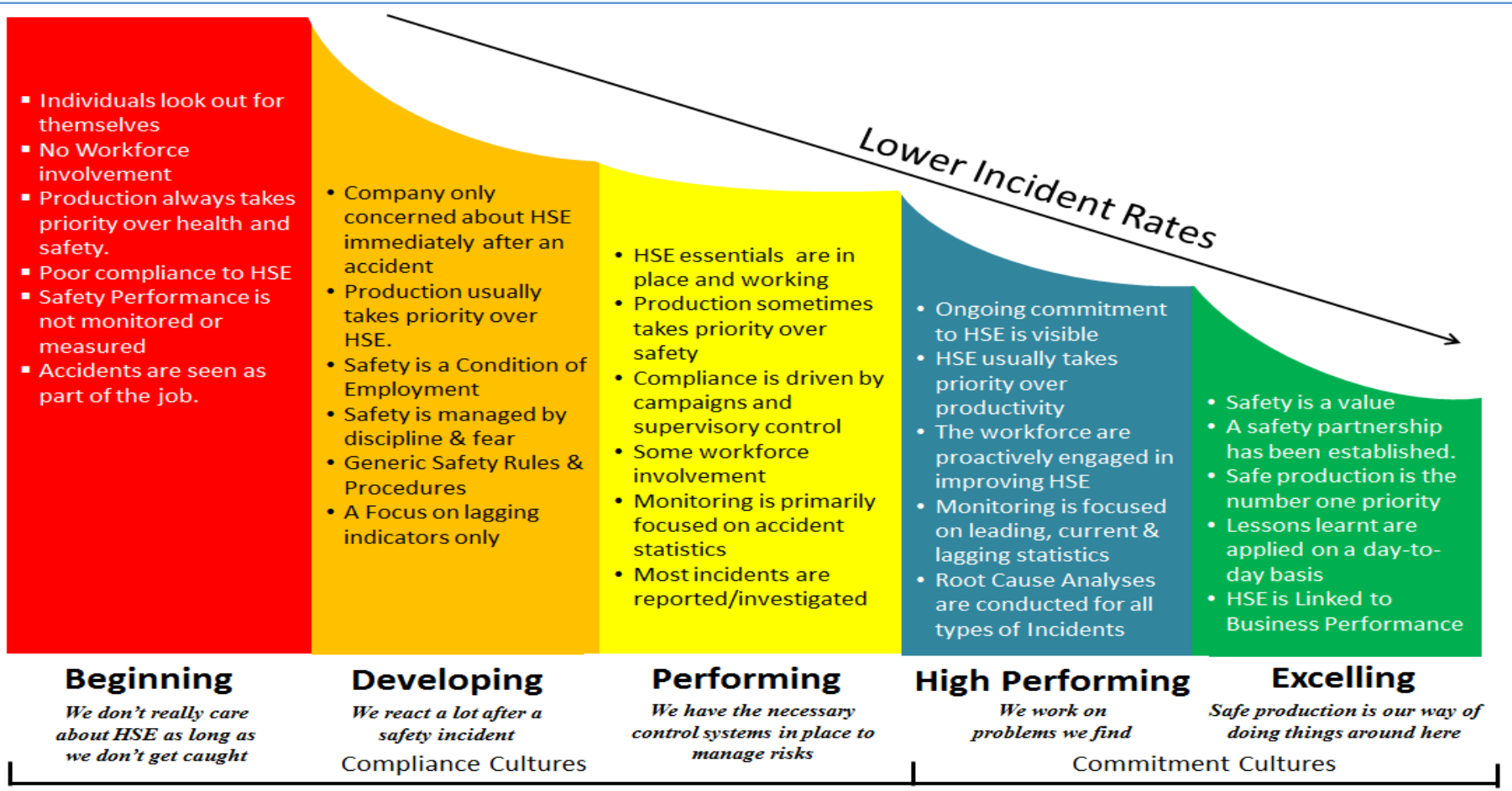
Contoh Program Budaya Keselamatan

4.	Forum Dialog, Konsultasi dan Urun Rembuk antara Pejabat Struktural dengan Staf (Sarasehan)	<p>1. Dialog (Pejabat Struktural lebih banyak mendengar dan tanggapan hanya bersifat klarifikasi); penyampaian masalah-masalah yang dihadapi bawahan terkait pekerjaan, lingkungan kerja serta konflik yang ada dalam rangka mencari solusi.</p> <p>2. Penyampaian masalah-masalah terkait keselamatan dan kesehatan kerja di Pusat</p>	<p>1. Pejabat struktural memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada (BKB09)</p> <p>2. Pejabat Struktural menunjukkan upaya untuk membangun keterbukaan dan komunikasi yang baik (BKB08)</p> <p>3. Sikap saling percaya sudah meresap pada semua individu (BKD01)</p>	Eselon 2, Eselon 3, Eselon 4 dan seluruh staf Bidang/Bagian	2 kali setahun
5.	Walk and Talk	Kunjungan manajemen ke ruang kerja dan laboratorium untuk melihat dan berbicara dengan staf saat sedang bekerja.	Pejabat Struktural menunjukkan upaya untuk membangun keterbukaan dan komunikasi yang baik (BKB08)	Eselon 2 Eselon 3	Eselon 2; setiap triwulan Eselon 3; 1 kali sebulan
6.	Program Pengakuan dan Penghargaan	<p>1. Pemberian penghargaan kepada staf yang paling aktif memberikan saran dan masukan, terutama masalah keselamatan dan keamanan.</p> <p>2. Pemilihan Pegawai Teladan; dengan kriteria prestasi dan kepedulian terhadap keselamatan; berdasarkan hasil pemilihan seluruh staf dan termasuk pejabat struktural.</p>	<p>1. Pejabat Struktural menunjukkan upaya untuk membangun keterbukaan dan komunikasi yang baik (BKB08)</p> <p>2. Pejabat struktural memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja dari pegawainya (BKD06)</p>	Eselon 2, Eselon 3 dan seluruh staf	<p>Penghargaan dan pegawai teladan; 1 kali setahun.</p> <p>Pegawai Bidang/Bagian Terbaik; setiap triwulan</p>

Contoh Program Budaya Keselamatan

		3. Pemasangan foto pegawai terbaik per bidang dan bagian setiap triwulan; berdasarkan pemilihan staf dan eselon 3.			
7.	Program Employer Gathering / Program Kumpul Bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wisata / rekreasi /outbound bersama seluruh pegawai 2. Kegiatan olah raga bersama seluruh staf dan struktural 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pejabat Struktural menunjukkan upaya untuk membangun keterbukaan dan komunikasi yang baik (BKB08) 2. Sikap saling percaya sudah meresap pada semua individu (BKD01) 	Eselon 2, Eselon 3, Eselon 4 dan seluruh staf Bidang/Bagian	<p>Rekreasi/Wisata; 1 kali setahun; akhir tahun</p> <p>Olah Raga Bersama; 1 kali sebulan</p>
8.	Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pelatihan untuk Staf di Pusdiklat atau Instansi Luar. 2. Penyelenggaraan Diklat Selingkung dengan Tema atau Topik Berdasarkan masukan atau Diskusi dengan Staf. 3. Pelatihan Leadership untuk pejabat struktural, pejabat fungsional madya dan utama, ketua tim, koordinator kegiatan dan staf lainnya, baik di pusdiklat maupun secara internal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi setiap pegawai dikembangkan secara baik dan sistematis (BKE07) 2. Keterampilan kepemimpinan dikembangkan secara sistematis (BKB04) 	Eselon 2, Eselon 3, Eselon 4 dan seluruh staf Bidang/Bagian	Sesuai kebutuhan dan kemampuan anggaran.

Maturitas Budaya Keselamatan



Konklusi Untuk Budaya Keselamatan

Budaya Keselamatan diperlukan untuk mencegah kecelakaan dan penerapannya di organisasi meliputi:

1. Penataaan Penerapan Budaya Keselamatan.
2. Membangun Persepsi Budaya Keselamatan untuk Seluruh Pegawai.
3. Penilaian Budaya Keselamatan dengan Menggunakan Metoda Secara Lengkap.
4. Membangun Maturitas Budaya Keselamatan Mencapai Tingkat Excellent.

Safety Leadership

(Materi ini bersumber dari Buku: “Mind over Risk; Leading a Safety Culture Revolution”, oleh Bo Brown, Gatekeeper Press)

Peran Kepemimpinan dalam Keselamatan

► Menetapkan Standar dan Ekspektasi:

Menetapkan seperti apa perilaku keselamatan yang dapat diterima dan memastikan bahwa setiap orang memahami dan mengikuti ekspektasi ini.

► Menyediakan Sumber Daya:

Memastikan bahwa anggota tim sudah diperlengkapi dengan baik dan bahwa setiap masalah keselamatan ditangani dengan segera.

► Menciptakan Akuntabilitas:

Menjaga akuntabilitas kinerja keselamatan tim.

Memberi contoh, konsisten mengikuti protokol keselamatan, dan segera mengurus atau mengatasi perilaku yang tidak selamat.

Leadership Style dan Pengaruhnya pada Keselamatan

Kepemimpinan Otoriter

- Membuat keputusan secara mandiri, memberikan arahan dan harapan yang jelas tanpa banyak masukan dari tim.
- Bermanfaat dalam situasi berisiko tinggi yang memerlukan tindakan cepat dan tegas, terutama dalam keadaan darurat yang tidak ada waktu untuk berdiskusi.
- Dapat membuat anggota tim enggan berbicara atau menentang praktik yang tidak selamat, apalagi jika mereka merasa diabaikan.
- Perlu diimbangi dengan membina lingkungan yang membuat pekerja merasa nyaman untuk mengemukakan masalah.

Kekuatan:

1. Tegas dan jelas, terutama diperlukan dalam situasi bertekanan tinggi.
2. Efektif ketika tindakan cepat diperlukan, seperti saat keadaan darurat.

Kelemahan:

1. Dapat menghambat kreativitas, kolaborasi, dan pemikiran kritis.
2. Dapat menghambat sikap kritis atau sikap mau bertanya yang diperlukan untuk keselamatan.

Leadership Style dan Pengaruhnya pada Keselamatan

Kepemimpinan Partisipatif (demokratis)

- Melibatkan anggota tim dalam pencarian masukan dan pengambilan keputusan secara kolaboratif.
- Mendorong komunikasi, kepercayaan, dan kepemilikan praktik keselamatan.
- Terkadang dapat memperlambat pengambilan keputusan, yang tidak diharapkan terjadi pada situasi bertekanan tinggi atau sensitif terhadap waktu.
- Perlu keseimbangan yang tepat antara kolaborasi dan ketegasan, terutama dalam hal menegakkan prosedur keselamatan.

Kekuatan:

1. Menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap keselamatan.
2. Mendorong anggota tim untuk berbicara dan berkontribusi dalam meningkatkan proses keselamatan.

Kelemahan:

1. Dapat memperlambat pengambilan keputusan dalam situasi mendesak.
2. Dapat menyebabkan keraguan jika terlalu banyak pendapat yang bertentangan muncul.

Leadership Style dan Pengaruhnya pada Keselamatan

Kepemimpinan Transformasional

- Menginspirasi tim untuk melampaui tugas-tugas dasar mereka, menumbuhkan visi bersama tentang kesuksesan, termasuk komitmen yang kuat terhadap keselamatan.
- Karismatik dan mampu memotivasi pekerja untuk mengadopsi standar kinerja tinggi dalam keselamatan dan produktivitas.
- Sangat efektif dalam mengubah budaya organisasi, menanamkan keselamatan sebagai nilai inti, dan membimbing anggota tim untuk mengambil inisiatif dalam pencegahan risiko.

Kekuatan:

1. Sangat efektif dalam mendorong perubahan budaya.
2. Memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab secara pribadi terhadap keselamatan.

Kelemahan:

1. Memerlukan keterlibatan dan karisma yang berkelanjutan untuk mempertahankan momentum.
2. Dapat menjadi kurang efektif dalam organisasi yang menolak perubahan.

Leadership Style dan Pengaruhnya pada Keselamatan

Kepemimpinan Yang Melayani

- Fokus pada pengembangan anggota tim dan menyediakan sumber daya serta dukungan yang mereka butuhkan untuk meraih keberhasilan.
- Mendorong para pekerja untuk mengidentifikasi risiko dan melaporkan masalah keselamatan secara proaktif.
- Namun, dapat menyebabkan kurangnya otoritas jika pemimpin gagal menegaskan diri mereka sendiri saat diperlukan.

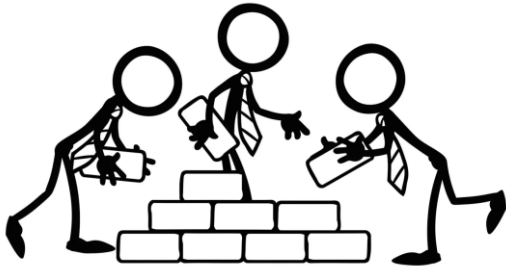
Kekuatan:

1. Membangun hubungan dan kepercayaan yang kuat.
2. Mendorong pendekatan yang proaktif dan terlibat terhadap keselamatan.

Kelemahan:

1. Dapat dianggap pasif jika pemimpin menghindari pengambilan keputusan yang sulit.
2. Memerlukan keseimbangan untuk memastikan otoritas dan akuntabilitas dapat dipertahankan.

Strategi Praktis Leadership untuk Keselamatan



Memimpin dengan Memberi Contoh

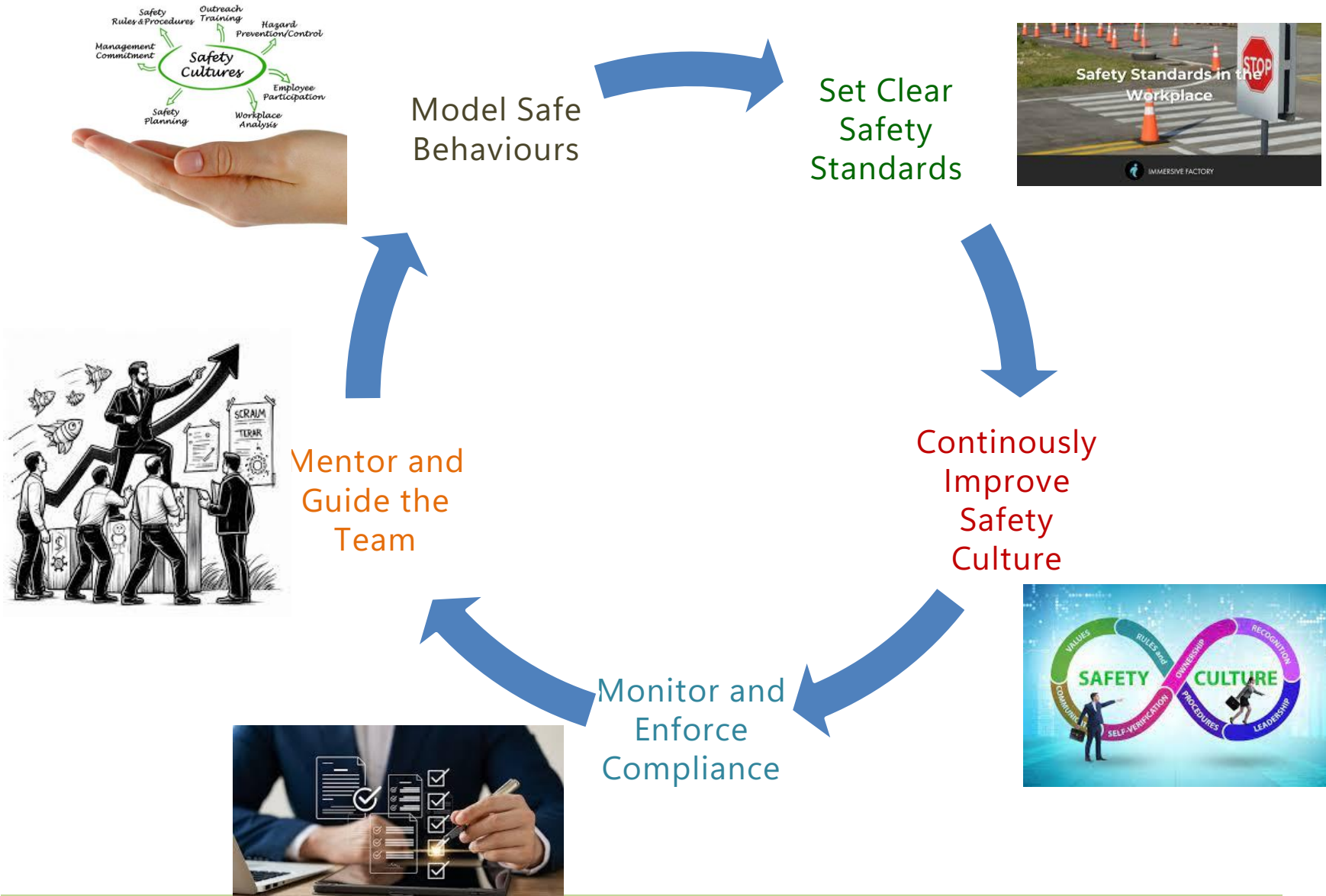
- Selalu Mengenakan APD
- Mematuhi Protokol Keselamatan
- Akui Kesalahan Secara Terbuka

Bimbingan untuk Keselamatan

- Memberikan Umpan Balik Secara Berkala.
- Menciptakan Peluang untuk Belajar.
- Membina Akuntabilitas



Strategi Praktis Leadership untuk Keselamatan



Membangun Budaya Saling Percaya dan Komunikasi Terbuka

Dorong Komunikasi Terbuka

- Bangun budaya di mana pegawai dapat menyuarakan kekhawatiran atau melaporkan bahaya.
- Nyatakan bahwa mengajukan pertanyaan atau komplain terkait keselamatan tidak akan menimbulkan konsekuensi.

Tanggapi Masalah Keselamatan dengan Cepat

- Tangani masalah keselamatan dengan segera.
- Jika kekhawatiran yang disampaikan ditanggapi serius, akan mendorong pegawai untuk terus menyampaikan masalah keselamatan yang terjadi pada waktu berikutnya.

Pemeriksaan Keselamatan Secara Rutin

- Periksa lokasi kerja secara berkala dengan melibatkan pegawai dan mengamati potensi risiko keselamatan secara langsung.
- Pemeriksaan ini tidak boleh dianggap sebagai audit, tetapi sebagai kesempatan untuk mendengarkan kekhawatiran pegawai.

Tantangan Leader dalam Menjalankan Keselamatan

► Tekanan Waktu

Harus menahan godaan untuk mengabaikan keselamatan demi efisiensi, meskipun ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan .

► Kepuasan Diri

Harus secara aktif berupaya untuk mengutamakan keselamatan, bahkan untuk tugas-tugas rutin meskipun tidak ada atau sangat jarang terjadi insiden.

► Penolakan terhadap Perubahan

Harus mengomunikasikan secara efektif "alasan" di balik perubahan dan bersabar selama periode penyesuaian.

Safety Leadership yang Efektif

- ❖ Visible
- ❖ Ciptakan Visi Keselamatan
- ❖ Tumbuhkan Rasa Kepemilikan
- ❖ Rayakan Keberhasilan
- ❖ Jangan Pernah Kompromi Terkait Keselamatan



Konklusi untuk Safety Leadership

- Kepemimpinan keselamatan bukan hanya tentang menegakkan aturan; tetapi juga menciptakan lingkungan di mana keselamatan menjadi bagian dari DNA organisasi.
- Pemimpin harus memberi contoh perilaku keselamatan, membimbing tim untuk bertanggung jawab atas keselamatan, dan menumbuhkan budaya kepercayaan, akuntabilitas, dan komunikasi terbuka.
- Pemimpin harus dapat menginspirasi tim mereka untuk memprioritaskan keselamatan dan nilai yang dipegang teguh untuk menumbuh-kembangkan, meningkatkan serta mempertahankan budaya keselamatan di dalam organisasi secara berkelanjutan.

