

PERSPEKTIF *SAFETY LEADERSHIP* DALAM PENINGKATAN KINERJA KESELAMATAN KERJA

Handy Febri Satoto¹

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹handyfebri@gmail.com

ABSTRAK

Safety leadership sangat berperan sebagai kunci keberhasilan dalam membangun budaya keselamatan yang kuat pada industri dan yang nantinya akan meningkatkan kinerja dari keselamatan kerja. Standard manajemen keselamatan internasional telah menjadi langkah besar dalam meningkatkan standar keselamatan. Efektivitas dari standard ini sangat tergantung pada bagaimana para pemimpin mengimplementasikannya. Untuk itu diperlukan adanya *safety leadership* dalam mencapai peningkatan kinerja keselamatan kerja. *Safety leadership* harus dimiliki oleh pimpinan suatu perusahaan untuk menunjang keberlangsungan kesehatan dan keselamatan pekerjanya. Dalam artikel ini dibahas perspektif dan karakteristik leadership untuk peningkatan *safety performance* berupa: model *safety leadership*; *safety leadership* meningkatkan keselamatan kerja; *safety leadership* membangun *safety culture*; *safety leadership* dan komitmen organisasi; *safety leadership* pada supervisor. Beberapa hal tersebut dapat meningkatkan keselamatan kerja di suatu organisasi perusahaan.

Kata Kunci : *safety leadership*, keselamatan kerja, *safety culture*

ABSTRACT

Safety leadership plays an important role as the key to success in building a strong safety culture in the industry and which in turn will improve safety performance. International safety management standards have become a major step in raising safety standards. The effectiveness of this standard depends very much on how leaders implement it. For this reason, there is a need for safety leadership in achieving improved work safety performance. Safety leadership must be owned by the leadership of a company to support the health and safety of its workers. This article discusses the perspectives and characteristics of leadership to improve safety performance in the form of: safety leadership models; safety leadership increases work safety; safety leadership builds safety culture; safety leadership and organizational commitment; safety leadership to supervisors. Some of these things can improve work safety in a company organization.

Keywords : *safety leadership*, work safety, *safety culture*

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja. *Safety leadership* harus dimiliki oleh pimpinan

suatu perusahaan untuk menunjang keberlangsungan kesehatan dan keselamatan pekerjanya.

Standard Manajemen Keselamatan Internasional telah menjadi langkah maju yang besar dalam meningkatkan standar keselamatan. Efektivitas dari standard ini sangat tergantung pada bagaimana para pemimpin mengimplementasikannya dan tergantung pada keterampilan dan kualitas pemimpin. Kepemimpinan/*leadership* dalam diri seorang karyawan sangat penting dalam penciptaan budaya yang mendukung peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja dari sebuah organisasi.

Manajer dan supervisor tim berperan penting dalam menginspirasi karyawan untuk berpartisipasi aktif pada *safety* ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan perilaku yang jelas dan tidak ambigu yang disesuaikan dengan tuntutan situasional dan pekerjaan dibagi secara adil ke masing-masing anggota tim (Künzle, B. et al. 2010). Pemimpin Manajemen/*Tim Leaders* perlu mengidentifikasi, memeriksa dan mengatasi hambatan untuk mencapai *zero accident*.

MATERI DAN METODE

Kualitas inti dalam *Safety Leadership*

Dalam Maritime & Coastguard Agency (2007) menyebutkan bahwa setidaknya ada beberapa kualitas/karakteristik dari seorang yang memiliki *safety leadership* yang terbagi dalam 4 kategori yaitu:

Percaya Diri dan Kewenangan

1. Menanamkan rasa hormat dan kewenangan perintah.

Tanpa otoritas dan rasa hormat sulit bagi para pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan mereka, termasuk perilaku yang terkait dengan keselamatan kerja. Pekerja dapat membentuk individu mereka sendiri atau nilai-nilai kelompok, sikap dan perilaku, atau mengikuti pemimpin lainnya. Hal ini dapat menyebabkan miskin kepatuhan dengan standar dan risiko yang tinggi. Pemimpin mendapatkan rasa hormat dan perintah kewenangan ketika pekerja percaya bahwa seorang *safety leadership*:

- Bersedia untuk melaksanakan kekuasaan yang diberikan sesuai posisi
- Memiliki pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan
- Memahami situasi pekerja dan peduli tentang kesejahteraan pekerja
- Mampu berkomunikasi dengan jelas
- Siap untuk percaya diri dan tegas.

2. Memimpin tim sebagai teladan

Memimpin tim dengan keteladanan adalah kombinasi dari dua hal yaitu: untuk mempraktekkan apa yang dikatakan dan menunjukkan peran sebagai bagian penting dari sebuah tim. Hal ini perlu juga diketahui bahwa pekerja cenderung untuk mengikuti aturan atau praktek jika pimpinan mengikuti peraturan tersebut. Penting untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan nilai-nilai keselamatan bersama melalui tindakan, bukan hanya sekedar kata-kata.

3. Memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman

Hal ini jelas bahwa pengetahuan dan pengalaman yang memadai merupakan prasyarat untuk kepemimpinan yang efektif. Tanpa pengetahuan keselamatan yang faktual, pemimpin tidak bisa meyakinkan pekerja bahwa mereka berada dalam kondisi yang aman. Tanpa keterampilan manajemen pekerja,

pelaksanaan yang efektif dari peraturan keselamatan, kode dan standar akan sangat sulit. Dalam konteks *safety leadership* membutuhkan:

- Pengetahuan yang baik tentang peraturan yang terkait dengan keselamatan, kode dan standar
- Pengalaman dan keterampilan tidak hanya dalam masalah teknis dan operasional tetapi juga dalam manajemen pekerja.

4. Tetap tenang dalam kondisi darurat

Ketenangan dalam menghadapi situasi darurat adalah persyaratan inti dan akan bergantung pada kualitas kepemimpinan. Penting untuk memiliki keyakinan dan kepercayaan pada kemampuan pekerja dan kesiapsiagaan dalam kondisi darurat. Pelatihan keselamatan sangat penting untuk semua pekerja.

Empati dan Pengertian

1. Berlatih empati

Empati adalah semua tentang pemahaman situasi, perasaan, dan motif orang lain. Hal ini membutuhkan kemampuan untuk menempatkan diri dan keterampilan mendengarkan yang baik. Para pemimpin yang baik berempati dengan karyawan dan pekerja yang mereka lakukan. Tetapi ini tidak berarti bahwa selalu setuju dengan keinginan dan omelan pekerja. *Safety leader* memberikan orang apa yang mereka butuhkan, bukan apa yang mereka inginkan. Cara lain untuk melihat ini adalah dengan detasemen, contohnya adalah menyediakan alas kaki keselamatan yang nyaman dan aman, daripada menghabiskan lebih banyak uang untuk memberikan gaya yang lebih modis.

2. Peka terhadap budaya yang berbeda

Para pemimpin yang baik sensitif terhadap perbedaan dalam norma-norma sosial dan perilaku budaya nasional. Namun pada saat yang sama nilai semua anggota pekerja adalah sama terlepas dari kewarganegaraan pekerja. Pemimpin tahu bagaimana untuk menafsirkan sinyal perilaku yang berbeda dan cara terbaik untuk memberikan pengaruh yang kuat.

3. Mengenali keterbatasan Pekerja

Para pemimpin yang baik memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana tuntutan operasional dan dapat realistis dipenuhi oleh pekerja serta mampu menilai apakah tingkat kelelahan dari suatu pekerjaan tersebut yang harus diambil atau tidak.

Motivasi dan Komitmen

1. Buatlah motivasi dan rasa memiliki

Pekerja dalam pekerjaan biasanya dimotivasi oleh kepuasan atau kebanggaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dan perasaan menjadi bagian dari tim, bukan hanya uang. Pemimpin memiliki peran penting untuk menciptakan kondisi yang mendorong dan mempertahankan sebagai motivator yang baik. Menunjukkan rasa hormat pada staf merupakan hal yang penting. Memenuhi kebutuhan dasar seseorang pekerja merupakan kunci untuk menjaga motivasi mereka

2. Tempatkan keselamatan di atas segalanya

Secara universal bahwa komitmen dari pemimpin adalah penting untuk safety yang baik. Pemimpin harus menunjukkan komitmen ini dengan jelas kepada pekerja mereka melalui tindakan mereka, bukan hanya melalui deklarasi resmi atau pernyataan kebijakan. Dalam prakteknya berarti menunjukkan bahwa keselamatan seluruh pekerja ditempatkan di atas segalanya. Komitmen juga penting untuk memperkuat nilai-nilai

bersama tim berkaitan dengan keselamatan dan untuk membantu masalah keselamatan ke dalam pekerjaan sehari-hari dan tugas tambahan.

Keterbukaan dan Kejelasan

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas adalah penting pada semua tingkatan dalam suatu organisasi. Untuk seorang pemimpin, yang paling sering bagaimana mendorong pada komunikasi dua arah daripada komunikasi satu arah, serta menyeimbangkan kewenangan dan pendekatan. Bersikap terbuka terhadap kritik adalah bagian dari ini.

Faktor-faktor dalam *Safety Leadership*

Kepemimpinan sebagai perilaku bersama di antara anggota tim. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *safety leadership* seseorang yaitu: faktor personal, faktor tim, dan faktor lingkungan.

Faktor Personal

Faktor personal mencerminkan kompetensi pribadi seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi *safety leadership* antara lain: pengalamandan pengetahuan teknis, pelatihan kepemimpinan, dan faktor kepribadian(Künzle, B. et all. 2010).

1. Pengalaman dan pengetahuan.
Hubungan antara kinerja kepemimpinan dan pengalaman sebagai seorang pemimpin,menunjukkan bahwa jumlah tahun pengalaman kepemimpinan merupakan faktor penting.
2. Pelatihan kepemimpinan.
Pelatihan kepemimpinan dikaitkan dengan keahlian dalam memimpin tim. Kurangnya perilaku kepemimpinan bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan kepemimpinan.
3. Karakteristik kepribadian
Kepribadian menjadi faktor yang mempengaruhi untuk perilaku kepemimpinan, karena beberapa individu memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih baik daripada yang lain karena mereka dapat mengelola keadaan darurat "

Faktor Tim

Karakteristik tim mengacu pada interaksi antar anggota tim yang dapat mempengaruhi pola kepemimpinan. kompetensi dan pengetahuan anggota tim telah terbukti berhubungan dengan perilaku kepemimpinan seseorang (Künzle, B. et all. 2010).

Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan menunjukkan keadaan di mana para pemimpin tumbuh. Terdapat dua faktor lingkungan utama yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: beban kerja dan standardisasi(Künzle, B. et all. 2010).

1. Beban Kerja.
Beban kerja merupakan faktor kunci bagi tim untuk menunjukkan kinerja yang baik di lingkungan yang kritis
2. Standardisasi.
Standardisasi (misalnya aturan tertulis) dapat berfungsi sebagai pengganti kepemimpinan

Dampak bahaya lingkungan kerja seperti kebisingan dapat menyebabkan gangguan penurunan kualitas hidup yang dialami oleh pekerja seperti menurunnya fungsi dari pendengaran serta gangguan psikologis seperti mudah marah (Satoto, 2018).

Dalam artikel ini akan dibahas perspektif dan karakteristik *leadership* untuk peningkatan *safety performance* berupa:

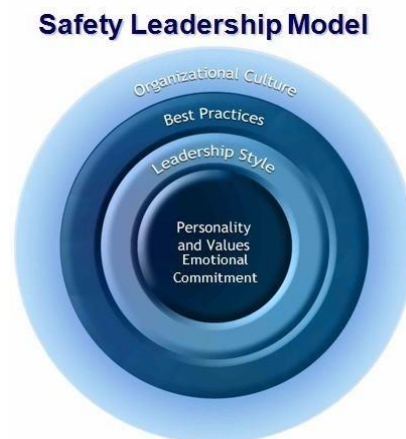
1. Model *safety leadership*;
2. *Safety leadership* meningkatkan keselamatan kerja;
3. *Safety leadership* membangun *safety culture*;
4. *Safety leadership* dan komitmen organisasi;
5. *Safety leadership* pada supervisor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model *Safety Leadership*

Pimpinan hendaknya memimpin dalam mendukung dan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja secara konsisten dan terus menerus. Menurut Astuti (2010), berdasarkan hasil kajian, atribut-atribut *safety leadership* adalah: Pimpinan sebagai Role Model yang sangat mengandalkan faktor keteladanan, etika kerja yang kuat, tanggung jawab, kepribadian, keterbukaan, kepercayaan, konsistensi, memotivasi dan komunikasi yang efektif untuk mewujudkan keselamatan. Gaya kepemimpinan keselamatan disusun dalam 4 kategori, yaitu *Telling, Teaching, Participating, Delegating*. Kemajuan dan penerapan *safety leadership* di setiap industri sangat tergantung dari komitmen pihak top management dalam menumbuhkembangkan budaya keselamatan di organisasinya masing-masing.

Perlu disadari bahwa unsur utama dalam pengembangan budaya keselamatan adalah pembentukan sikap dan perilaku selamat yang dibangun dari nilai-nilai keselamatan yang ditanamkan dalam budaya organisasi. Gambar di bawah ini menunjukkan budaya organisasi yang akan mendukung keberhasilan pengembangan budaya keselamatan, dimulai dari *personality and values, emotional, commitment* pimpinan yang membentuk *leadership style* dalam membangun *best practices* yang selalu dikembangkan untuk memperkuat budaya organisasi/*organizational culture* (Astuti, 2010).



Gambar 1. Model *Safety Leadership*

Dalam kajian yang dilakukan Astuti (2010), kita sering melihat kebijakan atau ucapan pimpinan bahwa keselamatan adalah prioritas utama. Kenyataan di lapangan kebijakan dan ucapan pimpinan ini belum dilaksanakan. Pimpinan atau manajer perlu mewujudkan prioritas pertama dalam keselamatan dengan cara:

1. Para manajer perlu memeriksa potensi permasalahan aspek keselamatan, dengan menggunakan matrik resiko.
2. Menjadikan aspek keselamatan dibahas pertama dalam agenda pertemuan dan jadikan keselamatan menjadi bagian dari bisnis.
3. Bila aspek keselamatan tidak dimasukkan dalam *budget*, maka penyebabnya harus disampaikan secara terus terang.
4. Bila ada konflik prioritas produksi dengan keselamatan maka dulukanlah aspek keselamatan, pujilah pekerja yang telah melaksanakan aspek keselamatan dengan baik di depan koleganya.

***Safety Leadership* Meningkatkan Keselamatan Kerja**

Sembilan faktor ini adalah faktor-faktor yang membedakan suatu organisasi dengan lainnya dan merupakan akar dari kualitas organisasi yang mengarah pada hasil positif peningkatan keselamatan kerja (Krause, T.R. 2004).

1. Keadilan prosedural.
Hal ini mengacu pada sejauh mana individu pekerja merasakan keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Pergantian pemimpin.
Skala ini mengacu pada hubungan karyawan dengan atasannya. Secara khusus, skala ini mengukur tingkat kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap atasan mereka.
3. Kredibilitas manajemen.
Hal ini mengacu pada persepsi karyawan bahwa hal-hal yang dikatakan oleh manajemen sejalan dengan hal-hal yang dilakukan manajemen.
4. Dukungan Persepsi Organisasi.
Hal ini mengacu pada persepsi karyawan bahwa ia menerima dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Hubungan Workgroup.
Hal ini mengacu pada seberapa baik pekerja bergaul dengan orang-orang yang bekerja dengan teman kerjanya.
6. Teamwork.
Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja merasa bahwa bekerja dengan anggota tim adalah cara yang efektif untuk menyelesaikan sesuatu.
7. Nilai organisasi untuk Peningkatan Kinerja Keselamatan.
Poin 7, 8, dan 9 adalah khusus untuk kinerja keselamatan kerja. Skala ini mengukur sejauh mana karyawan merasakan organisasi memiliki komitmen untuk perbaikan kinerja keselamatan kerja.
8. Komunikasi ke atasan.
Faktor ini mengacu pada sejauh mana komunikasi mengalir dengan bebas ke atasan melalui supervisor.
9. Pendekatanlainnya.
Faktor ini mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bebas untuk berbicara satu sama lain tentang masalah keselamatan kerja.

Penelitian oleh Krause, T.R. (2004) menemukan bahwa manajemen dan praktek kepemimpinan/*safety leadership* tertentu memiliki kinerja keselamatan kerja yang luar

biasa. Berikut praktek kepemimpinan/*safety leadership* yang merupakan kunci keberhasilan tersebut:

1. Visi
Safety leadership dimulai dengan visi. Ini berarti bahwa senior eksekutif dalam organisasi harus dapat melihat apa yang menjadi keunggulan kinerja keselamatan dalam organisasi itu.
2. Kredibilitas
Safety leadership yang baik sangat kredibel untuk orang lain dalam organisasi. Ketika seorang *safety leadership* mengatakan sesuatu kepada pekerja, maka pekerja tersebut percaya kepadanya dan seorang *safety leadership* memberikan pesan yang jelas.
3. Kolaborasi
Dengan kolaborasi berarti bekerja dengan baik dengan orang lain, mempromosikan kerjasama dan kolaborasi dalam keselamatan kerja.
4. Umpan balik dan Pengakuan
Safety leadership yang baik adalah memberikan umpan balik dan mengakui prestasi pekerja.
5. Akuntabilitas
Safety leadership yang baik memberikan pekerja penilaian wajar dari upaya dan hasil dalam keselamatan kerja, jelas dalam berkomunikasi, dan mendorong pekerja bertanggung jawab pada tingkat keselamatan di unit organisasi.
6. Komunikasi
Safety leadership yang baik adalah komunikator yang hebat. Dia mendorong pekerja untuk memberikan informasi yang jujur dan lengkap tentang keselamatan kerja bahkan jika informasi tersebut tidak menguntungkan di seluruh organisasi.
7. Nilai Keselamatan Kerja
Safety leadership yang baik bertindak untuk mendukung nilai-nilai dan prinsip-prinsip keselamatan kerja. Seorang *safety leadership* ini memimpin dengan memberikan contoh, terlepas dari posisi atau peran dalam sebuah organisasi.
8. Berorientasi hasil
Safety leadership yang baik proaktif daripada reaktif dalam menangani masalah-masalah keselamatan kerja. Pemimpin ini memberikan waktu, tanggapan terhadap masalah keselamatan kerja, dan menunjukkan urgensi untuk mencapai hasil keselamatan yang unggul.

Penelitian Wu, T. et al. (2008), menunjukkan bahwa *safety climate* kerjamemberi mediasi hubungan antara *safety leadership* dan kinerja keselamatan kerja (*safety performance*). Pengendalian keamanan (salah satu faktor *safety leadership*) memiliki pengaruh pada:

- CEO dan komitmen manajer pada keselamatan
- Tindakan dalam *safety climate*
- Organisasi safety
- Manajemen, peralatan dan prosedur keselamatan
- Investigasi kecelakaan dalam kinerja keselamatan kerja

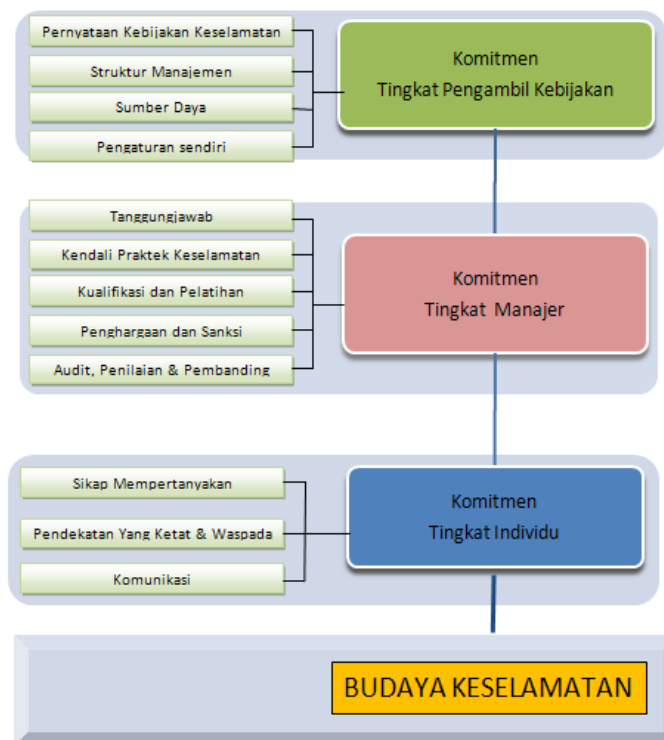
Pemimpin organisasi akan mengembangkan strategi dengan baik untuk meningkatkan iklim keselamatan dalam organisasi, yang kemudian akan berdampak positif pada kinerja keselamatan kerja.

Safety Leadership* Membangun *Safety Culture

Berdasarkan uraian sebelumnya diketahui bahwa *safety leadership* dapat meningkatkan *safety culture* yang nantinya meningkatkan kepatuhan terhadap keselamatan kerja di suatu perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prihatiningsih dan Sugiyanto (2010), mengungkapkan bahwa:

1. Peningkatan budaya keselamatan akan meningkatkan kepatuhan pekerja pada peraturan keselamatan, khususnya penggunaan APD.
2. pemberian pelatihan keselamatan sebaiknya disesuaikan dengan pengalaman personal pekerja, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Praktek keselamatan atasan/pimpinan terbukti paling berpengaruh terhadap kepatuhan.

Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional (2012) menuliskan *safety culture*/budaya keselamatan mempunyai dua komponen utama. Komponen pertama adalah kerangka kerja yang diperlukan dalam suatu organisasi dan merupakan tanggung jawab dari hirarki manajemen. Komponen kedua adalah sikap staf/individu pada semua tingkatan dalam merespon dan memanfaatkan kerangka kerja tersebut. Komitmen keselamatan memberikan persyaratan komitmen pada Tingkat Pengambil Kebijakan, Tingkat Manajer, dan Tingkat Individu, seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Komitmen Budaya Keselamatan

***Safety Leadership* dan Komitmen Organisasi**

Organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Agar terjadi kerjasama maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengelola sumber daya manusia (Junaedi, D. dkk. 2013). Seorang pemimpin yang mempunyai *safety leadership* yang baik akan mampu meningkatkan

keselamatan kerja karyawan dan yang nantinya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian dari Junaedi, D. dkk. (2013) menunjukkan:

1. *Safety Leadership*/gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman. Program keselamatan kerja (*safety work program*) perlu dibuat oleh manajemen perusahaan dan manajemen memiliki komitmen untuk menjalankan program. Komitmen perusahaan terhadap keselamatan kerja merupakan item yang berpengaruh besar pada kinerja keselamatan kerja (Satoto dan Khoiroh, 2018).

***Safety Leadership* pada Supervisor**

Comcare (2011) menyebutkan bahwa supervisor diperlukan untuk memastikan bahwa bisnis atau usaha memiliki proses yang tepat untuk menerima dan mempertimbangkan informasi mengenai insiden, bahaya dan risiko dan merespon dengan cara yang tepat terhadap informasi tersebut. Hal ini dapat dipenuhi dengan cara:

- Menggunakan proses manajemen risiko
- Memiliki efisien, sistem pelaporan yang tepat waktu
- Memberdayakan pekerja untuk berhenti bekerja pada kondisi yang tidak aman dan meminta sumber daya yang lebih baik
- Menetapkan proses untuk mempertimbangkan/menanggapi informasi tentang insiden, bahaya dan risiko secara tepat waktu
- Pengukuran terhadap indikator kinerja untuk mengidentifikasi kekurangan.

Supervisor seharusnya:

1. Bertanggung jawab atas pelaksanaan, verifikasi, dan *review* dari setiap proses perubahan manajemen.
2. Memastikan kesehatan dan keselamatan kerja diintegrasikan ke dalam perencanaan bisnis dan tidak bisa diturunkan berdasarkan prioritas yang bersaing, margin keuntungan, dan kurangnya sumber daya
3. Mempromosikan dan mendorong diskusi rutin kesehatan dan keselamatan kerja di semua tingkatan bisnis untuk memastikan petugas dan pekerja dapat mencapai hasil didasarkan pada komunikasi yang terbuka, konsultasi, negosiasi dan kesepakatan
4. Membangun dan meningkatkan partisipasi kerja yang adil dan merata dan proses penyelesaian
5. Mendorong intervensi dini untuk insiden dan kecelakaan.

Untuk membantu petugas dalam mengukur kinerja kesehatan dan keselamatan kerja, mereka harus kritis mengevaluasi:

- Sistem kerja
- Tata kelola dan akuntabilitas
- Pelaksanaan kebijakan dan prosedur
- Pengukuran perilaku, dan pemantauan sikap
- Indikator organisasi kesehatan dan keselamatan kerja misalnya, survei staf, perencanaan tenaga kerja, manajemen kehadiran, dll.

Sistem pelaporan tidak akan mengurangi cedera dan premi kecuali informasi yang diterima pada waktu yang tepat dan benar. Penting untuk memiliki pelaporan dan sistem pelacakan yang metoda analisa risiko dengan fokus khusus pada faktor-faktor manusia dan memecah risiko umum menjadi risiko tertentu. Sebagai supervisor harus mendorong budaya pelaporan dengan pelaporan yang jelas dan komunikasi yang tidak menyalahkan atau menghukum pekerja yang melaporkan insiden, nyaris celaka dan bahaya. Membangun budaya pelaporan telah terjadi kegagalan untuk mematuhi kebijakan atau prosedur (Comcare, 2011).

Studi Conchie, S.M. et al. (2013) mempelajari *safety leadership* pada supervisor. Hasil penelitian menunjukkan peran yang berlebihan, tekanan produksi dan karakteristik tenaga kerja tertentu sebagai rintangan pada *safety leadership* pengawas. Temuan menunjukkan bahwa mengurangi tuntutan kerja pada supervisor adalah salah satu cara bagi organisasi untuk mempromosikan *safety leadership* seorang supervisor/pengawas. Efek negatif dari tuntutan kerja dapat dikurangi dengan meningkatkan dukungan antara supervisor dan pelatihan pengawasan. Bila hal ini dilakukan maka akan terjadi *safety leadership* pada seorang supervisor.

Transformasional dan penghargaan kepemimpinan/*safety leadership* seorang supervisor berhubungan dengan kepatuhan terhadap keselamatan kerja dan perilaku berpartisipasi dalam keselamatan kerja. *Group safety climate* (kelompok pekerja yang konsen terhadap safety di suatu perusahaan) dapat meningkatkan kinerja keselamatan kerja. *Group safety climate* juga dapat meningkatkan *safety leadership* pada seorang supervisor (Kapp, E.A. 2012).

KESIMPULAN

Safety leadership sangat berperan sebagai kunci keberhasilan dalam membangun budaya keselamatan yang kuat pada industri dan yang nantinya akan meningkatkan kinerja dari keselamatan kerja. Diperlukan adanya *safety leadership* dalam mencapai peningkatan kinerja keselamatan kerja. *Safety leadership* harus dimiliki oleh pimpinan suatu perusahaan untuk menunjang keberlangsungan kesehatan dan keselamatan pekerjanya. Perspektif dan karakteristik pada *safety leadership* untuk peningkatan *safety performance* berupa: model *safety leadership*; *safety leadership* meningkatkan keselamatan kerja; *safety leadership* membangun *safety culture*; *safety leadership* dan komitmen organisasi; *safety leadership* pada supervisor. Beberapa hal yang dibahas diatas dapat meningkatkan keselamatan kerja di suatu organisasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y.H.N. 2010. Peran “*Safety Leadership*” dalam Membangun Budaya Keselamatan yang Kuat. *SDM Teknologi Nuklir*. ISSN 1978-0176. 33-40.
- Comcare. 2011. *Guidance for Officers in Exercising Due Diligence*. Australian Government. Australia.
- Conchie, S.M. et al. 2013. Supervisors’ engagement in safety leadership: Factors that help and hinder. *Safety Science*, 51, 109–117.
- Junaedi, D. dkk. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Fakultas Ilmu

- Administrasi. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Profit*, Vol 7, No. 1, 127-136.
- Kapp, E.A. 2012. The influence of supervisor leadership practices and perceived group safety climate on employee safety performance. *Safety Science*, 50, 1119–1124.
- Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional. 2012. Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor : 200/KA/X/2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penerapan Budaya Keselamatan. Jakarta. Indonesia
- Krause, T.R. 2004. How Senior Leadership Behavior Influences World-Class Safety. ASSE Symposium “Achieving World-Class Safety”.
- Künzle, B. et all. 2010. Ensuring patient safety through effective leadership behaviour: A literature review. *Safety Science*, 48, 1–17.
- Maritime & Coastguard Agency. 2007. Leading for Safety. Southampton. United Kingdom.
- Prihatiningsih dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja konstruksi. Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Psikologi*, Vol 37, No. 1, 82 – 93.
- Satoto, H.F. dan Khoiroh, S.M., 2018. Confirmatory Factor Analysis pada Keselamatan Kerja di Perusahaan Konstruksi Jawa Timur. *Jurnal Teknologi dan Terapan Bisnis*, 1(2), pp.66-75.
- Satoto, H.F., 2018. Analisis Kebisingan Akibat Aktifitas Transportasi pada Kawasan Pemukiman Jalan Sutorejo-Mulyorejo Surabaya. *HEURISTIC: Jurnal Teknik Industri*, 15(01).
- Wu, T. et all. 2008. A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21, 307–318.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)