

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR PEMBENTUK BUDAYA KESELAMATAN KERJA DENGAN *SAFETY BEHAVIOR* DI PT DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA UNIT *HULL CONSTRUCTION*

Karina Zain Suyono, Erwin Dyah Nawawinetu
Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
E-mail: karina.zain13@gmail.com

ABSTRACT

Construction is an activity with a high level of risk that can lead to accidents and one of the causes is unsafe behaviour. One method used to reduce the occurrence of workplace accidents is by implementing a safety culture. Safety culture can be formed by several factors. This study aims to determine the relationship between those factors and the safety behavior. It was descriptive observational research with cross sectional approach. In this study population was 73 respondents, and data collected by using questionnaire. Independent variables were management commitment, regulations and safety procedures, communication, employee involvement in workplace safety, competencies, and social environment. The dependent variable was safety behavior. The result showed that the factors of safety culture with a weak correlation to the safety behavior were management commitment, rules and procedures, and employee involvement in the occupational health and safety. Factors of safety culture with strong correlation to the safety behavior were communication ($c = 0,414$) and social environment ($c = 0,477$). It's recommended for company to optimize the safety culture of communication and social environment also to conducts safety induction and safety talk.

Keywords: *safety behavior, safety culture*

ABSTRAK

Konstruksi merupakan aktivitas dengan level risiko tinggi yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Kecelakaan di tempat kerja dapat disebabkan karena perilaku tidak aman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan di tempat kerja yaitu dengan adanya budaya keselamatan. Budaya keselamatan dapat terbentuk dengan adanya faktor pembentuk budaya keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan dengan *safety behavior*. Penelitian ini bersifat deskriptif observatif dengan rancang bangun penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 responden dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel independen berupa komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja, sedangkan variabel dependen yaitu *safety behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pembentuk budaya keselamatan dengan kuat hubungan yang lemah terhadap *safety behavior* yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, dan keterlibatan pekerja. Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan *safety behavior* yaitu komunikasi ($c = 0,414$) dan lingkungan sosial pekerja ($c = 0,477$). Disarankan kepada perusahaan untuk mengoptimalkan budaya keselamatan melalui komunikasi dan lingkungan sosial pekerja dengan mengadakan *safety talk* dan *safety induction*.

Kata kunci: *safety behavior, budaya keselamatan*

PENDAHULUAN

Konstruksi merupakan kegiatan dengan level risiko tinggi dan dapat menimbulkan berbagai dampak yang tidak diinginkan terutama dalam aspek keselamatan kerja. Dampak yang bisa timbul dari kegiatan konstruksi berupa rusaknya peralatan yang digunakan, rusaknya lingkungan sekitar proyek, bahkan dapat menghilangkan nyawa pekerja. Pekerja yang kompeten di dalam proyek konstruksi tidak akan terlepas dari kejadian kecelakaan kerja (Abduh, 2010).

Data pada jamsostek menunjukkan bahwa terjadi kenaikan kasus kecelakaan kerja selama 4 tahun terakhir yaitu antara tahun 2007 hingga tahun 2010. Tahun 2010 menunjukkan jumlah kasus kecelakaan kerja mencapai 98.711 kejadian. Sebanyak 6.647 (6,73%) tenaga kerja mengalami kecacatan dan sebanyak 2.191 (2,22%) tenaga kerja meninggal dunia. Periode tahun 2007, sedikitnya terjadi 65.000 kasus kecelakaan kerja. Namun, hal itu dipercaya hanya sekitar 50% dari jumlah kejadian yang sebenarnya, karena data yang diambil

berdasarkan dari jumlah klaim kepada Jamsostek. Penyumbang terbesar dari kecelakaan kerja berasal dari kegiatan konstruksi yang mencapai 30% dari angka kecelakaan (Abduh, 2010).

Terjadinya kecelakaan kerja disebabkan karena dua golongan. Golongan pertama adalah faktor mekanis dan lingkungan (*unsafe condition*), sedangkan golongan kedua adalah faktor manusia (*unsafe action*). Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor manusia menempati posisi yang sangat penting terhadap terjadinya kecelakaan kerja yaitu antara 80–85% (Suma'mur, 2009).

Seorang pekerja yang melakukan tindakan tidak aman (*unsafe action*), memiliki latar belakang mengapa mereka melakukan tindakan tidak aman. Perilaku manusia merupakan refleksi dari berbagai kondisi kejiwaan seperti pengetahuan, keinginan, minat, emosi, kehendak, berpikir, motivasi, persepsi, sikap, reaksi, dan sebagainya (Zaenal, 2008).

Terdapat tiga faktor yang memengaruhi perilaku individu. Faktor pertama yaitu faktor dasar (*predisposing factors*), mencakup pengetahuan, sikap, kebiasaan, norma sosial, keterlibatan pekerja, komunikasi dan unsur lain yang terdapat dalam diri individu di dalam masyarakat yang terwujud dalam motivasi. Faktor kedua yaitu faktor pendukung (*enabling factors*), mencakup sumber daya atau potensi masyarakat, terwujud dalam pelatihan, tersedianya fasilitas atau sarana keselamatan kerja, lingkungan fisik, dan lingkungan kerja. Faktor ketiga yaitu faktor penguat (*reinforcing factors*) mencakup sikap dan perilaku dari orang lain yang terwujud dalam dukungan sosial. Sebagai contoh dari faktor penguat yaitu komitmen manajemen, pengawasan, Undang-Undang, peraturan dan prosedur K3 (Green, 2000).

Reason (1997) menyatakan bahwa pendorong utama timbulnya tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman adalah faktor organisasi. Jika dikaitkan dengan teori perilaku dari Green, faktor organisasi secara tidak langsung menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dengan menciptakan faktor lingkungan kerja (*enabling factors*) yang memicu pekerja untuk melakukan tindakan tidak aman (*predisposing factors*). Gambarannya seperti tidak tersedianya sarana keselamatan kerja secara lengkap, misalnya APD, sehingga pekerja bekerja tanpa menggunakan APD. Faktor organisasi secara langsung juga dapat merusak keefektifan sistem pertahanan sehingga terjadi kegagalan sistem (*reinforcing factors*), seperti kurang tegasnya pengaplikasian peraturan dan prosedur K3.

Pengendalian dari segi faktor organisasi membutuhkan sebuah proses dengan bantuan empat fungsi manajerial utama, yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Metode POAC digunakan untuk membentuk sebuah sistem di dalam organisasi, di dalam kesehatan dan keselamatan kerja dikenal dengan istilah sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3). Dengan adanya SMK3 dapat digunakan sebagai cara pencegahan terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku pekerja melalui adanya budaya keselamatan yang dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terkait. Menurut ACSNI budaya keselamatan adalah bagian dari sikap (*attitude*), keyakinan (*belief*), dan tata nilai (*norm*) organisasi pada K3. Budaya keselamatan merupakan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab (Yusri, 2011).

Cooper (2001) menyatakan bahwa, budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen, yaitu organisasi, pekerja, dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja. Indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung dari visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan dengan paten karena budaya merupakan suatu hal yang abstrak, di mana di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Budaya keselamatan dibentuk oleh komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, dan lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja (Cooper dalam Andi dkk., 2005). Reason (1997) mengungkapkan bahwa budaya keselamatan kerja yang baik dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku aman dalam melakukan pekerjaan.

PT Dok dan Perkapalan Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi perkapalan dengan servis yang ditawarkan berupa perbaikan kapal di atas dok apung, pembuatan kapal serta pembuatan anjungan. Setiap tahun, masih terjadi kecelakaan kerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya, pada tahun 2011 terjadi 19 kecelakaan dan pada tahun 2012 terjadi 9 kecelakaan. Dengan level risiko pekerjaan yang

tinggi, perlu budaya keselamatan yang efektif agar dapat menekan terjadinya kecelakaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (meliputi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, dan lingkungan sosial pekerja) dengan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja di unit *hull construction* PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

METODE

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian observasional. Berdasarkan tempat penelitian, penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilakukan dengan rancang bangun *cross sectional*, karena pengamatan dilakukan pada suatu saat atau periode tertentu. Menurut analisisnya, penelitian ini bersifat deskriptif, karena menggambarkan keadaan objek dengan analisis kualitatif tanpa pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah semua pekerja di unit *hull construction* PT. Dok dan Perkapalan Surabaya dan sampel penelitian menggunakan total populasi yaitu sebanyak 73 responden.

Variabel independen pada penelitian ini meliputi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, kompetensi, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja. Variabel tersebut diukur dengan menggunakan lembar kuesioner menggunakan skala likert dikarenakan penilaian berdasarkan pada persepsi pekerja. Skala likert yang digunakan yaitu:

"Sangat Setuju" : Skor jawaban 4

"Setuju" : Skor jawaban 3

"Kurang Setuju" : Skor jawaban 2

"Tidak Setuju" : Skor jawaban 1

Pengkategorian persepsi pekerja dibagi menjadi tiga kategori yaitu tidak baik, baik, dan cukup baik. Penentuan pengkategorian berdasarkan pada jumlah item pertanyaan dan skor pada skala likert.

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu perilaku K3 pekerja. Pengkategorian perilaku dibagi menjadi tiga kategori yaitu tidak baik, baik, dan cukup baik. Penentuan kategori tersebut berdasarkan pada skor pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan tabulasi silang yang nantinya dinarasikan dan dibandingkan dengan teori yang berlaku, sedangkan kuat hubungan antar variabel diuji dengan koefisien kontingensi.

HASIL

Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Komitmen Manajemen

Persepsi responden terhadap komitmen manajemen, sebagian besar tergolong dalam kategori baik (76,7%).

Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

Persepsi responden terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja, sebagian besar tergolong dalam kategori baik (76,7%).

Komunikasi

Sebagian besar responden (78,1%) memiliki persepsi yang tergolong baik terhadap pelaksanaan komunikasi di tempat kerja.

Keterlibatan Pekerja dalam Keselamatan Kerja

Sebagian besar responden (52,1%) memiliki persepsi yang tergolong cukup terhadap keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja.

Lingkungan Sosial Pekerja

Persepsi responden terhadap lingkungan sosial pekerja, sebagian besar tergolong dalam kategori baik (83,6%). Pada penelitian ini, faktor kompetensi tidak di analisis lebih lanjut karena seluruh pekerja mempunyai persepsi yang sama (baik) terhadap variabel kompetensi.

Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sebagian besar responden (94,5%) tergolong dalam kategori perilaku yang baik.

Hubungan antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan dengan Perilaku K3

Hubungan antara komitmen manajemen dengan perilaku K3

Persentase responden yang berperilaku baik ternyata lebih besar pada responden yang memiliki persepsi baik (96,4%) terhadap komitmen manajemen dibandingkan dengan responden yang memiliki persepsi cukup baik (88,2%). Namun, hasil uji statistik antara variabel komitmen manajemen dengan perilaku K3 menunjukkan tidak ada hubungan di antara kedua variabel.

Hubungan antara Peraturan dan Prosedur K3 dengan Perilaku K3

Persentase responden yang berperilaku baik ternyata lebih besar pada responden yang memiliki persepsi baik (97,9%) terhadap peraturan dan prosedur K3 dibandingkan dengan responden yang memiliki persepsi cukup baik (88%). Terhadap peraturan dan prosedur K3. Namun, hasil uji statistik *Continuity Correction* antara variabel peraturan dan prosedur K3 dengan perilaku K3 menunjukkan tidak ada hubungan di antara kedua variabel.

Hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3

Persentase responden yang berperilaku baik ternyata lebih besar pada responden yang memiliki persepsi baik (100%) terhadap terjalannya komunikasi dibandingkan dengan responden yang berpersepsi cukup baik (75%). Hasil uji statistik antara variabel komunikasi dengan perilaku K3 menunjukkan ada hubungan di antara kedua variabel, dengan nilai *Koefisien Kontingensi (C)* sebesar 0,414, artinya kuat hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3 tergolong cukup kuat yang ditunjukkan dalam Tabel 1.

Hubungan antara keterlibatan pekerja dalam K3 dengan perilaku K3

Persentase responden yang berperilaku baik ternyata lebih besar pada persentase responden yang memiliki persepsi baik (100%) terhadap keterlibatan pekerja dalam K3, dibandingkan dengan persentase responden yang memiliki persepsi cukup baik (89,5%). Namun, hasil uji statistik antara variabel keterlibatan pekerja dengan perilaku K3 menunjukkan tidak ada hubungan antara kedua variabel.

Tabel 1. Hubungan antara Persepsi Responden tentang Komunikasi dengan Perilaku K3 di Unit *Hull Construction* PT Dok dan Perkapalan Surabaya

Komunikasi	Perilaku K3				Total	
	Cukup Baik		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Cukup Baik	4	25	12	75	16	100
Baik	0	0	57	100	57	100
Total	4	5,5	69	94,5	73	100

Hubungan antara lingkungan sosial pekerja dengan perilaku K3

Persentase responden yang berperilaku baik ternyata lebih besar pada persentase responden yang memiliki persepsi baik (100%) terhadap lingkungan sosial pekerja, dibandingkan dengan persentase responden yang memiliki persepsi cukup baik (66,7%).

Hasil uji statistik antara variabel lingkungan sosial pekerja dengan perilaku K3 menunjukkan ada hubungan antara kedua variabel, dengan nilai *Koefisien Kontingensi (C)* sebesar 0,477 artinya kuat hubungan antara lingkungan sosial dengan perilaku K3 tergolong cukup kuat yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai faktor pembentuk budaya keselamatan yang terdiri dari komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, dan lingkungan sosial pekerja, yang berhubungan dengan perilaku keselamatan kerja di unit *hull construction* PT Dok dan Perkapalan Surabaya adalah komunikasi dan lingkungan sosial pekerja, dengan kuat hubungan yang tergolong cukup kuat.

PEMBAHASAN

Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Komitmen Manajemen

Komitmen diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis, jelas, mudah dimengerti, dan diketahui oleh seluruh pekerja. Namun, komitmen tidak hanya dalam bentuk kebijakan tertulis saja, butuh dukungan dan upaya nyata dari pihak manajemen atau pimpinan untuk membuktikan bahwa perusahaan benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan kerja. Upaya nyata tersebut dapat ditunjukkan

Tabel 2. Hubungan antara Persepsi Responden tentang Lingkungan Sosial Pekerja dengan Perilaku K3 di Unit *Hull Construction* PT Dok dan Perkapalan Surabaya

Lingkungan Sosial Pekerja	Perilaku K3				Total	
	Cukup Baik		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Cukup Baik	4	33,3	8	66,7	12	100
Baik	0	0	61	100	61	100
Total	4	5,5	69	94,5	73	100

dengan sikap dan segala tindakan yang berhubungan dengan keselamatan kerja (Ramli, 2010).

Komitmen manajemen dapat dilihat dari sudut pandang pekerja, salah satu cara yang digunakan yaitu dengan melihat persepsi pekerja dari komitmen manajemen (O'Toole, 2002). Persepsi pekerja di unit *hull construction* terhadap komitmen manajemen di PT. Dok dan Perkapalan tergolong dalam kategori baik (76,7%). Dapat diartikan bahwa manajemen telah berkomitmen terhadap keselamatan kerja, mendukung, dan mewujudkannya secara nyata. Hal tersebut ditunjukkan oleh pihak manajemen dalam hal perwujudan nyata kebijakan, tersedianya fasilitas, dan sumber daya, salah satu contohnya berupa penyediaan perlengkapan alat pelindung diri.

Peraturan dan Prosedur

Peraturan merupakan suatu hal yang mengikat dan telah disepakati, sedangkan prosedur merupakan rangkaian dari suatu tata kerja yang berurutan, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan atau arus (*flow*) yang harus ditempuh dari mana pekerjaan dimulai. Tujuan dari dibentuknya peraturan dan prosedur keselamatan kerja yaitu untuk mengendalikan bahaya yang ada di tempat kerja, untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadi kecelakaan, dan untuk mengatur perilaku pekerja, sehingga nantinya tercipta budaya keselamatan yang baik (Ramli, 2010).

Dasar dari budaya keselamatan adalah sikap dan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja, yang nantinya menjadi salah satu gambaran perilaku pekerja terhadap pelaksanaan peraturan dan prosedur K3 dalam rangka mengendalikan sumber potensi bahaya (Ferraro, 2002). Persepsi pekerja di unit *hull construction* terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya tergolong dalam kategori baik (67,1%). Dapat diartikan bahwa peraturan dan prosedur yang ada mudah dimengerti, dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada pekerja. Bentuk dari prosedur di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yaitu adanya standar operasional prosedur yang mengatur tentang izin kerja khusus, kesiapsiagaan dan tanggap darurat, dan lain-lain.

Komunikasi

Tujuan dari adanya komunikasi yaitu untuk menyampaikan informasi di dalam organisasi, sehingga antara komunikator dengan penerima informasi dapat dengan jelas mengerti apa yang

diinginkan oleh komunikator terutama tindakan apa yang diharapkan oleh organisasi. Komunikasi tersebut dapat berlangsung secara satu arah, dua arah, di antara manajer dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, manajer dengan manajer, atau departemen dengan departemen dengan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak (Cooper, 2001).

Komunikasi akan menghasilkan persepsi yang nantinya diinterpretasikan secara berbeda oleh tiap individu. Adanya persepsi berasal dari stimulus-stimulus yang diberikan oleh organisasi ketika berkomunikasi dengan pekerja. Persepsi pekerja di unit *hull construction* terhadap komunikasi keselamatan kerja yang dilakukan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya tergolong dalam kategori baik (78,1%). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan stimulus yang baik terhadap pekerja mengenai keselamatan kerja, yang diwujudkan dalam aktivitas perusahaan berupa apel yang dilaksanakan setiap dua kali dalam seminggu.

Keterlibatan Pekerja dalam K3

Budaya keselamatan akan menjadi lebih efektif apabila komitmen manajemen dilaksanakan secara nyata dan terdapat keterlibatan langsung dari pekerja dalam keselamatan kerja. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, berupa keaktifan pekerja dalam kegiatan K3, memberikan masukan mengenai adanya kondisi berbahaya di lingkungan, menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman, memberikan masukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman, dan mengingatkan pekerja lain mengenai bahaya K3 (Ramli, 2010).

Semakin banyak keterlibatan pekerja dalam K3 maka akan menciptakan perasaan saling memiliki. Dengan terlibat dalam K3, pekerja akan semakin memahami dan menghayati manfaat K3. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi pekerja terhadap keterlibatan pekerja itu sendiri. Persepsi pekerja di unit *hull construction* terhadap pelaksanaan keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tergolong dalam kategori cukup (52,1%). Namun, dapat dikatakan bahwa keterlibatan pekerja terhadap keselamatan kerja belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

Upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengaktifkan *safety meeting*, di mana supervisor sebaiknya bertindak sebagai fasilitator. *Safety meeting* ini sebaiknya dihadiri oleh perwakilan karyawan, baik pekerja, manajer, teknisi,

maupun kontraktor, agar para pekerja merasa bahwa mereka dilibatkan dalam segala kegiatan perusahaan tidak hanya sekedar untuk bekerja. Sebaiknya pada saat *safety meeting* membahas mengenai masalah kesehatan dan keselamatan kerja, berbagi ilmu mengenai keselamatan kerja, dan mempersilakan pekerja untuk memberi saran atau menyampaikan sesuatu yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Lingkungan Sosial Pekerja

Reason (1997) dalam teori mekanisme kecelakaan kerja, menyatakan bahwa terjadinya tindakan tidak aman dikarenakan faktor organisasi yang nantinya akan memengaruhi faktor lingkungan sosial pekerja. Faktor lingkungan ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan proses kerja secara langsung, seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan dan kurangnya pengawasan. Mohammed (2002) mengemukakan pada perusahaan sedapat mungkin dibentuk suatu lingkungan kerja kondusif salah satunya budaya tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan pada pekerja.

Budaya K3 merupakan kombinasi dari sikap, norma, dan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja (Clarke 2000). Salah satu cara untuk melihat lingkungan sosial pekerja sebagai faktor budaya keselamatan yaitu dengan melihat persepsi pekerja terhadap lingkungan sosial pekerja. Dalam hal ini, persepsi pekerja di unit *hull construction* terhadap lingkungan sosial di PT Dok dan Perkapalan Surabaya tergolong dalam kategori baik (83,6%). Dapat diartikan bahwa lingkungan sosial pekerja di unit *hull construction* sudah baik. Salah satunya terbukti dalam tindakan pekerja ketika terjadi kecelakaan tidak ada budaya saling menyalahkan di antara pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan manajer. Dengan adanya lingkungan sosial pekerja yang baik, dampak positif yang dapat timbul yaitu terbentuknya kesadaran akan keselamatan di antara pekerja.

Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perilaku menurut Notoatmodjo (1993) merupakan kegiatan internal seperti berpikir, persepsi, dan emosi. Dalam kesehatan dan keselamatan kerja, perilaku lebih difokuskan pada perilaku tidak aman (*unsafe act*). Hal ini dikarenakan penyebab dasar bagi terjadinya kecelakaan kerja adalah perilaku tidak aman yang berupa kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh manusia.

Perilaku keselamatan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja terhadap K3. Dalam penelitian ini, sebagian besar pekerja (94,5%) memiliki perilaku yang tergolong baik. Perilaku yang tergolong baik tersebut dapat terlihat ketika pekerja sedang bekerja, pekerja menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan ketentuan dan mengikuti prosedur kerja untuk pekerjaan yang berbahaya misalnya ketika bekerja pada ketinggian. Persepsi yang baik terhadap keselamatan kerja dapat dijadikan landasan untuk membentuk perilaku keselamatan yang baik dengan didukung oleh komitmen manajemen yang aktif. Dampak positif jika terbentuk perilaku keselamatan yang baik yaitu dapat mengurangi terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tindakan tidak aman (*unsafe action*).

Selaras dengan pernyataan Dupont mengenai rasio kecelakaan adalah 1:30:300:3000:30.000, yang artinya untuk setiap 30.000 tindakan tidak aman atau kondisi tidak aman, maka akan terjadi 1 kali kecelakaan fatal, 30 kali kecelakaan berat, 300 kali kecelakaan serius dan 3000 kecelakaan ringan. Oleh karena itu perlu upaya untuk mengurangi perilaku tidak aman agar kecelakaan yang terjadi dapat diminimalkan.

Hubungan antara Komitmen Manajemen dengan Perilaku K3

Pada penelitian ini, secara statistik tidak terdapat hubungan antara variabel komitmen manajemen dengan perilaku K3. Namun hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi responden terhadap komitmen manajemen, maka semakin meningkat *safety behaviour*-nya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper (2000), yang mendapatkan hasil bahwa komitmen manajemen berhubungan dengan perilaku pada saat tertentu. Bentuk komitmen manajemen yang ada di PT Dok dan Perkapalan Surabaya berupa kebijakan mengenai mutu dan kesehatan dan keselamatan kerja. Upaya yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen untuk mempertahankan persepsi pekerja yang tergolong baik terhadap komitmen manajemen yaitu dengan lebih aktif dalam K3 yang ditunjukkan dalam memberikan keteladanan K3 yang lebih baik dan melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan K3.

Hubungan antara Peraturan dan Prosedur K3 dengan Perilaku K3

Pada penelitian ini, secara statistik tidak terdapat hubungan antara variabel peraturan dan prosedur K3

dengan perilaku K3, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andi, dkk (2005), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara peraturan dan prosedur terhadap perilaku K3. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena faktor lain di luar variabel penelitian, perbedaan karakteristik individu yang dapat memengaruhi persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja terutama persepsi mengenai peraturan dan prosedur K3.

Bentuk peraturan dan prosedur bagi pekerja yang ada di PT Dok dan Perkapalan Surabaya berupa peraturan untuk menggunakan alat pelindung diri di kawasan wajib alat pelindung diri, mengikuti prosedur kerja perusahaan, dan menunjukkan kartu pas masuk, dan lain-lain. Upaya yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen untuk mempertahankan persepsi pekerja yang tergolong baik terhadap peraturan dan prosedur yaitu dengan lebih aktif dalam meningkatkan kepedulian pekerja terhadap keselamatan kerja dan K3 yang ditunjukkan dalam memberikan keteladanan K3 yang lebih baik dan melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan K3.

Hubungan antara Komunikasi dengan Perilaku K3

Pada penelitian ini, terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel komunikasi dengan perilaku K3.

Bentuk komunikasi yang ada di PT Dok dan Perkapalan Surabaya berupa *safety sign*, *yard layout*, apel, dan rapat P2K3. Kegiatan komunikasi yang belum diterapkan di PT Dok dan Perkapalan Surabaya yaitu pelaksanaan *safety induction*. *Safety induction* perlu dilakukan bagi pekerja baru dan *visitor*.

Hubungan antara Keterlibatan Pekerja dengan Perilaku K3

Pada penelitian ini, secara statistik tidak terdapat hubungan antara variabel keterlibatan pekerja dengan perilaku K3. Penelitian yang dilakukan oleh Andi, dkk. (2005), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja dengan perilaku K3. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena faktor lain di luar variabel penelitian, perbedaan karakteristik individu yang dapat memengaruhi persepsi pekerja.

Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja dapat diwujudkan dalam bentuk keikutsertaan dan

keaktifan pekerja dalam program K3. Salah satu contohnya yaitu dalam hal penyusunan prosedur kerja. Apabila pekerja dilibatkan dalam penyusunan prosedur kerja, maka akan timbul rasa di dalam diri pekerja bahwa prosedur yang telah disusun merupakan tanggung jawab pekerja, karena pekerja ikut berperan serta dalam proses penyusunannya. Hasilnya pekerja akan berperilaku aman sesuai dengan prosedur yang telah mereka buat dan sepakati bersama.

Bentuk dari program K3 di PT Dok dan Perkapalan Surabaya meliputi inspeksi harian, *training*, *safety meeting*, dan lain-lain. Upaya yang perlu dilakukan oleh PT Dok dan Perkapalan Surabaya untuk meningkatkan keterlibatan pekerja yaitu dengan meningkatkan keaktifan pekerja melalui perwakilan pekerja di setiap pelaksanaan program K3.

Hubungan Antara Lingkungan Sosial Pekerja dengan Perilaku K3

Pada penelitian ini, terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel lingkungan sosial pekerja dengan perilaku K3. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cheyne, *et al.* (1998). Lingkungan sosial pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya terlihat pada saat terjadi kecelakaan, di mana tidak terdapat budaya saling menyalahkan, tidak ada tekanan dalam bekerja, dan tidak ada kesenjangan antara pekerja, supervisor, dan manajer. Hal yang perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan sosial pekerja yang kondusif dengan meningkatkan kekerabatan antar manajer, supervisor, dan pekerja, caranya yaitu dengan melaksanakan *safety talk*. *Safety talk* merupakan suatu bentuk diskusi antara pekerja dengan manajer yang membahas mengenai program K3 yang ada di perusahaan, isu K3 yang ada di perusahaan dan pemberian saran demi keefektifan keselamatan kerja bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Faktor pembentuk budaya keselamatan yang termasuk dalam kategori baik yaitu komitmen, peraturan dan prosedur, komunikasi, dan lingkungan sosial pekerja. Sedangkan yang termasuk dalam kategori cukup baik yaitu keterlibatan pekerja.

Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja di unit *hull construction* tergolong dalam kategori baik.

Faktor pembentuk budaya keselamatan yang tidak berhubungan dengan perilaku K3 yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, dan keterlibatan pekerja. Faktor yang berhubungan dengan perilaku dan memiliki kuat hubungan cukup kuat yaitu komunikasi dan lingkungan sosial pekerja, sehingga semakin tinggi intensitas komunikasi antara pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan manajer, maka semakin baik pula perilaku pekerja terhadap K3. Begitu pula dengan lingkungan sosial, semakin baik lingkungan sosial pekerja maka semakin baik pula perilaku pekerja terhadap K3.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, Rizky & Bobby. 2010. Pengelolaan Faktor Non-Personil untuk Pencegahan Kecelakaan Kerja Konstruksi, *Jurnal Konferensi Nasional Teknik Sipil 4*.
- Andi, Ratna & Aditya, 2005. Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi, *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 12 No. 3 Juli 2005.
- Clarke, S. 2000, Safety Culture: Under specified and Overrated? *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 65-90.
- Cooper, D. 2001, *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Hull: Applied Behaviour Sciences.
- Cheyne, A., Sue, C., Liver, A., & Tomas, JM. 1998. *Modeling Safety Climate in the Prediction of Level of Safety Activity*, *Work & Stres*. 12(3): 255-271.
- Ferraro, L. 2002. *Measuring Safety Climate: The Implications for Safety Performance*. The University of Melbourne.
- Green, L. 2000. *Communication and Human Behaviour*, Prentice Hall, New Jersey.
- Mohammed, S. 2002, Safety Climate in Construction Site Environments, *Jurnal of Construction Engineering and Management*, 8: 5.
- Notoatmodjo, S. 1993. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Andi Offset. Yogyakarta.
- O'Toole, M. 2002. The Relationship Between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture. *Jurnal of Safety Research*, 33: 231-243.
- Ramli, S. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Reason, J. 1997. *Managing the Risk of Organizational Accidents*, Ashgate Publishing Limited, England.
- Suma'mur, P.K. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hyperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Yusri, H. 2011. *Improving Our Safety Culture*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zaenal, Tri & Ishandono. 2008. Hubungan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Dosis Radiasi pada Pekerja Reaktor Kartini. *Seminar Nasional IV*. ISSN 1978-01-76.