



SAFETY LEADERSHIP CHARACTERISTIC OF SUPERVISOR PRODUCTION DIVISION AT PT. BCD

KARAKTERISTIK SAFETY LEADERSHIP SUPERVISOR DIVISI PRODUKSI
PT. BCD

Septyani Prihatiningsih*

Department of Health, Faculty of Vocational Studies, Universitas Airlangga, Surabaya- Indonesia, 60286

ABSTRACT

Background: Work related accidents are one of the main focused and indicators of the successful implementation of Occupational Health and Safety (OHS) aspects in Indonesia. One of the causes of accidents is the worst implementation and supervision of OHS. Based on some research that has done, safety leadership is solution to improve OHS performance and reduce the number of work related accidents. PT. BCD is one of paper manufacturing company in Indonesia that using high-tech machinery and involving many workers who possibly increase risk of work related accidents. **Objective:** Aims of this to identify safety leadership characteristics of supervisors Production Division at PT. BCD **Method:** This study uses descriptive qualitative research methods on supervisors in the Production Division of PT. BCD, one of paper manufacturing company in Karawang, West Java Province. **Results:** It has found that the characteristics of good safety leadership applied by the supervisor production division of PT. BCD is an element of commitment to OHS and communication. While the element of safety leadership characteristics that not well implemented, reflected by the element of safety involvement. Supervisors are not fully involved to safety program that consist of are involved in all corrective actions, and motivate the employee to participate in the OHS program. **Conclusion:** Safety leadership characteristics of supervisors in the Production Division of PT. BCD has not well implemented to the elements of safety involvement.

ABSTRAK

Latar Belakang: Kecelakaan kerja menjadi salah satu fokus dan indikator utama suksesnya penerapan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Salah satu penyebab kejadian kecelakaan adalah pelaksanaan dan pengawasan K3 yang belum maksimal, sekaligus perilaku keselamatan masyarakat industri pada khususnya dan masyarakat pada umumnya yang belum optimal. Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan, Safety leadership dapat menjadi solusi untuk meningkatkan performa K3 dan mengurangi angka kecelakaan kerja. PT. BCD merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi kertas di Indonesia dengan aktivitas penggunaan mesin berteknologi tinggi dan melibatkan banyak pekerja memperbesar peluang terjadinya kecelakaan kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik Safety leadership pada supervisor di Divisi Produksi PT. BCD. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif pada supervisor di Divisi Produksi PT. BCD, perusahaan manufaktur yang berlokasi di Karawang, Provinsi Jawa Barat. **Hasil:** Diketahui bahwa karakteristik safety leadership yang sudah optimal diterapkan supervisor divisi

Research Report
Penelitian

ARTICLE INFO

Received 5 January 2019
Accepted 10 March 2020
Online 31 March 2020

* Korespondensi (Correspondence):
Septyani Prihatiningsih

E-mail:
septyani-prihatiningsih@vokasi.
unair.ac.id

Keywords:
Safety, Leadership, commitment,
communication, involvement

produksi PT. BCD adalah elemen komitmen terhadap K3 dan komunikasi. Sedangkan elemen karakteristik *safety leadership* yang masih belum optimal tercermin pada elemen keterlibatan K3. Supervisor belum optimal terlibat dalam program K3, terlibat dalam segala tindakan perbaikan (*corrective action*), dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk ikut aktif di dalam program K3. **Kesimpulan:** Karakteristik *safety leadership* pada supervisor di Divisi Produksi PT. BCD belum diterapkan secara optimal pada elemen keterlibatan K3.

Kata kunci:
safety, leadership, komitmen, komunikasi, keterlibatan

PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja menjadi salah satu fokus dan indikator utama suksesnya penerapan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Berdasarkan *International Labour Organisation* (ILO) tahun 2018, setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7 persen dari 2,78 juta pekerja yang tewas akibat kecelakaan kerja. Data Kecelakaan Kerja dari BPJS Ketenagakerjaan Indonesia tahun 2018 menunjukkan sejumlah 173.105 kasus dengan total nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp 1,2 Triliun. Jumlah tersebut menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2017. Pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus. (BPJS Ketenagakerjaan, 2018).

Salah satu penyebab kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja adalah pelaksanaan dan pengawasan K3 yang belum maksimal, sekaligus perilaku keselamatan masyarakat industri pada khususnya dan masyarakat pada umumnya yang belum optimal. Penyebab dominan terjadinya kecelakaan kerja adalah kesalahan pengoperasian akibat kelalaian manajemen yang berinteraksi dengan tindakan dan kondisi yang tidak aman (Sashkin & Sashkin, 2011). Reason menyatakan bahwa kegagalan suatu pengoperasian diakibatkan oleh faktor-faktor manajerial dan organisasi dengan faktor individu sebagai pemicu kegagalan utama. Manajemen memiliki peran yang sangat besar dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja. Aspek manajemen memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepemimpinan dimana kualitas suatu manajemen salah satunya ditentukan oleh pemimpin organisasi (Reason, 1990).

Safety leadership atau kepemimpinan K3 merupakan bagian dari kepemimpinan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Menurut Krause, *safety leadership* menjadi kunci utama untuk memastikan dukungan dalam pelaksanaan program K3. Konsep dari *Safety leadership* adalah membantu dalam menjelaskan bagaimana dan mengapa organisasi harus menerapkan sistem manajemen keselamatan yang baik dan terus melakukan perbaikan berkesinambungan. *Safety leadership* terdiri dari dua pekerjaan penting, yaitu mengarahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang benar dan mempertahankan hubungan baik dengan pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut untuk memengaruhi perilaku berdasarkan aspek keselamatan orang lain (Krause, 2005).

Sebuah penelitian meta-analisis dari 73 studi oleh Krause pada tahun 1999 menunjukkan bahwa organisasi yang telah menerapkan intervensi keselamatan berdasarkan program *Safety leadership* mampu menurunkan 82% dalam kehilangan waktu akibat kecelakaan (Krause et al., 1999). Hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mullen dan Kelloway pada tahun 2009 diketahui bahwa *Safety leadership* diidentifikasi sebagai salah satu faktor kunci yang berkontribusi terjadinya kecelakaan dan cedera di tempat kerja (Mullen & Kelloway, 2009). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lekka dan Healey pada tahun 2012, menunjukkan bahwa seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap hasil kinerja K3 dengan menunjukkan tujuan K3 yang jelas, memotivasi karyawan untuk mencapainya, bertindak sebagai role model, menunjukkan perhatian, mengomunikasikan K3 dengan baik, melakukan pengawasan, dan memberikan penghargaan atas tercapainya tujuan K3 (Lekka & Healey, 2012). Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan, *Safety leadership* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan performa K3 dan mengurangi angka kecelakaan kerja

PT. BCD merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi kertas di Indonesia dengan aktivitas penggunaan mesin berteknologi tinggi dan melibatkan banyak pekerja memperbesar peluang terjadinya kecelakaan kerja. PT. BCD sudah menerapkan sistem manajemen K3 (SMK3) sesuai dengan PP No. 50 Tahun 2012 dan OHSAS 18001:2007 dan melakukan perbaikan yang berkelanjutan dalam bidang K3 dan terintegrasi dengan aspek bisnis perusahaan. Manajemen puncak dalam hal ini adalah direksi perusahaan sudah mengeluarkan komitmen secara tertulis dalam bentuk tujuan dan sasaran jangka panjang yaitu menjadikan perusahaan sebagai perusahaan yang unggul dalam segala hal, salah satunya adalah dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut cukup menunjukkan penerapan SMK3, komitmen manajemen terhadap aspek K3 sudah berjalan cukup baik,

Namun berdasarkan Data kecelakaan kerja sebagai *Lagging Indicator* PT. BCD dari triwulan ke-4 di tahun 2017 sampai bulan April tahun 2018 menunjukkan angka yang masih tinggi dengan *Total Recordable Injury Rate* (TRIR) antara 7 hingga 11. Angka *incident rate* tersebut masih tergolong cukup tinggi jika dibandingkan dengan angka ekspektasi perusahaan yaitu 0.1 dan bersifat fluktuatif tiap bulannya dengan kecenderungan naik. Fakta dari

observasi di lapangan ditemukan adanya suatu prosedur keselamatan kerja atau dokumen *risk assessment* tidak terkomunikasikan ke pekerja dengan baik dari manajer/supervisor ke pekerja. Selain itu, para manajer/supervisor juga tidak secara aktif terlibat dalam proses investigasi kecelakaan kerja, dan penyusunan program/rencana K3.

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih dianggap merupakan tanggung jawab petugas keselamatan kerja. Hal ini bisa dilihat dari adanya sistem denda (penalty) untuk petugas K3 apabila terjadi kecelakaan kerja, kebakaran atau ditemukan kondisi tidak aman di tempat kerja. Wawancara dengan salah satu anggota petugas K3 di PT. BCD menyatakan bahwa, beliau menerima denda berupa pemotongan gaji (“premi”) karena ada kejadian kecelakaan kerja. Kondisi-kondisi di atas belum menunjukkan adanya kepemimpinan safety yang baik untuk membentuk budaya keselamatan yang kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh tim *Health Safety Executive* mendeskripsikan bahwa seorang manajer dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap hasil kinerja K3 dengan menunjukkan tujuan K3 yang jelas, memotivasi karyawan untuk mencapainya, bertindak sebagai *role models* dan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (*transformational*), mengomunikasikan dan membuat tujuan dan standar K3 yang jelas, melakukan pengawasan dan memberikan penghargaan terhadap perilaku safety (*transactional*) (Lekka & Healey, 2012). Tiga elemen yang mencerminkan

karakteristik *safety leadership* yaitu komitmen terhadap K3, komunikasi K3 di tempat kerja, dan keterlibatan di dalam K3. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, manajemen berpendapat bahwa kontrol yang dilakukan selain komitmen manajemen terhadap K3, menggunakan prosedur yang aman, namun program K3 belum diarahkan pada peningkatan pengawasan dan aspek *safety leadership* khususnya pada manajemen lini (supervisor). Selama ini, manajemen hanya melakukan program yang bersifat berkesinambungan seperti *safety patrol*, *safety meeting*, dan program teknis lainnya.

Manajemen lini (supervisor) merupakan manajemen yang paling dekat dan paling sering berinteraksi dengan tim pelaksana dari segi tingkatan struktur organisasi, PT. BCD. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi karakteristik *safety leadership* pada supervisor khususnya divisi produksi PT. BCD. Sehingga dengan mengetahui karakteristik *safety leadership* pada supervisor diharapkan menjadi solusi untuk peningkatan penerapan dan pemahaman aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. BCD.

MATERIAL DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik *Safety leadership* pada supervisor di Divisi Produksi PT. BCD, perusahaan manufaktur yang berlokasi di Karawang, Provinsi Jawa

Tabel 1. Karakteristik Komitmen Terhadap K3 Supervisor di PT. A

Karakteristik <i>Safety Leadership</i>	Kesimpulan	Gap
Komitmen terhadap K3		
1.1 Kebijakan K3 Perusahaan	Supervisor di PT. A belum sepenuhnya memahami isi dan makna dari kebijakan K3 perusahaan dimana salah satu isinya adalah memuat komitmen perusahaan untuk mengelola K3.	Secara umum Supervisor di PT. A sudah menunjukkan komitmen untuk melaksanakan K3 di tempat kerja dengan melakukan pengendalian bahaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Akan tetapi masih ada kekurangan dalam hal:
1.2 Tanggung Jawab K3	Supervisor di PT. A sudah memahami tanggung jawab K3.	• Komitmen untuk tindakan perbaikan investigasi insiden
1.3 Sumber Daya K3	Supervisor di PT. A sudah memberikan dukungan penyediaan sumber daya pendukung yang diperlukan untuk implementasi K3 sesuai dengan batas kewenangannya.	• Komitmen dalam menyediakan sumber daya K3 yang diperlukan di tempat kerja.
1.4 Pelaporan Insiden & Investigasi	Supervisor di PT. A masih kurang terlibat di dalam proses investigasi insiden, terutama masih lemah dalam hal follow up tindakan perbaikannya.	
1.5 Tindakan Perbaikan	Supervisor di PT. A sudah menunjukkan usaha dalam melakukan tindakan perbaikan terhadap perilaku/kondisi tidak aman.	
1.6 <i>Safety First</i>	Supervisor di PT. A memahami dan mendukung prinsip <i>safety first</i> .	

Barat. Penelitian ditujukan lebih spesifik ke leader pada posisi Supervisor karena sifat dari leadership yaitu dari atas ke bawah dengan variabel penelitian terdiri dari komitmen terhadap K3, komunikasi dan keterlibatan K3. Penelitian juga difokuskan di area produksi karena mempunyai angka kecelakaan yang tinggi dan berdasarkan justifikasi hasil penilaian risiko keselamatan dan kesehatan kerja di PT. BCD. Data diperoleh dengan dua sumber, data primer dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi di lapangan pada divisi produksi di PT. BCD, data sekunder dengan studi literatur dan telaah dokumen. Proses penelitian dilakukan di bulan Mei – Agustus 2019.

Instrumen yang digunakan dilengkapi dengan pedoman pertanyaan wawancara yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka, alat perekam suara, alat tulis untuk membantu penulis mendapatkan informasi secara langsung dalam penyusunan hasil penelitian. Pertanyaan disesuaikan dengan materi penelitian yang dipilih untuk menggali informasi tentang variabel variabel yang akan diteliti. Validitas instrumen dilakukan dengan cara Triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi data.

HASIL

Salah satu karakter *Safety leadership* adalah komitmen pemimpin terhadap K3 dalam bentuk kebijakan tertulis maupun tindakan nyata di tempat kerja, mampu memberikan dukungan yang diperlukan anggota tim untuk mengendalikan bahaya di tempat kerja. Berikut tabel yang menunjukkan karakteristik komitmen terhadap K3 Supervisor di PT. A berdasarkan wawancara mendalam dengan informan Supervisor di PT. A.

Seorang *Safety leader* harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik kepada anggota tim-nya. Artinya mereka harus mampu menyampaikan informasi terkait K3 dengan efektif kepada orang lain di tempat kerja khususnya para bawahannya. Dalam penerapannya bisa terlihat dari safety meeting atau safety briefing di tempat kerja. Peneliti juga melakukan observasi lapangan dalam hal ini, diketahui bahwa tidak ada informasi-informasi terkait K3 yang terpasang pada papan pengumuman atau *noticeboard* di masing-masing seksi/area kerja.

Safety leader harus ikut terlibat dan melibatkan anggota tim-nya dalam kegiatan atau program K3 di

Tabel 2. Karakteristik Komunikasi Supervisor di PT. A

Karakteristik <i>Safety Leadership</i>	Kesimpulan	Gap
Communication		
3.1 <i>Safety Meeting</i>	Supervisor PT. A belum melakukan pertemuan rutin (<i>safety meeting</i>) dengan bawahannya untuk membahas masalah isu-isu dan sosialisasi K3 di tempat kerja.	Supervisor di PT. A sudah mempunyai kemampuan komunikasi K3, namun perlu perbaikan dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan di dalam pertemuan safety (<i>safety meeting</i>) di area kerjanya.
3.2 <i>Safety Briefing</i>	Supervisor PT. A secara rutin telah melakukan briefing pagi sebelum kerja pada saat change shift.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Briefing</i> pagi yang dilakukan di awal shift masih fokus pada masalah produksi, untuk K3 masih kurang. • Informasi K3 di tempat kerja yang masih kurang.

Tabel 3. Karakteristik Keterlibatan Supervisor di PT. A

Karakteristik <i>Safety Leadership</i>	Kesimpulan	Gap
Involvement		
5.1 Terlibat dalam K3	Supervisor di PT. A masih kurang terlibat dalam program K3 (<i>safety meeting</i> , investigasi, proses <i>risk assessment</i>)	Keterlibatan Supervisor dalam program/kegiatan K3 di PT. A masih kurang.
5.2 Tindakan Perbaikan	Supervisor di PT. A terlibat di dalam menangani tindakan perbaikan terkait K3 di tempat kerja.	
5.3 Memberikan motivasi kepada karyawan dalam K3	Supervisor di PT. A sudah memberikan dorongan kepada bawahannya untuk mengikuti aturan-aturan K3 di tempat kerja.	

tempat kerja. Di dalam penelitian ini ada 3 parameter atau sub-elemen yang digunakan untuk melihat keterlibatan dalam *Safety leadership* seorang supervisor yaitu: terlibat dalam program K3, terlibat dalam segala tindakan perbaikan (*corrective action*), dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk ikut aktif di dalam program K3.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam K3 mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan upaya K3 di perusahaan atau organisasi dan memerlukan komitmen manajemen khususnya pimpinan di dalam organisasi untuk penerapan K3 di tempat kerja. Komitmen terhadap K3 tidak sekedar diucapkan atau dituangkan dalam tulisan dan instruksi, tetapi harus diwujudkan secara nyata dalam tindakan dan sikap sehari-hari di lapangan. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa Supervisor sudah mempunyai komitmen terhadap K3. Hal tersebut dilihat dari parameter yaitu pengetahuan informan terhadap kebijakan K3, memahami tanggung jawab K3 sebagai pengawas, menyediakan sumber daya terkait K3 yang diperlukan bawahannya, melaporkan dan investigasi jika terjadi insiden, melakukan tindakan perbaikan jika ada perilaku atau kondisi tidak aman di tempat kerja, dan mengutamakan keselamatan kerja dalam praktik kerja di lapangan.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan sub-elemen komitmen terhadap K3 dengan implementasi yang baik ini dengan pendekatan konsep setiap pemimpin mempunyai komitmen tinggi terhadap K3 dalam bentuk kebijakan tertulis maupun tindakan nyata di tempat kerja. Selain itu, komitmen terhadap K3 ditunjukkan dengan memberikan dukungan yang diperlukan anggota tim untuk mengendalikan bahaya di tempat kerja, maka hasilnya cukup baik pada faktor tanggung jawab K3, tindakan perbaikan, dan utamakan keselamatan (*safety first*). Hal ini menunjukkan bahwa para supervisor sudah menunjukkan komitmennya berdasarkan tiga sub-elemen tersebut. Hasil penelitian Yule terhadap gaya kepemimpinan pemimpin di perusahaan energi di UK menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan perilaku pemimpin transformasional menunjukkan komitmennya terhadap K3 melalui pengembangan dan penyediaan sumber daya yang menyeluruh dalam program-program K3, memberikan perhatian terhadap bawahan, memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam K3, dan menunjukkan kejelasan dan konsistensi dalam memberikan dukungan di dalam K3, sehingga berhasil mencapai angka kecelakaan (*injury rate*) yang lebih rendah (Flin & Yule, 2004).

Sub-elemen yang implementasinya masih kurang tercermin pada sub-elemen sumber daya K3 dan pelaporan investigasi insiden di tempat kerja. Sumber daya K3 yang kurang akan berpengaruh terhadap perilaku aman dari pekerjaannya dan budaya K3 itu sendiri (Kaluza et al., 2012). Di dalam buku yang berjudul

Leadership & Occupational Safety and Health (OSH): An Expert Analysis, salah satu rekomendasi untuk meningkatkan *Safety leadership* seorang pemimpin harus menyediakan sumber daya K3 yang cukup untuk keselamatan dan kesehatan pekerjaannya. Sumber daya ini bisa dalam bentuk namun tidak terbatas pada *safety training*, dana, waktu, alat pelindung diri, alat dan mesin kerja, lingkungan kerja, dan prosedur K3, dan lain-lain. Perhatian seorang pemimpin dalam pelaporan jika terjadi insiden dan proses investigasi insiden akan menunjukkan kepada bawahannya bahwa pemimpin menaruh perhatian (*concern*) terhadap keselamatan dan kesehatan pekerjaannya.

Komunikasi menjadi salah satu praktik terbaik di dalam model *Safety leadership*. Konsep di dalam elemen komunikasi adalah seorang leader harus mampu menyampaikan informasi terkait K3 dengan efektif kepada orang lain di tempat kerja. Di dalam elemen komunikasi terdapat dua faktor yang dinilai yaitu pertemuan rutin K3 (*safety meeting*) dan briefing K3 (*safety briefing*). Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa Supervisor masih kurang mempunyai karakteristik komunikasi di dalam *Safety leadership* (Krause, 2005).

Komunikasi merupakan proses dua arah yaitu mengirim dan menerima suatu informasi dalam bentuk simbol, rambu atau tanda, sinyal (kata-kata, gambar, benda, tindakan) dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman. Hal yang termasuk dalam komunikasi misalnya seperti berbicara dan mendengar, menulis dan membaca, berperilaku dan mengamati perilaku. Menurut Alexander Cohen menyatakan terdapat dua elemen berperan besar dalam menentukan kesuksesan program K3 yaitu komitmen manajemen yang kuat dan frekuensi tatap muka antara pimpinan dan bawahan dalam hal K3. Kurangnya pertemuan K3 di tempat kerja dapat berakibat lemahnya koordinasi pekerjaan terkait K3 sehingga bisa berakibat program K3 tidak bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan K3 perusahaan. (Bird Jr & Germain, 1986)

Elemen keterlibatan di dalam penelitian ini terdiri dari 3 sub-elemen yaitu terlibat dalam K3, tindakan perbaikan, dan motivasi kepada karyawan untuk terlibat dalam K3. Konsep di dalam Elemen keterlibatan adalah seorang leader harus terlibat dalam kegiatan dan program K3 dan melibatkan anggota tim dalam program K3. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa Supervisor belum banyak terlibat secara langsung di dalam program K3 perusahaan. Elemen keterlibatan manajemen merupakan elemen yang sangat penting di dalam *Safety leadership*. Menurut Kaluza senior management involvement menjadi salah satu rekomendasinya untuk meningkatkan *Safety leadership* di tempat kerja (Kaluza, 2012).

Keterlibatan manajemen menjadi kunci sukses implementasi yang efektif dari program K3 dan pengembangan budaya K3 perusahaan. Bentuk dari keterlibatan dalam K3 tidak hanya terbatas pada keterlibatan dalam program K3 seperti misalnya

terlibat dalam program inspeksi, investigasi insiden, identifikasi dan pengendalian bahaya dan risiko, *safety training, safety meeting*, lomba-lomba K3, kampanye K. Keterlibatan dari pekerja di dalam pengelolaan K3 di tempat kerja menjadi faktor yang krusial lainnya di dalam usaha untuk mencapai kinerja K3 perusahaan yang baik. Apabila tidak ada keterlibatan dari kedua belah pihak, baik itu manajemen maupun pekerja itu sendiri, maka program K3 tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan K3 perusahaan akan sulit dicapai (Kaluzza, 2012)

Elemen keterlibatan di dalam penelitian ini masuk dalam elemen *Collaboration*. Pokok pembahasan dalam elemen keterlibatan adalah kerjasama, atau melibatkan orang lain sebelum membuat suatu keputusan. Keterlibatan menjadi sangat penting dalam karakteristik *Safety leadership* karena keselamatan dan kesehatan kerja melibatkan semua aspek dari organisasi, dan semua level (Krause, 2005). Menciptakan budaya K3 yang benar memerlukan pengertian dari setiap karyawan dengan cara semua karyawan harus merasa sebagai bagian dari usaha/program K3 dan memainkan peran penting di dalam usaha/program K3 tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai identifikasi karakteristik *Safety leadership* pada supervisor di Divisi Produksi PT. BCD dapat disimpulkan bahwa Karakteristik komitmen terhadap K3 yang dimiliki oleh Supervisor di divisi produksi PT. BCD masih belum optimal. Sub-elemen yang belum optimal tercermin pada pemahaman kebijakan K3 perusahaan, dukungan dalam penyediaan sumber daya K3, dan pelaporan & investigasi insiden. Sedangkan sub-elemen tanggung jawab K3, tindakan perbaikan, dan mengutamakan keselamatan sudah dimiliki oleh Supervisor divisi produksi di PT. A. Karakteristik elemen komunikasi yang dimiliki oleh

Supervisor divisi produksi di PT. A masih belum optimal pada sub-elemen pertemuan rutin K3 (*safety meeting*). Karakteristik elemen keterlibatan (*involvement*) yang dimiliki oleh Supervisor divisi produksi di PT. A masih belum optimal pada keterlibatan supervisor di dalam program K3.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk seluruh pihak yang terlibat dan membantu dalam kelancaran penelitian ini. Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. 2018. Data Angka Kecelakaan Kerja. Available from: <http://bpjsketenagakerjaan.go.id>. Diakses: 30 Juli 2018.
- Bird Jr, F.E., Germain, G.L. 1986. *Practical Loss Control Leadership*. Georgia: Institute Publishing.
- Flin, R., Yule, S. 2004. *Leadership for Safety: Industrial Experience. Quality and Safety in Health Care* Vol. 13(2). Pp 45-51.
- Kaluzza, S., Hauke, A., Starren, A., Drupsteen, L., Bell, N. 2012. *Leadership & Occupational Safety and Health (OSH): an Expert Analysis*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health.
- Krause, T.R. 2005. *Leading with Safety*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lekka, C., Healey, N. 2012. *A review of The Literatur on Effective Leadership Behaviours for Safety*. London: Health and Safety Executive.
- Mullen, J.E., Kelloway, E.K. 2009. *Safety leadership: A Longitudinal Study of The Effect of Transformational Leadership on Safety Outcomes*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Vol. 82(2). Pp 253-272.
- Sashkin, M., Sashkin, M.G. 2011. *Prinsip – Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.