



BAB 1

SEKILAS SAFETY CULTURE

1.1 Definisi Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

International Civil Aviation Organization (ICAO) adalah suatu badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang merupakan konsitusi penerbangan sipil internasional. Konvensi tersebut dijadikan acuan dalam pembuatan hukum nasional bagi negara anggota ICAO untuk penyelenggaraan penerbangan sipil internasional.

Sebagai salah satu bagian struktur organisasi ICAO, Dewan (*Council*) ICAO memiliki tugas utama menerima dan mengevaluasi atau masukan yang terkait dengan *International Standards and Recommended Practices* (SARPs) dan menetapkan standar-standar tersebut sebagai ketentuan-ketentuan tambahan (Annex) dari Konvensi Chicago 1944 yang telah dituangkan dalam 19 Annex dan berbagai dokumen turunannya.

Salah satu Annex yang mengatur terkait pengelolaan keselamatan atau biasa disebut dengan istilah *Safety Management System* (SMS) adalah annex 19. Dimana pada annex tersebut dijelaskan bagaimana sebuah organisasi membangun dan menerapkan kerangka kerja SMS, kemudian dijabarkan lebih detail pada turunan annex tersebut yakni *Document 9859 Safety Management Manual*.

Salah satu penjabaran yang dijelaskan pada *Document 9859* tersebut adalah penerapan *Safety Culture*. Yang mana *Safety Culture* dalam dokumen tersebut didefinisikan

sebagai sebuah konsekuensi alami dari adanya manusia dalam sebuah sistem (penerbangan). *Safety Culture* telah digambarkan sebagai “bagaimana orang berperilaku dengan mengedepankan keselamatan walaupun tidak ada orang yang melihat”. Hal tersebut merupakan ekspresi bagaimana keselamatan dirasakan, dihargai dan diprioritaskan oleh manajemen dan karyawan dalam suatu organisasi, dan tercermin dalam sejauh mana individu dan kelompok beraktivitas.

Dalam mendefinisikan budaya keselamatan, diperlukan kajian-kajian yang mendalam agar tujuan untuk menciptakan budaya keselamatan yang baik dapat tercapai. Pertama dan terpenting, definisi tersebut harus mengakui bahwa budaya keselamatan mencerminkan sikap, norma dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Budaya keselamatan bukan hanya cerminan individu yang membentuk organisasi, melainkan budaya keselamatan suatu organisasi merupakan kumpulan dari elemen-elemen pembentuk organisasi tersebut.

Kedua, definisi budaya keselamatan harus mengakui bahwa budaya keselamatan tercermin dalam nilai, prioritas dan komitmen terhadap keselamatan. Sebuah organisasi dengan budaya keselamatan yang kuat menghargai pentingnya keselamatan. Organisasi tersebut mengakui bahwa keselamatan adalah keharusan dalam pengelolaan bisnis. Keselamatan juga diberikan prioritas tertinggi di atas

tekanan komersial, operasi, lingkungan dan sosial. Dan akhirnya, ada komitmen terhadap keselamatan. Isu-isu yang terkait keselamatan menerima perhatian yang dijamin oleh signifikansinya.

Definisi *Safety Culture* juga harus membahas fakta bahwa budaya keselamatan ditunjukkan melalui sikap, norma dan perilaku yang diterima. Ini tentang bagaimana segala sesuatunya bekerja dan "cara segala sesuatunya dilakukan di sekitar sini".

Menurut *Civil Air Navigation Services Organization* (CANSO) merangkum bahwa *Safety Culture* adalah budaya keselamatan yang mengacu pada nilai abadi, prioritas dan komitmen yang ditempatkan pada keselamatan oleh setiap individu dan setiap kelompok di setiap tingkat organisasi. Budaya keselamatan mencerminkan sikap, norma, dan perilaku individu, kelompok dan organisasi terkait dengan penyediaan layanan operasi penerbangan yang aman.

1.2 Positive Safety Culture

Tujuan dalam penerapan budaya keselamatan dalam organisasi penerbangan adalah untuk mencapai budaya keselamatan yang positif (*Positive Safety Culture*). Yang mana hal tersebut didefinisikan sebagai sikap, nilai, dan keyakinan bersama dari orang-orang dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan keselamatan. Budaya di mana setiap

individu mempromosikan keselamatan dan melibatkan semua orang dalam organisasi anda merupakan komponen penting dari penerapan SMS yang efektif. Mengembangkan *Positive Safety Culture* akan membantu memastikan orang-orang dalam organisasi dapat membuat perbedaan dan berdampak positif pada tingkat keselamatan.

Setiap individu dapat mencapai budaya keselamatan yang positif dengan secara konsisten membagikan pesan keselamatan terhadap orang lain, mengajarkan nilai-nilai keselamatan, dan menunjukkan komitmen nyata terhadap keselamatan. Budaya keselamatan semakin meningkat ketika setiap orang: (1) melaksanakan praktik kerja yang aman, (2) memiliki toleransi atau penerimaan risiko yang rendah, (3) menghilangkan atau meminimalkan bahaya dan risiko serendah mungkin, (4) menyelidiki dan menangani dengan insiden dan kejadian dengan tujuan meningkatkan keselamatan aktivitas anda.

Tanda-tanda bahwa *Positive Safety Culture* telah berada dalam sebuah organisasi adalah ketika semua karyawan memiliki komitmen yang sama terhadap keselamatan dan semua orang dapat mengatakan bahwa beroperasi dengan aman adalah "cara kita melakukan berbagai aktivitas di sekitar sini".

Positive Safety Culture mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur serta mengandalkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Arahan dari manajemen tertinggi,

di mana karyawan dapat dengan mudah melihat keselamatan menjadi prioritas, serta mendorong semua orang untuk terlibat dalam mengutamakan keselamatan. Pemilik bisnis dan pejabat eksekutif yang memimpin memberikan contoh melalui tindakan, perilaku, dan keputusan mereka yang menegaskan bahwa keselamatan penting bagi jalannya organisasi.

Mengapa *Positive Safety Culture* itu penting? Hal tersebut dapat terjadi ketika penerapan SMS dapat membuat perbedaan dalam jalannya organisasi. Menerapkan budaya keselamatan positif dengan benar akan membantu dalam mencapai tujuan utama penerapan SMS. Sikap, nilai, dan keyakinan karyawan terhadap keselamatan dapat memengaruhi keputusan yang mereka buat dan apakah mereka menjunjung tinggi keselamatan atau tidak. Jika karyawan menempatkan nilai tinggi pada keselamatan, mereka cenderung tidak bertindak dengan cara yang tidak aman dan lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam penerapan SMS dalam sebuah organisasi.

Bagaimana mengembangkan *Positive Safety Culture*? Jika semua orang dalam organisasi dilatih untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang aman, dan secara proaktif mencari bahaya dan melaporkan insiden atau kejadian, maka anda akan mendekati tingkat keselamatan yang didorong oleh perilaku. Semua komponen budaya keselamatan yang positif harus ditunjukkan secara aktif oleh para manajer secara teratur untuk mendorong setiap orang untuk berpartisipasi,

jika tingkat keselamatan ini atau tujuan keselamatan ingin dicapai.

1.3 Lima Komponen *Positive Safety Culture*

Menurut James Reason (1997) Ada lima komponen yang saling terkait yang membentuk budaya keselamatan positif. Gambar di bawah ini memberikan deskripsi singkat dari masing-masing komponen.



Gambar 1 - Komponen Positive Safety Culture

Just Culture

Suasana kepercayaan di mana setiap individu dalam organisasi didorong untuk memberikan informasi penting terkait keselamatan, tetapi di sana dijelaskan juga tentang

perbedaan antara perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.

Budaya informasi bergantung pada budaya pelaporan yang pada akhirnya bergantung pada "Budaya Adil". Semua personel harus dengan jelas memahami dan mengakui bahwa tidak dapat diterima untuk menghukum semua kesalahan dan tindakan tidak aman terlepas dari asal usul dan keadaannya. Sementara memberikan kekebalan menyeluruh dari sanksi terhadap semua tindakan yang dapat atau memang berkontribusi pada kecelakaan di dalam organisasi juga tidak dapat diterima. Prasyarat untuk merekayasa budaya yang adil adalah seperangkat prinsip yang disepakati untuk menarik garis antara tindakan yang dapat diterima (*acceptable*) dan tidak dapat diterima (*unacceptable*).

Reporting Culture

Manajer dan personel operasional dengan bebas berbagi informasi keselamatan penting tanpa ancaman akan tindakan hukuman.

Pada *reporting culture* masalah utamanya bukanlah apakah organisasi tersebut memiliki sistem pelaporan. Akan tetapi apakah pada praktiknya semua kesalahan, *near miss*, bahaya dan risiko secara sukarela dilaporkan oleh setiap individu. Budaya pelaporan bergantung pada bagaimana organisasi menangani antara kesalahan dan hukuman. Jika menyalahkan

adalah respons rutin terhadap sebuah *error* atau kesalahan, maka setiap individu akan takut melaporkan dan laporan tidak akan datang. Jika kesalahan / *error* dicadangkan untuk perilaku yang benar-benar mengerikan yang mana melibatkan kecerobohan, pelaporan secara umum tidak akan dihalangi. Dengan begitu pendekatan tanpa menyalahkan adalah budaya yang adil.

Informed Culture

Mereka yang mengelola dan mengoperasikan sistem memiliki pengetahuan terkini tentang faktor manusia, teknis, organisasi, dan lingkungan yang menentukan keamanan sistem secara keseluruhan.

Manajemen memupuk budaya di mana orang memahami bahaya dan risiko yang melekat di area operasi mereka. Personil diberikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang diperlukan untuk bekerja dengan aman, dan mereka didorong untuk mengidentifikasi ancaman terhadap keselamatan dan mencari perubahan yang diperlukan untuk mengatasinya. Budaya informasi bergantung pada budaya pelaporan yang kuat.

Learning Culture

Organisasi harus memiliki kemauan dan kompetensi untuk menarik kesimpulan yang tepat dari sistem informasi

keselamatannya dan kemauan untuk menerapkan reformasi besar.

Laporan hanya efektif jika organisasi belajar dari hal tersebut. Pembelajaran akan terjadi dari penilaian keselamatan reaktif dan proaktif dan didorong oleh kemauan organisasi yang melekat untuk beradaptasi dan meningkatkan.

Flexible Culture

Budaya di mana sebuah organisasi dapat mengkonfigurasi ulang diri mereka sendiri dalam menghadapi operasi tempo tinggi atau jenis bahaya tertentu – sering kali bergeser dari mode hierarki konvensional ke mode yang lebih datar.

Budaya keselamatan bersifat fleksibel, dalam arti bahwa proses pengambilan keputusan bervariasi, tergantung pada urgensi keputusan dan keahlian orang-orang yang terlibat.