

# PENERAPAN PROGRAM OBSERVASI PERILAKU DAN ETIKA LINGKUNGAN DALAM PENCAPAIAN BUDAYA PERUSAHAAN

**Ridwan Mahzun, Mashuri**

Mahasiswa Program Doktor Ilmu Lingkungan Universitas Riau

*r\_mahzun@yahoo.com*

*mashury@gmail.com*

## Abstract

*Environmental behavior and ethics is a fundamental part of achieving the Company's performance and as a key value in the embodiment of management of the Company.*

*With high discipline and visible commitment, the environmental behavior and ethics as well as integrated the discipline with occupational safety and health which is applied at all times in workplaces it can realize outstanding Company performance, and gradually it can achieve the level of Corporate Culture.*

*Achieving cultural levels requires effort by educating staff, from the leadership level to rank file on environmental awareness through understanding environmental aspects and impacts and potential safety hazards by designing through critical based inventory approaches and outlined in behavioral observation format that can be used as a reference for various institutions and organizations, including schools on how to realize environmental conservation in this country in a measurable manner with the concept of sustainable development.*

*Analysis of the application of management system of environmental and safety behavior and ethics in upstream oil and gas sector companies as a case study of this paper.*

*Key words: Environmental behavior, ethics and culture with integration to occupational safety and health issues, behavior observation approach to workers' daily practices.*

## PENDAHULUAN

Program pembangunan dan pemeliharaan etika dan budaya Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3) merupakan bagian yang fundamental dalam pemeliharaan kinerja Sistem Manajemen Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja perusahaan, dan pada dasarnya merupakan salah satu nilai (*value*) utama dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan.

Seperti budaya pada disiplin kerja lainnya, maka etika dan budaya LK3 adalah bagian dari budaya perusahaan, dimana perusahaan akan berhasil mengelola dan melaksanakan etika dan budaya LK3 apabila Perusahaan mendidik para karyawannya mulai dari posisi yang paling tinggi hingga posisi yang paling rendah tentang pengetahuan keterampilan bidang lingkungan dan K3 sesuai kebutuhan perusahaan dan pengembangan organisasi.

Bila setiap karyawan yang bekerja di Perusahaan, baik pekerja organik, mitra kerja maupun individu-individu lain mampu mengimplementasikan etika dan sikap mereka dengan budaya organisasi, maka budaya LK3 yang merupakan sub-budaya organisasi dengan sendirinya akan mudah terbentuk.

Untuk mewujudkan pencapaian tersebut Perusahaan harus mempunyai visi dan serta komitmen maju ke depan bagaimana etika dan budaya LK3 mencapai suatu yang diakui industri dan berstandar nasional bahkan internasional.

## METODOLOGI

Analisis dilakukan dari pengalaman Penulis sebagai Praktisi dan Konsultan Lingkungan dan K3 dari berbagai perusahaan sektor minyak dan gas bumi di proyek pembangunan instalasi dan *process plant* gas bumi JOB Pertamina - Medco Tomori,



kepangan Senoro, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah pada tahun 2014, survei budaya Lingkungan dan Keselamatan dan Kesehatan PT PERTAMINA EP Region Sumatera - Field Prabumulih dan Pendopo, Sumatera Selatan pada 2012.

Aplikasi program observasi *Behavior-Based Environmental, Safety and Health* juga menjadi bagian tugas Penulis sebagai Konsultan dalam pembangunan sistem manajemen beberapa pelanggan, seperti PT. Citra Shipyard, PT. Batamec, PT. Karimun Anugerah Sejati di Batam, dan PT. Gamter Jaya di Jakarta selama lebih dari dua belas tahun sejak tahun 2010.

Data Primer didapat dari hasil observasi atau pengamatan secara langsung di lapangan dan wawancara dengan beberapa EHS Manager dan Supervisor pada perusahaan-perusahaan tersebut.

Data Sekunder berupa struktur manual, prosedur, rekaman dan bukti-bukti pelaksanaan program, peraturan dan perundang-undangan, standar Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001, dan data survei langsung untuk penelitian korelasi program observasi perilaku dan etika LK3 dengan Budaya LK3 Korporat serta memanfaatkan rujukan perpustakaan yang digunakan sebagai data pendukung.

## MASALAH

Tren kecelakaan kerja dan pencemaran lingkungan di industri terus meningkat termasuk konsekuensi keparahan.

Penyebab kejadian pencemaran lingkungan dan kecelakaan selalu diidentifikasi sebagai *human error* dimana dituduhnya para pekerja yang menjadi penyebab utama dari kejadian tersebut tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontribusi lainnya.

Lemahnya kepemimpinan dan pengawasan para Manager dan Pengawas di tempat kerja, sistem LK3 yang tidak memadai serta kontribusi dari staf dengan rendahnya kompetensi mereka semakin menunjukkan kinerja buruk Perusahaan terhadap Lingkungan dan K3 Perusahaan.

Namun demikian banyak perusahaan telah merubah paradigma tersebut dengan mengaplikasikan manajemen perilaku dan etika lingkungan dan keselamatan dan kesehatan mereka secara benar dan telah menghasilkan kinerja yang tinggi, bahkan sebagian perusahaan-perusahaan tersebut telah melihatkan budaya korporasi dengan mendapatkan pengakuan global.

## PEMBAHASAN

Pembahasan dari kertas kerja ini memaparkan tiga bagian krusial pembangunan, penerapan, pemeliharaan dan asesmen program manajemen perilaku dan etika dengan keterlibatan karyawan terhadap Lingkungan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pencapaian budaya korporasi, yakni:

Budaya Perusahaan, dan Perilaku dan Etika Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3)

Manajemen Perilaku Peduli LK3 disebut *Behavior-Based Environmental, Safety & Health* (biasa disingkat BBS)

Asesmen Tingkat *Maturity* Etika dan Budaya Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

## BUDAYA PERUSAHAAN, DAN PERILAKU DAN ETIKA LINGKUNGAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. Pada dasarnya etika dan budaya Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu jenis budaya seperti pembentukan etika dan budaya lainnya pada usia tertentu,



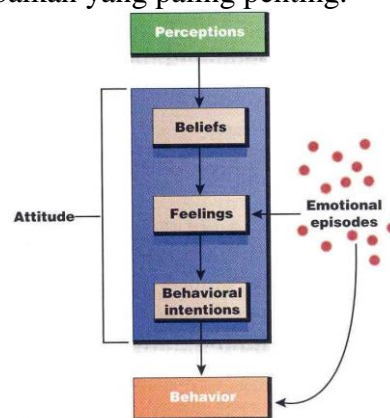
etika seperti: pada zaman batu, zaman es, zaman modern di dalam peradaban manusia. Jadi etika dan budaya LK3 adalah sejenis budaya yang mirip dengan lainnya. Namun, budaya LK3 di industri diperkirakan akan berubah dalam orang perilaku atau beretika, orang berbicara tentang LK3 secara reguler, potensi-potensi aspek lingkungan dan kejadian potensi-potensi insiden dilaporkan, dicatat dan diperbaiki terus menerus dan tingkat kejadian pencemaran, kerusakan aset dan cedera akibat kecelakaan menurun, dan semangat kerja dan produktivitas membaik. Dan dalam sebuah organisasi, budaya LK3 merupakan bagian dari budaya Perusahaan.

Dari acuan definisi kamus *Merriam Webster*, etika dan budaya yakni tindakan pengembangan kemampuan intelektual dan moral terutama oleh pendidikan dan seperangkat sikap, nilai, tujuan, dan praktik bersama yang mencirikan institusi atau organisasi, kita dapat dengan mudah melihat dan mengatakan bahwa etika dan budaya muncul dari interaksi sekelompok orang.

Dalam sebuah organisasi, kelompok orang ini disebut manajemen dan karyawan yang dikelola. Etika dan budaya organisasi semacam itu terbentuk atau dibentuk oleh masing-masing individu di organisasi tertentu apakah mereka berada pada tingkatan manajemen atau pada tingkatan pelaksana.

Dalam bukunya, "*Organizational Behaviour*", Steven L. McShane dan Mary Ann Glinow, 2010, membagi etika atau sikap menjadi tiga kategori, yaitu Individu, Kelompok Kerja dan Organisasi. Ketiga kategori etika dan sikap ini dikombinasikan menghasilkan budaya setiap organisasi. Gambar-gambar di bawah ini menjelaskan hubungan antara etika/ perilaku dan sikap. Meskipun mereka sedikit berbeda, secara bergantian dapat memudahkan pemahaman budaya itu sendiri. Seluruh isi penelitian ini ditulis berdasarkan pada tiga kontributor utama budaya organisasi, yaitu etika/perilaku individu, etika/perilaku kelompok kerja dan etika/perilaku organisasi.

Proses pembangunan program Perilaku Berbasis Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Behaviour-Based Environment, Health & Safety*) atau sistem ekuivalen menerapkan prinsip-prinsip ilmu-ilmu perilaku untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan serta langkah-langkah pengendalian terkait dengan LK3 yang ada dan untuk memberikan kesempatan perbaikan yang paling penting.



Gambar 1: Hubungan Antara Perilaku dan Sikap

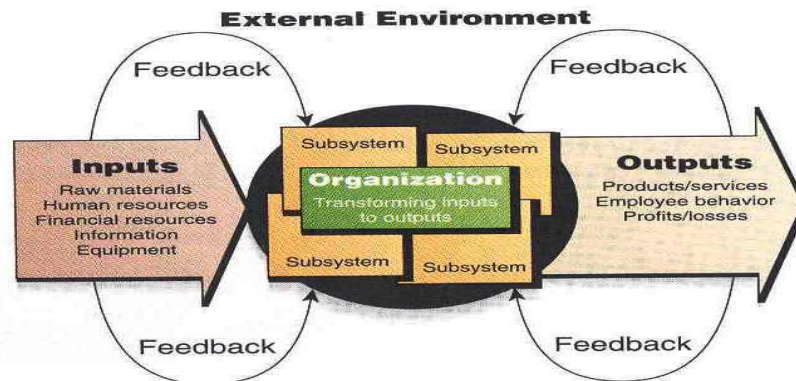
### Cabang Pilar *Organizational*

Tiga pilar cabang budaya organisasi: etika/perilaku individu, etika/perilaku kelompok kerja dan etika/perilaku organisasi. Lebih lanjut masing-masing dari tiga pilar mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pilar-pilar tersebut berkontribusi pada budaya organisasi, baik atau buruk, aman atau berisiko.





Etika/ perilaku dan sikap dipengaruhi oleh akibatnya. Sebuah "efek negatif" menyebabkan probabilitas pengulangan perilaku yang rendah, dan "efek positif" menyebabkan probabilitas pengulangan etika/ perilaku yang tinggi.



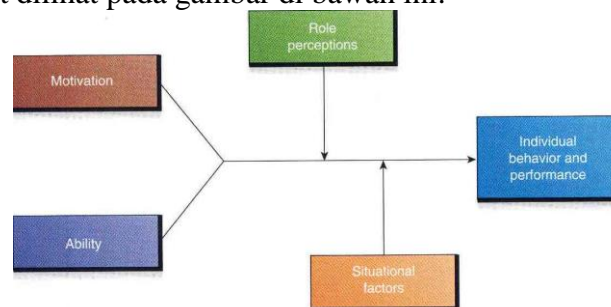
Gambar 2: Fungsi-Fungsi Organisasi

Agar setiap organisasi berfungsi, mereka akan memerlukan masukan dan memproses masukan tersebut ke dalam keluaran yang diinginkan. Kelihatannya sederhana namun kenyataannya ketiga fase itu tidak sesederhana itu. Seperti dapat dilihat bahwa pada tahap input itu sendiri, melibatkan isi dari lingkungan, bahan baku, sumber daya manusia, sumber keuangan, standar kualitas keselamatan dan kesehatan dan kebutuhan, informasi dan peralatan.

Hal ini difokuskan pada budaya organisasi untuk menguraikan faktor sumber daya manusia lebih jauh. Faktor sumber daya manusia adalah pusat sumber dan pengaruh budaya organisasi karena melalui etika/ perilaku dan sikap manusia, baik itu individu, kelompok kerja dan / atau organisasi, sebagai budaya organisasi yang sudah ada.

#### Pilar Perilaku/ Etika dan Budaya Individu

Bagian pertama dari 3 pilar cabang budaya Perusahaan, dimana tiga cabang pilar tersebut adalah etika/perilaku dan sikap individu. Dampak dari etika/perilaku dan sikap masing-masing dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3: Perilaku/Etika dan Budaya Individu

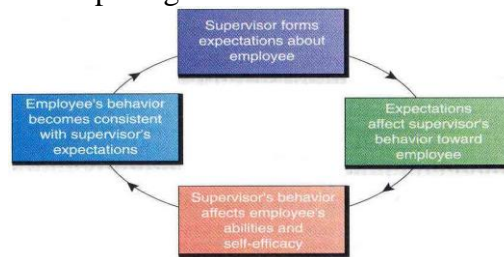
Perilaku/etika dan budaya masing-masing karyawan sebagai individu bergabung dengan organisasi dengan motivasi dan kemampuannya sendiri agar ia dapat tampil sesuai dengan deskripsi/ perannya. Sayangnya, perilaku/etika dan kinerja individu tidak hanya dipengaruhi dari motivasi dan kemampuannya sendiri dimana faktor eksternal lainnya seperti persepsi peran dan faktor situasional yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu.

Persepsi peran dapat menjadi persepsi individu karyawan yang diakibatkan oleh pengalaman atau pengalaman sebelumnya dan/ atau persepsi yang dihasilkan dari diskusi dengan orang lain di dalam atau di luar organisasi. Faktor situasional sedikit lurus ke depan sebagai faktor dalam departemen (pilar kelompok) dan / atau organisasi tempat dia bekerja.



### Pilar Etika/Perilaku dan Sikap Kelompok Kerja

Pilar kedua dari pilar budaya organisasi adalah etika/perilaku dan sikap kelompok kerja, seperti yang digambarkan pada gambar 4 berikut ini:



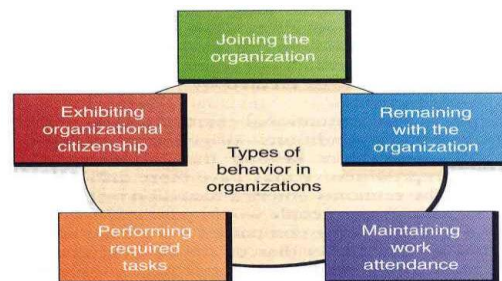
Gambar 4: Etika/Perilaku dan Sikap Individu

Siklus sederhana harapan Pengawas terhadap karyawan dan proses kerja dari karyawan tersebut dimana Pengawas bekerja sama untuk membentuk etika/perilaku dan sikap kelompok. Hubungan kerja antara karyawan dan atasannya menentukan etika dan sikap kelompok, baik atau buruk atau keduanya.

Pengawas menunjukkan komitmennya terhadap LK3 diperlukan untuk kesuksesan. Pengawas menunjukkan mereka akan membiarkan karyawan di daerahnya tahu bahwa mereka perhatian terhadap LK3. Jika pekerja memahami bahwa atasan tidak "mengawasi mereka", namun akan melakukan observasi tentang sesuatu yang tidak aman. Apabila orang-orang percaya Pengawas memperhatikan untuk kepentingan mereka, maka Pengawas akan berada dalam posisi yang lebih baik demi mencapai kinerja LK3 yang diinginkan.

### Pilar Etika/ Perilaku dan Sikap Organisasi

Pilar ketiga yang membentuk etika dan budaya organisasi adalah bagaimana organisasi berperilaku baik. Gambar di bawah ini menunjukkan proses yang disesuaikan dengan etika dan budaya organisasi.



Gambar 4: Etika dan Budaya Organisasi

Begitu seorang karyawan telah menyesuaikan diri dengan etika dan budaya organisasi, dia akan merasa menjadi bagian dari organisasi. Perasaan ini akan mudah terpengaruh oleh perubahan salah satu pilar etika/perilaku dan sikap dan/ atau ketiga pilar tersebut.

Pada pilar ini disebut Program Pengendalian Kerugian, merupakan bagian vital dari setiap pekerjaan Manager di setiap tingkatan organisasi. Tiga alasan utama untuk hal ini adalah: 1) Manager bertanggung jawab atas terpeliharanya kelestarian lingkungan dan keselamatan dan keselamatan orang lain, 2) Mengelola LK3 dengan memberikan peluang signifikan untuk pengalokasian dana, dan 3) Manager LK3 menyiapkan dan melaksanakan operasional yang benar untuk memperbaiki seluruh kinerja sistem manajemen yang ada.

### BEHAVIOUR-BASED ENVIRONMENTAL, SAFETY & HEALTH

Terminologi *Safety* pada banyak industri dapat mewakili *Environmental, Safety & Health* umumnya dikenal dengan *Behavior-Based Safety (BBS)* merupakan *tool* yang



teraplikasi melalui pendekatan observasi berupa suatu disiplin ilmu yang dapat diterapkan pada semua organisasi dan perusahaan. Prinsip-prinsip dan teknik-teknik BBS yang komprehensif telah banyak melihat keberhasilan perusahaan terhadap pencapaian prestasi LK3-nya.

Menurut acuan beberapa institusi internasional dan pengalaman dari beberapa perusahaan yang mengaplikasikan BBS menyatakan adanya hasil penyempurnaan perilaku aman karyawan (*employee-driven behavior-based approach to ESH improvement*) dan peningkatan kepemimpinan Pengawasnya, bahkan dapat menekan angka kecelakaan 50% hingga 60%.

Pengalaman Penulis sebagai Praktisi LK3 pada dua perusahaan berbasis *world-wide*; McDermott dan Stolt Comex Seaway, BBS sangat membantu Manajemen untuk meningkatkan kinerja LK3 Perusahaan dengan diperolehnya *Incident Frequency Rate Nihil (Zero Incident)*, termasuk tidak terjadinya insiden pencemaran lingkungan, sekalipun tambahan bahan baku atau limbah B3 lebih dari 20 liter.

BBS didesain untuk semua lini dan mereka yang telah mempelajarinya akan termotivasi dan dapat langsung menerapkannya dalam kegiatan kehidupan sehari-hari khususnya di tempat kerja.

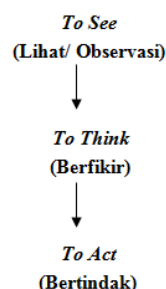
Sistem evaluasi dan pemantauan yang efektif serta berkesinambungan yang dikembangkan sesuai dengan lingkungan organisasi akan mewujudkan tercapainya sasaran lingkungan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja perusahaan dan akan menjadikan para personilnya bekerja produktif, berkualitas, serta mempertimbangkan pentingnya LK3.

Program BBS menyiapkan Pengawas dan Karyawan dengan suatu alat yang berguna untuk mengendalikan penyimpangan (*anomaly*) berupa perbuatan-perbuatan tidak aman di daerah kerjanya dan berperilaku berisiko (*At-risk Behaviors*) yang dapat menyebabkan pencemaran lingkungan serta kecelakaan kerja.

Tujuan dari BBS adalah untuk meniadakan kasus pencemaran lingkungan, kecelakaan dan kerugian dengan penyempurnaan kepemimpinan (*leadership*) Pengawas dan perilaku (*safe behavior*) karyawan. Adalah merupakan kewajiban setiap Pengawas untuk dapat meniadakan insiden di daerah yang menjadi tanggung jawabnya dengan menjadi *Observer* yang terampil dalam mengamati orang-orang yang melakukan kerja yang memfokuskan terhadap perbuatan-perbuatan yang tidak aman.

### Langkah-langkah Observasi

Para Manager, Pengawas dan karyawan yang sudah diberi pelatihan dengan pembiasaan kompetensi akan menerapkan langkah-langkah praktis mengaplikasikan BBS di tempat kerja, yakni:



Langkah 1: Melihat dengan proses Observasi. Pengawas harus melakukan observasi bawahan secara hati-hati, dengan sistematis, melihat semua yang mereka lakukan dengan memfokuskan pada perbuatannya yang tidak aman yang menjadikan pelanggaran terhadap persyaratan LK3.

Langkah 2: Berfikir. Sementara mereka MEMIKIRKAN tentang apa yang mereka amati, mereka harus mempertimbangkan dengan cara bagaimana Lingkungan,





Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan berpengaruh dengan menggunakan sikap bertanya (*Questioning Attitude*); Apa Jika dan Bagaimana (*What If and How*).

1. Kecelakaan **Apa** yang dapat terjadi jika hal yang tidak terduga terjadi?
2. **Bagaimana** pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan lebih aman?

Lalu, *Observer* diminta untuk mempertimbangkan yang baik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan. Cara ini akan membantu para Pengawas untuk BERFIKIR sepanjang tugas berlangsung dan menentukan bagaimana melakukannya lebih aman.

Langkah 3: Bertindak Jika kita melihat perbuatan-perbuatan tidak aman, secepatnya kita bertindak untuk memperbaiki situasi tersebut. Tindakan ini mencakup berbicara dengan orang yang melakukan tindakan tidak aman tersebut, sehingga dia mengerti mengapa perbuatan yang tidak aman itu berbahaya bagi dirinya maupun bagi orang lain. Bila merasa perlunya untuk membicarakan masalah pemecahannya melalui Pengawasnya atau personil khusus di bidangnya, lakukanlah segera untuk penyelesaiannya.

Pada langkah ini mereka tidak saja berbuat memperbaiki situasi, tetapi juga membicarakan standar LK3 kepada orang tersebut. Tingkat kinerja tertinggi yang diharapkan dari karyawan, ditentukan oleh standar minimal yang telah kita tetapkan dan pelihara.

### Kartu dan Checklist Observasi BBS

Agar pelaksanaan observasi dan analisis perilaku berbasis pada LK3 terpola dengan baik, Perusahaan harus menetapkan checklist yang aplikatif menyesuaikan dengan *Critical-Based Inventory (CBI)* yang ada pada masing-masing Perusahaan, seperti contoh berikut:

PENGAMATAN PERILAKU	LAPORAN OBSERVASI
<p>Siapkan → Amati</p> <p>Intervensi → Catat → Tindak Lanjut</p>	<p>PILIH PERILAKU YANG DIAMATI:</p> <p>AMAN <input type="checkbox"/> BERESIKO <input type="checkbox"/></p>
<p><b>KATEGORI PERILAKU</b></p> <p><b>POSISI PEKERJA BERPOTENSI</b></p> <p><input type="checkbox"/> Terjatuh <input type="checkbox"/> Posisi janggal</p> <p><input type="checkbox"/> Terperangkap <input type="checkbox"/> Gerakan Berulang</p> <p><input type="checkbox"/> Tertabrak <input type="checkbox"/> Menyentuh Suhu Ekstrem</p> <p><input type="checkbox"/> Terpelekat <input type="checkbox"/> Posisi Kurang Nyaman</p> <p><input type="checkbox"/> Terpapar Zat Berbahaya <input type="checkbox"/> Tersengat Aliran Listrik</p> <p><input type="checkbox"/> Terpukul</p>	<p><b>DESKRIPSI PERILAKU YANG DIAMATI:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>PENGUNAAN PERALATAN</b></p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan</p> <p><input type="checkbox"/> Penggunaan Yang Salah</p> <p><input type="checkbox"/> Dalam Kondisi Tidak Aman untuk bekerja</p>	<p><b>TINDAKAN KOREKSI YANG DILAKUKAN / TINDAKAN HEBERATSAHANKAN PERILAKU KERJA AMAN:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>LINGKUNGAN</b></p> <p><input type="checkbox"/> Potensi Emisi Asap Buang Melebihi Batas Muka</p> <p><input type="checkbox"/> Konsumsi bahan bakar</p> <p><input type="checkbox"/> Penggunaan air</p> <p><input type="checkbox"/> Pembuangan ke tanah</p> <p><input type="checkbox"/> Penggunaan air tanah</p>	
<p><b>ALAT PELINDUNG DIRI (APD)</b></p> <p><input type="checkbox"/> Kepala <input type="checkbox"/> Lengan &amp; Tangan</p> <p><input type="checkbox"/> Mata &amp; Wajah <input type="checkbox"/> Tubuh</p> <p><input type="checkbox"/> Telinga <input type="checkbox"/> Kaki</p> <p><input type="checkbox"/> Sistem Pernafasan</p>	
<p><b>PROSEDUR</b></p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Memadai <input type="checkbox"/> Tidak Diluti</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Diketahui</p>	<p><b>PENGHALANG / BARRIER:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Setuju Terhadap Praktek Aman yg Disarankan</p> <p><input type="checkbox"/> Mengambil Jalan Pintas</p> <p><input type="checkbox"/> Kurang Pengetahuan Terhadap Risiko Pekerjaan</p> <p><input type="checkbox"/> Kurang Perhatian Terhadap Pekerjaan</p> <p><input type="checkbox"/> Kekurangan Fasilitas dan Peralatan</p> <p><input type="checkbox"/> Dukungan Pengawas</p> <p><input type="checkbox"/> Pengaruh Teman Kerja</p>
<p><b>KEBERSIHAN DAN KERAPIAN</b></p> <p><input type="checkbox"/> Standar Tidak Memadai <input type="checkbox"/> Standar Tidak Diluti</p> <p><input type="checkbox"/> Standar Tidak Dipahami</p>	
<p>Nama / Tandatangan Pengamat: _____</p> <p>Departemen / Bagian: _____ Tanggal: _____</p>	

Gambar 6: Kartu dan Checklist Behaviour-Based *Environmental, Safety & Health*

### Tingkat *Maturity* Etika Dan Budaya Lingkungan, Keselamatan & Kesehatan Kerja (LK3)

Survei etika dan budaya LK3 diperlukan oleh perusahaan sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan, karena dari hasil survei ini dapat mendeteksi area-area yang masih dominan menjadi kendala dan dapat menentukan program inisiatif yang



Menjadi prioritas dalam meningkatkan kinerja operasional, khususnya aspek LK3 sebagai bagian dari budaya Perusahaan.

Ruang lingkup survei budaya LK3 mencakup:

Pelaksanaan Survey di Area Kerja, meliputi :

Wawancara terhadap pekerja (level pekerja dan level pimpinan/manajerial) secara sampling, kuisioner persepsi tentang aspek LK3, penilaian (*assessment*) program LK3 dan kondisi lingkungan

Kajian Budaya Keselamatan oleh tim konsultan, meliputi :

Kegiatan kajian (*review*) dan penilaian (*assessment*) terhadap budaya LK3 dengan menggunakan hasil survei untuk membuat kesimpulan dan masukan untuk peningkatan etika dan budaya LK3.

Pelaporan hasil Survei Budaya LK3 oleh tim survei, meliputi:

Menyiapkan dan menyampaikan laporan dan presentasi hasil survei Budaya LK3 kepada jajaran manajemen perusahaan.

### Elemen-Elemen Etika dan Budaya Lingkungan dan Keselamatan & Kesehatan Kerja

Dengan merujuk pada CBI 1990, *Developing a Environmental, Safety and Health Culture*, Confederation of British Industry, London dan E&P Forum, table di bawah ini salah satu contoh Sistem Manajemen LK3 berbasis perilaku yang banyak digunakan oleh industri untuk mengukur kematangan (*maturity*) dan kepatuhan persyaratan elemen-elemen etika dan budaya LK3.

Elemen	Elemen Utama	Elemen Tolok Ukur	Tipe
Elemen 1	Komitmen tanggung jawab manajemen	Supportive EHS Personnel	Organisational
	Komitmen dan tanggung jawab manajemen	Safety Policies and Principles	Leadership
	Komitmen dan tanggung jawab manajemen	Strong, Demonstrated Management Commitment	Leadership
Elemen 2	LK3 terpadu dan tanggung jawab Lini	Integrated Organisation for EHS	Organisational
	LK3 terpadu dan tanggung jawab Lini	EHS as a Line Organisation Responsibility	Organisational
Elemen 3	Sasaran dan tujuan LK3 yang Menantang	Challenging EHS Goals & Objectives	Leadership
Elemen 4	Standar kinerja yang tinggi	High Standards Of Performance	Leadership
Elemen 5	Pelatihan dan kinerja LK3 yang berkelanjutan	Continuous EHS Training & Development	Operational
Elemen 6	Komunikasi 2 arah dan motivasi	Progresive Motivation	Organisational
	Komunikasi 2 arah dan motivasi	Effective Communication	Operational
Elemen 7	Audit atas perilaku dan sistem	Effective Audits & Re-Evaluation	Operational
Elemen 8	Penyidikan dan penyelidikan kecelakaan	Environment Pollution, Injury and Incident Investigation and Report	Operational

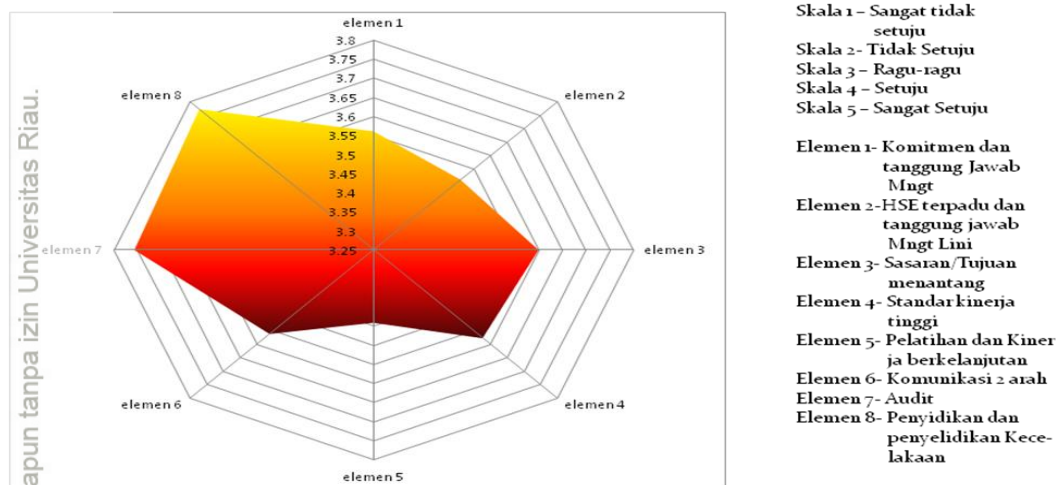
Tabel 1: Elemen-elemen Etika dan Budaya LK3

Contoh dari resume sebagian dari hasil survei etika dan budaya LK3 dengan menggunakan delapan elemen esensial tersebut merupakan elemen yang mampu memberikan gambaran secara utuh dan integratif, dengan pendekatan sebaran acak, responden menurut umur, pangkat dan lokasi kerja akan diperoleh data representatif pada selang kepercayaan (*confident interval*) 95% dan maksimal tingkat kesalahan sebesar 2%.





Survei yang dilakukan Penulis bersama anggota Konsultan LK3 Independen terhadap PT PERTAMINA EP Region Sumatera - Field Prabumulih dan Pendopo pada 2012 ditampilkan sebagai model berikut.



**Grafik 1: Contoh Laporan Survei Budaya LK3**

#### Analisa dan Kecenderungan Grafik:

Terlihat kekuatan pada elemen 7 dan 8 yang merupakan inti dari kegiatan operasional, yaitu audit dan penyelidikan K3

Pada elemen 1 dan 2, sebuah kenyataan yang terjadi adalah masih belum mencapai nilai yang diharapkan pada perusahaan kelas dunia

Elemen 3, 4, 6 menunjukkan gejala standar diharapkan dapat berkembang lebih positif pada masa yang akan datang

Sebuah tantangan ke depan dari elemen no. 5, merupakan pendukung operasional agar elemen lain lebih stabil.

#### ASPEK DAN PENERAPAN

Bahwa dengan penerapan program observasi perilaku dan etika lingkungan dan K3 didasari dengan komitmen manajemen yang visibel, konsisten dan tekun dalam penerapannya telah membuktikan sebagai perangkat yang efektif untuk mendukung pencapaian target *zero spill & accident* Perusahaan.

Program BBS telah membantu para Pengawas dan Karyawan dengan suatu alat yang berguna untuk mengendalikan penyimpangan (*anomaly*) berupa perbuatan-perbuatan tidak aman di daerah kerjanya dan berperilaku berisiko (*At-risk Behaviors*) yang dapat menyebabkan pencemaran lingkungan serta kecelakaan kerja.

Proses pencapaian budaya lingkungan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga dapat dicapai dengan alat pengendali, yakni observasi perilaku dan etika lingkungan dengan menggunakan konsentrasi pada hal-hal berikut:

Mematuhi semua ketentuan peraturan dan persyaratan lain yang relevan, terkait dengan masalah lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Perusahaan mengendalikan aspek dan dampak lingkungan serta risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menyebabkan dampak lingkungan serta kecelakaan dan penyakit kerja.

Perusahaan mengendalikan aspek penting dari lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja terutama penggunaan sumber daya manusia, sumber daya alam, pengelolaan kualitas udara dan penanganan limbah termasuk aspek lainnya yang berdampak negatif terhadap lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja



Menjamin seluruh karyawan dan pihak terkait lainnya kompeten dengan cara memberikan pelatihan yang memadai sesuai dengan tugas-tugasnya. Menjadikan kerangka ini sebagai acuan dalam penetapan tujuan dan sasaran lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja

Menjamin peningkatan berkesinambungan terhadap K3 dan *sustainability development* terhadap penerapan sistem manajemen lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja

Merintis *road map* menuju budaya korporat terhadap lingkungan dan keselamatan dan kesehatan kerja.

## KESIMPULAN

Dari survei lapangan dan analisis data dari berbagai Perusahaan dimana Penulis melaksanakan konsultasi, kami sampai pada kesimpulan berikut:

Usaha Perusahaan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja K3L terlihat nyata, seperti teridentifikasinya kesadaran dan keinginan individu untuk membuat program, pelaksanaan program, dan pantauan serta perbaikan yang terintegrasi pada tahap minimal, dan dilakukannya pantauan walaupun masih parsial.

Dengan penerapan Etika Lingkungan dan Behavior-Based Safety kita dapat membuktikan bahwa kita perlu peduli terhadap Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Proses observasi yang terus menerus dilakukan oleh semua karyawan di Perusahaan akan membiasakan kita bekerja sesuai dengan prosedur terbaik yang disepakati.

Perlu mengubah etika dan perilaku berisiko secara perlahan dan diterapkan pada semua tempat kerja.

Mencegah terjadinya pencemaran, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Budaya dan etika LK3 terbentuk karena adanya penerapan BBS dengan berlandaskan prinsip: Komitmen, Konsisten dan Ketekunan

## PENUTUP

Kami mengucapkan terimakasih kepada para pihak yang telah mendukung dan memfasilitasi kegiatan kami, dan berharap hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh mereka yang membutuhkannya.

## DAFTAR PUSAKA

- Kathrin Blankenberg, Harm Alhusen, University of Goettingen, Goettingen, Germany (2018), "On the determinants of pro-environmental behaviour"
- Association of British Industry, London dan E&P Forum, "Developing a Environmental, Safety and Health Culture", 2015
- Ang Murtjahanto dan Tim Konsultan PT. Industriindo Konsultain Services, Pelaporan Survei Budaya Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2012
- International Standard Organization (2015), Environmental Management System IASO 14001:2015
- Ulrich Kaiser, Sybillewolfing, Andursfuhrer (2005), ETH Zurich, Zurich, Switzerland, "Environmental Attitude and Ecological Behaviour"
- Robert L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, "Organizational Behaviour", 2005
- Umar Ramli, *Behaviour-Based Safety, Road Map* Pelaksanaan Budaya K3 menuju penerapan program dan sistem Sistem Manajemen Keselamatan, 2015
- Steg, Charles Vlek, University of Groningen, Faculty of Behavioural and Social Sciences, The Netherlands (2008), "Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda"

