

PROSIDING TEMU ILMIAH NASIONAL 2017

“Mengelola dan Melejitkan Talenta Gen Y di Era Digital”

Yogyakarta, 19 Mei 2017



Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi

ISBN : 978-602-96634-5-7



PROSIDING TEMA ILMIAH NASIONAL APIO 2017

ISBN : 978-602-96634-5-7

Tim Penyusun

Editor

Ketua : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, Psikolog

Anggota : Dr. Seger Handoyo, Psikolog
Fathul Himam, Ph.D., Psikolog
Dr. Ayu Dwi Nindyati, Psikolog
Dr. Sumaryono, Psikolog
Galang Lufityanto, M.Psi., Ph.D
Dr. Bagus Riyono, MA

Steering Committee

Prof. Dr. Suryana Sumantri, Psikolog
Prof. Andreas Budiharjo, Ph.D
Dr. Rahmat Ismail, Drs., Psikolog
Dra. B.K Indarwahyanti Graitto, M.Psi., Psikolog
Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT., Psikolog (Ketua APIO)
Dr. Seger Handoyo, Drs., Psikolog (Ketua HIMPSI)
Fathul Himam, Ph.D., Psikolog

Penerbit

Himpunan Psikologi Indonesia
Jln. Kebayoran Baru No. 85B
Kebayoran Lama, Velbak
Jakarta 12240 Indonesia
Telp./Fax. : 021-72801625
Website : himpsi.or.id
Email : sekretariatpp_himpsi@yahoo.co.id, sekretariat.pp@himpsi.or.id

Redaksi tidak bertanggung jawab terhadap konten akademis yang terdapat pada masing-masing makalah. Seluruh konten menjadi tanggung jawab pemakalah.

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Sambutan Ketua APIO (Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi)	v
Daftar Isi	vi
Quality Of Work –Life Dosen dan Tenaga Administrasi <i>L. Verina H. Secapramana</i>	1
Profil Kepribadian Generasi Y (Studi Deskriptif pada Tes DISC & Wartegg) <i>Adhyatman Prabowo, Dwi Ayu Latifah dan Nixie Devina Rahmadiani,</i>	12
Pengaruh Positive Youth Project (PYP) Terhadap Peningkatan Self Leadership Remaja <i>Nur Afni Indahari dan Wawan Kurniawan</i>	24
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Generasi-Y <i>Reza Lidia Sari, Ali Nina Liche Seniati dan Vina Varias</i>	29
Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial di Makassar <i>Nurul Hidayati, Muh. Jufri, dan Nur Afni Indahari</i>	38
Mengelola Generasi Milenial Menggunakan <i>Enterprise Social Network</i> di Nutrifood Indonesia <i>Herman Yosef Paryono dan Flavia Norpina Sungkit</i>	42
Kajian Pengaruh Safety Leadership Pada Safety Performance Karyawan <i>Desak Nyoman Arista Retno Dewi, Fendy Suhariadi, Seger Handoyo</i>	53
The Chance Of Gifted Intelligent Students' Success In Career <i>Rini Sugiarti dan Fendy Suhariadi</i>	67
Hubungan Perilaku Inovatif Terhadap Kontrak Psikologis Karyawan <i>Iffah Rosyiana</i>	75
Peran Penyesuaian Karir dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan <i>Puti Archianti Widiasih, Rizki Nur Amalia, dan Nur Aini</i>	90
Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Y (Studi Empiris pada Karyawan di JAKARTA) <i>Ayu Dwi Nindyati</i>	97
Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Social Loafing</i> dalam Proses Diskusi Kelompok <i>Putu Yoga Sukma Pratama dan Ni Made Swasti Wulanyani</i>	106

KAJIAN PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* PADA *SAFETY PERFORMANCE* KARYAWAN

Desak Nyoman Arista Retno Dewi ^a, Fendy Suhariadi ^b, Seger Handoyo ^c

desakdewipsi@gmail.com, fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id, seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id

^a **Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**

^b **Fakultas Psikologi Universitas Airlangga**

^c **Fakultas Psikologi Universitas Airlangga**

Abstrak

Latar belakang: Setiap tahun jumlah kasus kecelakaan kerja meningkat di Surabaya. Data ini juga diikuti dengan jumlah klaim setiap tahun yang tidak kecil. Salah satu penyebab kecelakaan kerja adalah tidak adanya *safety performance*. *Safety performance* adalah perilaku kerja yang fokus pada keselamatan di tempat kerja. Perilaku ini mengacu pada perilaku kerja yang patuh pada peraturan keselamatan kerja (*safety compliance*) dan perilaku kerja yang berpartisipasi aktif dalam aktivitas keselamatan kerja (*safety participation*). *Safety performance* ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah peran pemimpin. Pemimpin melalui karakteristik personal dan gaya kepemimpinannya dapat memberikan pengaruh dan merubah sikap dan perilaku kerja bawahan berdasarkan otoritas dan kewenangan yang dimilikinya. Dalam konteks keselamatan kerja, pemimpin yang fokus pada keselamatan kerja atau yang disebut *safety leadership*. Pemimpin ini dapat mempengaruhi tingkat keselamatan pada lingkungan kerja melalui peningkatan perilaku keselamatan karyawan dan mengurangi kecelakaan dan cedera.

Metode penelitian: Review dan sintesis literatur

Hasil penelitian: Pendekatan gaya atau karakteristik kepemimpinan dan pendekatan perilaku spesifik pemimpin merupakan pendekatan *safety leadership* yang menunjukkan pengaruh terhadap *safety performance* baik pada *safety compliance* dan *safety participation*.

Kata kunci: *Safety performance, leadership style, safety leadership*

Abstract

Introduction: Every year the number of work accidents in Surabaya increased. This data is also followed by the number of claims every year is not small. One of caused of work accidents is the absence of safety performance. Safety performance is work behavior than focuses on safety in workplace. This behavior refers to work behaviors that are adherent to safety regulations (safety compliance) and actively participate in occupational safety activities (safety participation). Safety performance can be influenced by many factors. One of which is leader's role. Leaders through his personal characteristics dan leadership style can influence and change attitudes and work behavior of subordinates based on the authority it possesses. In the context of occupational safety, a leader who focuses on safety is called safety leadership. These leader can influence the safety level in the work environment through improved safety behaviors and reduce accidents and injuries.

Method: Review and synthesis of literature

Results: Leadership style and characteristic approach, and leader specific behavior is a safety leadership approach than shows the impact on safety performance, both on safety compliance and safety participation.

Keywords: Safety performance, leadership style, safety leadership

Pendahuluan

Perubahan dalam dunia usaha yang cepat membawa pengaruh pada perubahan dalam lingkungan kerja yang dapat membawa ketidakpastian dan memunculkan risiko. Menurut Hopkin (2010) risiko merupakan kejadian yang memberikan pengaruh pada misi, strategi, proyek, rutinitas operasional, tujuan, proses utama, kunci penguasaan dan/atau harapan para *stakeholder*. Risiko juga dinilai sebagai efek dari ketidakpastian pada tujuan dan dapat berupa hal yang positif, negatif, atau penyimpangan dari harapan (ISO guide 73, 2009). Salah satu bentuk risiko yang muncul dalam dunia usaha atau industri adalah risiko yang berhubungan dengan pekerjaan atau *occupational risk* (Cameron dan Raman, 2005). *Occupational risk* adalah risiko yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Risiko ini diantaranya berhubungan dengan isu tentang kondisi berbahaya atau potensi kejadian fatal di tempat kerja yang dapat membawa dampak pada terjadinya kesalahan, kerusakan, atau kecelakaan kerja yang merugikan.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu dampak risiko pekerjaan yang perlu diatasi karena memberikan dampak yang merugikan. Data Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kotamadya Surabaya tahun 2014 sampai dengan Oktober 2016 berikut ini menunjukkan jumlah kasus kecelakaan kerja di wilayah Kotamadya Surabaya yang setiap tahun jumlahnya meningkat. Setiap tahun ada lebih dari lima ratus kasus kecelakaan kerja di Surabaya.

Tabel 1.

Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja di Kotamadya Surabaya Tahun 2014 – Oktober 2016

Tahun	Jumlah		Penyakit Akibat Kerja	
	Kecelakaan Kerja	Jumlah Korban	Keracunan	Kerja
2014	580 kasus	580 orang	0	0
2015	697 kasus	697 orang	0	0
2016	1204 kasus	1204 orang	0	0

Catatan. Diambil dari Dinas Kementerian Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Kotamadya Surabaya, Badan Pengawasan. (2016). Data Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja di Jawa Timur Tahun 2014 – Oktober 2016.

Data di atas menunjukkan setiap tahun terjadi peningkatan antara 20 persen sampai dengan 72 persen kasus kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan ada pengelolaan kecelakaan kerja yang tidak tepat pada industri-industri yang ada di wilayah Kotamadya Surabaya. Kondisi ini juga didukung dengan jumlah klaim yang dibayarkan pada korban kecelakaan kerja. Data pada salah satu kantor cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Surabaya diketahui antara tahun 2014 sampai dengan Oktober 2016 ada lebih dari sepuluh milyar yang harus dibayarkan setiap tahunnya.

Tabel 2.

Pembayaran Klaim Kecelakaan Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Cabang Karimunjawa

Tahun	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	Nilai
2014	2039 kasus	Rp.12.008.159.962
2015	1386 kasus	Rp.10.293.809.248
2016	1145 kasus	Rp.10.442.870.570

Catatan. Diambil dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Surabaya, Cabang Karimunjawa. (2016). Data Pembayaran Klaim Kecelakaan Kerja Tahun 2014 – Oktober 2016.

Meski jumlahnya fluktuatif namun kondisi ini menunjukkan bahwa setiap tahun pemerintah harus menanggung kerugian sekitar sepuluh milyar lebih yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Selain itu ada ribuan sampai dengan jutaan jam kerja yang juga hilang akibat kecelakaan kerja disamping kerugian-kerugian lainnya.

Kerugian-kerugian ini dapat dihindari ketika semua perusahaan atau industri mampu melakukan pengelolaan keselamatan kerja dengan maksimal. Pengelolaan keselamatan kerja atau sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) bertujuan meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi; mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas (Pemerintah Republik Indonesia, 2012). Salah satu bentuk aplikasinya dalam proses kerja adalah mendorong dilakukannya perilaku keselamatan kerja yang konsisten dan komitmen dari pada karyawan.

Perilaku kerja karyawan merupakan salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Cascio (2009) menyebutkan dampak risiko yang sering terjadi di tempat kerja adalah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh dua hal. Pertama, kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) yang dapat berupa kondisi fisik seperti peralatan yang rusak, tidak memadainya mesin, kurangnya peralatan perlindungan, dan kondisi lingkungan seperti bising, radiasi, debu, uap dan stres. Kedua, tindakan atau perilaku tidak aman (*unsafe act/behavior*) yang berupa bentuk tindakan yang dilakukan, pada umumnya tidak mengenakan peralatan keselamatan. Penelitian Uda & Gunawan (2013) menunjukkan bahwa peluang terjadinya kecelakaan kerja lebih besar ditentukan oleh *unsafe act* dibandingkan *unsafe condition*. Hal ini sejalan dengan penelitian Erven (2012) yang menyatakan bahwa salah satu peran individu dalam proses kerja adalah sebagai sumber risiko karena perilaku kerja yang salah, tidak mengikuti prosedur kerja, melanggar peraturan, bertindak tanpa pertimbangan, dan sebagainya yang dapat membawa konsekuensi berupa kegagalan kerja, terjadinya cedera, bahkan kecelakaan kerja.

Peran karyawan sebagai penyebab kecelakaan kerja dapat dipengaruhi oleh tidak adanya perilaku unjuk kerja yang mendukung keselamatan kerja melalui perilaku kepatuhan dan perilaku partisipasi aktif dalam hal keselamatan kerja, atau yang disebut dengan *safety performance*. Konsep mengenai *safety performance* banyak diteliti untuk menjawab permasalahan seputar kecelakaan kerja dan perilaku tidak aman di tempat kerja. Dalam beberapa penelitian, data mengenai tingkat kecelakaan kerja atau cedera akibat kerja banyak digunakan untuk mengukur *safety performance* (Siu, dkk., 2004; Huang, dkk., 2006). Dalam beberapa penelitian lainnya, data tentang perilaku kerja tidak aman juga menjadi fokus kajian dalam *safety performance* untuk mendukung keselamatan dan kesehatan di tempat kerja (Neal, dkk., 2000; Neal & Griffin, 2002, 2006; Jiang, dkk., 2010; Griffin & Hu, 2013; Che, 2015). Melalui *safety performance* karyawan dapat mengarahkan perilaku kerjanya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Baik melalui perilaku kepatuhan (*safety compliance*) maupun melalui perilaku partisipasi aktif (*safety participation*) karyawan dapat pula mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja.

Safety performance ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah peran pemimpin. Pemimpin melalui karakteristik personal dan gaya kepemimpinannya dapat memberikan pengaruh dan merubah sikap dan perilaku kerja bawahan berdasarkan otoritas dan kewenangan yang dimilikinya. Pemimpin sebagai agen perubahan merupakan individu yang bertindak mempengaruhi individu lain lebih dari orang lain mempengaruhinya (Gibson, dkk., 2006). Dihubungkan dengan

keselamatan kerja, pemimpin yang fokus pada keselamatan kerja atau yang disebut *safety leadership* dapat mempengaruhi tingkat keselamatan pada lingkungan kerja melalui peningkatan perilaku keselamatan karyawan dan mengurangi kecelakaan dan cedera.

Safety leadership pada dasarnya merupakan konsep tentang kepemimpinan yang fokus pada keselamatan di tempat kerja. Sama dengan konsep kepemimpinan yang telah banyak diteliti, gaya atau karakteristik pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahan. Dalam konteks keselamatan, kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam mendukung keselamatan di tempat kerja. Penelitian Mattila, dkk (1994) menyatakan bahwa *safety performance* karyawan naik ketika supervisor sering mempromosikan mengenai keselamatan. Lebih lanjut hasil penelitian menunjukkan *safety performance* meningkat ketika supervisor memberikan umpan balik dan meluangkan waktu untuk memonitor kinerja bawahan (Mattila, dkk., 1994).

Dalam banyak penelitian, *safety leadership* dihubungkan dengan *safety performance* dan pengaruhnya pada kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh perilaku kerja tidak aman. Secara spesifik naskah ini akan membahas peran *safety leadership* dalam mempengaruhi *safety performance*. Dalam kajian literatur akan dibahas gaya kepemimpinan dalam *safety leadership* dan pengaruhnya pada *safety performance* dalam mengurangi perilaku kerja tidak aman dan kecelakaan kerja.

Tujuan Penelitian

Melakukan kajian literatur ilmiah mengenai gaya dan karakteristik kepemimpinan dalam *safety leadership* dan pengaruhnya pada *safety performance*.

Manfaat Penelitian

1. Mendapatkan pengetahuan mengenai bermacam-macam gaya dan karakteristik kepemimpinan dalam *safety performance*.
2. Mendapatkan pengetahuan mengenai pengaruh *safety leadership* pada *safety performance*.

Pertanyaan Penelitian

Apa gaya dan karakteristik kepemimpinan dalam *safety leadership* dan pengaruhnya pada *safety performance*?

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang melakukan kajian literatur ilmiah, maka metodologi penelitian yang digunakan adalah review dan sintesis literatur. Didasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian, dilakukan integrasi data dan perbandingan. Diikuti dengan pemberian pandangan dan penyimpulan.

Hasil Penelitian

Leadership dan Safety

Dalam konteks keselamatan kerja, pemimpin memiliki peran yang kritical untuk mendukung keselamatan di tempat kerja (Barling, dkk., 2002; Clarke & Ward, 2006; Leroy, dkk., 2012; Hofmann, dkk., 2003). Pemimpin memiliki peranan untuk mencegah kemungkinan terjadinya cedera atau kecelakaan di tempat kerja (Zohar, 2002) dan mempromosikan keselamatan di tempat kerja (Flin & Yule, 2004). Dalam konteks industri, pengaruh pemimpin terhadap keselamatan kerja telah banyak diteliti dalam berbagai sektor, seperti pembangkit listrik tenaga nuklir (Martinez-Corcoles, dkk., 2012), angkatan

bersenjata (Hofmann, dkk., 2003), manufaktur (Clarke & Ward, 2006), terminal container (Chin-Shan & Chung-Shan, 2010), minyak dan gas (O’Dea & Flin, 2001), universitas dan laboratorium (Wu, dkk., 2008), gudang (Koster, dkk., 2011), konstruksi (Skeepers & Mbohwa, 2015) atau industri baja (Brown, dkk., 2000).

Hubungan antara pemimpin dan keselamatan kerja banyak diteliti pada berbagai level pimpinan mulai dari manajer level bawah atau menengah (*team leader, supervisor*) (Flin & Yule, 2004; Zohar, 2000, 2002; Griffin & Hu, 2013) sampai dengan manajer level atas (*senior manager*) (Roger, dkk., 2011; Bryden, 2002, Yule, dkk., 2007). Menurut Roger, dkk (2011) setiap level manajemen (bawah, menengah, dan senior) memiliki peran, tanggung jawan, pengalaman, prioritas, dan tingkat akuntabiliti yang berbeda-beda, termasuk dalam hubungannya dengan keselamatan di tempat kerja. Zohar (2002) menyatakan bahwa manajer dan supervisor yang mendukung aktivitas yang berhubungan dengan keselamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh pada budaya keselamatan di tempat kerja. Ried, dkk (2008) juga menyatakan pentingnya supervisor dan manajer memiliki keterampilan kepemimpinan keselamatan yang dapat memberi pengaruh kuat terhadap upaya keselamatan dalam organisasi (Smallman & John, 2001).

Safety Leadership dan Safety Performance

Dalam konteks *safety performance*, peranan pemimpin dan organisasi dalam mendukung perilaku keselamatan kerja karyawan telah banyak diteliti (Katz-Novan, dkk., 2005; Nahrgang, dkk., 2007; Hofmann, dkk., 2003). Beberapa penelitian lain yang mengukur pengaruh *safety leadership* pada *safety performance* diantaranya dilakukan oleh Mearns, dkk (1997); O’Dea dan Flin (2001); dan Neal dan Griffin (2002, 2006). *Safety leadership* merupakan bagian dari sistem kepemimpinan organisasi (Pater, 2001). Wu, dkk., (2008) mendefinisikan *safety leadership* sebagai proses interaksi antara pemimpin dan bawahan, dimana pimpinan dapat memberikan pengaruh pada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang berhubungan dengan keselamatan dalam lingkup individual dan organisasi. Melalui *safety leadership*, pemimpin dapat mendorong anggota tim untuk bekerja lebih keras, efisien, dan memiliki tanggung jawan yang dibutuhkan dalam mendukung *safety performance* (O’Dea & Flin, 2001).

Dalam upaya mendukung keselamatan kerja, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan memberikan pengaruh yang juga berbeda terhadap *safety performance* bawahan. Gaya kepemimpinan lain yang turut mempengaruhi *safety performance* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Penelitian-penelitian tentang pengaruh *safety leadership* pada *safety performance*

Peneliti	<i>Safety Leadership</i>	Definisi	Pengaruh pada <i>Safety Performance</i>
Christian, dkk (2009)	<i>Leader-Member Exchange (LMX)</i>	Fokus pada kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan.	<i>Leader-Member Exchange (LMX)</i> dan <i>transformational leadership</i> memiliki pengaruh yang kuat pada <i>safety participation</i> dibandingkan dengan <i>safety compliance</i> .
	<i>Transformational leadership</i>	Fokus pada interaksi saling mempengaruhi antara pimpinan dan bawahan.	
Mullen & Kelloway	<i>Safety specific transformational</i>	Fokus dari pengelolaan keselamatan dengan pelaksanaan peraturan menjadi	<i>Safety-specific transformational leadership</i>

(2009)	<i>leadership</i>	pengembangan inisiatif keselamatan diantara karyawan.	mampu meningkatkan <i>safety participation</i> , namun tidak memberikan pengaruh signifikan pada <i>safety compliance</i> .
Inness, dkk (2010)	<i>Transformational leadership</i>	Mengacu pada karakteristik pemimpin yang mampu menunjukkan standar moral yang tinggi dalam berperilaku, mampu mengkomunikasikan visi berdasarkan nilai-nilai positif untuk pencapaian organisasi kedepan, mampu menantang dan mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, dan mampu mengenali keunikan kebutuhan para bawahan.	<i>Transformational leadership</i> memiliki hubungan dengan <i>safety participation</i> .
Chin-Shan & Chung-Shan (2010)	<i>Safety motivation</i>	Mengacu pada sejauh mana pemimpin menciptakan sistem motivasi untuk mendorong perilaku keselamatan karyawan.	<i>Safety motivation</i> dan <i>safety concern</i> memiliki hubungan yang positif dengan <i>safety compliance</i> dan <i>safety participation</i> .
	<i>Safety concern</i>	Berhubungan dengan sejauh mana pemimpin dapat menjadi model panutan karyawan, menekankan pentingnya perlengkapan keselamatan, menekankan kepentingan dalam bertindak sesuai dengan kebijakan keselamatan, perhatian terhadap peningkatan keselamatan, dan berkoordinasi dengan unit kerja lain untuk mengatasi isu seputar keselamatan.	<i>Safety policy</i> memiliki hubungan yang positif tapi tidak signifikan dengan <i>safety compliance</i> .
	<i>Safety policy</i>	Mengacu pada sejauh mana pemimpin mampu mewujudkan misi yang jelas, tanggung jawab, dan tujuan untuk menetapkan standar perilaku karyawan, dan menyusun sistem keselamatan untuk mendukung perilaku keselamatan karyawan.	
Mullen, Kelloway, & Teed (2011)	<i>Safety specific transformational leadership</i>	Fokus dari pengelolaan keselamatan dengan pelaksanaan peraturan menjadi pengembangan inisiatif keselamatan diantara karyawan.	<i>Safety specific transformational leadership</i> dapat memprediksikan <i>safety compliance</i> dan <i>safety participation</i> .
	<i>Safety specific</i>	Menghindari pengambilan keputusan yang	<i>Safety specific passive</i>

	<i>passive leadership</i>	berhubungan dengan aktivitas keselamatan di tempat kerja.	<i>leadership</i> berhubungan negatif dengan <i>safety compliance</i> , namun tidak pada <i>safety participation</i> .
Martinez-Corcoles, dkk (2012)	<i>Empowering leadership</i>	Fungsi utama pemimpin adalah meningkatkan potensi manajemen diri kelompok.	<i>Empowering leadership</i> memiliki potensi yang secara khusus dapat meningkatkan <i>safety participation</i> .
Kaap (2012)	<i>Transformational leadership</i>	Pemimpin fokus pada menghormati dan menghargai karyawan, menantang dan menginspirasi karyawan dalam pencapaian tujuan dengan cara yang inovatif, dan perhatian pada pemenuhan kebutuhan karyawan.	<i>Transformational leadership</i> dan <i>contingent reward leadership</i> berhubungan dengan <i>safety compliance</i> dan <i>safety participation</i> .
	<i>Contingent reward leadership</i>	Pemimpin fokus pada pengkomunikasian tujuan dan capaian pada karyawan, melakukan monitoring pada kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan, memberikan umpan balik pada karyawan dengan memberikan imbalan pada pencapaian tujuan dan mengoreksi kinerja yang kurang.	
Cavazotte, dkk (2013)	<i>Authentic leadership</i>	Mengacu pada perilaku pemimpin yang mendorong kapasitas psikologis positif dan iklim etis positif yang didasarkan pada kesadaran diri, internalisasi perspektif moral, pengelolaan informasi secara berimbang, dan transparansi relasional.	<i>Authentic leadership</i> berhubungan dengan <i>safety compliance</i> dan <i>safety participation</i>
Griffin & Hu (2013)	<i>Safety inspiring</i>	Mengacu pada pemimpin dalam menampilkan visi yang positif mengenai keselamatan yang dapat menarik dan menginspirasi karyawan.	<i>Safety inspiring</i> secara positif dan spesifik berhubungan dengan <i>safety participation</i> .
	<i>Safety monitoring</i>	Mengacu pada pemimpin dalam memonitor dan merespon kesalahan atau kerusakan yang hubungannya dengan keselamatan oleh anggota tim	<i>Safety monitoring</i> secara positif dan spesifik berhubungan dengan <i>safety compliance</i> .
	<i>Safety learning</i>	Mengacu pada pemimpin dalam mendorong dan mempromosikan pembelajaran yang berhubungan dengan keselamatan.	Hubungan antara <i>safety monitoring</i> dan <i>safety participation</i> dimoderatori oleh tingkat dimana pemimpin mendorong <i>safety</i>

Hoffmeister, dkk (2014)	<i>Transformational leadership</i>	Mengetahui kebutuhan organisasi dan karyawan namun mendorong pencapaian yang lebih.	melalui pembelajaran.
	<i>Transactional leadership</i>	Mengetahui kebutuhan organisasi dan karyawan dan menyampaikan cara untuk mencapai keduanya.	Masing-masing dimensi dalam <i>transformational</i> dan <i>transactional leadership</i> memiliki pengaruh pada <i>safety compliance</i> atau <i>safety participation</i> .
Fernandez-Muniz, Montes-Peon, & Vazques-Ordas (2014)	<i>Transformational leadership</i>	Mengacu pada motivasi pada bawahan untuk meningkatkan kinerja dengan merubah sikap, keyakinan dan nilai bawahan untuk mendapatkan kepatuhan.	<i>Transformational leadership</i> lebih efektif dalam mempengaruhi <i>safety compliance</i> dan <i>safety participation</i> dibandingkan <i>transactional leadership</i> .
	<i>Transactional leadership</i>	Mengacu pada hubungan tukar-menukar antara pemimpin dan bawahan untuk mengejar ketertarikan masing-masing.	

Catatan. Diambil dari berbagai hasil penelitian di tahun 2009 sampai dengan 2014 mengenai pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan dalam *safety leadership* menggunakan pendekatan gaya atau karakteristik kepemimpinan. Masing-masing gaya atau karakteristik kepemimpinan tersebut diantaranya adalah *transformational leadership*, *transactional leadership*, *empowering leadership*, *authentic leadership*, *leader-member exchange*, *safety specific transformational leadership*, *safety specific passive leadership*, dan *contingent reward leadership*. Gaya atau karakteristik kepemimpinan tersebut dihubungkan dengan konsep keselamatan kerja dan diukur pengaruhnya terhadap *safety performance*.

Dari beberapa gaya dan karakteristik kepemimpinan tersebut, gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang paling banyak digunakan dalam konteks keselamatan. *Transformational leadership* dan *transactional leadership* terbukti memiliki hubungan dan pengaruh terhadap *safety performance*, baik itu *safety compliance* maupun *safety participation*.

Bentuk *safety leadership* yang lain menggunakan pendekatan perilaku spesifik pemimpin. Melalui perilaku ini dapat mengarahkan perilaku bawahan dalam konteks keselamatan kerja dengan lebih spesifik pula dalam mendukung *safety performance* di tempat kerja. Masing-masing perilaku spesifik ini terbukti memiliki pengaruh terhadap *safety compliance* dan *safety participation*.

Diskusi

Hubungan antara kepemimpinan dan keselamatan merupakan hal yang kompleks dan menekankan aspek kepemimpinan yang berbeda akan membawa hasil yang berbeda. Setiap pemimpin memiliki gaya dan karakteristik yang berbeda. Vroom dan Yetton (1973, dalam Miner, 2005) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor personal pemimpin, kondisi bawahan, dan situasi.

Memahami gaya kepemimpinan pemimpin dalam mempengaruhi keselamatan merupakan strategi yang penting untuk mendukung praktek yang berhubungan dengan keselamatan dalam organisasi. Hal ini terbukti dari hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan ada pengaruh antara gaya atau karakteristik

kepemimpinan dengan *safety performance*. Dimana *safety leadership* dengan pendekatan gaya kepemimpinan tertentu berpengaruh pada *safety compliance* dan/atau *safety participation*.

Namun masalah yang muncul dengan menggunakan pendekatan gaya atau karakteristik kepemimpinan adalah kadang antar karakteristik ini memiliki rentang elemen perilaku yang lebar. Selain itu tidak jelas perilaku spesifik apa yang dibutuhkan pemimpin untuk mendorong munculnya perilaku kerja yang spesifik pada bawahannya. Sering kali terjadi tumpang tindih karakteristik kepemimpinan untuk memunculkan perilaku kerja tertentu.

Menurut Griffin dan Hu (2013) meski gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada *safety performance*, namun tidak jelas bagaimana pemimpin dapat mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku *safety compliance* atau perilaku *safety participation*. Selain itu rentang perilaku yang lebar dan tidak spesifik mengarah pada gaya kepemimpinan dengan perilaku spesifik yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja (Chin-Shan & Chung-Shan, 2010). Melalui perilaku spesifik ini pemimpin dapat mengarahkan perilaku bawahan secara lebih spesifik untuk mendukung *safety performance* di tempat kerja. Hal ini membuat pendekatan yang fokus pada perilaku spesifik pemimpin memiliki peranan penting untuk dapat mendukung perilaku *safety compliance* atau perilaku *safety participation* di tempat kerja.

Namun menggunakan pendekatan kepemimpinan yang fokus pada perilaku spesifik pemimpin dapat mengarah pada spesialisasi dan kekhususan dalam aplikasi praktiknya karena pendekatan ini menyesuaikan dengan situasi atau kondisi lingkungan kerja. Hal ini membuat pemimpin perlu memiliki beberapa perilaku spesifik ketika menghadapi beberapa kondisi yang berbeda. Hal ini tentu menuntut kemampuan adaptasi dan fleksibilitas pemimpin yang tinggi.

Namun demikian kedua pendekatan kepemimpinan, gaya kepemimpinan maupun perilaku spesifik pemimpin, mampu mendorong pemimpin untuk fokus mengembangkan dan mengarahkan perilaku kerja bawahan untuk mendukung keselamatan di tempat kerja. Melalui karakteristik *safety leadership* masing-masing, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk berperilaku patuh pada peraturan keselamatan kerja dan aktif berpartisipasi dalam berbagai aktivitas keselamatan kerja. Sejalan dengan Vroom dan Yetton (1973, dalam Miner, 2005), pendekatan mana yang akan digunakan pemimpin dalam mendukung *safety performance* di tempat kerja perlu menyesuaikan dengan karakteristik personal pemimpin, bawahan dan situasi kerja.

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal kelengkapan data. Analisa kajian literatur masih terbatas pada penelitian *safety leadership* dan *safety performance* dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014. Analisa data berdasarkan penelitian tahun 2014 sampai dengan awal tahun 2017 belum dilakukan karena kelengkapan data penelitian yang masih kurang. Selain itu analisa kajian literatur belum menggunakan data yang berhubungan dengan level pimpinan dan karakteristik industri. Meski level pemimpin dan karakteristik industri menunjukkan hubungan dengan penerapan *safety leadership* dan *safety performance*, namun tidak dibahas secara jelas hubungannya. Tidak juga dilakukan analisa terkait dengan penerapan *safety leadership* pada masing-masing level pemimpin dan karakteristik industri dalam mendorong *safety performance* karyawan.

Pada penelitian kajian literatur berikutnya diharapkan memperhatikan tentang keterbaruan data bahan kajian. Selain itu pengaruh level pemimpin dan karakteristik industri dalam penerapan *safety leadership* perlu dikaji dan diketahui pengaruhnya dalam membentuk *safety performance* karyawan. Kedua konsep ini dapat menjadi bahan kajian untuk melengkapi kajian teoritis mengenai *safety leadership* dan *safety performance*.

Daftar Pustaka

- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Surabaya, Cabang Karimunjawa. (2016). Data Pembayaran Klaim Kecelakaan Kerja Tahun 2014 – Oktober 2016
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology* 87 (3), 488-496
- Brown, K. A., Wills, P. G., & Prussia, G. E. (2000). Predicting safe employee behavior in the steel industry: Development and test of a sociotechnical model. *Journal of Operational Management* 18, 445-465
- Bryden, R. (2002). Getting serious about safety: Accountability and leadership-the forgotten elements. *In: Proceedings of the Society of Petroleum Engineers Health, Safety, Environment Conference, Kuala Lumpur, March (SPE 73940) SPE, Texas*
- Cascio, W. F. (2009). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Cavazotte, F. S. C., Duarte, C. J. P., & Bobbo, A. M. C. (2013). Authentic leader, safe work: The influence of leadership on safety performance. *Brazilian Business Review, Vol. 10., No. 2., p. 95-119, ISSN. 1808-2386*
- Che, X. (2015). Effects of occupational stressors on nurses safety performance and well being: A within-individual study. Dissertation of Department of Psychology of The South Florida University, Florida
- Chin-Shan, L., & Chung-Shan, Y. (2010). Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science* 48, 123-134
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal Application Psychology, 94 (5), 1103-1127*
- Clarke, S., & Ward, K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees safety participation. *Risk Analysis* 26 (5), 1175-1185
- Dinas Kementerian Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Kotamadya Surabaya, Badan Pengawasan. (2016). Data Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja di Surabaya Tahun 2014 – Oktober 2016
- Erven, B. L. (2012). The role of human resource management in risk management. Diambil dari <http://www.extension.org/pages/15506/the-role-of-human-resource-management-in-risk-management#.VPfAhHyUdv5> pada tanggal 5 Maret 2015
- Fernandez-Muniz, B., Montes-Peon, J. M., & Vazques-Ordas, C. J. (2014). Safety leadership, risk management and safety performance in Spanish firms. *Safety Science* 70, 295-307
- Flin, R., & Yule, S. (2004). Leadership and safety in healthcare. Lesson from industry. *Quality and Safety in Health Care, 13 (Suppl. II), ii45-ii51*
- Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: the role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science, 60, 196-202*
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology* 88 (1). 170-178
- Hopkin, P. (2010). *Fundamental of Risk Management: Understanding Evaluating, and Implementing Effective Risk Management*. London: Kogan Page.

- Huang, Y. H., Ro, M., Smith, G. S., & Chen, P. Y. (2006). Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. *Accid. Anal. Prev.* 38 (3), 425-443
- Inness, M., Barling, J., & Stride, C. B. (2010). Transformational leadership and employee safety performance: A within-person, between-jobs design. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15., No. 3., p. 279-290. doi: 10.1037/a0019380
- ISO Guide 73. (2009). Risk Management – Vocabulary – Guidelines for use in standards, www.iso.org
- Jiang, L., Yu, G., Li, Y., & Li, F. (2010). Perceived colleagues safety knowledge/behavior and safety performance: Safety climate as a moderator in a multilevel study. *Accident Analysis and Prevention* 42, 1468-1476. doi: 10.1016/j.aap.2009.08.017
- Kapp, E. A. (2012). The influence of supervisor leadership practices and perceived group safety climate on employee safety performance. *Safety Science* 50, 1119-1124
- Koster, R. B. M., Stam, D., & Balk, B. M. (2011). Accident happen: The influence of safety specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal Operational Management* 29, 753-765
- Katz-Navon, T., Naveh, E., & Stern, Z. (2005). Safety climate in healthcare organizations: A multidimensional approach. *Acad. Manage. J.* 48, 1073-1087
- Leroy, H., Dierynck, B., Anseel, F., Simons, T., Hasbesleben, J. R. B., McCaughey, D., & Sels, L. (2012). Behavioural integrity for safety, priority of safety, psychological safety, and patient safety: A team-level study. *Journal of Applied Psychology* 97 (6), 1273-1281
- Martinez-Corcoles, M., Schobel, M., Gracia, F. J., Tomas, I., & Peiro, J. M. (2012). Linking empowering leadership to safety participation in nuclear power plant: A structural equation model. *Journal of Safety Research* 43, 215-221
- Mattila, M., Hyttinen, M., & Rantanen, E. (1994). Effective supervisory behavior and safety at building site. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 13, 85-93
- Miner, J. B. (2005). *Organizational behavior I. Essential theories of motivation and leadership*. New York: M.E.Sharpe, Inc
- Mullen, J., & Kelloway, E. K. (2009). Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcome. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (2), 253-272
- Mullen, J., Kelloway, E. K., & Teed, M. (2011). Inconsistent style of leadership as predictor of safety behaviour. *Work & Stress* Vol. 25, No. 1, 41-54
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2007). Predicting safety performance behavior: A meta-analysis of safety and organizational construct. In: *Poster Session Presented at the 22nd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York, NY*
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, Vol. 27
- Neal, A. & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91., No. 4., p. 946-953. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.946
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109
- O'Dea, A., & Flin, R. (2001). Site managers and safety leadership in offshore oil and gas industry. *Safety Science* 37, 39-57

- Pater, R. (2001). Leadership skills for the 21 st century. *In: Proceedings of 2001 ASSE Professional Development Conference and Exposition (CD_ROM). Anaheim, CA, Session 631*
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Diambil dari www.responsiblecare-indonesia.or.id pada tanggal 8 Oktober 2015
- Uda, S. A. K. A., & Gunawan, E. A. (2013). Evaluasi perilaku tindakan tidak aman (*unsafe act*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) pada proyek konstruksi gedung ruko bertingkat di Palangka Raya. *Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7), Universitas Sebelas Maret (UNS) – Surakarta, 24-25 Oktober 2013*
- Reid, H., Flin, R., & Mearns, K. (2008). Influence from the top: senior managers and safety leadership. *In: 2008 SPE International Conference on Health Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production*, p 1-5
- Roger, I., Flin, R., & Mearns, K. (2011). Safety leadership from the top: Identifying the key behavior s. *In: Proceeding of the Human Factor and Ergonomics Society 55th Annual Meeting*
- Siu, O. L., Phillips, D. R., & Leung, T. W. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong: The role of psychological strains as mediators. *Accid. Anal. Prev.* 36, 359-366
- Skeepers, N. C., & Mbohwa, C. (2015). A study on the leadership behavior, safety leadership and safety performance in the construction industry in South Africa. *Procedia Manufacturing* 4, 10-16
- Smallman, C., & John, G. (2001). British directors perspectives on the impact of health and safety on corporate performance. *Safety Science*, 38 (3), 227-239
- Wu, T. C., Chen, C. H., & Li, C. C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Jurnal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21, 307-318
- Yule, S., Flin, R., & Murdy, A. (2007). The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work. *International Journal of Risk Assessment and Management* 7 (2), 137-151
- Zohar, D. (2000). A group level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology* 85 (4), 587-596
- Zohar, D. (2000). The effects pf leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behaviour* 23 (1), 75-92