

**PERANAN PROGRAM BUDAYA KESELAMATAN DALAM
MENDUKUNG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN STTN YOGYAKARTA**



Oleh:

SRI ANDAYANI, S. IP

NIM: 1620010067

TESIS

**Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Perpustakaan
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Sri Andayani
Nim : 1620010067
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisiplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk pada sumbernya.

Yogyakarta, 06 April 2018

Saya yang menyatakan,



Sri Andayani
NIM: 1620010067

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Sri Andayani
Nim : 1620010067
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisiplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 03 Maret 2018

Saya yang menyatakan,



Sri Andayani
NIM: 1620010067



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PERANAN PROGRAM BUDAYA KESELAMATAN
DALAM MENDUKUNG KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA PUSTAKAWAN DI
PERPUSTAKAAN STTN YOGYAKARTA

Nama : Sri Andayani, S.IP

NIM : 1620010067

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*



Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 26 April 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts
(M.A)

Yogyakarta, 16 Mei 2018

Direktur,



Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.
NIP 19711207 199503 1 002 *aq*

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul PERANAN PROGRAM BUDAYA KESELAMATAN
DALAM MENDUKUNG KESEHATAN DAN
: KESELAMATAN KERJA PUSTAKAWAN DI
PERPUSTAKAAN STTN YOGYAKARTA

Nama : Sri Andayani, S.IP

NIM : 1620010067

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Ro'fah, S.Ag., BSW., MA., Ph.D



Pembimbing/Penguji : Dr. Nurdin Laugu, SS., MA.



Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si



diuji di Yogyakarta pada tanggal 26 April 2018

Waktu : 11.00 – 12.00 WIB

Hasil/Nilai : 96 / A

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada YTH.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum, wr. wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis ini yang berjudul:

**PERANAN PROGRAM BUDAYA KESELAMATAN DALAM
MENDUKUNG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN STTN YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh:

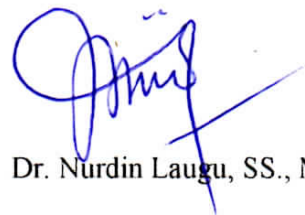
Nama : Sri Andayani
Nim : 1620010067
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalamu'alaikum, wr. Wb

Yogyakarta, 04 April 2018

Pembimbing



Dr. Nurdin Laugu, SS., M.A.

ABSTRAK

SRI ANDAYANI, S. IP (1620010067): Peranan Program Budaya Keselamatan dalam Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta. Tesis Program Studi *Interdisiplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Penelitian ini adalah analisis studi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta dengan adanya program budaya keselamatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi program budaya keselamatan, kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan, dan peranan budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta dengan pendekatan teori motivasi Maslow yaitu hierarki kebutuhan keamanan.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pemilihan informan yang digunakan adalah *purposive*. Teknik pengumpulan data ditempuh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun uji validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Penerapan budaya keselamatan di STTN Yogyakarta berjalan dengan baik yang ditandai dengan adanya komitmen organisasi, kepemimpinan sebagai “*role model*”, adanya sosialisasi yang dilakukan secara berkala dan internalisasi nilai-nilai keselamatan sehingga tercipta enkulturasi sebagai tindakan konsisten yang dapat dilihat dari minimnya pelaporan gangguan kesehatan dan angka keceleakaan yang terjadi. 2. Kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di STTN Yogyakarta sudah baik meskipun belum sepenuhnya optimal. Hal itu didukung oleh tindakan pencegahan yang dilakukan pihak perpustakaan yaitu identifikasi terhadap kualitas udara, debu, kebisingan, pencahayaan, zat kimia, dan pengamanan yang dilakukan oleh STTN terhadap bahaya radiasi nuklir. Selain itu, tindakan pencegahan juga dilakukan dengan mengikutsertakan pustakawan pada pelatihan dan pemeriksaan kesehatan secara rutin bagi pustakawan yang PNS. 3. Peranan budaya keselamatan memberi pengaruh positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan yaitu terbentuknya pola pikir dan perilaku yang mengutamakan keselamatan dalam bekerja dari pustakawan, adanya jaminan kesehatan bagi pustakawan, dan juga memberi peranan pendidikan dengan cara pengikutsertaan pustakawan dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan.

Kata Kunci: Budaya Keselamatan, Hierarkie Kebutuhan Maslow, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan karunia-Nya, sehingga tesis ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam penulis persembahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti saat ini.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan rahmat-Nya, penulis telah selesai menyusun sebuah tesis untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar Magister pada Prodi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul **“Peranan Program Budaya Keselamatan dalam Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta”**. Penyusunannya tesis tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dukungan, do’a dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.

3. Ibu Ro'fah, S. Ag., BSW., M.A., Ph.D selaku Koordinator Program *Interdisciplinary Islamic Studies*.
4. Bapak Dr. Nurdin Laugu, SS., M.A selaku Dosen yang memberikan saran, rekomendasi, dan masukan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si. dan Ibu Ro'fah, S. Ag., BSW., M.A., Ph.D selaku penguji yang mengkritisi dan memberi saran yang membangun kepada penulis.
6. Orang Tua tercinta, Bapak Yahya Harun dan Almh. Ibu Syamsidar serta keluarga yang selalu tulus menyayangi dan mendo'akan tanpa henti-hentinya.
7. Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) yang telah memberi dukungan moril dan materil kepada penulis.
8. Seluruh dosen, staff dan karyawan Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Sri Hardianty, sahabat yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Teman-teman Ohana, Awardee LPDP UIN, PB UNY serta temen-temen Pascasarjana IPI Kelas A angkatan 2016.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 05 April 2018
Penulis

Sri Andayani



MOTTO DAN DEDIKASI

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan." (QS. Al-Mujadalah: 11)

Barangsiapa menempuh suatu jalan yang padanya dia mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan dia menempuh jalan dari jalan-jalan menuju jannah, dan sesungguhnya para malaikat benar-benar akan meletakkan sayap-sayapnya untuk penuntut ilmu. (H.R. Abu Daud)

Seseorang yang berhenti belajar adalah orang lanjut usia, meskipun umurnya masih remaja. Seseorang yang tidak pernah berhenti belajar akan selamanya menjadi pemuda. (Henry Ford)

Kudedikasikan karya sederhana ini kepada:
Ayahanda Yahya Harun, Ibunda Syamsidar, Kakak dan Abang serta generasi selanjutnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
PENGESAHAN DIREKTUR.....	iv
DEWAN PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
MOTTO.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Landasan Teori	14
1. Budaya Keselamatan.....	14
2. Hierarki Kebutuhan Maslow	21
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan	24
a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	24
b. Penyebab Gangguan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	27
c. Lingkungan Kerja Pustakawan	32
d. Resiko Bahaya di Perpustakaan	33
e. Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya	39
F. Metode Penelitian	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3. Sumber Data	46
4. Teknik Pengumpulan Data.....	46
5. Profil Informan	48
6. Teknik Analisis Data	49

7. Validasi Data.....	50
G. Sistematika Pembahasan	52
BAB II GAMBARAN UMUM	53
A. Sejarah Singkat STTN Yogyakarta	53
B. Profil Perpustakaan.....	55
C. Budaya Keselamatan	60
BAB III PEMBAHASAN.....	63
A. Implentasi Program Budaya Keselamatan di STTN Yogyakarta...	63
B. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta	77
C. Peranan Program Budaya Keselamatan dalam Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta	107
BAB IV PENUTUP	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Baku Tingkat Kebisingan, 35

Tabel 1.2. Standar Pencahayaan Untuk Membaca, 36

Tabel 2.1. Jumlah Koleksi, 57

Tabel 2.2. Jumlah Anggota Perpustakaan, 59

Tabel 2.3. Susunan Tim Budaya Keselamatan, 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Ruang Perpustakaan, 56

Gambar 2.2. Struktur Organisasi, 57

Gambar 3.1. *Air Quality Monitor*, 94

Gambar 3.2. *Sound Level*, 96

Gambar 3.3. *Lux Meter*, 97

Gambar 3.4. *High Volume Air Sampler*, 98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan atau lembaga dalam menjalankan fungsinya sebagai tempat berbagai industri yang menampung tenaga kerja, perlu memperhatikan aspek budaya keselamatan untuk melindungi sumber daya manusia yang menghabiskan banyak waktu dalam menggeluti pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan motor penggerak segala kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, jaminan atas pekerjaan yang mengandung resiko atau bahaya diperlukan semasa mereka bekerja ataupun efek yang ditimbulkan setelahnya.

Budaya keselamatan diimplentasikan dalam dunia kerja dengan tujuan mengontrol sumber daya manusia maupun lembaga ketika tidak ada yang mengawasi dan meminimalisir bahaya yang datang mengancam. Budaya keselamatan adalah sikap dan sifat dalam organisasi dan individu yang menekankan keselamatan. Geller dalam Oke mencetus konsep *Total Safety Culture* atau budaya keselamatan total yang dipengaruhi oleh tiga faktor yang dikenal dengan *The Safety Triad*, yaitu *Person*, *Behavior*, *Environment*. Keselamatan dapat dilihat melalui *behavioral safety* yang lebih berorientasi kepada manusia dengan mengubah persepsi individu mengenai keselamatan, kemudian perilakunya, sehingga pada akhirnya akan tercipta *safety culture*

disebuah organisasi atau perusahaan yang diharapkan akan mengurangi angka kecelakaan secara signifikan.¹ Budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama dan penuh rasa tanggung jawab. Namun budaya di setiap organisasi itu berbeda-beda dan bervariasi sesuai karakteristiknya seperti sebuah keluarga yang memiliki perbedaan dari keluarga lainnya.²

Kesadaran diri dan organisasi menjadi kunci terwujudnya budaya keselamatan yang berpengaruh kepada keselamatan lingkungan kerja dan fisik manusia. Oleh karena itu, terciptanya budaya keselamatan dalam sebuah lembaga akan memberi dampak terhadap peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja berfungsi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tetap aman saat bekerja serta aman dari resiko penyakit yang akan muncul di kemudian hari.

Kesehatan kerja didefinisikan sebagai aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian dan keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam diri mereka.³ Sedangkan keselamatan kerja merupakan suatu keadaan atau dalam lingkungan / tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di

¹Oce Prasetya, Budaya Keselamatan Dalam Upaya Mencapai “Zero Accident”, *Jurnal Manajemen Bisnis Transformasi dan Logistik* Vol.2 No.1 Tahun 2015, http://library.stmt-trisakti.ac.id/jurnal/index.php/JMBTL/article/view/45/pdf_29, (diakses 19 Februari 2018.)

²Maulana Syamsuri, K3 dan Budaya Keselamatan, <https://www.slideshare.net/maulanasyams/k3-dan-budaya-keselamatan-kerja>, (diakses 14 April 2017).

³Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1985), 75.

daerah/tempat tersebut baik orang tersebut pegawai maupun bukan pegawai dari organisasi kerja itu.⁴

Kesehatan kerja dapat dipahami sebagai keinginan dan pemikiran untuk menjamin kesehatan tertinggi baik itu jasmani, rohani dan sosial dari pekerja yang mendedikasikan banyak waktunya di tempat kerja atau perusahaan. Langkah yang ditempuh adalah melakukan pencegahan dan pengobatan yang disebabkan kecelakaan dan penyakit akibat lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan maupun pencegahan kecelakaan agar pekerja terhindar dari bahaya dan kerugian-kerugian semasa menjalankan tugasnya di perusahaan atau organisasi.

Salah satu profesi yang membutuhkan perhatian dari segi kesehatan dan keselamatan kerja adalah pustakawan. Pustakawan bertugas memberi pelayanan informasi kepada masyarakat dengan kewajiban melaksanakan layanan teknis dan publik perpustakaan. Terkait layanan teknis, pustakawan dihadapkan pada pekerjaan mengolah semua bahan pustaka yang dimulai dari pengadaan hingga menyusun buku di rak. Sedangkan layanan publik, adalah pelayanan yang diberikan kepada pengguna seperti layanan simpan pinjam dan keanggotaan. Beban kerja yang diberikan mengharuskan pustakawan menghabiskan banyak waktu di perpustakaan. Pekerjaan pustakawan juga membutuhkan budaya keselamatan yang diharapkan menciptakan lingkungan

⁴Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 1983), 201.

kerja yang aman dan sehat sehingga pustakawan terbebas dari ancaman kecelakaan dan segala penyakit. Selain itu, terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja secara optimal.

Pekerjaan perpustakaan memiliki sejumlah bahaya kesehatan dan keamanan. Bahaya ini meliputi stress psikologis, resiko tergelincir, *trips and falls*, cedera punggung, masalah keamanan pribadi, *workstation* yang tidak memadai, pencahayaan yang tidak memadai, debu, jamur dan kualitas udara yang buruk di dalam ruangan.⁵ Tingkat risiko kecelakan dan penyakit kerja di perpustakaan terbilang masih rendah. Namun, Hassan Bolourchi, seorang doktor di bidang teknik kimia, dan sekarang bekerja sebagai ilmuwan pada *Quark Advanced Adhesive*, Miami Amerika, telah melakukan pengamatan kondisi kesehatan para pustakawan yang bekerja di perpustakaan-perpustakaan umum. Terdapat kondisi kesehatan yang tidak normal di antara para pustakawan tersebut, yakni mereka mengidap penyakit kanker paru, serangan jantung, kerusakan kulit wajah, dan gangguan saluran pernafasan. Walaupun sebagian kasus terkait dengan kebiasaan merokok, namun sebagian yang lain tidak terkait dengan kebiasaan tersebut.⁶

Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir Yogyakarta merupakan suatu lembaga yang menerapkan budaya keselamatan. Kebijakan itu dibuat

⁵CCOHS, *Health and Safety Guide for Libraries*, (Canada: Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2006), ii.

⁶Sobari, Debu Buku di Perpustakaan: Kesehatan Kerja Pustakawan, Jurnal BACA Vol. 28, no. 1 (Juni 2004), <http://portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=452660> (diakses 14 Juni, 2017).

bertujuan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku bagi semua civitas yang berkecimpung di lingkungan STTN, tak terkecuali pustakawan. Hasil wawancara singkat penulis dengan Wakil Kepala I STTN Yogyakarta menyatakan bahwa budaya keselamatan menjadi prinsip dalam lembaga STTN Yogyakarta. Ini diterapkan agar semua satuan kerja di STTN yang berada di bawah naungan BATAN Pusat dapat meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan selamat bagi semua elemen sehingga kami memiliki karyawan yang sehat jasmani dan rohani serta kinerjanya juga berdampak terhadap kemajuan institusi.⁷

Berdasarkan observasi awal penulis di Perpustakaan STTN, terkait dengan kondisi pekerjaan pustakawan, pengolahan buku tidak dilakukan pada ruang teknis, akan tetapi pustakawan melakukannya di meja sirkulasi dan tidak ada peralatan khusus yang digunakan seperti menggunakan masker saat pengolahan. Buku yang diolah bukan hanya buku baru, tetapi buku lama yang tersimpan di kardus yang berdebu serta berjamur. Selain itu, lingkungan kerja pustakawan STTN berhubungan sinar radiasi nuklir/zat radioaktif.

Terkait radiasi nuklir, efek kesehatan radiasi yang ringan, berupa kemerahan pada kulit, atau sangat serius, seperti kanker atau kematian dini. Bahan radioaktif yang tersebar di daerah perkotaan menimbulkan bahaya kesehatan yang serius. Sumber yang kuat dari sinar gamma dapat menyebabkan keracunan radiasi akut atau bahkan kematian pada dosis tinggi. Eksposur jangka panjang untuk tingkat rendah radiasi gamma dapat

⁷Wawancara Langsung dengan, ZA, Wakil Kepala I STTN Yogyakarta, 28 Oktober 2017.

menyebabkan kanker. Partikel alfa (seperti *americium*) cukup kecil untuk dihirup dapat merusak paru-paru manusia dan menyebabkan peningkatan risiko kanker .⁸

Oleh karena itu, penelitian mengenai peranan budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan penting dilakukan, karena pekerjaan pustakawan juga memiliki resiko kesehatan dan keselamatan apalagi bagi mereka yang bekerja di lingkungan radiasi nuklir di mana resiko bahayanya lebih tinggi. Penelusuran peneliti terhadap beberapa literatur belum ada perhatian yang khusus terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi profesi pustakawan. Masih jarang ditemui kajian yang mendalam mengenai resiko pekerjaan bagi profesi tersebut. Secara akademis, peneliti melakukan penelitian dengan tujuan terciptanya suatu kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (undang-undang) yang wajar bagi pustakawan. Dibandingkan dengan profesi lain yang memiliki tugas sama, yakni mengelola informasi, arsiparis satu langkah di depan dari pustakawan. Kesehatan kerja arsiparis telah dituangkan secara baku dalam undang-undang arsiparis.

Uraian di atas menjadi alasan bagi penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan. Penelitian dilakukan di Perpustakaan STTN Yogyakarta, karena lingkungan tersebut merupakan salah satu lingkungan kerja yang menjalankan program budaya keselamatan.

⁸Agus Juanda, Radiasi Radioaktif: Bahaya Kesehatan
<http://www.kesehatankerja.com/RADIASI%20.html>, (diakses 14 Juni 2017).

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mempunyai dua butir rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program budaya keselamatan di STTN Yogyakarta?
2. Bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta?
3. Bagaimana peranan program budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di perpustakaan STTN Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi program budaya keselamatan di STTN Yogyakarta?
- b. Untuk mengetahui bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta?
- c. Untuk mengetahui bagaimana peranan program budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di perpustakaan STTN Yogyakarta?

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dan praktis, sebagai berikut:

- a. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih bagi pengembangan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, khususnya peranan budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan.
- b. Secara praktis, penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi tempat penelitian, yakni menjadi rekomendasi mengenai penerapan budaya keselamatan yang seharusnya, sehingga program tersebut mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan secara maksimal.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap beberapa literatur kepustakaan, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis dan berkaitan dengan topik budaya keselamatan dan kesehatan dan keselamatan kerja.

Penelitian Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Yeni Yarnita dengan judul Tesis “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Budaya Keselamatan Pasien Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan budaya keselamatan pasien pada perawat di ruang Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan besar sample 131 perawat dengan teknik cross

sectional non probability sampling. Pengumpulan data dengan cara angket analisis data dengan distribusi frekuensi, *chi square* dan uji regresi logistik. Hasil penelitian didapat ada hubungan sikap (p value 0.001), tim kerja (p value 0,017), kelelahan (0,013) dengan budaya keselamatan. Namun stres kerja tidak berhubungan dengan budaya keselamatan pasien p value 0,139. Hasil penelitian didapatkan sikap merupakan faktor yang paling berhubungan dengan budaya keselamatan pasien. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan dukungan manajemen terhadap budaya keselamatan, meningkatkan peedback dan komunikasi antara pemimpin dan perawat, analisa ketenagaan, penataan *nurse station*.⁹

Penelitian Kedua, dilakukan oleh Diny Vellyana dengan judul Tesis Analisi Budaya Keselamatan Pasien dalam Pelayanan Kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping. Budaya keselamatan pasien di RS PKU Muhammadiyah Unit II belum berjalan dengan baik, ditandai oleh banyaknya pelaporan insiden keselamatan pasien yang tercatat oleh TIM KPRS. Padahal rumah sakit bertipe C yang sedang mempersiapkan akreditasi KARS 2012 ini memiliki kewajiban untuk menerapkan budaya keselamatan pasien dalam proses pemberian pelayanan kesehatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan *mixed methods research* yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*) dengan rancangan penelitian deskriptif. Subjek

⁹Yeni Yarnita, Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Budaya Keselamatan Pasien Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau, (Padang: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas), <http://scholar.unand.ac.id/24061/1/1.%20COVER%20DAN%20ABSTRAK%281%29.pdf>, (diakses 03 Desember 2017).

penelitiannya adalah perawat/bidan pelaksana yang berhubungan langsung dengan pasien sebanyak 76 orang. Pengukuran budaya keselamatan pasien menggunakan kuesioner AHRQ (*Agency For Healthcare Research and Quality*) tahun 2004 yang berjudul HSOPSC (*Hospital Survey on Patient Safety Culture*). Kuesioner ini terdiri dari 12 dimensi dengan 42 item pertanyaan serta dilengkapi dengan data wawancara dan laporan insiden keselamatan pasien dari TIM KPRS Muhammadiyah Unit II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya keselamatan pasien di RS PKU Muhammadiyah Unit II masuk dalam kategori cukup dengan nilai mean sebesar 74.09. Terdapat Gap/perbandingan pelaporan antara TIM KPRS dan hasil penelitian di lapangan serta ditemukannya hambatan-hambatan dalam penerapan budaya keselamatan pasien di RS PKU Muhammadiyah Unit II yang berasal dari dukungan manajemen yang masih belum optimal, tingginya jam kerja dan beban kerja yang tidak sesuai serta masih terdapat adanya proses tahapan program keselamatan pasien yang belum terlaksanakan.¹⁰

Penelitian Ketiga, penelitian dilakukan oleh Made Bayu Sambira Teja dengan judul Tesis “Pengaruh Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Pekerja Konstruksi Pada Proyek Jalan Tol Nusa Dua - Ngurah Rai – Benoa”. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh pengetahuan K3 terhadap perilaku pekerja konstruksi dilihat dari beberapa aspek terkait K3 seperti definisi dan inisiasi, sistem manajemen, mekanisme alat pelindung

¹⁰Diny Vellyana, Tesis Analisa Budaya Keselamatan Pasien dalam Pelayanan Kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping, (Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015), <http://thesis.umy.ac.id/datapublik/t60873.pdf>, (diakses 03 Desember 2015).

diri, sarana dan prasarana, serta risiko K3. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan metode *Sampling Insidental*. Data penelitian diambil dari penilaian jawaban responden terhadap kuisioner oleh pekerja yang dijadikan sampel penelitian. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan K3 dengan perilaku pekerja. Analisis regresi digunakan untuk menjelaskan pengaruh aspek pengetahuan K3 terhadap perilaku pekerja konstruksi secara bersama-sama dengan analisis regresi linier berganda maupun parsial dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang positif dan rendah antara pengetahuan K3 dengan perilaku pekerja. Dari aspek-aspek pengetahuan K3, maka aspek mekanisme penggunaan alat pelindung diri dan pemanfaatan sarana prasarana di tempat kerja berpengaruh secara positif/berbanding lurus dan tidak signifikan, sedangkan aspek pemahaman akan definisi dan inisiasi, pemahaman sistem manajemen K3 dan pemahaman akan risiko berpengaruh secara negatif/berbanding terbalik dan tidak signifikan terhadap penerapan pekerja konstruksi dalam berperilaku aman dan selamat.¹¹

Penelitian Keempat, dilakukan oleh Istri Lina Widiastuti dengan judul Skripsi “Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Deskriptif Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Lembaga Kearsipan Daerah Istimewa Yogyakarta).

¹¹Made Bayu Sambira Teja, Pengaruh Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Pekerja Konstruksi Pada Proyek Jalan Tol Nusa Dua - Ngurah Rai – Benoa, (Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana, 2015), <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1091561008-1-Halaman%20Awal.pdf>, (diakses 3 Desember 2017).

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana tingkat pemahaman arsiparis tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deksriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah arsiparis Lembaga Kearsipan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*, teknik ini digunakan karena populasi yang homogen. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Pengukuran variabelnya menggunakan Skala Likert dengan empat skala. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman tentang kesehatan dan keselamatan kerja dengan melihat dari tiga faktor yang dapat menyebabkan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu faktor beban kerja, lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Teori tingkat pemahaman digunakan untuk mengukur kesehatan dan keselamatan kerja arsiparis melalui tujuh tingkat pemahaman yaitu, *interpreting*, *exemplifying*, *classifying*, *summarizing*, *inferring*, *comparing*, dan *explaining*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa arsiparis memiliki pemahaman terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada tingkat *interpreting*, *exemplifying*, *comparing*, dan *explaining* berada pada skor 3,28-4,03 yang dikategorikan Tinggi. Sedangkan tingkat *classifying*, *summarizing* dan *inferring* menunjukkan hasil yaitu berada pada skor antara 2,52-3,27 yang dikategorikan sedang.¹²

¹²Istri Lina Widiastuti, Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Studi Deskriptif Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Lembaga Kearsipan Daerah Istimewa Yogyakarta, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, 2015), <http://repository.unair.ac.id/54986/13/Istri%20Lina%20Widiastuti-min.pdf>, (diakses 03 Desember 2017).

Adapun persamaan penelitian ini dengan keempat penelitian di atas adalah seluruhnya membahas masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Tetapi masing-masing penelitian mempunyai fokus penelitian yang berbeda. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Yeni Yarnita menitikberatkan pada analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan budaya keselamatan pasien pada perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit. *Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Diny Vellyana menekankan pada analisis budaya keselamatan pasien dalam pelayanan kesehatan di RS. *Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Made Bayu Sambira yang terfokus pada pengaruh pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku pekerja konstruksi pada proyek jalan tol. *Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Istri Lina Widiastuti terpusat pada tingkat pemahaman arsiparis tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

Adapun fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan program budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan. Meskipun penelitian ini memiliki kesamaan dengan keempat penelitian di atas, yakni membahas topik tentang kesehatan dan keselamatan kerja, namun terdapat perbedaan-perbedaan dalam hal variabel, subjek penelitian, metode, teori yang dikembangkan, tempat serta waktu penelitian.

Variabel dalam penelitian ini adalah peranan budaya keselamatan dan kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan dengan subjek empat orang

informan yang terdiri dari Ketua Tim K3 STTN Yogyakarta, dua orang pustakawan serta Kepala Perpustakaan STTN Yogyakarta.

E. Landasan Teori

Penelitian ini dibangun dengan konsep teori yang fokus pada kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta dengan adanya program budaya keselamatan yang diselenggarakan di lingkungan STTN Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori budaya keselamatan untuk melihat fenomena terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan dan bagaimana program budaya keselamatan tersebut memberi dampak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan. Penelitian ini akan mengulas fenomena yang berpijak pada teori inti dan teori pendukung untuk menganalisis realitas di lapangan. Teori pendukung yang digunakan menjadi landasan penulis untuk memperjelas dan melengkapi teori yang ada maupun temuan teori baru di lapangan. Konsep teori yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan didefinisikan oleh Komite Penasehat untuk Keselamatan Instalasi Nuklir Inggris (ACSNI,1993) sebagai produk dari individu dan organisasi berupa nilai, sikap, persepsi, kompetensi, dan pola tingkah laku yang menentukan komitmen, gaya, dan kemampuan organisasi dalam manajemen kesehatan dan keselamatan. Menurut Uttal dalam Muluk,

terdiri dari nilai-nilai yang dimiliki (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana segalanya berjalan) yang berinteraksi dengan struktur dan sistem kontrol organisasi untuk menghasilkan norma tingkah laku (cara melakukan segalanya disini).¹³

Penerapan budaya keselamatan ada di tiga level, yaitu level individu, level manajemen dan level kebijakan. Ini berarti bahwa terciptanya budaya keselamatan memerlukan partisipasi dan tanggung jawab semua pihak yang berkepentingan dengan organisasi. Hal ini mencakup mulai dari penentuan kebijakan, pengaturan organisasi, hingga penerapan dalam operasi sehari-hari di lapangan.¹⁴ *Department of Workplace Health and Safety Queensland* mendefinisikan budaya keselamatan adalah budaya organisasi yang menempatkan tingkat kepentingan pada keyakinan keselamatan, nilai dan sikap, dan ini dimiliki oleh mayoritas orang didalam perusahaan atau tempat kerja. Suatu budaya keselamatan yang positif dapat menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih baik dan performa organisasi.¹⁵

Budaya keselamatan dapat disimpulkan sebagai suatu usaha yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif. Hal itu dilakukan dengan cara mempengaruhi setiap individu yang terlibat untuk mewujudkan sikap kepedulian terhadap keselamatan di tempat kerja yang pada akhirnya akan tercipta kehati-hatian

¹³Hamdi Muluk, dkk., *Budaya Keselamatan dan Industri Beresiko Tinggi* (Depok: Komunitas Bambu, 2009), 14.

¹⁴*Ibid*, hlm. 14.

¹⁵ Department of Justice and Attorney-General, WHS Queensland, Understanding Safety Culture, https://www.worksafe.qld.gov.au/data/assets/pdf_file/0004/82705/understanding-safety-culture.pdf (diakses 19 Februari 2018)

dalam bekerja sehingga dapat menekankan angka kecelakaan dan bahaya. Budaya keselamatan dapat terwujud apabila adanya konsep manajemen khusus dan jelas tentang keselamatan yang diikat dengan kebijakan dimana semua pihak wajib untuk mengikutinya.

Muluk mengemukakan tingkat tertinggi dalam budaya keselamatan adalah tingkat generatif. Tingkat ini mengacu pada adanya motivasi intrinsik dalam individu sehingga terbentuk tingkah laku yang selalu didasarkan pada prinsip-prinsip keselamatan. Tingkat generatif inilah yang kemudian dibuat proses pencapaiannya dengan pendekatan program Heart and Minds. Terdapat 3 pilar utama untuk mencapai target budaya keselamatan yang generatif. Pertama, *Proactive Invention*, pada pilar ini, individu akan selalu proaktif dalam mengintervensi praktik-praktik yang dipandang mengabaikan faktor keselamatan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan tingkat kecelakaan yang terjadi sangat minimal atau bahkan sampai pada titik nol. Kedua, *Individual Qonsequences*, yaitu individu harus menyadari bahwa setiap tingkah lakunya akan menghasilkan konsekuensi keselamatan bagi dirinya dan bagi orang lain. Oleh karena itu, prediksi-prediksi mengenai resiko bagi keselamatan sampai hal yang sekecil-kecilnya selalu harus dilakukan sebelum melakukan tindakan tertentu. Ketiga, *Personal Responsibilities*, pilar ketiga ini mengacu pada prinsip bahwa setiap individu mempunyai tanggung jawabnya masing-masing. Tanggung jawab ini harus dipegang dan dilaksanakan selalu.¹⁶

¹⁶Muluk, dkk., *Budaya Keselamatan dan Industri...*, 18-19.

Aktor utama budaya keselamatan adalah masing-masing individu sebagai tenaga kerja dalam perusahaan yang secara sadar aktif mendukung tercapainya budaya keselamatan melalui gerak gerik atau tingkah lakunya sehari-hari bekerja. Menjalankan budaya keselamatan memang tidak mudah, karena perusahaan meliputi orang-orang dengan berbagai karakter dan latar belakang pula. Agar pelaksanaannya maksimal, budaya keselamatan memiliki tiga prinsip utama, *pertama*, individu yang mendukung secara aktif menolak tindakan-tindakan yang membahayakan keselamatan. *Kedua*, individu harus memiliki alarm atau pengingat dalam dirinya, bahwa setiap perbuatannya akan memberikan dampak keselamatan bagi dirinya, orang lain dan perusahaan tempat ia bekerja. *Ketiga*, setiap individu mengemban tanggung jawab keselamatan bagi dirinya maupun organisasi dan menjalankannya meskipun tanpa intervensi dari siapapun. Budaya keselamatan harus dapat dipahami sebagai beban moral oleh setiap individu sehingga secara perlahan keselamatan menjadi kebiasaan dan membudaya di lingkungan kerja yang rentan akan bahaya keselamatan.

Heni menyatakan bahwa menumbuhkembangkan budaya keselamatan di tempat kerja berkaitan erat dengan sifat, sikap dan perilaku individu dan organisasi terhadap pentingnya keselamatan, maka meningkatkan budaya keselamatan berarti memperbaiki sikap dan perilaku “selamat itu”. Secara metodis proses meningkatkan budaya yang baik ini bisa dilakukan melalui

tiga tahap yang berurutan, sosialisasi sebagai pembelajaran, internalisasi dan enkulturasi terhadap perilaku dan praktik keselamatan.¹⁷

Proses sosialisasi sebagai pembelajaran dimulai dengan memberikan contoh praktik keselamatan yang baik dan buruk berdasarkan pengalaman atau kejadian yang kita jumpai di berbagai organisasi kemudian dianalisis berdasarkan teori atau konsep penerapan budaya keselamatan yang ada. Proses internalisasi didasarkan praktik keselamatan yang baik yang diyakini benar bisa dilakukan ditempat kerja. Dan enkulturasi dilakukan melalui tindakan yang konsisten menjadi perilaku selamat yang mendarah daging, sampai akhirnya kebiasaan ini menjadi budaya keselamatan yang kuat dalam organisasi.¹⁸

Penguatan budaya keselamatan dilakukan mengacu pada atribut budaya keselamatan yang kuat sebagaimana terdapat dalam *International Atomic Energy Agency (IAEA) Safety Guide GS-G-3.5*. Strategi utama yang dilakukan adalah;

- a. Internalisasi nilai-nilai keselamatan melalui *briefing* pagi, *coffee morning*, poster/spanduk, *workshop* dan pelatihan;
- b. Meningkatkan efektifitas kepemimpinan melalui *walktime* pimpinan di tempat kerja, pelatihan *safety leadership*, dan kualifikasi personil;

¹⁷Yusri Heni, *Improving Our Safety Culture: Cara Cerdas Membangun Budaya Yang Kokoh* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), xx.

¹⁸*Ibid*, xx-xxi.

- c. Integralisasi keselamatan dalam proses kerja melalui *job hazard analysis* (JHA), *workplace hazard assesment* (WHA), *housekeeping* melalui kerja bakti membersihkan dan merapikan tempat kerja;
- d. Pembelajaran keselamatan melalui inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kaji diri keselamatan, pelaporan terbuka masalah keselamatan (*nearmiss, incident, accident*), partisipasi dalam *Fuel Incident Notification and Analysis System* (FINAS);
- e. Meningkatkan akuntabilitas kinerja keselamatan melalui pelaporan rutin keselamatan operasi ke badan pengawas, pengisian dan evaluasi *Safety Performance Indicator* (SPI), definisi peran dan tanggung jawab setiap personil, dan lain lain.¹⁹

Cooper memaparkan beberapa karakteristik yang konsisten dimiliki organisasi dengan budaya keselamatan tinggi diberbagai industri, yaitu:

1. Komitmen yang tinggi dari manajemen senior, pemimpin dan keterlibatan semua pihak dalam upaya keselamatan
2. Kontak yang lebih dekat dan komunikasi yang lebih baik antara semua pihak di organisasi pada berbagai level
3. Kontrol dan pemeliharaan yang lebih baik terhadap resiko kecelakaan
4. Serikat pekerja yang matang dan stabil
5. Proses seleksi, penempatan dan promosi yang baik
6. Pelatihan tentang keselamatan, baik pada masa orientasi awal maupun selama bekerja didalam organisasi

¹⁹Heri Hardiyanti, dkk., Penguatan Budaya Keselamatan di Instalasi Elemen Bakar Eksperimental, <http://jurnal.batan.go.id/index.php/jfn/article/view/3462>, (diakses 14 April 2017).

7. Berjalannya rencana keselamatan dengan terus mempromosikan pentingnya keselamatan kerja, termasuk melaporkan kejadian yang bisa menyebabkan kecelakaan.²⁰

Selain itu, beberapa karakteristik yang juga ditemui pada organisasi dengan budaya keselamatan tinggi adalah:

1. Menerima bahwa promosi budaya keselamatan adalah strategi jangka panjang yang menuntut usaha terus menerus.
2. Mengadopsi kebijakan formal tentang kesehatan dan keselamatan, yang didukung oleh peraturan tertulis dan standar keselamatan yang baku
3. Menekankan bahwa kesehatan dan keselamatan sama pentingnya dengan tujuan lain yang ditetapkan organisasi
4. Secara menyeluruh dan mendalam menyelidiki semua kecelakaan dan kejadian yang hampir menimbulkan kecelakaan
5. Secara berkala melakukan audit terhadap sistem keselamatan untuk memperoleh umpan balik dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan sistem keselamatan yang telah ada.²¹

Suyono menyebutkan bahwa indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung dari visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan dengan paten karena budaya merupakan suatu hal yang

²⁰ Muluk, dkk., *Budaya Keselamatan dan Industri...*, 29.

²¹ *Ibid*, hlm.30.

abstrak, dimana setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda.²² Cooper dalam Suyono, menjelaskan bahwa budaya keselamatan dibentuk oleh komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi dan lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja.²³

Pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya keselamatan dapat tercipta dengan adanya manajemen organisasi yang kuat serta memberi perhatian khusus terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Budaya keselamatan harus memiliki kebijakan tertulis berisi norma dan aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh semua pihak. Suatu kebijakan dapat terselenggara dengan ada kesepakatan bersama yang dibangun melalui komunikasi, persuasif, evaluasi hingga pelaporan keselamatan sebagai umpan balik. Sosialisasi budaya keselamatan harus dilakukan sesering mungkin dan mengikutsertakan setiap pekerja dalam pendidikan maupun pelatihan mengenai keselamatan kerja agar mereka paham bagaimana cara bertingkah laku selamat dalam dunia kerja.

2. Hierarki Kebutuhan Maslow

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan-kebutuhan dalam keberlangsungan hidup sebagai makhluk individu dan sosial. Konsep kebutuhan yang dikemukakan Maslow, secara hierarkis meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan akan cinta, penghargaan dan aktualisasi

²²Karina Zain Suyono dan Erwin Dyah Naniwinetu, Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior di PT Dok Dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Constuction, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Helath*. Vol.2, No. 1 Jan-Jun 2013, 68.

²³*Ibid*, 68.

diri.²⁴ Konsep kebutuhan rasa aman merupakan salah satu elemen konseptual yang bisa digunakan untuk penguatan budaya keselamatan. Sementara empat konsep hierarkis lainnya tidak digunakan dalam penelitian ini karena relevansinya kurang sinergis dengan tema penelitian ini. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi setiap hari seperti makan, minum. Adapun kebutuhan akan cinta berupa keinginan dicintai, berteman, mempunyai pasangan ataupun keluarga. Selanjutnya kebutuhan penghargaan berupa hasrat untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain ataupun kelompok sosialnya. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan keinginan manusia untuk mengeluarkan kemampuan dan potensi dalam diri untuk berinovasi dan berkreasi. Empat elemen tersebut tidak digunakan karena kurang sesuai dan kurang mendukung tema penelitian ini.

Kebutuhan keamanan di atas menjadi fitur fundamental dalam proteksi individu ataupun kelompok. Oleh karena itu, kebutuhan manusia akan perlindungan dapat dimaknai sebagai upaya penguatan budaya keselamatan di lingkungan kerja. Peneliti akan menggunakan teori ini untuk mendukung teori budaya keselamatan dalam prakteknya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta.

Maslow dalam Feist mengungkapkan bahwa kebutuhan akan keamanan (*safety needs*), yang termasuk didalamnya adalah keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari kekuatan-kekuatan yang mengancam, seperti perang, terorisme, penyakit rasa takut,

²⁴Jess Feist dan Gregory J. Feist, *Teori Kepribadian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 332.

kecemasan, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Kebutuhan akan hukum juga merupakan bagian dari kebutuhan akan keamanan.²⁵

Jerome menjelaskan apabila semua kebutuhan fisiologis terpenuhi dan tidak lagi mengendalikan pikiran dan perilaku, kebutuhan akan keamanan bisa menjadi aktif, sementara orang dewasa memiliki sedikit kesadaran akan kebutuhan keamanan mereka kecuali di saat-saat tertentu dalam keadaan darurat atau periode disorganisasi dalam struktur sosial (seperti kerusakan yang meluas), anak-anak jauh lebih sering menampilkan tanda-tanda ketidakamanan dan kebutuhan untuk aman. Lingkungan kerja yang aman harus disediakan, misalnya di industri berbahaya seperti industri konstruksi, perusahaan harus menyediakan helm untuk melindungi karyawan dari bahaya potensial, papan peringatan harus mencolok di situs yang sangat berbahaya. Keamanan finansial juga semacam kebutuhan keamanan organisasi harus membayar karyawan secara adil dan memastikan karir mereka stabil.²⁶

Sedangkan Kaur menyatakan *safety needs* mengacu pada kebutuhan akan kerja yang aman lingkungan bebas dari ancaman atau bahaya apapun. Alasannya adalah bahwa karyawan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya melakukan pekerjaan mereka tanpa takut akan bahaya.²⁷ Kebutuhan

²⁵*Ibid*, 333.

²⁶Nyameh Jerome, Application of The Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts And Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2 Issue 3 March. 2013, <https://pdfs.semanticscholar.org/b0bc/c8ca45193eaf700350a8ac2ddfc09a093be8.pdf> (diakses 28 Februari 2018)

²⁷Avneet Kaur, Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticism, *Global Journal of Management and Business Studies*, Volume 3, Number 10, 2013, https://www.ripublication.com/gjmbsspl/gjmbssv3n10_03.pdf (diakses 28 Februari 2018)

akan keamanan merefleksi keinginan untuk mengamankan imbalan-imbalan yang telah dicapai dan untuk melindungi diri sendiri terhadap bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian atau kehilangan. Pada organisasi-organisasi kebutuhan-kebutuhan demikian terlihat pada keinginan pekerjaan akan kepastian pekerjaan, sistem-sistem senioritas, serikat pekerja, kondisi kerja aman, imbalan-imbalan tambahan, asuransi, dan kemungkinan pensiun, tabungan, dan uang.²⁸

Paparan di atas dapat dijelaskan bahwa kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan mutlak manusia dewasa yang berpikiran sehat dan normal. Sedangkan bagi anak-anak rasa tidak aman atau ketakutan akan lebih sering ditunjukkan, misalnya ketakutan terhadap orang baru/asing, binatang dan sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman ini memberi hasrat pada setiap manusia untuk mendapat perlindungan dari segala hal yang tidak terduga menyangkut dengan keselamatan diri, baik itu ancaman kecelakaan, terkontaminasi penyakit karena lingkungan kerja yang tidak sehat maupun bencana alam. Hakikatnya, kebutuhan ini bermuara pada pertahanan kehidupan yang dilindungi oleh kebijakan dan dasar hukum yang jelas disertai jaminan, asuransi maupun tunjangan-tunjangan lainnya.

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan

a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Ridley menyatakan bahwa kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun dalam

²⁸Iskandar, Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan, *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol.1 No.1 Tahun 2016, 27.

pekerjaan. Kesehatan juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Beberapa situasi dan kondisi pekerjaan, baik tata letak tempat kerja atau material-material yang digunakan, menghadirkan resiko yang lebih tinggi daripada normal.²⁹

Kesehatan diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological well being of the individual*). Secara umum, Sugiyono mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah upaya- upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.³⁰ Sedangkan Buntarto mendefinisikan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.³¹

Disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin bahwa seluruh pekerja sehat secara fisik dan mental. Kondisi kesehatan yang baik akan meningkatkan produktivitas tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, kesehatan yang tidak prima

²⁹John Ridley, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Jakarta: Erlangga, 2006), 123.

³⁰Sugiyono, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*, <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/ir-sugiyono-mkes/materi-k3-bag01.pdf>, (diakses 20 April 2017).

³¹Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 4.

(sakit) akan memberi gangguan dalam berfikir dan bekerja secara fisik sehingga kualitas untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya akan menurun.

Simanjuntak mendefinisikan bahwa keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang bebas resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu.³² Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat resiko bahaya adalah penerapan teknologi , terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir. Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja.³³ Kusumaningrum menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja dan terlibat dengan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain keselamatan adalah dari, oleh dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya dan juga masyarakat umum lainnya.³⁴

Keselamatan kerja bertujuan untuk memberi rasa aman bagi seluruh pekerja dilingkungan kerja manapun, dipandu dengan pedoman keselamatan yang terstruktur sehingga bahaya ditempat kerja dapat diatasi serta dihindari oleh semua lapisan pekerja. Hakikatnya, keselamatan kerja adalah untuk

³²Pajaman J. Simanjuntak, *Manajemen Keselamatan Kerja* (Jakarta: HIPSMI, 1994), 27.

³³Ridley, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja...*, 1-2.

³⁴Anggraeni Indah Kusumaningrum, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di Perusahaan*, *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum, UNTAG Semarang*, <https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/viewFile/62/78> (diakses 15 Maret 2018)

melindungi pekerja dari ancaman penyakit maupun kecelakaan yang dapat memberi kerugian-kerugian seperti kecacatan, sakit hingga kematian.

b. Penyebab Gangguan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

International Labour Organization (ILO) mengemukakan bahwa kecelakaan akibat kerja pada dasarnya disebabkan oleh tiga faktor yaitu faktor manusia, pekerjaannya dan lingkungan di tempat kerja.³⁵

1) Faktor Manusia

a) Umur

Umur mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan akibat kerja. Golongan umur tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan akibat kerja dibandingkan dengan golongan umur muda karena umur muda mempunyai reaksi dan kegesitan yang lebih tinggi.

b) Tingkat Pendidikan

Pendidikan seseorang berpengaruh dalam pola pikir seseorang menghadapi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, selain itu pendidikan juga akan mempengaruhi tingkat penyerapan terhadap pelatihan yang diberikan dalam rangka melaksanakan pekerjaan dan keselamatan kerja.

c) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan akibat kerja. Berdasarkan berbagai penelitian dengan meningkatnya pengalaman dan keterampilan akan disertai dengan penurunan

³⁵Cecep Triwibowono dan Mitha Erlisya Pusphandani, *Kesehatan Lingkungan dan K3* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2014), 96.

angka kecelakaan akibat kerja. Kewaspadaan terhadap kecelakaan akibat kerja bertambah baik sejalan dengan pertambahan usia dan lamanya kerja yang bersangkutan.³⁶

2) Faktor Pekerjaan

a) Giliran Kerja (Shift)

Giliran kerja adalah pembagian kerja dalam waktu dua puluh empat jam. Terdapat dua masalah utama pada pekerja yang bekerja secara bergiliran, yaitu ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan sistem shift dan ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan kerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

b) Jenis (Unit) Pekerjaan

Jenis pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap risiko terjadinya kecelakaan akibat kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda di berbagai kesatuan operasi dalam suatu proses.

3) Faktor Lingkungan

a) Lingkungan Fisika

(1) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan suatu aspek lingkungan fisika yang penting bagi keselamatan kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa pencahayaan yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan akan dapat menghasilkan produksi yang maksimal dan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan akibat kerja.

³⁶*Ibid*, 96-98.

(2) Kebisingan

Kebisingan ditempat kerja dapat berpengaruh terhadap pekerja karena kebisingan dapat menimbulkan gangguan perasaan, gangguan komunikasi sehingga menyebabkan salah pengertian, tidak mendengar isyarat yang diberikan, hal ini dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan juga menyebabkan hilangnya pendengaran sementara atau menetap.

b) Lingkungan Kimia

Faktor Lingkungan kimia merupakan salah satu faktor lingkungan yang memungkinkan penyebab kecelakaan kerja, faktor tersebut dapat berupa bahan baku suatu produk, hasil suatu produksi dari suatu proses, produksi sendiri ataupun limbah dari suatu produksi.

c) Lingkungan Biologi

Bahaya Biologi disebabkan oleh jasad renik, gangguan dari serangga maupun binatang lain yang ada ditempat kerja. Berbagai macam penyakit dapat timbul seperti infeksi, alergi, dan sengatan serangga maupun gigitan binatang berbisa berbagai penyakit serta bisa menyebabkan kematian.³⁷

Winarsunu memerinci sebab-sebab terjadinya gangguan di tempat kerja menjadi dua kategori, yaitu kondisi tempat kerja dan faktor-faktor personal.³⁸

³⁷*Ibid*, 99-100.

³⁸Tulus Winarsunu, *Psikologi Keselamatan Kerja* (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2008), 55.

1) Kondisi Tempat Kerja

a) Lingkungan fisik

Proses produksi yang semakin maju, permesinan canggih dengan alur produksi yang sangat cepat, penggunaan robot dan mesin-mesin otomatis, menambah kompleksitas dan bahaya kerja. Industri membuat lingkungan kerja yang membutuhkan tanggung jawab yang tinggi dari pekerja, namun tanpa merubah kemampuan pekerjanya.

b) Jenis Industri

Sering tidak dan parah tidaknya kecelakaan kerja tergantung dari jenis industri dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Industri baja memiliki peluang yang lebih banyak terjadinya sebuah kecelakaan kerja dari pada bank.

c) Jam kerja

Ada dugaan bahwa, semakin banyak jam kerja seseorang maka akan semakin tinggi kemungkinan mendapatkan kecelakaan kerja. Meskipun sulit dibuktikan, sama halnya dengan tidak adanya bukti yang mengindikasikan bahwa pendeknya jam kerja menyebabkan seseorang semakin tidak mendapatkan kecelakaan kerja.

d) Pencahayaan

Para ahli berkeyakinan bahwa semakin baik pencahayaan di tempat kerja maka semakin kecil angka kecelakaan kerjanya. Diestimasikan bahwa 25% kecelakaan kerja yang terjadi pada semua industri disebabkan oleh pencahayaan yang buruk.

e) Temperatur

Temperatur yang ada ditempat dipercayai sebagai salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa tingginya temperatur yang ada ditempat kerja yang mempengaruhi banyaknya kejadian kecelakaan kerja. Perusahaan yang beroperasi dengan peralatan yang menghasilkan suhu 85 Derajat F, dilaporkan mengalami kecelakaan kerja tiga kali lebih besar dibanding perusahaan-perusahaan yang memiliki suhu dibawahnya, misal 62 Derajat F.

2) Faktor-Faktor Personal

Para pakar di bidang psikologi telah banyak melakukan penelitian tentang hubungan antara karakteristik personal atau pribadi dengan kecelakaan yang terjadi. Beberapa karakteristik yang pribadi berperan dalam kecelakaan yang diteliti oleh pakar psikologi antara lain: kemampuan kognitif, kesehatan, kelelahan, pengalaman kerja, usia dan kepribadian.³⁹

Dari dua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum penyebab kecelakaan dan gangguan di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor manusia dan lingkungan fisik tempat bekerja. Faktor penyebab yang berasal dari manusia dilihat berbagai kondisi seperti usia, pendidikan dan kemampuan kognitif hingga kepribadian. Selain itu, sikap dan emosi manusia sering kali naik turun yang juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis akan memicu kecelakaan dan gangguan disaat bekerja akibat gagal fokus dan stress karena faktor pekerjaan. Sedangkan dari faktor lingkungan menjadi

³⁹ *Ibid*, 59.

pemicu yang sangat banyak mengundang bahaya kecelakaan dan penyakit dalam bekerja, diantaranya pencahayaan yang tidak sesuai kebutuhan, kebisingan serta temperatur udara yang tidak stabil.

Faktor kimia seperti radiasi dan faktor biologi seperti gangguan serangga juga berasal dari lingkungan kerja yang tidak aman. Tempat kerja yang sehat dan kondusif akan meningkat kesehatan dan keselamatan bagi semua lapisan pekerja yang banyak mendedikasikan waktunya di perusahaan.

c. Lingkungan Kerja Pustakawan

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan dan pelayanan perpustakaan.⁴⁰ Menurut Hermawan, pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, informasi yang dimilikinya melalui pendidikan.⁴¹

Pustakawan berkecimpung dalam layanan teknis dan publik diberbagai lingkungan instansi untuk menjalankan profesinya sebagai penyaji informasi. Dilihat dari profesinya, pustakawan akan selalu berhadapan dengan gedung perpustakaan dan buku. Tumpukan buku yang sedang diproses, pajangan buku dalam rak-rak buku, termasuk buku yang ada

⁴⁰Sutarno NS, *Membina Perpustakaan Desa* (Jakarta : SagungSeto : 2008), 146.

⁴¹Rachman Hermawan, Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan* (Jakarta : Sagung Seto, 2010), 46.

dihadapannya yang harus dibaca, adalah gambaran lingkungan tempat kerja para pustakawan. Risiko lingkungan yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan dari lingkungan kerja pustakawan yang demikian itu belum banyak mendapat perhatian.⁴²

Disimpulkan bahwa pustakawan mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengolahan bahan pustaka yang dimulai dari akuisisi, pengolahan, penyimpanan, preservasi hingga melayani simpan pinjam ke pemustaka. Setiap harinya pustakawan menghabiskan waktu lebih kurang delapan jam dalam ruangan perpustakaan. Lingkungan kerja pustakawan mempunyai potensi bahaya baik kecelakaan maupun penyakit yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor fisika, kimia, biologi maupun psikologi.

d. Resiko Bahaya di Perpustakaan

Beberapa masalah atau bahaya yang berhubungan dengan perpustakaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Indoor Air Quality

Lingkungan kerja *indoor* perpustakaan harus sesuai untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan kenyamanan dan kesejahteraan pekerja perpustakaan dan pengguna, pertahanan koleksi yang ada dalam fasilitas, menyesuaikan persyaratan peralatan komputer dan telekomunikasi. Kenyamanan termal tergantung pada suhu udara, kelembaban dan pergerakan udara. Rentang yang dapat diterima untuk suhu dan kelembaban sering disebut sebagai zona kenyamanan di mana seseorang yang mengenakan

⁴²Sobari, *Debu...*, diakses 14 Juni, 2017.

pakaian kantor biasa seharusnya merasa tidak terlalu dingin atau terlalu hangat. Kelembaban dinyatakan sebagai persen kelembaban relatif (% RH).

Kelembaban relatif 50% berarti kadar air udara adalah 50% dari kelembaban maksimum yang mungkin (RH 100%) yang dapat ditahan udara pada suhu tertentu. Kelembaban yang lebih rendah dari 20% menyebabkan kerongkongan kering dan kulit kering, dan dapat menyebabkan pembentukan listrik statis pada tubuh. Kelembaban yang lebih tinggi (lebih dari 70%) membuat orang merasa pengap dan dapat berkontribusi pada perkembangan pertumbuhan bakteri dan jamur (terutama di bangunan tertutup). Cetakan dan jamur di udara menyebabkan reaksi alergi pada beberapa individu yang sensitif.⁴³

Efektivitas pekerjaan di perpustakaan akan dipengaruhi oleh suhu dan kelembaban. Jika suhu ruangan terlalu lembab atau panas, makan akan berefek terhadap fisik seperti cepat merasa kelelahan. Sedangkan suhu dingin juga dianggap tidak baik karena berhubungan dengan otot-otot manusia yang bisa beku di bawah paparan suhu rendah sehingga kinerja menjadi tidak optimal. Cara efektif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas udara dalam ruangan perpustakaan adalah mengatur ventilasi dan AC untuk mengurangi dan menghilangkan sumber dan penyebab polusi.

2) Kebisingan

Kebisingan diartikan sebagai semua sarana yang tidak dikehendaki, yang bersumber dari alat produksi atau alat kerja, yang pada tingkat tertentu

⁴³*Ibid*, 36.

dapat menimbulkan gangguan pendengaran. Jadi pada prinsipnya, bising atau kebisingan adalah suara yang mengganggu atau suara yang tidak dikehendaki oleh pendengarnya. Bising atau tidaknya suara tidak hanya ditentukan oleh keras lemahnya suara itu, tapi juga selera atau persepsi seseorang terhadap bunyi tersebut.⁴⁴

Sesuai keputusan Menteri Kependudukan dan Lingkungan Hidup No: KEP-48/MENLH/II/1996, Baku tingkat kebisingan adalah standar faktor yang dapat diterima di suatu lingkungan atau kawasan kegiatan manusia.⁴⁵

Tabel 1.1. Baku Tingkat Kebisingan

Peruntukan Kawasan/Lingkungan Hidup	Intensitas Kebisingan (dBA)
Peruntukan	
1. Perumahan dan Pemukiman	55
2. Perdagangan dan Jasa	70
3. Perkantoran dan Perdagangan	65
4. Ruang Terbuka Hijau	
5. Industri	
6. Pemerintahan dan Fasilitas Umum	50
7. Rekreasi	70
8. Khusus	60
a. Bandar Udara *	
b. Stasiun Kereta Api*	70
c. Pelabuhan Laut	
d. Cagar Budaya	70
Lingkungan Hidup	
1. Rumah sakit dan sejenisnya	
2. Sekolah atau sejenisnya	60
3. Tempat ibadah dan sejenisnya	

⁴⁴Zaenal Abidin, *Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Yogyakarta: STTN BATAN, 2011), 55.

⁴⁵Ibid, 57.

*disesuaikan dengan ketentuan Menteri Perhubungan	55
	55
	55

Pengontrolan tingkat kebisingan di perpustakaan tetap dilakukan meski tidak menimbulkan risiko gangguan pendengaran karena intensitasnya tergolong rendah. Tujuan dilakukan pengendalian kebisingan yaitu untuk mencegah terjadinya gangguan dan kesalahpahaman dalam komunikasi verbal, gangguan konsentrasi, stress dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Tingkat kebisingan normal untuk ruang perpustakaan adalah 60-65 dB (A).

3) Pencahayaan

Pencahayaan yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan akan dapat menghasilkan produksi yang maksimal dan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan akibat kerja.⁴⁶ Menurut Nurmiyanto, ruang lingkup dari pencahayaan dalam sebuah ruangan adalah sebagai berikut : (a) Sistem pencahayaan, (b) Kualitas pencahayaan, (c) Intensitas pencahayaan, (d) Penyusutan bahan, serta (e) Perencanaan penerangan dalam ruangan.⁴⁷

Tabel 1.2.
Standar Pencahayaan Untuk Membaca

Jenis Pekerjaan	Contoh	Penerangan yang direkomendasikan (<i>lux</i>)
Kasar	Ruang penyimpanan	80-170
Kecermatan sedang	Pembungkusan dan perakitan	200-250
Kecermatan tinggi	Membaca, menulis, dan laboran	500-700

⁴⁶ Sri Rejeki, *Sanitasi Hygiene Dan K3: Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Bandung: Rekayasa Sains, 2015), 158.

⁴⁷ Nurmiyanto, *Pengukuran Intensitas Penerangan*, (Jakarta : Prenada Media, 1996), 227.

Kecermatan sangat tinggi	Arsitek, pewarnaan, pengetesan, dan meluruskan peralatan elektronik	1000-2000
--------------------------	---	-----------

Tingkat pencahayaan diruang perpustakaan juga bagian penting yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dipengaruhi oleh penerangan ruangan yang baik. Penataan cahaya yang efektif akan memudahkan mata dalam melaksanakan semua pekerjaan sehingga kinerja pun menjadi lebih baik karena kadar didukung oleh kadar cahaya yang menyenangkan.

4) Debu

Debu dalam kondisi tertentu merupakan *agent* kimia yang dapat menyebabkan pengurangan kenyamanan kerja, gangguan penglihatan, gangguan faal paru, bahkan dapat menimbulkan keracunan umum. Debu yang terinhalasi secara terus menerus dapat menyebabkan terjadinya kerusakan paru dan fibrosis.⁴⁸

Sumber debu dalam ruangan meliputi *aditif humidifier, poor housekeeping*, mesin fotokopi, skala, karatan, bahan bangunan, spora jamur, asap, insulasi pipa saluran, asbes, serta karpet, volume kertas dan buku besar yang ada di perpustakaan.⁴⁹ Sobari dalam Indah, menyatakan bahwa permukaan kertas pada buku akan bertindak sebagai magnet bagi debu-debu

⁴⁸Kiky Aunillah Yolanda Ardam, Hubungan Paparan Debu dan Lama Paparan dengan Gangguan Faal Paru-Paru Pekerja Overhaul Power Plant, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* Vol. 4, No. 2 Desember 2015,

<https://ejournal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/1746> (diakses 15 Maret 2018)

⁴⁹CCOHS, *Health...*, 25.

halus (*fine dust*) di sekitarnya dan akan menempel terus selama tidak dibersihkan.⁵⁰

Koleksi di ruang perpustakaan yang disimpan dalam waktu yang lama dan tidak pernah dibersihkan akan mengundang debu hitam dan tebal yang kemudian diserap oleh permukaan buku. Debu memberi dampak yang buruk diantaranya terhadap kulit, mata dan juga pernafasan. Gejala yang ditimbulkan berupa gatal dikulit dan mata karena iritasi, sakit tenggorokan hingga batuk. Gejala yang cukup parah akan menyebabkan risiko kanker paru-paru dan berbagai penyakit lain karena ada debu yang juga beracun, seperti senyawa timbal, merkuri dan debu silika.

Tindakan yang dapat dilakukan untuk membebaskan ruangan perpustakaan dari bahaya debu adalah membersihkan debu di rak-rak buku, ruang pengolahan hingga semua sudut. Hal tersebut dapat dilakukan secara rutin baik menyapu debu secara langsung maupun menggunakan bantuan alat yakni *vacuum cleaner*.

5) Jamur

Jamur tumbuh di lokasi yang panas dan lembab. Di perpustakaan, cetakan bisa tumbuh di buku dan penutup lantai yang telah menjadi basah. Jamur muncul sebagai titik pada sampul buku dan halaman yang terbuka. Bintik-bintik semacam itu bisa memiliki banyak warna berbeda. Semua jamur tidak beracun dan hanya beberapa jenis jamur yang menimbulkan risiko

⁵⁰ Indah Puwarni, Fakta Tentang Jamur dan Debu Buku di Perpustakaan: Bahaya yang Mengancam Koleksi dan Kesehatan Pustakawan, *Majalah: Visi Pustaka* Vol. 16 No.1 (April 2014), <http://www.pnri.go.id/magazine/fakta-tentang-jamur-dan-debu-buku-di-perpustakaanbahaya-yang-mengancam-koleksi-dan-kesehatan-pustakawan/> (diakses 03 Desember 2017)

kesehatan. Jamur dapat menyebabkan alergi. Hal ini dapat mempengaruhi orang, terutama penderita alergi atau masalah pernafasan lainnya. Cendawan lainnya dapat menyebabkan iritasi kulit dan mata dan infeksi.⁵¹

Mencegah pertumbuhan jamur dapat dilakukan dengan cara menjaga kelembaban relatif pada 40-60 %, mengontrol kelembaban dengan AC atau dehumidifiers, memastikan tidak atap dan pipa air yang rusak dan menutup area dimana kelembaban bisa meresap lewat fondasi semen, karpet dan dinding. Hal ini akan meminimalisir kondensasi dan kelembaban dalam ruangan.

e. Pencegahan dan Penanganan Bahaya

Suma'mur mengemukakan pencegahan utama terhadap timbulnya gangguan kesehatan dan daya kerja dalam dua hal berikut:⁵²

- 1) Manajerial, yang meliputi unsur-unsur:
 - a) Manajemen perusahaan mempunyai kebijakan yang tegas dan jelas dalam upaya mencegah terjadinya gangguan kepada kesehatan dan daya kerja. Atas dasar kebijakan tersebut disusun program yang rinci tentang identifikasi, evaluasi dan pengendalian faktor-faktor yang menjadi penyebab gangguan.
 - b) Pekerja menurut kelompok unit produksi melaksanakan dengan motivasi penuh upaya meningkatkan mutu terpadu dengan melakukan identifikasi, mengevaluasi prioritas dan menetapkan serta melaksanakan upaya korektif guna meniadakan hambatan dari gangguan

⁵¹CCOHS, *Health...*, 27.

⁵²Suma'mur, *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja: Hiperkes* (Jakarta: Sagung Seto, 2013), 126.

kesehatan dan daya kerja untuk meraih efisiensi dan produktivitas kerja yang diupayakan selalu lebih baik.

- c) Banyak ketentuan perundang-undangan yang mengatur standar minimal mengenai higiene perusahaan, ergonomi dan kesehatan kerja, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, diagnosis penyakit akibat kerja, pengendalian intensitas atau kadar aneka faktor gangguan kesehatan dan daya kerja pada pekerjaan dan lingkungan ditempat kerja dan lainnya.

2) Teknis Operasional

- a) Identifikasi faktor yang potensial dapat menimbulkan gangguan kepada kesehatan tenaga kerja dan produktivitas kerja serta mengevaluasi kuantitatif besarnya. Faktor itu mungkin fisis, kimiawi, biologis, fisiologi/ergonomis dan atau mental psikologis.
- b) Pengendalian faktor penyebab gangguan kesehatan tenaga kerja dan produktivitas kerja tergantung kepada faktor yang menjadi penyebab gangguan tersebut dan pendekatan yang ditempuh sangat berbeda untuk masing-masing faktor fisis, kimiawi, biologis, fisiologi/ergonomis dan mental psikologis.
- c) Faktor apapun yang menjadi penyebab gangguan kesehatan tenaga kerja dan produktivitas kerja hanya akan dapat ditangani dengan baik apabila dilakukan penyuluhan, pendidikan, pelatihan tentang tujuan dan cara mengendalikan faktor tersebut.

- d) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, pengukuran dan evaluasi tingkat paparan serta monitoring biologis masing-masing atau diselenggarakan secara serentak sesuai dengan kegunaannya sangat penting artinya bagi pengendalian faktor fisis, kimiawi dan biologis. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah pemeriksaan kepada calon pekerja, baik kepada fisik maupun mentalnya. Adapun pemeriksaan kesehatan berkala/ulangan dimaksudkan untuk evaluasi kondisi kesehatan kerja sesudah selang waktu tertentu mengerjakan pekerjaannya.
- e) Pengendalian faktor kimiawi terdapat aneka pendekatan teknis yang biasanya cukup handal sebagai cara pengendalian terhadap resiko terjadinya gangguan kesehatan tenaga kerja dan produktifitas kerja. Teknik dan teknologi pengendalian faktor kimiawi tersebut diantaranya: 1). Substitusi, mengganti bahan yang lebih berbahaya dengan bahan yang kurang bahayanya atau tidak berbahaya sama sekali; 2). Ventilasi umum, yaitu mengalirkan udara sebanyak menurut perhitungan kedalam ruang tempat kerja agar kadar zat kimia berbahaya oleh masuknya udara ini menjadi lebih rendah daripada kadar daripada kadar yang membahayakan; 3). Ventilasi keluar setempat ialah instalasi yang menghisap udara dari suatu tempat kerja tertentu melalui kanopi, agar zat-zat kimia dari tempat tertentu itu yang membahayakan dihisap dan dialirkan keluar ruang tempat kerja; 4). Isolasi, yaitu mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan

yang membahayakan, misalnya isolasi mesin yang sangat hiruk pikuk, agar intensitas kebisingan yang disebabkan turun dan tidak menjadi gangguan lagi; 5). Pakaian pelindung, sesuai keperluannya misalnya masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi, pakainya kerja dan lain-lain biasanya sangat berguna untuk melindungi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja serta memungkinkan tenaga kerja dapat dengan aman melakukan pekerjaannya sehingga produktif oleh karena dilindungi oleh alat pelindung diri yang dipakainya.

Menurut Kuswanto, pencegahan dan penanggulangan bahaya di tempat kerja ada yang lima faktor yang harus diperhatikan, yaitu:

1) Kerapian dan Kebersihan

Kerapian ruangan dan kerapian alat-alat kerja mempermudah pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja. Kerapian alat-alat kerja ini yang dimaksud adalah penempatan alat-alat kerja yang tepat pada tempat yang semestinya. Kerapian ini yang selanjutnya dapat menciptakan lingkungan yang bersih di perusahaan. Kebersihan akan berpengaruh pada kondisi para pekerja, baik kondisi fisik maupun psikologi. Kondisi fisik dan psikologi yang baik menyebabkan para pekerja bekerja dengan semangat sehingga hasil pekerjaan maksimal dapat meminimalisasi kesalahan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

2) Penerangan yang cukup

Penerangan yang cukup berkaitan dengan penglihatan, diketahui bahwa penglihatan yang baik berperan penting dalam upaya pencegahan

kecelakaan dalam banyak pekerjaan termasuk dalam menjalankan dan mengoperasikan alat-alat perusahaan maupun dalam mengerjakan tugas-tugas kantor.

3) Kesehatan

Perusahaan atau tempat kerja memberikan istirahat cukup bagi pekerjanya dan perhitungan jam kerja harus sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang yang berlaku. Upaya kesehatan pekerja diciptakan untuk para pekerja dapat terfokus dalam pekerjaannya sehingga tidak terjadi hal-hal yang diinginkan. Perusahaan perlu menyediakan atau melakukan analisis para pekerja karena perusahaan yang baik memberi fasilitas kesehatan dan mengutamakan kesehatan para pekerjanya.

4) Seleksi dan Penempatan

Dengan seleksi kita dapat menyaring para pekerja yang cenderung mengalami kecelakaan kerja sebelum mereka dipekerjakan. Seleksi bagi para pekerja yang ceroboh, seleksi bagi yang berprestasi dan seleksi bagi mereka yang tidak layak dipekerjakan.

5) Training

Training ditujukan pada pegawai-pegawai baru untuk diberikan pengarahan-pengarahan tentang praktek kerja serta memberi tahu prosedur-prosedur keselamatan kerja bagi mereka sesuai dengan penempatan dan pekerjaan masing-masing. *Training* adalah sebagai menggantikan pengalaman di situ para pekerja diarahkan praktek kerja dan prosedur yang

sesuia dengan keselamatan kerja serta memberi tahu bahaya-bahaya yang ditimbulkan dalam pekerjaan.⁵³

Pendapat yang dikemukakan oleh dua tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa pencegahan dan penanganan bahaya agar terwujudnya kesehatan dan keselamatan kerja dapat ditempuh dengan sistem manajemen yang baik, yakni adanya kebijakan yang jelas dan undang-undang yang baku tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Manajerial harus pula diaplikasikan dalam teknis operasional yakni melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap faktor-faktor penyebab terjadinya bahaya beserta cara mengendalikannya. Penerapan kebijakan secara langsung dapat dilakukan dengan cara melakukan penyuluhan dan pendidikan, mengadakan training, pemeriksaan kesehatan, dan seleksi penempatan pekerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini fokus pada peranan program budaya keselamatan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan di perpustakaan STTN Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Kualitatif yang pada dasarnya adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian dan merupakan

⁵³Agung Kuswantoro, *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran* (Bandung: Alfabeta, 2017), 28-30.

riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.⁵⁴ Pendekatan kualitatif adalah studi kasus, studi kasus merupakan metode riset yang menggunakan berbagai macam sumber data yang bisa digunakan untuk meneliti, menguraikan, dan menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek individu, kelompok suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis.⁵⁵

Disimpulkan bahwa penelitian kualitatif bersifat deskriptif dengan menekankan analisis terhadap data yang diperoleh lapangan. Penelitian ini menggambarkan temuan maupun hasil penelitian berupa fenomena yang berlangsung pada manusia, benda, organisasi maupun suatu tempat. Fenomena tertentu yang menjadi subjek ataupun objek dalam penelitian akan diamati, dicatat, didokumentasikan dan dianalisis dalam bentuk narasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam penelitian.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini beralamat di Jalan Babarsari POB 6101 YKBB Yogyaarta Indonesia 55281. Penelitian dilakukan di lingkungan perpustakaan STTN Yogyakarta yang terhitung sejak Agustus 2017 hingga Maret 2018. Namun, apabila dalam rentang waktu tersebut didapati data penelitian yang belum mencukupi maka akan dilakukan penelitian lanjutan.

⁵⁴Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011), 34.

⁵⁵Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran* (Jakarta: Kencana: Prenada Media Group, 2006), 27.

3. Sumber Data

Dalam meneliti penulis membagi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder:

a. Primer

Data primer merupakan sumber data utama yang berupa kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati.⁵⁶ Data diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dengan Ketua Tim Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dua orang pustakawan dan Kepala Perpustakaan yang juga merupakan Wakil Ketua I di STTN Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data kedua atau tambahan yang berkaitan dengan penelitian. Data dapat diperoleh melalui buku, majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen dokumen resmi.⁵⁷ Dalam hal ini, penulis melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang dianggap relevan dengan penelitian sehingga dapat mendukung maupun memperkuat penelitian yang dilakukan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono mengemukakan bahwa, observasi merupakan proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi

⁵⁶Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 169.

⁵⁷*Ibid*, 170.

digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.⁵⁸

Dalam observasi yang dilakukan, penulis berkedudukan sebagai pengamat dengan jalan mengamati kegiatan yang berlangsung dengan seksama dan mencatat apapun fenomena yang terjadi saat melakukan penelitian dilingkungan perpustakaan STTN Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil menatap muka antara atau pewawancara dengan informan dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).⁵⁹

Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara semi standar (*semistandardized interview*) yaitu interviewer membuat garis besar pokok-pokok pembicaraan, namun dalam proses pelaksanaannya interviewer mengajukan pertanyaan secara bebas, pokok-pokok pertanyaan yang dirumuskan tidak perlu dipertanyakan secara berurutan dan pemilihan kata-katanya juga tidak baku tetapi dimodifikasi pada saat wawancara berdasarkan situasinya.⁶⁰ Dalam hal ini, penulis berpedoman pada *guideline* wawancara untuk menggali data namun mengutarakan pertanyaan secara terbuka, fleksibel namun tetap berusaha untuk tetap fokus pada konteks pertanyaan agar tidak melebar maupun keluar dari arah pembicaraan.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 235.

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 194.

⁶⁰Djam'an Satori dan Aan komarah, *Metodologi...*, 135.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁶¹ Dalam penelitian ini, penulis menelaah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan budaya keselamatan dan kesehatan dan keselamatan kerja serta dokumen lain yang penulis anggap relevan sebagai informasi pendukung untuk penelitian ini.

5. Profil Informan

Informan merupakan subjek yang telah ditetapkan dalam penelitian yang dijadikan sebagai sumber untuk menggali informasi-informasi terkait dengan penelitian. Informan yang diseleksi biasanya memiliki kriteria-kriteria khusus yang dianggap representatif untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dilakukan.

Informan yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yang artinya dengan maksud dan tujuan tertentu. Informan atau sampel metode kualitatif tidak menekankan pada jumlah atau keterwakilan, tetapi lebih kepada kualitas informasi, kredibilitas dan kekayaan informasi yang dimiliki oleh informan ataupun partisipan.⁶² Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ketua Tim Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja STTN
Yogyakarta

⁶¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), 201.

⁶²J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya* (Jakarta: Kompas Gramedia, 2010), 115.

- b. Dua orang pustakawan yang bertugas di Perpustakaan STTN Yogyakarta
- c. Kepala Perpustakaan STTN Yogyakarta

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya yang dilakukan untuk mengklasifikasi dan mengelompokkan data. Semua data yang telah terkumpul melalui hasil observasi (pengamatan), interview (wawancara) dokumentasi, data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁶³ Proses analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan.⁶⁴ Pada langkah ini penulis mencatat peristiwa yang ada di lapangan berupa catatan lapangan, kemudian diberi kode sehingga sumber data dapat ditelusuri. Dalam prosesnya, penulis mencari data yang benar-benar valid. Jika kebenaran data disangsikan, penulis akan mengecek ulang dengan informan lain yang dirasa lebih mengetahui.

⁶³Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hlm. 21.

⁶⁴Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), 193.

b. Penyajian data

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁶⁵ Dalam tahap ini penulis melakukan penyajian data secara sistematis, agar lebih mudah dipahami interaksi bagian-bagiannya dalam konteks yang utuh tidak terlepas satu sama lain. Dalam proses ini data diklasifikasikan berdasarkan tema-tema inti.

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya hingga validitasnya terjamin.⁶⁶ Dalam tahap ini, penulis membuat rumusan proposi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan yang didapat dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.

7. Validasi Data

Hasil penelitian perlu dipertanggungjawabkan tingkat keakurasian dan kredibilitasnya, agar pembaca yakin dengan keabsahan data penelitian yang diperoleh di lapangan. Memvalidasi hasil penelitian berarti peneliti menentukan akurasi dan kredibilitas hasil melalui strategi yang tepat, seperti

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 194.

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 210.

lewat triangulasi. Triangulasi data berarti menggunakan bermacam-macam data, menggunakan lebih dari satu teori, beberapa teknik analisa, dan melibatkan lebih banyak peneliti.⁶⁷

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi data dengan tiga cara yaitu, triangulasi sumber, teknik dan waktu. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.⁶⁸ Dalam hal ini, penulis menggali informasi yang sama melalui berbagai sumber agar mendapatkan jawaban yang lebih banyak dan konsistensinya dapat diukur.

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data melalui dengan teknik yang berbeda. Triangulasi teknik yang penulis lakukan adalah menggali informasi tidak hanya melalui wawancara saja, namun juga melakukan pengecekan melalui observasi dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi waktu dimaksudkan sebagai suatu cara mendapatkan data dari waktu yang berbeda. Dalam triangulasi waktu, penulis akan memberi perpanjangan waktu penelitian dengan melakukan wawancara dalam jangka hari yang berbeda jika informasi yang dibutuhkan belum memadai.

⁶⁷J.R. Raco, *Metode Penelitian...*, 134.

⁶⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods* (Bandung: Alfabeta, 2013),

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian terdiri dari empat bab pokok pembahasan yaitu BAB I Pendahuluan, BAB II Gambaran Umum, BAB III Hasil Penelitian dan pembahasan serta BAB IV Penutup.

Pada BAB I pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dan teori, metode penelitian serta sistematika pembahasan. BAB I merupakan pijakan dasar bagi penulis untuk menganalisis hasil penelitian pada BAB III dan penarikan kesimpulan pada BAB IV.

Pada BAB II, berisi gambaran umum lingkungan Perpustakaan Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir (STTN) Yogyakarta yang dijadikan sebagai tempat penelitian, berupa data terkait tentang profil STTN Yogyakarta, Profil Perpustakaan, visi-misi perpustakaan, budaya keselamatan serta hal-hal yang berkaitan dengan tempat penelitian secara menyeluruh.

Pada BAB III Pembahasan, berisi data yang diperoleh lapangan yang diolah dan dianalisis menggunakan teori dan teknik analisis data yang tercantum di dalam BAB I. Pada bab pembahasan ini, hasil penelitian dirincikan dalam subbab-subbab yang berdasarkan pada masalah yang terjadi.

Pada BAB IV Penutup, berisi kesimpulan atau ringkasan dari hasil penelitian yang telah diperoleh. Selain itu, juga mencantumkan rekomendasi/saran dari penulis terhadap lembaga atau program yang menjadi obyek dan subyek dalam penelitian yang telah berhasil dilakukan

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penulis membuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Penerapan budaya keselamatan di lingkungan STTN Yogyakarta berjalan baik yang ditandai dengan adanya komitmen organisasi dan kepemimpinan sebagai *“role model”*, kebijakan dan peraturan yang jelas. Selain itu, sosialisasi juga dilakukan secara berkala minimal satu tahun sekali. Proses internalisasi untuk menanamkan nilai ataupun norma keselamatan dilakukan yang melibatkan pimpinan serta bawahan sehingga tercipta enkulturasi sebagai tindakan nyata dan konsisten yang telah terbangun. Enkulturasi budaya keselamatan dilihat minimnya pelaporan gangguan kesehatan dan angka kecelakaan yang terjadi.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di Perpustakaan STTN Yogyakarta sudah baik meskipun belum sepenuhnya maksimal. Hal itu dilihat dari beberapa faktor penyebab gangguan yang berupa faktor manusia, jenis pekerjaan, dan faktor lingkungan. Tidak ada keluhan berarti yang disampaikan oleh pustakawan terkait kesehatan dan keselamatannya dalam bekerja. Akan tetapi satu hal dirasakan oleh pustakawan adalah dari segi jenis pekerjaan yang dianggap

memberatkan karena kurangnya tenaga perpustakaan sehingga tanggung jawabnya lebih besar untuk menjalankan pekerjaan dan cukup melelahkan. Kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan yang baik didukung oleh tindakan pencegahan yang dilakukan pihak perpustakaan yaitu identifikasi terhadap kualitas udara, debu, kebisingan, pencahayaan dan zat kimia. Karena lingkungan Perpustakaan STTN Yogyakarta berada dilingkungan radiasi nuklir, pihak STTN Yogyakarta juga meningkatkan pengamanan berlapis terhadap reaktor nuklir dan serangan dari luar yang dapat mengundang potensi bahaya. Selain itu, tindakan pencegahan yang dilakukan adalah mengikutsertakan pustakawan dalam pelatihan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta dilakukannya pemeriksaan kesehatan secara rutin namun hanya untuk pustakawan yang PNS saja.

3. Peranan budaya keselamatan memberi pengaruh positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan yaitu terbentuknya pola pikir dan perilaku yang mengutamakan keselamatan dalam bekerja dari pustakawan. Penguatan budaya keselamatan juga memberi jaminan kesehatan bagi pustakawan dalam bentuk bantuan kesehatan yaitu Askes dan BPJS serta tunjangan lain dalam bentuk asupan gizi. Jaminan kesehatan yang tidak berbentuk bantuan dana juga dilakukan dengan melakukan identifikasi terhadap potensi bahaya agar dapat dianalisis hingga mengambil keputusan untuk tindakan pencegahan. Hal itu dilakukan untuk memberi jaminan lingkungan kerja yang sehat

sebagai investasi kesehatan jangka panjang bagi pustakawan maupun reputasi bagi STTN Yogyakarta. Selain itu, juga berperan sebagai pendidikan dengan cara pengikutsertaan pustakawan dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan.

B. SARAN

Beberapa saran dan rekomendasi yang penulis sampaikan terhadap Perpustakaan STTN Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Merekrut pustakawan baru untuk ditempatkan di Perpustakaan STTN Yogyakarta agar beban kerja dan jenis kerja dapat diberi tanggung jawab masing-masing maupun giliran kerja sehingga tidak menyebabkan kelelahan yang berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan.
2. Menyusun pedoman kesehatan dan keselamatan kerja khusus untuk perpustakaan sehingga dapat menjadi referensi bagi perpustakaan lain maupun bahan pengambilan keputusan dari lembaga.
3. Sebaiknya Perpustakaan STTN Yogyakarta memiliki salinan laporan atau dokumen tertulis terkait identifikasi bahaya sehingga sewaktu-waktu laporan itu dibutuhkan dapat ditelusuri kembali.
4. Seharusnya tidak ada perbedaan bagi pustakawan yang PNS maupun kontrak dalam mendapatkan pemeriksaan kesehatan. Setiap pustakawan yang bekerja dilingkungan yang sama sudah semestinya mendapatkan hak yang sama terkait kesehatan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abidin, Zaenal. 2011. *Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: STTN BATAN.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- CCOHS. 2006. *Health and Safety Guide for Libraries*. Canada: Canadian Centre for Occupational Health and Safety.
- Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Heni, Yusri. 2011. *Improving Our Safety Culture: Cara Cerdas Membangun Budaya Yang Kokoh*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hermawan, Rachman dan Zulfikar Zen. 2010. *Etika Kepustakawanan*. Jakarta : Sagung Seto.
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. 2010. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 1405/MENKES/SK/XI/2002.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik praktis riset komunikasi: Disertai contoh praktis riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran*. Jakarta: Kencana: Prenada Media Group.
- Kuswanto, Agung. 2017. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Martoadmojo, Karmidi. 1993. *Pelestarian Bahan Pustaka*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Moenir. 1983. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Muluk, Hamdi, dkk,. 2009. *Budaya Keselamatan dan Industri Beresiko Tinggi*. Depok: Komunitas Bambu.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Sutarno, NS. 2008. *Membina Perpustakaan Desa*. Jakarta : SagungSeto.
- Nurmianto. 1996. *Pengukuran Intensitas Penerangan*. Jakarta : Prenada Media.
- Raco, J.R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Ridley, John. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, Pajaman J. 1994. *Manajemen Keselamatan Kerja*. Jakarta: HIPSMI.
- Soepomo, Imam. 1985. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2010. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Sagung Seto, Jakarta.
- _____. 2013. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja: Hiperkes*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaakerjaan.

Triwibowono, Cecep dan Mitha Erlisya Pusphandani. 2014. *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Winarsunu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: Universitas Muhammadiyah.

JURNAL

Ardam, Kiky Aunillah Yolanda, Hubungan Paparan Debu dan Lama Paparan dengan Gangguan Faal Paru-Paru Pekerja Overhaul Power Plant, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* Vol. 4, No. 2 Desember 2015, diakses dari <https://ejournal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/1746>.

Pangkey, Febyana, dkk, Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, Vol.2, No.2 Tahun 2012, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/97452-ID-penerapan-sistem-manajemen-keselamatan-d.pdf>.

Fitria, Laili dkk, Kualitas Udara Dalam ruang Perpustakaan Universitas “X” Ditinjau Dari Kualitas Biologi, Fisik dan Kimiawi, *Jurnal Makara Kesehatan* Vol. 12, No. 2, diakses dari <http://journal.ui.ac.id/index.php/health/article/viewFile/306/302>.

Iskandar, Implemetasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan, *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol.1 No.1 Tahun 2016.

Jerome, Nyameh, Application of The Maslow’s Hierarchy of Need Theory; Impacts And Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee’s Performance, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2 Issue 3 March. 2013, diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/b0bc/c8ca45193eaf700350a8ac2ddfc09a093be8.pdf>.

Kaur, Avneet, Maslow’s Need Hierarchy Theory: Applications and Criticism, *Global Journal of Management and Business Studies*, Volume 3, Number 10, 2013, https://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n10_03.pdf.

Kusumaningrum, Anggraeni Indah, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Fakultas*

Hukum, UNTAG Semarang, diakses dari
<https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/viewFile/62/78>.

Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurhayati, Syarifah dan Widya Hary Cahyati, Hubungan Antara Status Medical Check Up Terhadap Kejadian Disabilitas Fisik Pada Lansia Di Kecamatan Punung Kabupaten Pacitan, *Unnes Journal of Public Health*, diakses dari
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujph/article/view/9710/6210>
 pemeriksaan kesehatan jurnal.

Pamungkas, Djuandana Pelestarian Bahan Pustaka Di Perpustakaan Kediri, *Jurnal Al-Kuttab*, Vol. 3 Tahun 2016, diakses dari
<http://ejournal.perpustakaanstainpsp.net/index.php/alkuttab/article/download/438/473>.

Prasetya, Oce, Budaya Keselamatan Dalam Upaya Mencapai “Zero Accident”, *Jurnal Manajemen Bisnis Transpormasi dan Logistik* Vol.2 No.1 Tahun 2015, diakses dari
http://library.stmttrisakti.ac.id/jurnal/index.php/JMBTL/article/view/45/pdf_29.

Puwarni, Indah, Fakta Tentang Jamur dan Debu Buku di Perpustakaan: Bahaya yang Mengancam Koleksi dan Kesehatan Pustakawan, *Majalah: Visi Pustaka* Vol. 16 No.1 April 2014, diakses dari
<http://www.pnri.go.id/magazine/fakta-tentang-jamur-dan-debu-buku-di-perpustakaanbahaya-yang-mengancam-koleksi-dan-kesehatan-pustakawan/>.

Kartikasari, Ratih Dwi dan Bambang Swasto, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 44 No.1 Maret 2017,
<https://media.neliti.com/media/publications/87770-ID-pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.pdf>.

Sobari, Debu Buku di Perpustakaan: Kesehatan Kerja Pustakawan, *Jurnal BACA* Vol. 28, no. 1 Tahun 2004, diakses dari
<http://portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=452660>

Suyono, Karina Zain dan Erwin Dyah Naniwinetu, Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior di PT

Dok Dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Constuction, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Helath* Vol.2, No. 1 Jan-Jun 2013.

Yustina, Endang Wahyati. Hak Atas Kesehatan Dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional Dan Corporate Social Responsibility (CSR), diakses dari
http://journal.unika.ac.id/index.php/kh/article/download/461/pdf_6.

WEBSITE

Department of Justice and Attorney-General, WHS Queensland, Understanding Safety Culture, diakses dari
https://www.worksafe.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0004/82705/understanding-safety-culture.pdf.

Hardiyanti, Heri, dkk. Penguatan Budaya Keselamatan di Instalasi Elemen Bakar Eksperimental, diakses dari
<http://jurnal.batan.go.id/index.php/jfn/article/view/3462>.

Huda, Arina Nurul, Analisis Intensitas Pencahayaan Pada Bidang Kerja Terhadap Berbagai Warna Ruangan, diakses dari
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5952/INA%20JURNAL%20fix.pdf?sequence=2>

Juanda, Agus Radiasi, Radioaktif: Bahaya Kesehatan, diakses dari
<http://www.kesehatankerja.com/RADIASI%20.html>.

Lifana, Meis dkk., Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi, diakses dari
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/59118/Meis%20Lifana.pdf?sequence=1>.

Miller, Jennifer, Six Tips to Help you Build a Positive Safety Culture, diakses dari <https://www.osg.ca/six-tips-to-help-you-build-a-positive-safety-culture-in-your-workplace/>.

Pitaloka, Dyah Ayu, Masyarakat Jogja Belajar Antisipasi Nuklir,
<https://www.rappler.com/indonesia/144861-masyarakat-yogya-belajar-menghadapi-radiasi-nuklir>

Setiawan, Moch Fathoni, Tingkat Kebisingan Pada Perumahan di Perkotaan, diakses dari
<download.portalgaruda.org/article.php?article=136756&val=5677&titl>

[e=TINGKAT%20KEBISINGAN%20PADA%20PERUMAHAN%20DI%20PERKOTAAn](#)

- Sugiyono, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), diakses dari <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/ir-sugiyono-mkes/materi-k3-bag01.pdf>.
- Syamsuri, Maulana, K3 dan Budaya Keselamatan, diakses dari <https://www.slideshare.net/maulanasyams/k3-dan-budaya-keselamatan-kerja>.
- Teja, Made Bayu Sambira, Pengaruh Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Pekerja Konstruksi Pada Proyek Jalan Tol Nusa Dua - Ngurah Rai – Benoa, (Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana, 2015), diakses dari <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1091561008-1-Halaman%20Awal.pdf>.
- Vellyana, Diny, Tesis Analisi Budaya Keselamatan Pasien dalam Pelayanan Kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping, (Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015), diakses dari <http://thesis.umy.ac.id/datapublik/t60873.pdf>.
- Widiastuti, Istri Lina, Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Studi Deskriptif Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Lembaga Kearsipan Daerah Istimewa Yogyakarta, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, 2015), diakses dari <http://repository.unair.ac.id/54986/13/Istri%20Lina%20Widiastuti-min.pdf>.
- Yarnita, Yeni, Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Budaya Keselamatan Pasien Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau, (Padang: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas), diakses dari <http://scholar.unand.ac.id/24061/1/1.%20COVER%20DAN%20ABSTRAK%281%29.pdf>.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Transkrip Wawancara

Lampiran 3 Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Keselamatan Kerja
Nomor 1 Tahun 1970

Lampiran 4 Peraturan Kepala BATAN Tentang Penerapan Budaya
Keselamatan Nomor 200/KA/X/2012

Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 6 Surat Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan : SP

Tanggal Wawancara : 6 Maret dan 8 Maret 2018

Tempat Wawancara : Ruang Kerja Ketua Panitia Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Jabatan : Ketua Panitia Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pendidikan : Magister

Pertanyaan:

Mengetahui Tentang Program Budaya Keselamatan dan Implementasinya?

1. Sejak kapan budaya keselamatan dibentuk di STTN Yogyakarta?
2. Siapa yang bertanggung jawab atas program budaya keselamatan? Adakah pihak khusus yang berkompeten dalam program budaya keselamatan?
3. Bagaimana komitmen organisasi dan pimpinan dalam mewujudkan budaya keselamatan?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam mendorong budaya keselamatan?
5. Apa Peraturan, kebijakan dan prosedur yang dibuat dalam program ini?
6. Adakah dilakukan sosialisasi terkait pelaksanaan budaya keselamatan? Kapan pelaksanaannya?
7. Bagaimana cara melakukan internalisasi nilai-nilai budaya keselamatan?
8. Apa tindakan yang konsisten dan khusus (enkulturasi) yang harus dilaksanakan dari program ini?

Mengetahui Penguatan Budaya Keselamatan berdasarkan Kebutuhan Keamanan (Maslow)

1. Apa landasan hukum untuk pelaksanaan budaya keselamatan? Adakah perlindungan hukum bagi pustakawan yang mengalami kecelakaan atau sakit?
2. Apakah pustakawan memiliki jaminan untuk kesehatan dan keselamatan kerja? Jika ada jelaskan!

3. Apakah pustakawan mengantungi Asuransi untuk kesehatan dan keselamatan kerja?
Jika ada, jelaskan!
4. Apakah pustakawan mendapatkan tunjangan-tunjangan yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja? Jika ada, jelaskan!
5. Apakah pustakawan mendapat asupan gizi yang membantu kesehatan dan keselamatan kerja?

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan 1 : BIR
Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018
Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta
Jabatan : Pustakawan PNS
Pendidikan : Diploma II

Nama Informan 2 : AAB
Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018
Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta
Jabatan : Pustakawan Kontrak
Pendidikan : Magister

Pertanyaan

Mengetahui Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan

1. Saat ini anda berusia berapa?
2. Latar belakang pendidikan anda apa?
3. Berapa lama anda sudah bekerja di perpustakaan?
4. Apakah anda mendapat giliran dengan rekan kerja dalam sehari-hari bekerja?
5. Apakah jenis pekerjaan yang anda dapatkan sesuai dengan anda?
6. Apakah jam kerja yang diberikan itu sesuai dengan kesanggupan anda?
7. Bagaimana dengan kualitas kualitas udara di ruang kerja anda? Sesuai atau tidak, jelaskan!
8. Apakah ada merasa bising dengan lingkungan kerja anda? Ya atau Tidak, Jelaskan!
9. Apakah pencahayaan di ruangan anda sudah tepat? Ya atau Tidak, Jelaskan!
10. Apakah ruang kerja anda terbebas dari debu? Ya atau Tidak, Jelaskan!
11. Apakah ruang kerja anda terbebas dari dari jamur dan gangguan serangga? Ya atau Tidak, Jelaskan!
12. Apakah ruang kerja anda terbebas dari zat-zat kimia?
13. Apakah ruang kerja anda terbebas dari radiasi nuklir?
14. Apakah anda memiliki pedoman kesehatan dan keselamatan kerja?
15. Apa yang anda khawatirkan terkait kesehatan dan dan keselamatan anda di lingkungan kerja
16. Apakah anda menggunakan alat pelindung diri saat bekerja? Sebut dan jelaskan.

17. Apakah anda pernah dikutsertakan dalam pelatihan K3?
18. Apakah apakah anda mendapatkan pemeriksaan kesehatan?

Mengetahui Penguatan Budaya Keselamatan berdasarkan Kebutuhan Keamanan

1. Apakah anda mendapat perlindungan hukum apabila mendapat kecelakaan dan sakit karena bekerja?
2. Apakah anda mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja? Sebut dan jelaskan!
3. Apakah anda mendapat asuransi terkait kesehatan dan keselamatan kerja? Sebut dan jelaskan!
4. Apakah anda mendapat tunjangan-tunjangan terkait kesehatan dan keselamatan kerja? Sebut dan jelaskan
5. Apakah anda mendapat asupan gizi untuk mendukung kesehatan dan keselamatan kerja?

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan :ZA
Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018
Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta
Jabatan : Kepala Perpustakaan STTN
Pendidikan : Magister

Pertanyaan

Mengetahui Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya

1. Apakah ada kebijakan dan prosedur yang jelas dalam penanggulangan bahaya K3 di perpustakaan? Jelaskan!
2. Apakah ada dilakukan identifikasi terhadap hambatan dan gangguan kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan? Kapan itu dilakukan dan siapa yang bertanggung jawab melalukakannya?
3. Apakah ada dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor penyebab gangguan kesehatan dan keselamatan kerja di perpustakaan (*Indoor Air Quality*, Kebisingan, Pencahayaan, Debu, Zat kimia lainnya, radiasi nuklir)
4. Adakah dilakukan analisis terhadap resiko ?
5. Apakah ada dilakukan pemeriksaan awal terhadap kesehatan bagi pegawai baru dan pemeriksaan lanjutan bagi pegawai lama?
6. Apakah pustakawan diikutsertakan dalam pelatihan maupun penyuluhan tentang kesehatan dan keselamatan kerja?
7. Apakah ada disediakan alat pelindung diri bagi pekerja seperti masker, kacamata dan sarung tangan?

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan 1 : BIR
Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018
Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta
Jabatan : Pustakawan PNS
Pendidikan : Diploma II

Nama Informan 2 : AAB
Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018
Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta
Jabatan : Pustakawan Kontrak
Pendidikan : Magister

Pertanyaan

Mengetahui Peranan Budaya Keselamatan Dalam Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan

1. Mengapa anda betah bekerja di sini?
2. Jika dilihat dari lingkungan kerjanya, resikonya sangat tinggi, apa yang membuat anda bertahan?
3. Hal apa yang paling anda khawatirkan dan keluhkan saat dilingkungan kerja?
4. Jika ada/tidak. Apakah jaminan kesehatan yang anda dapatkan sudah cocok atau tepat bagi anda?
5. Apa yang anda rasakan dengan adanya pelatihan K3 yang didapatkan?
6. Apakah hasil dari pelatihan K3 itu membantu dan berguna bagi anda saat berada di lingkungan kerja?

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : SP

Tanggal Wawancara : 6 Maret dan 8 Maret 2018

Tempat Wawancara : Ruang Kerja Ketua Panitia Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Jabatan : Ketua Panitia Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pendidikan : Magister

No.	Pertanyaan	Jawaban
Implementasi Budaya Keselamatan		
1.	Sejak kapan budaya keselamatan dibentuk di STTN Yogyakarta?	SP Program budaya keselamatan mulai diterapkan di lingkungan STTN Yogyakarta pada tahun 2010. Program tersebut wajib dilaksanakan di bawah perintah pemimpin tertinggi Badan Pertahanan Pusat yang bertempat di Jakarta. Tahun 2013 baru kemudian diresmikan menjadi suatu kelompok kerja sehingga sudah ada susunan tim dan anggaran khusus dalam penerapan budaya keselamatan.
2.	Siapa yang bertanggung jawab atas program budaya keselamatan?	SP Awal penerapan program ini ada tim yang diberi tanggung jawab untuk pelaksanaannya yang disebut dengan tim sukarelawan yang berkonsentrasi pada budaya keselamatan. Tim ini berkumpul dan bertugas membawa suasana keselamatan bagi seluruh BATAN. Tim sukarelawan pada awal terbentuk disebut sebagai pekerja sosial untuk keselamatan, yaitu orang-orang yang peduli terhadap keselamatan tanpa mengandalkan biaya apapun. Nah, tahun 2013 baru kemudian diresmikan menjadi suatu kelompok kerja sehingga sudah ada susunan tim dan anggaran khusus dalam penerapan budaya keselamatan.

3.	Bagaimana komitmen organisasi dan pimpinan dalam mewujudkan budaya keselamatan?	<p>SP</p> <p>Budaya keselamatan adalah bisnis bagi kami, bayangkan saja mbak, seandainya perusahaan tempat anda bekerja setiap saat ada laporan orang yang kecelakaan, sakit atau meninggal saat bekerja. Apakah masih ada orang yang ingin bekerja sama atau sekedar mengunjungi perusahaan anda? Di sini mbak bisa melihat sendiri si setiap unit kerja sudah ditempelkan kebijakan tentang Keselamatan agar semua paham bahwa keselamatan bekerja adalah yang utama. Komitmen pelaksanaan berada pada pimpinan Pusat BATAN Jakarta, itu mengerahkan semua instansi yang berada di bawah payungnya untuk menerapkan budaya keselamatan dengan tujuan memberi jaminan keselamatan bahwa kita bekerja itu selamat bagi pekerja dan lingkungannya. Karena kita bekerja di lingkungan radiasi nuklir, maka itu wajib menerapkan budaya keselamatan.</p>
4.	Bagaimana gaya kepemimpinan dalam mendorong budaya keselamatan?	<p>SP</p> <p>Pimpinan di STTN menjadi panutan semua karyawan untuk menunjukkan perilaku selamat. Hal itu ditunjukkan oleh pimpinan tertinggi yaitu Kepala STTN yang bersikap hati-hati dalam bekerja, kemudian menanamkan nilai-nilai keselamatan, misalnya disampaikan lewat rapat atau langsung mengingatkan pada saat bekerja. Nah, sekarang komunikasi itu pun sudah dilakukan lewat pesan singkat Whatapps juga. Kemudian sikap itu diikuti oleh pimpinan di setiap unit yang kemudian di ikuti oleh semua bawahannya. Bayangkan saja mbak, seandainya seorang bawahan yang tidak mengikuti perilaku baik pemimpinnya pasti akan malu begitu juga sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.</p> <p>BIR</p> <p>Kepala STTN selalu menunjukkan sikap hati-hati dalam bekerja, begitu juga</p>

		<p>dengan Kepala unit perpustakaan. Kami juga selalu diingatkan untuk teliti, membersihkan dan merapikan tempat bekerja.</p> <p>AAB Kepala Perpustakaan maupun Kepala STTN berkomunikasi langsung dengan kita agar dalam bekerja selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan. Pimpinan memberi contoh yang baik sehingga kami secara sadar pun mengikuti yang beliau tunjukkan untuk selalu mawas diri dalam bekerja.</p>
5.	Apa peraturan, kebijakan dan prosedur yang dibuat dalam program ini?	<p>SP Pelaksanaan budaya keselamatan di STTN Yogyakarta bukan hanya wacana saja akan tetapi dituangkan dalam SMK3 sebagai fondasi untuk membangun budaya keselamatan.</p>
6.	Adakah dilakukan sosialisasi terkait pelaksanaan budaya keselamatan? Kapan pelaksanaannya?	<p>SP Sosialisasi program budaya keselamatan dilakukan terhadap semua karyawan di lingkungan STTN Yogyakarta tanpa terkecuali. Itu diselenggarakan untuk memberitahu tentang pentingnya menerapkan keselamatan bagi diri sendiri dan lingkungan kerja. Pimpinan bertanggung jawab penuh dalam kegiatan ini, yaitu dengan memberi pengalaman dan contoh tentang praktek dan bahaya keselamatan. Selain itu, Pihak STTN juga akan mengundang pihak luar yang ahli tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk memberikan pengarahan, minimal sosialisasi dilakukan satu tahun sekali.</p>
7.	Bagaimana cara melakukan internalisasi nilai-nilai budaya keselamatan?	<p>SP Proses internalisasi nilai-nilai keselamatan kita tekankan melalui beberapa cara, yaitu dengan saling mengingatkan akan hal baik dan buruk yang seharusnya dilakukan saat bekerja. Baik itu dari pimpinan ke bawahan, bawahan ke pimpinan dan terhadap sesama rekan kerja. Penyampaian pun sering dilakukan pada saat rapat,</p>

		<p><i>coffe break</i>, sehabis senam atau secara tidak langsung mengingatkan lewat pesan WA dan juga kita memasang spanduk serta menoreh tanda bahaya melalui simbol-simbol. Selain itu juga di adakan pelatihan-pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja baik itu dilakukan oleh Tim K3 STTN maupun mengundang tamu dari luar sebagai pembicara.</p>
8.	Apa tindakan yang konsiten dan khusus (enkulturasi) yang harus dilaksanakan dari program ini?	<p>SP Proses enkulturasi budaya keselamatan ini adalah tujuan akhir dari penerapan budaya keselamatan, yakni suatu prinsip yang sudah diyakini secara utuh baik dari individu dan organisasi STTN itu sendiri. Kita contohkan puasa ya, puasa merupakan kewajiban namun pada akhirnya menjadi kebutuhan. Begitulah dengan budaya keselamatan, diharapkan bukan hanya sekedar menjalankan suatu prosedur tapi juga kebutuhan untuk berperilaku sehat dan selamat. Ini mulai terlihat dari pelaporan tentang kesehatan dan keselamatan dan kecilnya angka kecelakaan yang terjadi disemua unit</p>
Penguatan Budaya Keselamatan berdasarkan Kebutuhan Keamanan (Maslow)		
1.	Apa landasan hukum untuk pelaksanaan budaya keselamatan? Adakah perlindungan hukum bagi pustakawan yang mengalami kecelakaan atau sakit?	<p>SP Iya disini semua karyawan tak terkecuali pustakawan mendapatkan perlindungan yang disebut dalam Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Nomor 13 serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tahun 1970 Nomor 1.</p> <p>BIR Ada mbak Undang-Undang yang melindungi kita saat bekerja, tapi saya hanya baca-baca saja Undang-Undang itu.</p> <p>AAB Saya dikasih tahu kalau dalam bekerja saya mendapat perlindungan dibawah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan K3.</p>

2.	<p>Apakah pustakawan memiliki jaminan untuk kesehatan dan keselamatan kerja? Jika ada jelaskan!</p>	<p>SP</p> <p>Jaminan kesehatan pegawai disini bagi yang PNS ada yang BPJS, Askes. Tapi kalau untuk asuransi keceleakaan bagi semua karyawan kita punya dimana kecelakaan yang dianggap berhak mendapatkan asuransi adalah sejak pegawai itu keluar dari rumah (dijalan) untuk bekerja hingga pulang lagi kerumah. Dalam hal ini kita bekerja sama dengan pihak asuransi kesehatan.</p> <p>BIR</p> <p>Saya memiliki jaminan kesehatan berupa Askes yang langsung dipotong dari gaji saya perbulan, tapi saya lupa berapa potongannya perbulan. Kalau asuransi kecelakaan sudah ada dari sini.</p> <p>AAB</p> <p>Kalo jaminan dan keamanan buat kesehatan itu ada, jadi ya untuk badan kita sendiri aja itu itu dikasih lewat BPJS kan. Saya dapet BPJS dari sini, nah itu yang membayarkan mereka, saya dapet BPJS Kelas dua. Nah kalau asuransi kecelakaan ada dari pihak STTN. Yang bertanggung jawab atas asuransi itu ya pihak STTN.</p>
3.	<p>Apakah pustakawan mendapatkan tunjangan-tunjangan yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja? Jika ada, jelaskan!</p>	<p>SP</p> <p>Sudah pasti pustakawan juga mendapatkan tunjangan secara rutin disini berupa makanan bergizi agar mereka terpenuhi kebutuhan akan kesehatannya.</p> <p>BIR</p> <p>Saya dapat asupan gizi dari STTN itu perbulan dan tiga bulan sekali, isinya susu, biskuit, kacang hijau itu dapet.</p> <p>AAB</p>

		<p>Jadi kan kita kayak ada <i>esktra fooding</i> gitu mbak, khusus untuk kesehatan kita, kan kesehatan kita itu disini diutamakan. Pasti itu dapet asupan gizi yang bagus lah, dan itu dapet tiap bulan dan per tiga bulan juga. Ya itu tadi mbak, tiap bulan itu kita dapet susu, vitamin terus makanan-makanan sehat gitu mbak, roti-roti sehat. Selain itu, setiap hari jumat juga kita mendapatkan makanan dan minuman seperti Jus, Bubur Kacang Hijau, Sate bahkan Nasi juga kadang-kadang.</p>
--	--	--

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan 1 : BIR

Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018

Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta

Jabatan : Pustakawan PNS

Pendidikan : Diploma II

Nama Informan 2 : AAB

Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018

Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta

Jabatan : Pustakawan Kontrak

Pendidikan : Magister

No.	Pertanyaan	Jawaban
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan: Penyebab Gangguan		
1.	Saat ini anda berusia berapa? Latar belakang pendidikan anda apa, berapa lama anda sudah bekerja di perpustakaan?	<p>BIR Saya tahun ini berusia 56 tahun, dulu saya tamatan D-II Ilmu Perpustakaan dan sudah bekerja di perpustakaan sejak tahun 90.</p> <p>AAB Saya umurnya sekarang 25 tahun, saya tamatan Magister Manajemen Informasi dan Perpustakaan UGM, bekerja kurang lebih dua tahun.</p>
2.	Apakah anda mendapat giliran dengan rekan kerja dalam sehari-hari bekerja? Jenis pekerjaan yang anda dapatkan sesuai dengan anda? Apakah jam kerja yang diberikan itu sesuai dengan kesanggupan anda?	<p>BIR Ga ada, saya lakukan pekerjaan sendiri dan tidak dapat giliran dan disini terus” Jenis pekerjaan ini sudah sesuai untuk saya, tapi kadang lelah juga. Apalagi fisik saya udah ga sekuat dulu mbak, kan udah tua juga. Kalo untuk jam kerja dari pagi sampai sore, kalo berat kadang tergantung, kadang capek kadang gak.</p>

		<p>AAB</p> <p>Kalo saya disini kan staff kontrak ya, kalo udah di satu unit ya saya di unit itu saja. Biasanya yang PNS itu yang dapat job deskripsi dan punya kemungkinan dipindah ke unit lain. sesama pustakawan juga ga dapat giliran karena kerjanya bareng-bareng dari pengolahan sampai shelving”</p> <p>Sebenarnya kalo jenis pekerjaannya buat saya berat dan bikin capek juga, karena pekerjaan teknisnya itu bukan buat S2 tapi untuk D-IV, ya karena tenaganya disini kurang, terus pustakawan yang satu lagi juga udah sepuh juga, jadi lebih banyak yang muda yang bantuin. Kebetulan juga disini juga lagi proses data ulang, dulu sudah jalan Online dari aplikasi IBRA, tapi dari BATAN Pusat dipindah ke Senayan otomatis kita harus data ulang karena ada sebagian data yang <i>corrupt</i> yang harus di cek ulang satu persatu biar datanya sesuai. Selain itu buku disini juga karena buku <i>Science</i> jadi cukup besar dan berat dan butuh tenaga ekstra untuk mengangkatnya.</p> <p>Kalau untuk jam kerja mulai dari jam setengah delapan sampe jam 4 untuk senin kamis, kalau untuk jumat dari jam setengah delapan sampe ½ 5. Ya, cukup lama sih di perpustakaan, tapi itu sudah mengikuti jam kerja kantor. Mau gak mau ya ikut segitu.</p>
3.	Bagaimana dengan kualitas kualitas udara di ruang kerja anda? Sesuai atau tidak, jelaskan!	<p>BIR</p> <p>Saya merasa nyaman dengan udara dalam ruang kerja saya ini mbak. Ruangannya ga kedap udara, gak kepanasan ndak kedinginan juga, jadi gak ada yang jelek saat bekerja dan ga bikin capek ataupun sesak.</p> <p>AAB</p> <p>Udara gada masalah, suhu dan kelembaban di ruangan membuat saya nyaman kok mbak meskipun sebenarnya AC disini cuma ada dua, tapi saya betah dengan suhu udara yang hampir setiap harinya saya habiskan disini.</p>
4.	Apakah ada merasa bising dengan lingkungan kerja anda? Ya atau Tidak, Jelaskan!	<p>BIR</p> <p>Ngak mbak, di sini saya merasa sangat tenang karena tidak ada gangguan suara baik dari dalam maupun luar ruangan, jadi gak bising.</p>

		<p>AAB</p> <p>Di sini cukup tenang, karena ruangnya ga terlalu deket dengan mahasiswa, biasanya juga mahasiswa seandainya ada pertemuan kelompok bareng kek gitu biasanya ijin dulu, misalnya ada rapat, kalo kalo gitu kita kasih ijin.</p>
5.	Apakah pencahayaan di ruangan anda sudah tepat? Ya atau Tidak, Jelaskan!	<p>BIR</p> <p>Pencahayaannya sudah bagus ga bikin sakit mata, enggak silau juga enggak gelap. Jad sudah pas.</p> <p>AAB</p> <p>Kalo pencahayaan sudah bagus, walaupun listrik mati dan bener-bener gelap, kebetulan disini ada jendela kaca di pinggir jadi bisa langsung dibuka, jadi untuk pencahayaannya sudah cukup.</p>
6.	Apakah ruang kerja anda terbebas dari debu? Ya atau Tidak, Jelaskan!	<p>BIR</p> <p>Setiap hari itu ada <i>cleaning service</i> yang membersihkan, baik di lantai, meja dan rak buku, jadi bersih mbak, jadi ga ada debu-debu yang nempel terutama di meja kerja saya, kalo tempat lain mbak kan bisa cek sendiri kalo disini sudah bebas dari debu.</p> <p>AAB</p> <p>Kalau untuk debu juga disini sudah bersih mbak, karena setiap hari juga <i>cleaning service</i> rutin untuk membersihkan semua elemen di ruang perpustakaan baik itu dilantai, meja kerja hingga sampai ke rak-rak buku. Jadi menurut saya disini tidak ada lagi gangguan debu seperti yang banyak kita temukan di perpustakaan-perpustakaan lain.</p>
7.	Apakah ruang kerja anda terbebas dari jamur dan gangguan serangga? Ya atau Tidak, Jelaskan!	<p>BIR</p> <p>Kalo jamur ga ada mbak, kan bisa dilihat di rak ya mbak, di buku-buku, karena suhu di ruangan sudah pas makanya tidak ada jamur yang mengganggu” Kalo serangga itu dibersihkan lewat fumigasi setahun sekali.</p> <p>AAB</p> <p>Bersih dari jamur mbak, suhu dan kelembaban disini sudah di atur juga, jadi menghambat tumbuhnya jamur yang biasanya sih di koleksi ya, ada tindakan</p>

		<p>pencegahan dari pihak atasan, ada fumigasi pada waktu libur untuk membasmi serangga dan jamur.</p>
8.	Apakah ruang kerja anda terbebas dari radiasi nuklir?	<p>BIR</p> <p>Saya ga khawatir dengan lingkungan nuklir karena saya merasa di sini pengamanannya cukup ketat dan kita sudah diberitahu hal-hal yang dilarang untuk dilakukan, jadi saya bisa lebih berhati-hati, itu dikasih tahu pada saat pelatihan dan diskusi.</p> <p>AAB</p> <p>Kalo paparan radiasi itu gak sampe sini ya, soalnya pas kita masuk pertama penerimaan, itu ada diskusi K3, jadi kita dikasi tahu apa-apa yang harus dan ga dilakukan disini” Contohnya dibawah pas lagi ada praktek mahasiswa atau penelitian kenukliran, dikasih tahu kalo ada paparan itu ada bunyinya, nah itu kita ga boleh mendekat karena ada alarmnya. Bunyi alarm itu menandakan lagi ada paparan yang cukup besar, terus juga ada tanda-tanda misalnya kayak Tengkorak itu, itu kita ga boleh ngelewatin. Itu diskusi dilakukan oleh tim yang menangani K3 di STTN.</p>

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan :ZA

Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018

Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta

Jabatan : Kepala Perpustakaan STTN

Pendidikan : Magister

No.	Pertanyaan	Jawaban
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan: Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya		
1.	Apakah ada kebijakan dan prosedur yang jelas dalam penanggulangan bahaya K3 di perpustakaan? Jelaskan!	ZA Kebijakan secara tertulisnya untuk penanggulangan bahaya itu tidak ada. Panduan Kesehatan dan Keselamatan kerja lingkungan STTN Yogyakarta mengikuti pedoman BATAN sebagai lembaga induk yang menaungi STTN itu sendiri.
2.	Apakah ada dilakukan identifikasi terhadap hambatan dan gangguan kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan? Kapan itu dilakukan dan siapa yang bertanggung jawab melalukakannya?	Sebenarnya untuk resiko pekerjaan di perpustakaan tidak memiliki resiko yang terlalu tinggi, namun tetap saja ada bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan kerja” Karena disini juga menerapkan budaya keselamatan, maka dilakukan identifikasi-identifikasi terhadap bahaya penyebab gangguan dengan melibatkan Mahasiswa praktikum yang didampingi oleh Dosen yang ahli K3. Waktu identifikasi dilakukan setahun sekali pada bulan Agustus hingga September. Identifikasi hazards yang dilakukan disini adalah terhadap kualitas udara, debu, pencahayaan, kebisingan,dan zat kimia fumigasi.
3.	Apakah ada dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor penyebab gangguan kesehatan dan keselamatan kerja di perpustakaan (<i>Indoor Air Quality</i> , Kebisingan, Pencahayaan, Debu, Zat kimia lainnya, radiasi nuklir)	ZA <i>1. Indoor Air Quality</i> , Di sini kan ada ventilasi udara yang sudah sesuai untuk kualitas udara. Lalu kualitas udara di sini dilakukan identifikasi untuk mengamati suhu dan kelembaban ruangan

	<p>pake alat ukur <i>Air Quality Monitor</i> yang dipastikan dalam keadaan baik dan bisa digunakan dan lokasi percobaan langsung di perpustakaan. Alat disambungkan ke Stop Kontak, kemudian ditunggu beberapa saat sampai muncul nilai di layar monitor alat yang sedang bekerja kemudian nilainya dicatat. Ini sekaligus agar jamur tidak tumbuh di ruangan maupun di buku-buku” Juga ada ventilasi yang mengatur udara masuk.</p> <p>2. Kebisingan Di sini dibuat peraturan kalo untuk pemustaka dilarang membuat keributan, kecuali izin untuk diskusi lagipula agak jauh dari jalan raya juga sumber kebisingannya lainnya. Jadi masih dikatakan relatif rendah, tapi tetap ada identifikasi kebisingan pake <i>Sound Level</i>, nanti dilihat berapa desibel, kan kebisingan di sini di bawah 85, yakinnya tingkat kenyamanan segitu ya sudah nyaman, kecuali pas masuk orang banyak ngobrol jadi agak tinggi .</p> <p>3. Pencahayaan Pencahayaan itu diukur sehatnya seberapa, karena itu tidak pekerjaan yang teliti banget jadi kita aturnya 500-an lux sudah memenuhi untuk membaca bagi pemustaka dan penyelesaian tugas-tugas pustakawan” laporan terakhir saya ingat itu untuk ruang perpustakaan adalah 500 <i>Lux</i> didapati nilai untuk pencahayaan.</p> <p>4. Debu Kalo untuk debu di sini sudah rutin setiap hari dibersihkan oleh petugas kebersihan. Untuk debu kita lakukan identifikasi pake metode gravimetri dengan alat ukur . Jadi pompa penghisap, pompa vakum, sebelum dihisap dikasi filter kemudian pompanya dinyalakan sekitar 30 menit, habis itu nanti ditimbang hasilnya. Jadi prosesnya setelah dihisap 15-30 menit. Nah, kalo dinyatakan sehat itu berdasarkan NAB atau nilai ambang batas, jadi hasilnya berapa dibandingkan dengan NAB. Nah, kalo disini itu tetep dibawah nilai NAB.</p>
--	---

		<p>5. Fumigasi</p> <p>Faktor kimia itu pas fumigasi, setahun sekali kan dilakukan fumigasi itu faktor kimianya dari toksisitas itu kan tinggi. Makanya biasanya fumigasi dilakukan waktu liburan. Jadi kami mengatur administrasinya pas libur, biasanya pas lebaran di sini kan kosong, pustakawan ga ada, mahasiswa juga ga ada” Ya bahaya itu dari buku yang berjamur dan bersarang serangga, dilakukan fumigasi oleh orang luar pake APD lengkap.</p> <p>6. Radiasi Nuklir</p> <p>Disini itu yang diaktifkan fasilitas sinar X ada dua, kemudian Irradiator. Itu potensi bahaya radiasi eksternal. Sedangkan yang radiasi dari Yodium 131, itu dibeli satu tahun satu kali dan hanya sedikit digunakan di Lab dan dipastikan tidak sampai ke ruang perpustakaan. Yang mungkin sampai sini adalah terjadinya kebocoran reaktor Kartini. Ada bangunan namanya Reaktor Kartini, letaknya disebelah bangunan ini. Nah disitu proses terjadi reaksi fisi, kalau itu terjadi kecelakaan, misalnya diteror ada bom meledak itu baru bisa sampai kesini. Itu radiasinya menyebar dan paling banyak yodium sehingga bisa menyebabkan gondokan. Misalnya di bom, air dari reaktor itu kemana-mana, jadi air dan bahan bakarnya yang bahaya itu yang bahaya. Tapi secara normal tidak ada gangguan apa apa. Pencegahannya ya dilakukan pengamanan yang cukup tinggi dari pihak BATAN itu sendiri agar tidak kebocoran. Dan juga siapapun yang masuk ke lingkungan sini benar-benar harus melewati pos pengamanan dulu.</p>
4.	Adakah dilakukan analisis terhadap resiko hazards di lingkungan perpustakaan ?	<p>ZA</p> <p>Laporan yang dicatat saat identifikasi saya kumpulkan, karena sewaktu-waktu diminta untuk laporan bagi ahli K3. Ahli K3 pun setiap setahun sekali juga harus memberi laporan kepada Kementrian Tenaga Kerja. Dari Laporan itulah nanti ada langkah ada analisis untuk tindakan pencegahan dan pengendalian risiko.</p>
5.	Apakah ada dilakukan pemeriksaan awal terhadap kesehatan bagi pegawai	<p>ZA</p> <p>Saya rasa ada, kalau untuk pemeriksaan</p>

	baru dan pemeriksaan lanjutan bagi pegawai lama?	<p>dapat ditanyakan langsung pada pustakawan, saya sebagai Kepala Perpustakaan kurang tahu mengenai itu, baiknya langsung ditanyakan ke pustakawan.</p> <p>BIR Iya rutin di sini, setahun sekali, dari Paramitha. Pemeriksaannya komplit itu untuk kesehatan jantung, gigi, pokonya semuanya. Orang Lab itu kesini untuk meriksa. Bagus perhatiannya dari STTN untuk kesehatannya.</p> <p>AAB Belum sih ada pemeriksaan dari awal bekerja, di sini itu kalau udah PNS baru tiap tahun ada pemeriksaan, ada <i>check up</i>. Kalau untuk pegawai kontraknya di sini belum sih”.</p>
6.	Apakah pustakawan ada diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan K3?	<p>ZA Dulu saya pernah jadi Ketua Tim K3. Jadi selalu saya ikutkan untuk pelatihan-pelatihan K3. Kalau sekarang bukan saya lagi, tapi baru-baru ini pernah ada pelatihan kebakaran di STTN, pustakawan ikut. Itu yang pengajarnya dari tim Satpam yang sudah paham. Nah Tim K3 itu juga bertanggung jawab untuk mitigasi bencana.</p> <p>BIR Pernah saya diikutkan dalam pelatihan-pelatihan K3, yang adain itu STTN, pelatihannya itu ya diajarkan tentang bahaya dan cara nanganinya gimana, yang terakhir itu pelatihan kebakaran dan di ajarin langsung sama Tim SAR.</p> <p>AAB Ada itu dari awal saya masuk mbak, Kalau untuk K3 nya disini sudah sesuai ya mba, jadi ada pelatihan-pelatihan, jadi pengarahannya sudah jelas, prosedurnya sudah jelas, kita juga emang diberi keamanan lewat itu pemberitahuan itu. Misalnya, juga terhadap bahaya dari reaktor nuklir ada diskusinya. Baru-baru ini saya ada ikut pelatihan kebakaran juga.</p>
7.	Apakah ada disediakan alat pelindung diri bagi pekerja seperti masker, kacamata dan sarung tangan?	<p>ZA Ga ada pake alat misalnya masker ataupun sarung tangan, karena identifikasi <i>hazardnya</i></p>

		<p>tidak mengharuskan pake APD itu. Kalo misalnya dari analisis hazard menyatakan harus pake maka saya usulkan, tapi kan analisisnya tidak.</p> <p>BIR Saya ga pake karena bisa dilihat disini bersihkan, terus kalau ada juga ribet misalnya harus pake masker.</p> <p>AAB Gak pake mbak alat pelindung diri disini, kan lingkungannya sudah bersih mbak, pas ngolah buku juga ga pake.</p>
--	--	--

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan 1 : BIR

Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018

Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta

Jabatan : Pustakawan PNS

Pendidikan : Diploma II

Nama Informan 2 : AAB

Tanggal Wawancara : 6 Maret 2018

Tempat Wawancara : Perpustakaan STTN Yogyakarta

Jabatan : Pustakawan Kontrak

Pendidikan : Magister

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Mengapa anda betah bekerja di sini? Jika dilihat dari lingkungan kerjanya, resikonya sangat tinggi, apa yang membuat anda bertahan?	<p>BIR</p> <p>Saya betah disini ya seperti saya jelaskan tadi mbak, disini lingkungannya sudah aman dan sehat juga, ga ada kahwatir sama sekali. Dalam bekerja kita juga berhati-hati agar tidak membahayakan diri sendiri juga orang lain, kan disini itu yang paling ditakuti itu ya nuklir itu. Kebersihan ruang kerja juga kita jaga, kan sudah prinsip disini budaya sehat dan selamat.</p> <p>AAB</p> <p>Betah karena memang walo lingkungannya rentan bahaya tapi disini kita sudah terbiasa untuk mawas diri, hati-hati bekerja. Kita di sini sudah paham betul mbak lingkungan. Di sini itu kalo tidak hati-hati, tidak menjaga kebersihan di ruang kerja rasanya malu juga, karena sejak awal kerja kita emang udah</p>

		<p>diikutkan dalam diskusi, pelatihan juga untuk K3. Jadi untuk bersikap hati-hati udah menjadi kebiasaan pegawai disini, ga pustakawan aja mbak. Di sini juga kan emang untuk menjaga budaya keselamatan itu sangat penting, muali dari pimpinan nyontohin sikap dan sikap yang baik kepada bawahannya tentang keselamatan bekerja, kita juga ngikutin dari atasan dan semua orang yang bekerja disini agar hati-hati bekerja.</p>
2.	<p>Jika ada/tidak. Apakah jaminan kesehatan yang anda dapatkan sudah cocok atau tepat bagi anda?</p>	<p>BIR Sudah mbak, saya merasa tepat karena memang sudah sangat terbantu dengan Askes yang saya dapatkan dari STTN, kalo berobat ndak harus membayar lagi, sudah ditanggung semua, ya walaupun itu memang potongan gaji saya sendiri ga jadi masalah, kan cuma dikit yang dipotong, berobat juga mahal kan mbak kalo ga ada Askes. Nah asuransi kecelakaan itu juga jaminan mbak kalo memang ada terjadi apa-apa, ada asuransinya.</p> <p>AAB Iya BPJS yang saya dapatkan itu sangat saya syukuri karena sudah meng-cover seluruh biaya Rumah Sakit kalo ada apa-apa, ya sangat fungsional lah ya mbak buat saya, biaya Rumah Sakit sekranag ga sedikit, Alhamdulillah tertutupi dengan BPJS itu”. Asuransi kecelakaan emang ada dari sini itukan kalo kita kecelakaan, tapi semoga saja saya tidak mendapat kecelakaan apa, jadi itu semacam biaya atau bantuan mendadak yang sudah dicover dari sini juga, kalo jaminan dalam bentuk lain yan asupan gizi itu sangat penting dan menunjang juga mbak, karna kita capek kerja juga butuh makanan-makan bergizi.</p>
3.	<p>Apa yang anda rasakan dengan adanya pelatihan K3 yang didapatkan? Apakah hasil dari pelatihan K3 itu membantu dan berguna bagi anda saat berada di lingkungan kerja?</p>	<p>BIR Saya senang sekali mbak dengan pelatihan-pelatihan K3 yang saya ikuti selama bekerja di sini, dapat arahan dan pengalaman juga. Kan di ajari toh mbak, gimana kita harus berhati-hati, waspada dengan bencana, kebakaran juga. Sudah pahamlah mbak, kalo misalnya ada apa-apa kita mesti ngelakuin</p>

		<p>apa, neghindari juga seperti apa.</p> <p>AAB</p> <p>Saya bersyukur dengan adanya pelatihan-pelatihan K3 yang saya dapatkan. Apalagi saya sejak awal bekerja, banyak takutnya dengan lingkungan kerja di sini, kalo dengar omongan dari luar kan macam-macam yang negatif tentang STTN. Tapi setelah ikut diskusi dan pelatihan ya jadi ga resah lagi, dikasih tahu bahwa STTN ga nakutin seperti yang bicarakan orang-orang, apa aja yang boleh kita lakuin dan gak pas di lingkungan kerja. Pas pelatihan kita diberi pengetahuan tentang K3, cara menghadapi, ngehidara bayah itu seperti apa. Nah pelatihan kebakaran itu kita langsung ada simulasinya. Jadi punya bekal pemahaman tentang K3 mbak, itu yang bersyukur.</p>
--	--	---

KESELAMATAN KERJA

Undang-undang Nomor I Tahun 1970

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

- a. bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional
- b. bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja terjamin pula keselamatannya
- c. bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien
- d. bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja;
- e. bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat. Industrialisasi. teknik dan teknologi

Mengingat :

1. Pasal-pasal 5.20 dan 27 Undang-undang Dasar 1945;
2. Pasal-pasal 9 dan 10 Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1969 Nomor 35, Tambahan Lembaran negara Nomor 2912).

Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong;

MEMUTUSKAN:

1. Mencabut:

Veiligheidsreglement tahun 1910 (Stbl. No.406).

2. Menetapkan :

Undang-undang Tentang Keselamatan Kerja

BAB I Tentang Istilah-istilah

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksudkan dengan :

- (1) "Tempat kerja" ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2.
- (2) Termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian yang dengan tempat kerja tersebut.
- (3) "Pengurus" ialah orang yang mempunyai tugas pemimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
- (4) "Pengusaha" ialah :
 - a. orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
 - b. orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
 - c. orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud pada (a) dan (b), jikalau yang diwakili berkedudukan di luar Indonesia.
- (5) "Direktur" ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-undang ini.

- (6) "Pegawai Pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- (7) "Ahli Keselamatan Kerja" ialah tenaga teknis yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.

BAB II

Ruang Lingkup

Pasal 2

- (1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
- (2) Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja di mana :
 - a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
 - b. dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang : dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
 - c. dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran, atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau di mana dilakukan pekerjaan persiapan;?
 - d. dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;???
 - e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan;
 - f. dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara;
 - g. dikerjakan bongkar-muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
 - h. dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
 - i. dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;
 - j. dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
 - k. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
 - l. dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
 - m. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
 - n. dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau timah;
 - o. dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;
 - p. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
 - q. dibangkitkan, dirobah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
 - r. diputar pilem, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.
- (3) Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja dan atau yang berada di ruangan atau lapangan itu dan dapat dirubah perincian tersebut dalam ayat (2).

BAB III

Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Pasal 3

- (1) Dengan peraturan perundangan-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:
 - a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
 - b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
 - c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
 - d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
 - e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
 - f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
 - g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
 - h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
 - i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
 - j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
 - k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
 - l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
 - m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
 - n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
 - o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
 - p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
 - q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
 - r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
- (2) Dengan peraturan perundangan dapat diubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari.

Pasal 4

- (1) Dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.
- (2) Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian, dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produksi teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.
- (3) Dengan peraturan perundangan dapat diubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) dan (2); dengan peraturan perundangan ditetapkan siapa yang berkewajiban memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan tersebut.

BAB IV Pengawasan

Pasal 5

- (1) Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang-undang ini, sedangkan para pegawai pengawas kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya.
- (2) Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan Undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 6

- (1) Barangsiapa tidak dapat menerima keputusan direktur dapat mengajukan permohonan banding kepada Panitia Banding.
- (2) Tata-cara permohonan banding, susunan Panitia Banding, tugas Panitia Banding dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
- (3) Keputusan Panitia Banding tidak dapat dibanding lagi.

Pasal 7

Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 8

- (1) Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
- (2) Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.
- (3) Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan peraturan perundangan.

BAB V Pembinaan

Pasal 9

- (1) Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya;
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (2) Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
- (1) Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.
- (2) Pengusaha diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijelankannya.

BAB VI Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 10

- (1) Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.
- (2) Susunan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tugas dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

BAB VII Kecelakaan

Pasal 11

- (1) Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

- (2) Tata-cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan.

BAB VIII

Kewajiban dan Hak Kerja

Pasal 12

Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
- d. Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

BAB IX

Kewajiban Bila Memasuki Tempat Kerja

Pasal 13

Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

BAB X

Kewajiban Pengurus

Pasal 14

Pengurus diwajibkan :

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja;
- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- c. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

BAB XI

Ketentuan-ketentuan Penutup

Pasal 15

- (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.
- (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah).
- (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Pasal 16

Pengusaha yang mempergunakan tempat-tempat kerja yang sudah ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku wajib mengusahakan di dalam satu tahun sesudah Undang-undang ini mulai berlaku, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan menurut atau berdasarkan Undang-undang ini.

Pasal 17

Selama peraturan perundangan untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka peraturan dalam bidang keselamatan kerja yang ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini.

Pasal 18

Undang-undang ini disebut "Undang-undang Keselamatan Kerja" dan mulai berlaku pada hari diundangkannya.

Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta

Pada tanggal 12 Januari 1970.

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

SUHARTO

Jenderal T.N.I.

Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 12 Januari 1970.

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA ,

ALAMSJAH.

Mayor Jenderal T.N.I.

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1970 NOMOR 1.



BATAN

PERATURAN

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

NOMOR : 200/KA/X/2012

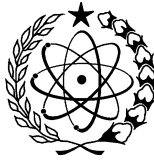
TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk mewujudkan keselamatan dalam setiap pelaksanaan kegiatan di Badan Tenaga Nuklir Nasional perlu menumbuh-kembangkan budaya keselamatan;
 - b. bahwa untuk menerapkan budaya keselamatan secara sistematis dan berkelanjutan sehingga dapat berjalan efisien dan efektif perlu menetapkan suatu pedoman pelaksanaan penerapan budaya keselamatan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan b perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional tentang Pedoman Pelaksanaan Penerapan Budaya Keselamatan;
- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1997 tentang Ketenaganukliran (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3676);
 2. Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 2001 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir;
 3. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
 4. Keputusan Presiden Nomor 72/M Tahun 2012;



BATAN

- 2 -

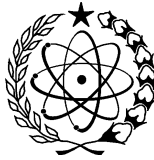
5. Keputusan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 360/KA/VII/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir;
6. Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 392/KA/XI/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN;
7. Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 393/KA/XI/2005 sampai dengan 396/KA/XI/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai di Lingkungan BATAN;
8. Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 158/KA/XI/2008 tentang Pelaksanaan Standardisasi Ketenaganukliran;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN.

Pasal 1

- (1) Pelaksanaan Penerapan Budaya Keselamatan bertujuan mewujudkan peningkatan berkelanjutan pada budaya keselamatan yang didasari oleh nilai-nilai budaya keselamatan di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN).
- (2) Pelaksanaan Penerapan Budaya Keselamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Pedoman Pelaksanaan Penerapan Budaya Keselamatan sebagaimana tersebut dalam Lampiran I, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.



BATAN

- 3 -

Pasal 2

Pelaksanaan penerapan budaya keselamatan meliputi penetapan kebijakan keselamatan, pengembangan program, penerapan program, pembinaan dan pengukuran budaya keselamatan BATAN.

Pasal 3

Kebijakan keselamatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ditetapkan Kepala BATAN dan dituangkan dalam bentuk Pernyataan Kebijakan BATAN.

Pasal 4

- (1) Pengembangan dan pembinaan program peningkatan budaya keselamatan BATAN dikoordinasikan oleh Pusat Teknologi Reaktor dan Keselamatan Nuklir (PTRKN).
- (2) Pembinaan budaya keselamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi sosialisasi, *workshop*, seminar, dan pelatihan budaya keselamatan.
- (3) Pengembangan budaya keselamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap pengukuran dan penerapan, kegiatan riset, *workshop*, dan seminar budaya keselamatan.

Pasal 5

Segala pembiayaan yang diperlukan untuk pembinaan dan pengembangan budaya keselamatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dibebankan pada anggaran PTRKN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.



BATAN

- 4 -

Pasal 6

- (1) Setiap unit kerja wajib melaksanakan penerapan budaya keselamatan di unit kerja masing-masing.
- (2) Penerapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi kegiatan penilaian diri, sosialisasi, *coaching*, *workshop*, seminar, dan pelatihan budaya keselamatan tingkat internal unit kerja.

Pasal 7

Segala pembiayaan yang diperlukan untuk penerapan budaya keselamatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dibebankan pada anggaran unit kerja masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Pengukuran terhadap pelaksanaan penerapan budaya keselamatan pada setiap unit kerja dilaksanakan secara objektif oleh Pusat Standardisasi dan Jaminan Mutu Nuklir (PSJMN).
- (2) Pengukuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi secara berkala terhadap penerapan budaya keselamatan pada seluruh unit kerja di BATAN.

Pasal 9

Segala pembiayaan yang diperlukan untuk pengukuran budaya keselamatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dibebankan pada anggaran PSJMN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.



BATAN
- 5 -

Pasal 10

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 25 Oktober 2012

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

-ttd-

DJAROT SULISTIO WISNUBROTO

Salinan sesuai dengan aslinya,

KEPALA BIRO KERJA SAMA, HUKUM, DAN HUMAS,

TOTTI TJIPTOSUMIRAT



BATAN

- 6 -

LAMPIRAN

PERATURAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL NOMOR 200/KA/X/2012 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN

PEDOMAN PELAKSANAAN PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Umum

Pedoman ini dimaksudkan sebagai petunjuk standar penerapan budaya keselamatan di lingkungan BATAN secara sistematis dan berkelanjutan sehingga penyelenggaraan keselamatan dapat berjalan efisien dan efektif.

Pedoman penerapan budaya keselamatan ini dibuat dengan mempertimbangkan bahwa kondisi sikap dan perilaku baik individu maupun organisasi, senantiasa dapat ditingkatkan dengan memperhatikan arti penting keselamatan dalam pengoperasian fasilitas atau instalasi yang memanfaatkan tenaga nuklir dan juga non nuklir sebagai suatu ketentuan dan persyaratan yang harus dipenuhi.

Tujuan pedoman ini adalah untuk menanamkan dan menumbuhkan-kembangkan kesadaran pada setiap individu akan pentingnya aspek keselamatan dalam berbagai kegiatan BATAN.

Pedoman ini digunakan untuk memperkuat penerapan sistem manajemen BATAN dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SB 006-OHSAS 18001:2008).

1.2 Lingkup

Pedoman ini digunakan oleh seluruh organisasi di lingkungan BATAN dalam menerapkan budaya keselamatan sesuai dengan lingkup kegiatan yang meliputi prinsip dasar, mekanisme, penilaian dan penerapan budaya keselamatan yang menjadi acuan bagi individu dan organisasi. Pada pedoman ini, istilah keselamatan digunakan secara sama dengan



BATAN

- 7 -

Keselamatan Nuklir, Keselamatan Radiasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Keselamatan Lingkungan untuk melindungi pekerja, fasilitas, masyarakat dan lingkungan.

1.3 Acuan normatif

Dokumen berikut merupakan dokumen yang diacu secara normatif pada pedoman ini. Untuk acuan yang bertanggal, edisi yang digunakan adalah yang sesuai dengan tanggal yang tertera. Untuk acuan yang tak bertanggal, edisi yang digunakan adalah yang terkini.

- INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, Scart Guidelines, Vienna, February 2008

1.4 Istilah dan definisi

Istilah dan definisi berikut digunakan dalam pedoman ini (diurutkan sesuai alfabet):

- 1.4.1 budaya keselamatan adalah paduan sifat dan sikap organisasi dan individu yang menetapkan keselamatan sebagai prioritas utama dan menjadi pertimbangan sebagaimana arti pentingnya.
- 1.4.2 fasilitas non-radiasi adalah fasilitas yang tidak menggunakan sumber radiasi atau bahan radioaktif.
- 1.4.3 fasilitas nuklir adalah fasilitas, berikut sarana pendukungnya, yaitu tanah, bangunan dan peralatan tempat bahan dan zat radioaktif diproduksi, diproses, digunakan, atau disimpan dalam jumlah yang keselamatannya perlu diperhatikan.
- 1.4.4 fasilitas radiasi adalah fasilitas yang berisi sumber radiasi dan semua kelengkapannya untuk melaksanakan proses iradiasi.
- 1.4.5 individu adalah seseorang atau individu yang berada di fasilitas atau instalasi di bawah pengendalian organisasi.
- 1.4.6 kecelakaan adalah peristiwa terkait pekerjaan yang mengakibatkan atau dapat menimbulkan cedera atau gangguan kesehatan (tanpa memperhatikan keparahannya) atau kematian. Khusus dalam hal nuklir, dapat didefinisikan sebagai setiap kejadian yang tak direncanakan, termasuk kesalahan operasi, kerusakan ataupun



BATAN

- 8 -

kegagalan fungsi alat yang menjurus timbulnya dampak radiasi atau kondisi paparan radiasi yang melampaui batas keselamatan.

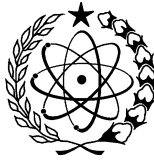
- 1.4.7 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi dan faktor yang mempengaruhi, atau dapat mempengaruhi, kesehatan dan keselamatan pegawai atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara), pengunjung atau orang lain di daerah kerja.
- 1.4.8 keselamatan nuklir adalah pencapaian kondisi operasi yang ditetapkan, pencegahan kecelakaan atau pembatasan konsekuensi kecelakaan, sehingga memberikan perlindungan bagi pekerja, masyarakat dan lingkungan terhadap bahaya radiasi.
- 1.4.9 keselamatan radiasi adalah tindakan yang dilakukan untuk melindungi pekerja, anggota masyarakat dan lingkungan hidup dari bahaya radiologi.
- 1.4.10 penilaian diri adalah proses rutin dan berlanjut yang dilakukan oleh manajemen organisasi untuk mengevaluasi efektivitas sistem pada semua bidang yang menjadi tanggungjawabnya.
- 1.4.11 manajer adalah seseorang yang diberi wewenang dan pelimpahan tanggung jawab dari pengambil kebijakan, dalam hal ini pejabat eselon 3 dan 4.
- 1.4.12 organisasi adalah unit kerja dan/atau unit kegiatan lainnya di lingkungan BATAN yang memiliki fungsi dan administrasinya sendiri.
- 1.4.13 pemanfaatan adalah kegiatan yang berkaitan dengan tenaga nuklir yang meliputi penelitian, pengembangan, penambangan, pembuatan, produksi, pengangkutan, penyimpanan, pengalihan, ekspor, impor, penggunaan, dekomisioning, dan pengelolaan limbah radioaktif untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.
- 1.4.14 pengambil kebijakan adalah seseorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab tertinggi dalam organisasi, dalam hal ini pejabat eselon 1 dan 2.
- 1.4.15 penilaian risiko adalah proses evaluasi risiko yang timbul dari bahaya, dengan mempertimbangkan kecukupan pengendalian yang ada dan penentuan apakah risiko dapat diterima atau tidak.



BATAN

- 9 -

- 1.4.16 rekaman adalah kumpulan dokumen, termasuk hasil catatan alat, sertifikat, buku catatan, hasil catatan komputer, pita magnetik yang dikelola sedemikian rupa sehingga dapat digunakan untuk mengetahui kinerja fasilitas nuklir, masa lalu dan saat ini, sejak perancangan hingga dekomisioning.
- 1.4.17 sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi (manusia, sarana prasarana dan lingkungan kerja, anggaran, informasi).



BATAN
- 10 -

BAB II PRINSIP DASAR

2.1 Umum

Setiap organisasi memiliki tingkat pengertian/pemahaman yang bervariasi terhadap konsep budaya keselamatan sehingga perlu tindakan positif untuk mempengaruhi pemahaman tentang budaya keselamatan. Prinsip dasar yang digunakan adalah bahwa budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab.

Budaya keselamatan di BATAN merupakan cerminan tata nilai yang terdapat dalam semua tingkatan dalam organisasi dan didasarkan pada keyakinan bahwa keselamatan adalah penting dan menjadi tanggung jawab setiap individu. Nilai-nilai tersebut menjadi panduan individu dalam melakukan kegiatan untuk menghadapi permasalahan keselamatan dan merupakan usaha terintegrasi dalam organisasi.

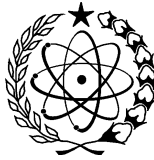
2.2 Komitmen Terhadap Keselamatan

Budaya keselamatan mempunyai dua komponen utama. Komponen pertama adalah kerangka kerja yang diperlukan dalam suatu organisasi dan merupakan tanggung jawab dari hirarki manajemen. Komponen kedua adalah sikap staf/individu pada semua tingkatan dalam merespon dan memanfaatkan kerangka kerja tersebut.

Komitmen keselamatan memberikan persyaratan komitmen pada Tingkat Pengambil Kebijakan, Tingkat Manajer, dan Tingkat Individu, seperti pada Gambar 2.1

2.2.1 Komitmen tingkat pengambil kebijakan

Kepala BATAN menetapkan pernyataan kebijakan keselamatan di BATAN, sebagai bukti komitmennya terhadap penetapan, penerapan, penilaian, dan peningkatan budaya keselamatan secara berkelanjutan.



BATAN

- 11 -

Penyusunan struktur organisasi, pelimpahan tanggung jawab di dalamnya dan alokasi sumberdaya merupakan tanggung jawab utama dari tingkat pengambil kebijakan.

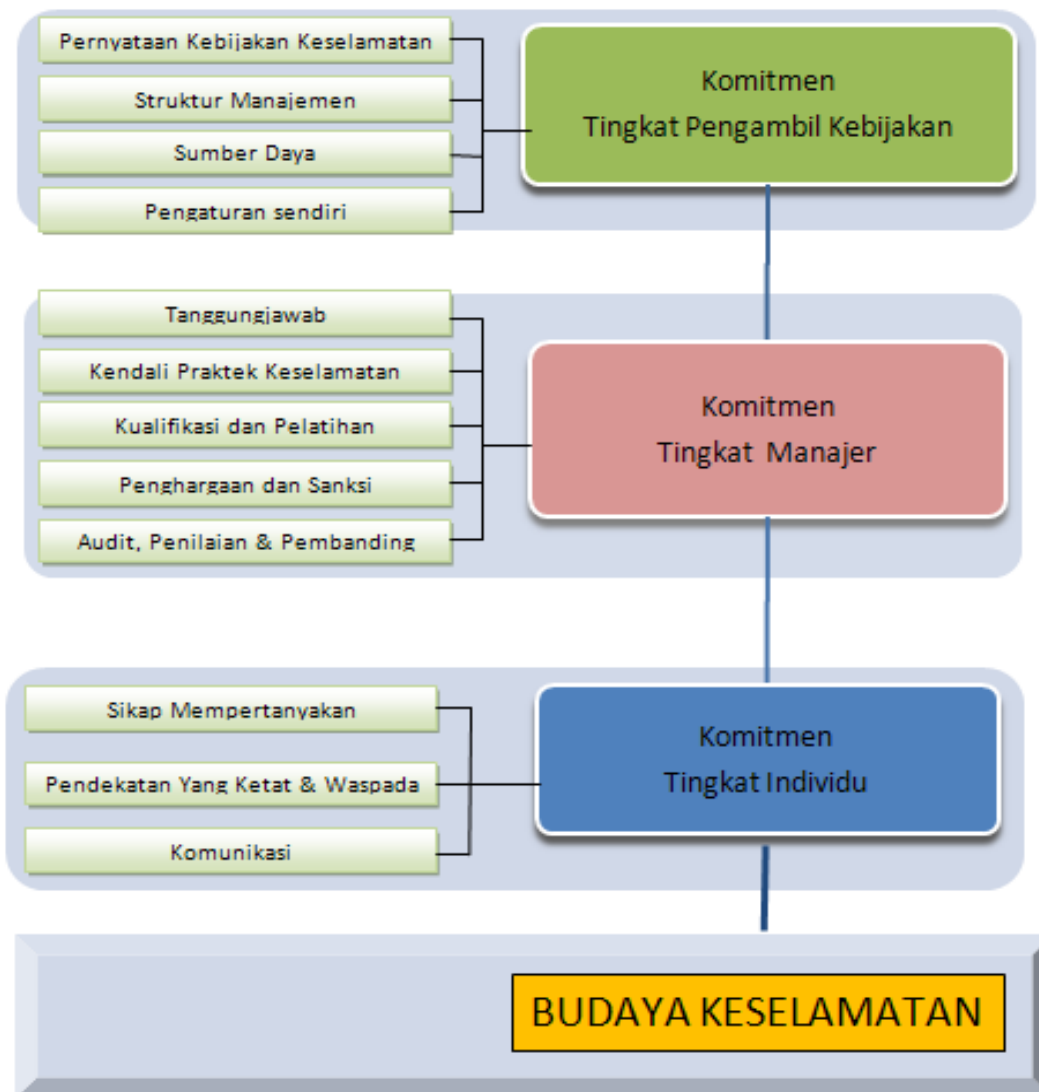
Tingkat Pengambil Kebijakan harus menetapkan, menerapkan, mendokumentasikan, memelihara secara berkelanjutan dan memperbaiki nilai-nilai budaya keselamatan guna mendapatkan penyelenggaraan budaya keselamatan yang efisien dan efektif di seluruh unit kerja di BATAN.

Tingkat Pengambil Kebijakan menunjukkan komitmen terhadap Budaya keselamatan dengan:

- a. Menumbuh-kembangkan nilai-nilai budaya keselamatan;
- b. Menetapkan tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas untuk setiap individu dalam penanganan sikap dan perilaku terhadap keselamatan;
- c. Menyediakan anggaran, pegawai yang kompeten dan sarana lain yang diperlukan dalam menumbuh-kembangkan budaya keselamatan;
- d. Menempatkan tingkat manajer pada posisi yang dapat menentukan keputusan organisasi;
- e. Menyusun perencanaan budaya keselamatan yang terkoordinasi dan penetapan perencanaan budaya keselamatan pada tingkat manajer;
- f. Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut penerapan budaya keselamatan.



BATAN
- 12 -



Gambar 2.1. Komitmen Budaya Keselamatan

2.2.2 Komitmen tingkat manajer

Sikap individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Kunci utama budaya keselamatan yang efektif pada individu ditentukan oleh lingkungan kerja untuk menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang mengutamakan keselamatan. Manajer bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebijakan dan tujuan keselamatan organisasi.

Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dari tingkat manajemen merupakan tugas dari manajer. Hal ini untuk menjamin bahwa setiap individu merespon dan memanfaatkan kerangka kerja organisasi yang telah ditetapkan dengan sikap dan perilaku teladan. Disamping itu juga untuk menjamin agar setiap individu termotivasi secara



BATAN

- 13 -

berkesinambungan guna meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Tingkat Manajer menunjukkan komitmen terhadap budaya keselamatan melalui:

- a. pelimpahan tanggung jawab individu dengan garis kewenangan yang jelas dan khas;
- b. penjaminan bahwa kegiatan kerja yang berkaitan dengan keselamatan dilaksanakan dengan semestinya;
- c. penjaminan bahwa semua tugas telah dilaksanakan dengan semestinya;
- d. pembentukan sistem untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan mewajibkan terhadap ketaatan dan kerapian;
- e. penjaminan bahwa setiap individu yang menjadi tanggung jawabnya memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan pelatihan yang memadai;
- f. pemberian dorongan dan penghargaan yang sesuai dengan sikap dan perilaku yang terpuji dan dapat dijadikan contoh dalam masalah keselamatan; dan
- g. pemberian sanksi terhadap tindakan indisipliner. Sanksi hendaknya tidak diberlakukan sedemikian sehingga dapat berakibat seseorang lebih senang menyembunyikan kesalahan yang diperbuatnya daripada melaporkannya.

2.2.3 Komitmen Tingkat Individu

Setiap individu berkomitmen dan bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan budaya keselamatan dan pelaksanaan kerja secara aman sesuai dengan prosedur atau instruksi kerja yang tertuang dalam sistem manajemen organisasi, dan terdokumentasi.

Tingkat individu menunjukkan komitmen terhadap Budaya keselamatan dengan:

- a. memahami tugas, kewajiban dan tanggungjawabnya;
- b. mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggungjawabnya;
- c. mengetahui tanggungjawab rekan kerja;



BATAN

- 14 -

- d. mengetahui persyaratan keselamatan pada organisasinya;
- e. mengetahui aturan keselamatan yang didasarkan pada peraturan, pedoman, prosedur dan instruksi kerja;
- f. melaksanakan tugas secara teliti, jelas, transparan, obyektif dan independen;
- g. memiliki sifat jujur, bersahabat dan memberikan informasi yg bermanfaat bagi orang lain;
- h. melaporkan dan mendokumentasikan hasil tugas dan tanggungjawabnya; dan
- i. berkoordinasi dalam tim dan pihak terkait.

2.3 Karakteristik Budaya Keselamatan

Karakteristik budaya keselamatan sebagai strategi untuk menumbuhkan-kembangkan budaya keselamatan mencakup sikap dan perilaku yang terstruktur. Karakteristik budaya keselamatan juga dapat ditafsirkan sebagai serangkaian proses berinteraksi dari setiap individu yang terlibat memberikan kontribusi untuk mencapai kinerja keselamatan yang tinggi. Budaya keselamatan terdiri dari 5 (lima) karakteristik seperti pada Gambar 2.2, dan diuraikan menjadi 37 atribut budaya keselamatan sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran A.

2.3.1 Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami

Dalam suatu organisasi prioritas keselamatan tercermin dalam dokumentasi, komunikasi dan pengambilan keputusan. Selanjutnya keselamatan merupakan pertimbangan utama pengalokasian sumber daya, tujuan, sasaran dan rencana yang tertuang dalam rencana strategik. Oleh karena itu diperlukan usaha untuk meyakinkan setiap individu bahwa keselamatan dan pelaksanaan kegiatan berjalan beriringan. Pendekatan jangka panjang yang proaktif dan mempertimbangkan isu keselamatan diperlihatkan dalam pengambilan keputusan. Organisasi mendorong supaya sikap sadar keselamatan dapat diterima dan didukung secara bersama.



BATAN
- 15 -



Gambar. 2.2. Karakteristik Budaya Keselamatan

2.3.2 Kepemimpinan keselamatan

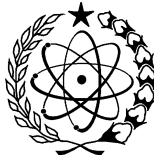
Manajemen di setiap tingkatan dalam organisasi berkomitmen nyata terhadap keselamatan, memastikan adanya individu yang kompeten, membangun keterlibatan aktif individu pada keselamatan secara berkelanjutan dalam membangun keterbukaan dan komunikasi yang baik dalam organisasi.

Hubungan manajer dan individu dibangun atas dasar kepercayaan, dan implikasi keselamatan dipertimbangkan dalam proses manajemen. Peran kepemimpinan dapat terlihat nyata dalam aktivitas terkait keselamatan dan perlu pengembangan kemampuan kepemimpinan secara sistematis.

2.3.3 Akuntabilitas keselamatan

Manajemen mendelegasikan tanggung jawab dengan kewenangan yang jelas sehingga akuntabilitas dapat ditetapkan, dan tanggung jawab serta rasa memiliki keselamatan terdapat pada semua tingkatan organisasi dan individu.

Peran dan tanggung jawab secara jelas didefinisikan dan dipahami termasuk di dalamnya kesesuaian dan kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan yang berlaku.



BATAN
- 16 -

2.3.4 Keselamatan terintegrasi

Budaya organisasi akan mencakup segala sesuatu yang dilakukan termasuk budaya keselamatan. Untuk budaya keselamatan yang kuat maka harus jelas bahwa keselamatan harus terintegrasi dalam semua kegiatan organisasi.

Kepercayaan tertanam dalam organisasi, dan setiap individu memiliki pengetahuan yang diperlukan dan memahami proses pekerjaan serta terdapat kerja sama antar bidang/bagian. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja serta kondisi kerja seperti waktu, beban kerja dan tekanan dipertimbangkan. Kondisi lingkungan kerja dan kebersihan serta kerapian harus terpelihara dengan baik dan mencerminkan komitmen yang tinggi.

Pada setiap tahapan kegiatan, aspek keselamatan harus dipertimbangkan sebagaimana arti pentingnya.

2.3.5 Keselamatan sebagai penggerak pembelajaran

Pembelajaran keselamatan dapat dimulai dengan sikap bertanya pada setiap individu. Setiap individu didorong untuk melaporkan secara terbuka terhadap penyimpangan dan kesalahan yang ada pada setiap proses kerja. Organisasi memanfaatkan hasil kajian internal dan eksternal, serta pengalaman organisasi lain. Pembelajaran untuk peningkatan kemampuan dalam mengenal dan mendiagnosis setiap penyimpangan indikator keselamatan, serta merumuskan dan menerapkan solusi serta memantau pengaruh dari tindakan perbaikan.



BATAN
- 17 -

BAB III MEKANISME

Mekanisme pengembangan untuk penguatan dan peningkatan budaya keselamatan secara berkelanjutan dilakukan dengan mempertimbangkan unsur penyelenggaraan keselamatan, integrasi sistem manajemen keselamatan dengan budaya keselamatan, serta pembelajaran organisasional untuk mencapai perubahan sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk menjamin bahwa pendekatan terhadap keselamatan adalah koheren dan menyeluruh.

3.1 Unsur Penyelenggaraan Keselamatan

3.1.1 Rencana strategik dan rencana tindak

Rencana strategik dan rencana tindak hendaknya mencakup tujuan keselamatan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang terukur dan terintegrasi ke dalam semua aspek kegiatan organisasi.

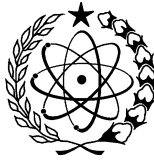
3.1.2 Sistem kendali risiko yang berkualitas

Pengendalian keselamatan secara aktif pada tingkat operasional dicapai melalui kajian risiko pada seluruh kegiatan organisasi dan tindakan pengendalian yang memadai. Penilaian dan tindak pengendalian harus terdokumentasi dan berkualitas untuk semua kegiatan organisasi. Adanya jadwal kajian terencana dan sepenuhnya melibatkan para pelaksana kegiatan juga mengindikasikan pendekatan keselamatan yang positif.

3.1.3 Sistem informasi manajemen keselamatan

Sistem informasi manajemen keselamatan yang dimiliki organisasi merupakan fondasi yang baik untuk keselamatan dan berguna untuk mengevaluasi kegiatan keselamatan yang sedang berjalan serta berfungsi untuk mengukur efektifitas pengendalian keselamatan. Sistem informasi manajemen keselamatan menghasilkan informasi yang diperlukan untuk memperbaiki kekeliruan atau kelemahan yang ada.

3.1.4 Kajian sistem manajemen keselamatan



BATAN
- 18 -

Kajian sistem manajemen keselamatan dicapai dengan audit sistem manajemen keselamatan yang terencana dan teratur. Organisasi harus menindak lanjuti setiap rekomendasi dari laporan audit. Pemenuhan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi temuan audit proses atau sistem manajemen keselamatan mencerminkan adanya dasar yang kuat untuk keselamatan.

3.1.5 Pelatihan

Pelatihan kerja hendaknya terintegrasi dengan pelatihan keselamatan untuk individu. Diperlukan pelatihan keselamatan yang terencana dan terintegrasi serta diberikan kepada seluruh individu. Sistem dan praktek manajemen harus melakukan penyesuaian dan perubahan untuk mendukung pelatihan keselamatan.

3.1.6 Sikap yang baik terhadap keselamatan

Sikap dan perilaku yang baik terhadap keselamatan di antara seluruh individu terhadap keselamatan dapat diukur dengan survei. Penilaian diri mencerminkan upaya organisasi terhadap peningkatan keselamatan. Organisasi yang berkomunikasi dengan anggotanya dan bertindak berdasarkan pandangan mereka menyatakan indikasi yang kuat dari pendekatan positif organisasi terhadap keselamatan.

3.1.7 Keterlibatan individu

Keterlibatan individu secara aktif dalam keselamatan setiap hari, tidak bergantung kepada manajer dan pakar keselamatan, merupakan fondasi keselamatan yang baik dan menunjukkan keberhasilan organisasi mendorong individu mempertimbangkan arti pentingnya keselamatan.

3.1.8 Posisi staf keselamatan

Staf keselamatan dalam hirarki sebuah organisasi memiliki kemudahan akses ke pimpinan organisasi untuk memberikan informasi yang terkait dengan keselamatan untuk mencerminkan bahwa fungsi keselamatan merupakan bagian dari penyusun dalam struktur organisasi secara keseluruhan.



BATAN
- 19 -

3.2 Tingkatan Budaya Keselamatan

Keselamatan harus diselenggarakan secara efektif dengan mempertimbangkan pendekatan sistematis dan pengaruhnya terhadap perilaku individu dan organisasi dalam bentuk perincian penyelenggaraan ke bagian yang dapat dilaksanakan dengan sistem manajemen keselamatan. Bentuk perincian penyelenggaraan dapat mengacu pada hubungan tingkatan organisasi dengan komitmen sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran B.

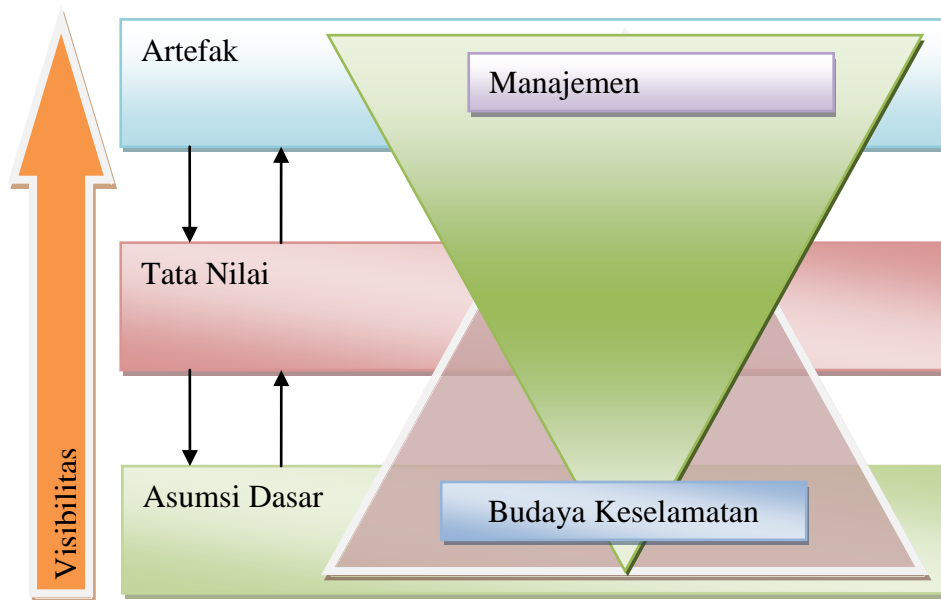
Pendekatan dapat dilakukan berdasarkan tiga tingkatan budaya sesuai dengan model Schein, yaitu tingkatan artefak, tata nilai, dan asumsi dasar. Untuk memahami budaya keselamatan secara keseluruhan, harus mengidentifikasi artefak, tata nilai, dan asumsi dasar yang membentuk totalitas dari budaya yang diterapkan pada penyelenggaraan keselamatan yang bersesuaian dengan karakteristik dan atau atribut budaya keselamatan yang diuraikan pada Bab II.

Hubungan tingkatan budaya keselamatan dengan manajemen keselamatan digambarkan pada Gambar 3.1.

Artefak paling mudah diamati, tetapi paling sulit untuk ditafsirkan maknanya. Pengetahuan tentang tata nilai akan membantu dalam mengerti maknanya, tetapi hal ini hanya dapat dilakukan apabila asumsi dasar telah dimengerti sehingga makna komponen pada tingkatan artefak akan lebih jelas.

3.2.1 Budaya keselamatan pada tingkatan artefak

Tingkatan artefak budaya keselamatan antara lain ditunjukkan oleh obyek, bahasa, sejarah, acara seremonial, dan perilaku. Contoh tingkatan tersebut antara lain pernyataan kebijakan keselamatan dalam organisasi, ketersediaan perlengkapan keselamatan yang memadai, penghargaan terhadap kinerja keselamatan, ketetapan target keselamatan.



Gb. 3.1 Hubungan Budaya Keselamatan dan Manajemen Keselamatan

3.2.2 Budaya keselamatan pada tingkatan tata nilai

Prioritas utama pada keselamatan merupakan ciri budaya keselamatan pada tingkat tata nilai yang mengharuskan keselamatan selalu dapat ditingkatkan melalui keterbukaan dan komunikasi sehingga terjadi pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi memiliki filosofi bahwa pendekatan terhadap setiap masalah dipandang sama dengan kesempatan untuk belajar. Contoh tingkatan tata nilai antara lain: keselamatan menjadi prioritas utama, tidak ada toleransi terhadap penyimpangan keselamatan, lingkungan kerja yang bebas dari sikap saling menyalahkan, dan menjadikan kesalahan sebagai kesempatan belajar.

3.2.3 Budaya keselamatan pada tingkatan asumsi dasar

Budaya keselamatan pada tingkatan asumsi dasar memiliki ciri fokus waktu yang dipengaruhi oleh budaya sosial yang lebih luas dan budaya nasional. Selain hal tersebut pandangan terhadap kesalahan yang terjadi dapat dianggap sebagai kesempatan untuk belajar atau hukuman. Pandangan terhadap keselamatan adalah tanggung jawab terhadap keselamatan yang berada pada setiap individu dan bukan hanya berada pada pimpinan serta Badan Pengawas, selain itu ciri lain dari budaya keselamatan pada tingkatan ini adalah adanya pendekatan sistem



BATAN
- 21 -

(*system approach*). Peranan pimpinan dalam beberapa organisasi lebih banyak menerapkan pendekatan kekuasaan, sedangkan pandangan para individu sangat berpengaruh besar terhadap cara individu diperlakukan dalam suatu organisasi.

Contoh tingkatan asumsi dasar antara lain: kecelakaan yang terjadi akibat kecerobohan, risiko harus diambil untuk mencapai tujuan, keselamatan selalu dapat ditingkatkan, kecelakaan dapat dihindari, fasilitas didesain dengan mempertimbangan keselamatan yang melekat.

3.3 Model Kedewasaan Budaya Keselamatan

Pengembangan budaya keselamatan dilakukan dengan pendekatan model kedewasaan yang menggambarkan tahapan kemampuan organisasi untuk mencapai budaya keselamatan yang berkembang lebih baik.

3.3.1 Tahap 1 — Keselamatan didasarkan pada peraturan perundangan

Pada tahap ini organisasi memandang keselamatan sebagai persyaratan eksternal, bukan sebagai aspek untuk bertindak agar tujuan organisasi tercapai. Kesadaran sifat dan sikap terhadap aspek kinerja keselamatan rendah, keinginan untuk mempertimbangkan aspek keselamatan kurang, dan keselamatan dipandang sebagai teknis semata sekedar kepatuhan terhadap peraturan perundangan.

Contoh ciri organisasi yang hanya bertumpu pada peraturan diantaranya sebagai berikut:

- a. permasalahan tidak diantisipasi, organisasi hanya bereaksi terhadap kejadian yang sudah terjadi;
- b. komunikasi antar bagian dan kerja sama di antara pengambil keputusan kurang;
- c. orang yang membuat kesalahan dipersalahkan karena kegagalan atau ketidak taatan terhadap aturan;
- d. peran manajemen hanya dalam rangka untuk pemenuhan aturan perundangan; dan/atau
- e. organisasi kurang mendengarkan atau belajar berdasarkan masukan, dan bersikap bertahan terhadap kritikan.



BATAN
- 22 -

3.3.2 Tahap 2 — Keselamatan menjadi tujuan organisasi

Pada tahap ini organisasi memiliki kesadaran bahwa keselamatan merupakan tujuan penting, tanpa tekanan atau persyaratan eksternal. Meskipun ada peningkatan kesadaran terhadap perilaku, namun hal tersebut menjadi tidak berarti karena hanya terpusat pada penyelesaian teknis dan prosedural. Kinerja keselamatan dikaitkan dengan target atau tujuan, dengan akuntabilitas pencapaian tujuan terinci. Organisasi pada tahap ini sering melihat bahwa keselamatan adalah kecenderungan yang harus selalu ditingkatkan.

Contoh ciri organisasi yang berada pada tahap ini di antaranya sebagai berikut:

- a. adanya pertumbuhan kesadaran terhadap pengaruh kuat budaya di tempat kerja;
- b. manajemen mendorong kerjasama tim dan komunikasi antar departemen dan antar fungsional;
- c. anggapan manajemen terhadap kesalahan yang timbul adalah dengan memberikan pengendalian yang lebih seksama melalui prosedur dan pelatihan ulang;
- d. organisasi mau menerima dan belajar dari grup luar, khususnya untuk teknis yang baru dan praktek kerja yang baik; dan/atau
- e. interaksi antara orang dan teknologi hanya sebatas upaya meningkatkan efisiensi teknologi.

3.3.3 Tahap 3 — Kinerja keselamatan dapat selalu ditingkatkan

Organisasi pada tahap ini sudah menerapkan gagasan untuk meningkatkan dan melaksanakan konsep kinerja keselamatan secara terus menerus. Terdapat penekanan kuat terhadap komunikasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas setiap orang dalam organisasi. Beberapa perilaku dalam organisasi yang mendukung adanya peningkatan sangat terasa, tetapi juga ada perilaku yang menghambat timbulnya kemajuan. Akibatnya organisasi mengerti dampak perilaku terhadap keselamatan.

Tingkat kesadaran yang tinggi dalam sikap dan perilaku, dimana tindakan yang diambil selalu diarahkan untuk meningkatkan perilaku



BATAN

- 23 -

tersebut. Kemajuan yang dicapai selangkah pada suatu waktu akan terus berkelanjutan dan tidak pernah berhenti. Organisasi seperti ini bersedia membantu organisasi-organisasi lainnya.

Contoh ciri organisasi pada tahap ini di antaranya sebagai berikut :

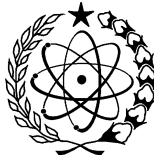
- a. permasalahan diantisipasi dan selalu berkonsentrasi pada penyebab sebelum suatu masalah terjadi;
- b. kolaborasi dan kerjasama antar departemen dan fungsi terselenggara dengan baik;
- c. tidak ada konflik antara keselamatan dan kinerja produksi;
- d. peran manajemen dan individu saling menghormati dan mendukung; dan/atau
- e. individu sadar terhadap isu kultural dan digunakan dalam menentukan kebijakan.

3.4 Pengembangan kedewasaan budaya keselamatan

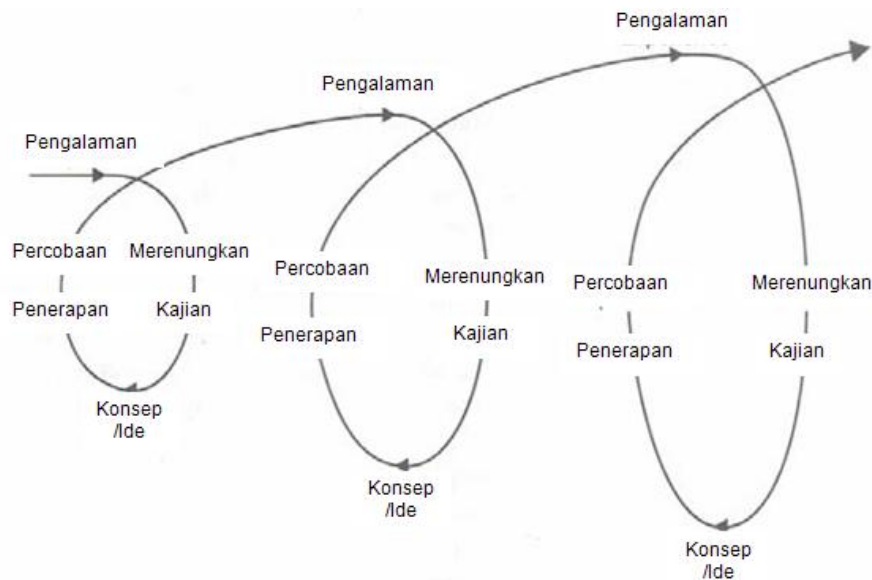
3.4.1 Pengembangan kedewasaan budaya

Ciri dari setiap tahapan evolusi budaya keselamatan dapat menjadi dasar tahapan kedewasaan yang telah dicapai sebuah organisasi. Proses pengembangan budaya keselamatan dapat menggunakan proses pembelajaran Kolb dalam organisasi seperti ditunjukkan dalam Gambar 3.2.

Individu atau organisasi belajar dengan merefleksikan pengalaman, merumuskan konsep dan ide untuk mengubah dan pada saat yang sama melanjutkan langkah baik yang telah dilakukan. Penerapan konsep dan ide tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang akan mengubah keadaan yang akan terjadi. Selanjutnya pengalaman yang termodifikasi ini dijadikan contoh pembelajaran dan terus menerus menjadi siklus berulang.



BATAN
- 24 -



Gambar 3.2. Model proses pengembangan Budaya Keselamatan Kolb

3.4.2 Mengubah Nilai dan Perilaku

Budaya keselamatan dalam sistem manajemen keselamatan terintegrasi yang ingin diterapkan dalam sebuah organisasi mensyaratkan perubahan pada nilai dan perilaku individu. Nilai dan perilaku yang diinginkan didorong oleh fungsi dan prinsip keselamatan yang terintegrasi, serta pimpinan harus melibatkan individu dalam pembentukan dan penerapan terhadap perubahan yang diinginkan. Gambar 3.3 menunjukkan proses mengubah perilaku untuk mengubah budaya. Untuk mengubah nilai dan perilaku maka diperlukan:

- penentuan perilaku yang diinginkan secara jelas, dimengerti dan dipahami sepenuhnya oleh setiap individu dalam organisasi;
- penetapan kesepakatan di antara pimpinan mengenai perilaku yang diinginkan dan mendapatkan komitmen untuk mendukung perubahan yang diinginkan;
- identifikasi tindakan atau perubahan pada bagian dari kepemimpinan untuk mencapai perilaku yang diinginkan, dan mendapat dukungan dalam tindakan tersebut;
- identifikasi proses perilaku di dalam organisasi yang mungkin bertentangan dengan perilaku yang diinginkan, dan pengembangan tindakan untuk meluruskan proses dan perilaku dengan perilaku yang baru; dan melakukan tindakan untuk menghilangkan atau

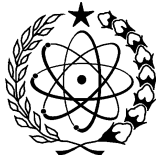


BATAN

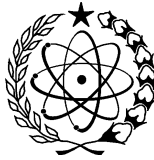
- 25 -

meminimalkan pengaruh dari kebiasaan yang mungkin menghambat pencapaian perilaku yang diinginkan;

- e. komunikasi perilaku yang diinginkan pada individu secara jelas, dan memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dalam perilaku yang diinginkan;
- f. dorongan kepada individu untuk menyampaikan pertanyaan, dan memberikan umpan balik serta saran untuk pencapaian perilaku yang diinginkan;
- g. keterlibatan target individu dan mengembangkan sumber daya pendukung dan proses sehingga perilaku yang diinginkan dapat dilakukan secara konsisten;
- h. konsistensi pelaksanaan dengan pelatihan kepemimpinan yang nyata dan fokus pada perilaku baru yang diinginkan;
- i. penghargaan dan program insentif terhadap perilaku yang diinginkan;
- j. penguatan positif kepada pegawai yang menunjukkan perilaku yang diinginkan;
- k. pemantauan kinerja berkelanjutan secara langsung, dan tepat waktu dengan pemberian umpan balik yang spesifik kepada individu terkait;
- l. evaluasi secara periodik kemajuan perilaku yang diinginkan yang menetap, dan melakukan tindakan lanjutan untuk kemajuan berikutnya;
- m. komunikasi dan pelatihan kepada semua individu yang baru, khususnya pemimpin baru, tentang perilaku yang diinginkan, tujuan-tujuan dan dasar--dasar yang digunakan; dan
- n. pengulangan langkah-langkah di atas, sesuai keperluan, sampai perilaku baru yang diinginkan menjadi nilai yang mengakar.



Gambar 3.3 Proses mengubah perilaku untuk mengubah budaya



BATAN
- 27 -

BAB IV

PENILAIAN DIRI

Penilaian diri dilakukan secara berkala dan konsisten untuk melihat status budaya keselamatan yang sedang diselenggarakan. Penilaian diri ditujukan untuk mengidentifikasi faktor yang menimbulkan pelemahan dan penguatan dalam penerapan budaya keselamatan untuk mendapatkan umpan balik dan menentukan tindakan perbaikan dan pencegahan dalam rangka pengembangan budaya keselamatan secara berkelanjutan.

Penilaian diri dilaksanakan oleh setiap organisasi dengan menetapkan, menerapkan dan memelihara prosedur, dan rekaman penilaian diri harus didokumentasikan.

4.1 Pelaksanaan

Penilaian diri dapat dilakukan secara keseluruhan maupun secara parsial baik terhadap bagian organisasi maupun penyelenggaraan dengan mengacu 5 karakteristik dan atau 37 atribut budaya keselamatan sesuai dengan Bab II dan atau Anak Lampiran A, baik secara kualitatif dan kuantitatif melalui tahapan pelaksanaan penilaian diri sesuai dengan Gambar 4.1

Penilaian diri dapat dilakukan dengan salah satu atau gabungan dari metode survei:

- a. wawancara;
- b. pengamatan;
- c. tinjauan dokumentasi; dan
- d. kuesioner.

4.1.1 Identifikasi tujuan

Langkah pertama untuk melakukan penilaian diri secara efektif adalah menentukan tujuan penilaian diri. Dasar pertimbangan yang harus dipastikan sebelumnya untuk pelaksanaan penilaian diri yang akan dilakukan adalah:

- a. tujuan pelaksanaan penilaian diri;
- b. kandungan informasi yang ingin didapatkan;



BATAN
- 28 -

- c. dasar pertimbangan ketidak-tersediaan informasi tersebut;
- d. arti penting informasi tersebut untuk membantu efektifitas operasional;
- e. jenis penilaian yang akan dilakukan;
- f. bentuk dampak positif dari penilaian diri tersebut terhadap organisasi; dan
- g. bentuk dampak negatif dari penilaian diri tersebut terhadap organisasi.

4.1.1.1 Analisis biaya dan manfaat

Perkiraan manfaat yang akan diterima harus lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan dengan memastikan efisiensi proses pelaksanaan penilaian diri. Biaya pelaksanaan penilaian diri dapat dibagi menjadi tiga kategori:

- 1) Biaya langsung, yaitu:
 - a) Biaya dukungan konsultasi (jika ada);
 - b) Biaya pencetakan kuesioner;
 - c) Biaya pencetakan informasi lainnya yang diperlukan;
 - d) Biaya surat-menyurat dan pengembalian kuesioner (jika diperlukan);
 - e) Biaya komputer untuk analisis hasil penilaian diri dengan komputer.
- 2) Biaya tidak langsung, yaitu:
 - a) Waktu yang diperlukan oleh para manajer terlibat dalam mengelola proses dan dalam mengembangkan alat penilaian diri;
 - b) Waktu yang diperlukan oleh para individu dalam pengumpulan data awal dan dalam pemanduan alat penilaian diri;
 - c) Waktu yang diperlukan oleh para individu terlibat dalam penilaian diri;
 - d) Waktu yang diperlukan oleh para individu terlibat dalam kelompok sasaran dalam tindak lanjut penilaian diri;
 - e) Waktu yang diperlukan oleh para manajer dan pegawai dalam memberikan umpan balik hasil penilaian diri.



BATAN
- 29 -

3) Manfaat potensial

Manfaat potensial yang diharapkan, harus disesuaikan dengan tujuan dari penilaian diri yang telah ditentukan sejak awal proses penilaian diri. Contoh manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penilaian diri adalah:

- a) Peningkatan pengertian terhadap budaya organisasi;
- b) Peningkatan pengertian terhadap kecemasan, kebutuhan, aspirasi dan motivasi pegawai;
- c) Bentuk kendala dan atau motivasi untuk peningkatan kinerja individu;
- d) Bentuk kendala dan atau motivasi untuk berubah;
- e) Penjelasan atau klarifikasi pendapat individu tentang topik penting atau isu keselamatan;
- f) Peningkatan kemampuan pengkajian keadaan organisasi untuk pemantauan perkembangan;
- g) Bentuk kekuatan dan kelemahan organisasi, misalnya dalam bidang komunikasi dan pengelolaan sumberdaya manusia.

4.1.2 Pengumpulan data awal

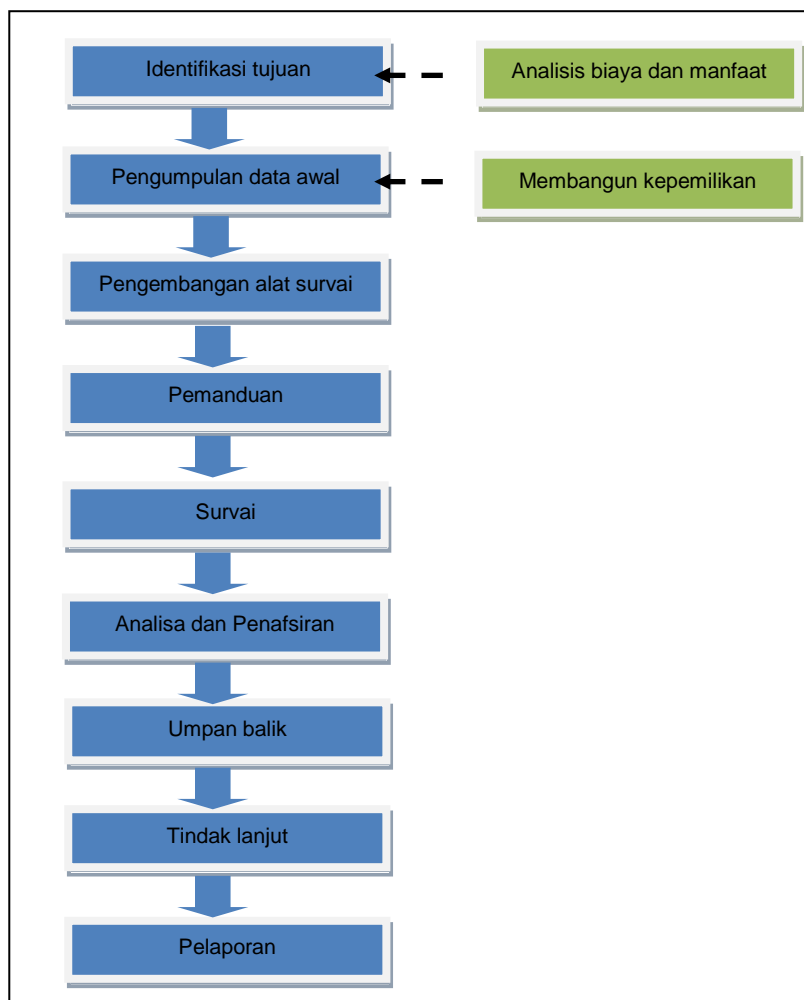
Langkah pertama penilaian diri tanpa memandang ukuran dan ruang lingkupnya, adalah mengumpulkan data awal. Pengumpulan data awal bertujuan:

- a. untuk menjamin bahwa tujuan penilaian diri benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang lebih luas;
- b. untuk menjamin bahwa kita benar-benar mengerti latar belakang penilaian diri yang akan diselenggarakan;
- c. untuk memahami implikasi yang mungkin timbul terhadap tujuan penilaian diri;
- d. untuk menyatukan atau menyamakan ruang lingkup dan jangkauan penilaian diri; dan
- e. untuk menjamin bahwa penilaian diri mencakup semua aspek permasalahan yang akan ditinjau.

4.1.2.1 Membangun kepemilikan atau rasa memiliki



Untuk mendukung pengumpulan data awal dan menopang tujuan penilaian diri, penting untuk membangun kepemilikan yang bertujuan untuk perbaikan, bukan untuk mengeksploitasi kekurangan individu pada seluruh tingkat organisasi. Pada tahap ini, harus dibangun pemahaman yang sama mengenai budaya keselamatan yang ada dan yang diharapkan pada seluruh tingkatan organisasi.



Gambar 4.1 Tahapan survei untuk penilaian diri

4.1.3 Pengembangan alat penilaian diri

Pengembangan alat penilaian diri dapat terdiri dari berbagai macam formulir, mulai dari kuesioner kuantitatif tingkat tinggi sampai semi terstruktur, atau wawancara kualitatif yang tergantung pada pemusatan masalah yang akan ditinjau serta tujuan penilaian diri. Alat penilaian



BATAN
- 31 -

diri harus konsisten, yaitu dalam bentuk formulir yang seragam untuk setiap responden penilaian diri, harus mampu terap dalam berbagai tingkat kuantifikasi termasuk dalam penilaian diri wawancara, dan mampu memberikan informasi yang sah atas masalah yang sedang ditinjau. Pertanyaan tidak boleh bermakna kabur atau tidak jelas guna mendukung kesimpulan rinci yang diperlukan, atau bertentangan dengan beberapa isu, sehingga dapat mengaburkan dalam pengambilan kesimpulan atas setiap isu.

Alat penilaian diri tidak hanya terencana dengan baik, tetapi juga harus sesuai dengan iklim dan budaya dalam institusi yang akan digunakan. Peserta penilaian diri harus memiliki pengalaman sebelumnya yang mengungkapkan dengan jujur dan terbuka tentang pandangan organisasi mereka; atau apakah peserta penilaian diri mengenal dengan baik teknik penilaian diri; apakah status organisasi benar-benar disadari.

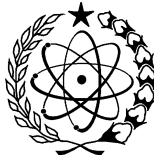
Apapun jenis penilaian diri yang digunakan, pimpinan harus mempunyai komitmen kuat terhadap penilaian diri. Hal yang penting juga bahwa mereka harus dilibatkan dalam perencanaan atau pemilihan alat penilaian diri. Pengujian draf penilaian diri kepada mereka pada tahap awal sangat bermanfaat sehingga kita dapat mencurahkan perhatian pada masalah lainnya.

4.1.4 Pemanduan

Sebelum melakukan survei utama diperlukan penilaian diri panduan atau penilaian diri percontohan. Pemanduan dimaksudkan untuk menemukan kelemahan dalam rangka penyempurnaan ruang lingkup, dan tidak perlu terlalu besar.

4.1.5 Pelaksanaan survei

Survei dilakukan dengan memperhatikan pemilihan responden yang merepresentasikan organisasi untuk memberikan signifikansi yang cukup secara statistik, dan harus bersesuaian dengan kondisi lapangan/individu.



BATAN

- 32 -

4.1.6 Analisis dan penafsiran

Analisis dan penafsiran data survai dimaksudkan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab) dengan penguraian atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

4.1.7 Umpan balik

Sebagai umpan balik, hasil penilaian diri sesuai dengan pelaksanaannya harus dikomunikasikan secepatnya kepada individu. Bentuk umpan balik akan bergantung pada sifat penilaian diri, budaya organisasi, dan harapan dari para individu yang disusun dalam bentuk laporan ringkas untuk dibagikan kepada semua responden/pegawai, atau kepada masing-masing bagian atau fungsional dengan menunjukkan perbandingan terhadap respon secara keseluruhan. Umpan balik adalah penting untuk memastikan bahwa peserta penilaian diri mengerti hasilnya, dan untuk menunjukkan bahwa tanggapannya telah memberikan penyempurnaan proses secara keseluruhan.

4.1.8 Tindak lanjut

Tindak lanjut dilakukan oleh individu dan organisasi untuk penanganan masalah guna perbaikan dalam rangka penguatan budaya keselamatan

4.1.9 Pelaporan

Hasil penilaian diri disusun dalam bentuk laporan ringkas untuk dikomunikasikan kepada semua tingkatan dalam organisasi guna memastikan dan menunjukkan bahwa individu dan organisasi dapat melakukan penyempurnaan secara keseluruhan.

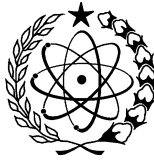
4.2 Bentuk survei dan analisisnya

Penilaian diri berbasis karakteristik dan atau atribut keselamatan terhadap sistem manajemen dan struktur organisasi secara kualitatif maupun kuantitatif yang dapat dilakukan dengan berbagai teknik analisis, yang selanjutnya pemilihannya dapat dilakukan dengan pertimbangan



BATAN
- 33 -

praktis dan kemampuserapannya secara langsung. Salah satu contoh yang dapat dilakukan adalah dengan pendekatan sistem pembobotan sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran C.



BATAN
- 34 -

BAB V PENERAPAN

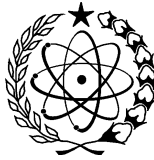
5.1 Umum

Program penerapan budaya keselamatan dapat berbeda bergantung pada sifat organisasi. Untuk dapat mengembangkan program penerapan budaya keselamatan yang tepat dan sesuai, organisasi harus melakukan penilaian diri untuk memperoleh informasi atau potret awal penerapan budaya keselamatan yang ada. Hasil penilaian diri tersebut digunakan untuk menetapkan tingkat budaya keselamatan yang ingin dicapai.

Program penerapan budaya keselamatan merupakan bagian dari suatu siklus proses yang harus dilakukan secara berkesinambungan (Gambar 5.2), melalui tahapan sebagai berikut:

- Membangun komitmen pada semua tingkat organisasi;
- Membangun pemahaman yang sama tentang budaya keselamatan dan menjelaskan tingkat budaya keselamatan yang ingin dicapai;
- Melakukan penilaian diri budaya keselamatan dalam organisasi berdasarkan karakteristik dan atribut budaya keselamatan, dan mengkomunikasikan hasil penilaian diri kepada setiap individu di organisasi;
- Melakukan identifikasi perbedaan terhadap tingkatan budaya keselamatan yang ingin dicapai, analisis akar sebab dan tindakan perbaikan yang diperlukan;
- Menyusun dan menetapkan program perbaikan dan proses perubahan, serta mengkomunikasikan kepada individu pada semua tingkatan organisasi;
- Menjaga komitmen untuk terus menerus melakukan perubahan menuju tingkat budaya keselamatan yang diinginkan.

Gagasan untuk perubahan budaya keselamatan harus disampaikan secara tepat. Pendekatan yang hati hati perlu dilakukan untuk menjamin agar setiap individu memahami cara baru dalam berpikir dan bertindak/bekerja, oleh karena itu harus dipertimbangkan agar setiap individu dapat termotivasi untuk berubah dan merasa aman melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.



BATAN

- 35 -

5.2 Penerapan praktis

Karakteristik kunci beserta atribut yang terdapat pada budaya keselamatan yang kuat digunakan untuk mengidentifikasi budaya keselamatan organisasi yang ingin dicapai. Budaya keselamatan yang sudah ada dalam organisasi tidak perlu dirubah keseluruhan, tetapi perubahan harus dilakukan pada unsur yang dapat menghalangi pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Penyusunan program penerapan budaya keselamatan dapat dilakukan dengan menyusun matriks yang berisi peran dari setiap individu dalam organisasi pada setiap karakteristik kunci serta atribut budaya keselamatan yang ingin ditingkatkan. Pemahaman yang sama oleh setiap individu terhadap karakteristik dan atribut dari budaya keselamatan yang kuat merupakan prasyarat, sehingga semua orang dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan untuk meningkatkan budaya keselamatan.

Petunjuk praktis untuk pencapaian masing-masing karakteristik kunci pada budaya keselamatan yang kuat diberikan sebagai berikut di bawah.

5.2.1 Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami

Cara dalam pengambilan keputusan dan mengkomunikasikan merupakan aspek penting dalam budaya keselamatan karena keputusan menunjukkan “nilai dari tindakan”. Dalam sistem manajemen, keselamatan agar menjadi prioritas utama dan di atas kepentingan lainnya. Manajer harus mempertimbangkan keselamatan ketika menetapkan tujuan, strategi, rencana serta pada pengalokasian sumber daya. Contoh praktis kegiatan yang dilakukan adalah mengkomunikasikan nilai-nilai keselamatan melalui sosialisasi, workshop dan pelatihan budaya keselamatan, *sharing* penerapan budaya keselamatan di lingkungan BATAN, *briefing* pagi, *coffee morning*, *daily meeting*, pemasangan poster dan spanduk keselamatan, dan lain-lain.

5.2.2 Kepemimpinan dalam keselamatan

Manajer harus menjadi pendorong keselamatan dan menunjukkannya dalam ucapan ataupun tindakan atas komitmennya terhadap keselamatan. Pesan dalam keselamatan harus dikomunikasikan berulang kali dan konsisten. Pemimpin tidak dapat mengendalikan secara



BATAN

- 36 -

penuh budaya keselamatan tetapi pimpinan dapat memberi pengaruh terhadap pemikiran, sikap dan perilaku keselamatan. Contoh praktis kegiatan yang dilakukan antara lain:

- (1) Keterlibatan pimpinan dalam pelatihan dan pengawasan aktivitas yang penting bagi keselamatan;
- (2) Peningkatan frekuensi kunjungan pimpinan ke tempat kerja (*work-floor*);
- (3) Pelatihan kepemimpinan dan keselamatan kepada individu khususnya para supervisor;
- (4) Pelaksanaan kualifikasi individu melalui Surat Izin Bekerja dari Badan Pengawas, Ahli K3, PPR dan lain-lain;
- (5) Pelaksanaan komunikasi terbuka dua arah, dan lain-lain.

5.2.3 Akuntabilitas keselamatan

Manajer harus menetapkan garis kewenangan yang jelas terutama pada aspek yang berhubungan dengan keselamatan. Semua individu harus mengetahui tugas yang diberikan (misal: cara menyelesaikan, kapan, dan bagaimana untuk memperoleh hasil yang baik). Sikap manajer terhadap Badan Pengawas harus menunjukkan kepada individu untuk menghargai peraturan dan pentingnya keselamatan. Organisasi dan Badan Pengawas harus independen dan mempunyai hubungan yang konstruktif. Contoh praktis kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

- (1) Penetapan dan pendokumentasian peran dan tanggung jawab setiap individu;
- (2) Evaluasi terhadap indikator kinerja keselamatan (*Safety Performance Indicator*);
- (3) Pelaporan secara rutin kegiatan operasi sesuai ketentuan ke Badan Pengawas;
- (4) Pelaporan terbuka terhadap masalah keselamatan, dan lain-lain.

5.2.4 Keselamatan terintegrasi

Budaya dalam organisasi akan meliputi semua kegiatan yang dilakukan, sehingga dengan budaya keselamatan yang kuat akan jelas terlihat



BATAN
- 37 -

bahwa keselamatan terintegrasi dalam semua aktivitas organisasi. Contoh kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

- (1) Pelaksanaan *Job Hazard Analysis (JHA)*, *Job Safety Analysis (JSA)*, dan *Workplace Hazard Assessment (WHA)*;
- (2) Internalisasi konsep STAR (*Stop-Think-Act-Review*) dalam bekerja;
- (3) Penguatan kompetensi melalui pelatihan;
- (4) Pengembangan perilaku berbasis keselamatan, *briefing* pagi sebelum bekerja;
- (5) Pengelolaan dokumen yang baik, *housekeeping* dan pelaksanaan 5R (Ringkas, Resik, Rapi, Rawat, Rajin);
- (6) Penguatan kerja tim, dan lain-lain.

5.2.5 Keselamatan sebagai penggerak pembelajaran

Organisasi harus senantiasa berusaha untuk memperbaiki unjuk kerjanya agar tidak menjadi puas diri. Manajemen harus menetapkan proses dan menunjukkan melalui contoh agar setiap individu selalu belajar dan mencari cara untuk peningkatan keselamatan. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan pembelajaran dari organisasi lain harus dikembangkan melalui pelatihan periodik untuk semua individu termasuk manajer senior. Contoh kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

- (1) Inspeksi K3 oleh individu dan manajemen;
- (2) Pelaksanaan penilaian diri keselamatan;
- (3) Pelaporan terbuka masalah keselamatan (*near miss*, *incident*, *accident*);
- (4) Tukar pengalaman dan informasi terkait penerapan budaya keselamatan antar unit kerja di lingkungan BATAN;
- (5) Pelatihan rekualifikasi individu, penyediaan sarana dan prasarana belajar yang memadai, dan lain-lain.



BATAN
- 38 -

Penjelasan lebih terinci mengenai atribut pada masing-masing karakteristik budaya keselamatan dicantumkan dalam Anak Lampiran A.

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

-ttd-

DJAROT SULISTIO WISNUBROTO

Salinan sesuai dengan aslinya,

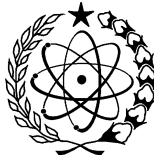
KEPALA BIRO KERJA SAMA, HUKUM, DAN HUMAS,

TOTTI TJIPTOSUMIRAT



Anak Lampiran A
Karakteristik, Atribut dan Indikator Budaya Keselamatan

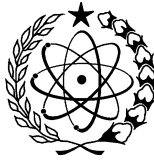
Karakteristik	Atribut	Indikator
Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami	1. Keselamatan merupakan prioritas tertinggi, ditunjukkan dalam dokumentasi, komunikasi dan pengambilan keputusan.	a. Kebijakan keselamatan b. Ekspektasi c. Rapat d. Komunikasi berbasis-media e. Pengambilan Keputusan
	2. Keselamatan adalah pertimbangan utama dalam alokasi sumber daya	a. Alokasi Umum b. Bidang Khusus c. (Pelatihan, Pemeliharaan, Operasi)
	3. Strategis keselamatan tercermin dalam rencana kerja organisasi.	a. Rencana Bisnis
	4. Individu yakin bahwa keselamatan dan hasil kegiatan berjalan beriringan	a. Penyelesaian Masalah b. Komunikasi
	5. Pendekatan jangka panjang untuk proaktif dan isu-isu keselamatan ditunjukkan dalam pengambilan keputusan	a. Pemikiran Perspektif b. Insentif
	6. Perilaku sosial sadar akan Keselamatan dan diterima/didukung (baik secara formal dan informal)	a. Penghargaan dan Taksiran Kinerja b. Sifat informal c. Pelatihan
Kepemimpinan Dalam Keselamatan	7. Manajer berkomitmen terhadap keselamatan dengan jelas	a. Keselamatan Sebagai Tugas Manajerial Utama b. Keberadaan di Tempat Kerja c. Dukungan Terhadap Manajemen Tingkat Menengah Tingkat Manajer
	8. Komitmen terhadap keselamatan adalah jelas pada semua tingkatan manajemen	a. Ekspektasi Pada Tingkat Individu b. Tidak Mentolerir Deviasi c. Koreksi Segera



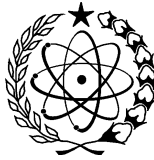
Karakteristik	Atribut	Indikator
	9. Terdapat kepemimpinan kegiatan terkait dengan keselamatan dengan melibatkan tingkatan manajemen	a. Keberadaan di Tempat Kerja b. Pengajaran Mengidentifikasi Isu Keselamatan
	10.Keterampilan kepemimpinan secara sistematis dikembangkan/ditingkatkan	a. Pemilihan Manajer b. Perencanaan Sukses (Berurutan) c. Pelatihan Kepemimpinan
	11.Manajemen memastikan bahwa terdapat individu yang cukup berkompotensi	a. Kebutuhan dan Sumber Daya b. Perencanaan c. Kandungan Pelatihan
	12.Manajemen berusaha melibatkan peran aktif individu dalam meningkatkan keselamatan	a. Sambutan Terhadap Minat yang Menaik b. Keterlibatan Dalam Kegiatan c. Rembuk Saran dan Teknik Yang Sejenis
	13.Dalam proses perubahan manajemen implikasi keselamatan dipertimbangkan	a. Proses Manajemen Perubahan b. Kepercayaan Pada Saat Perubahan
	14.Manajemen menunjukkan upaya terus menerus dalam keterbukaan dan mengkomunikasikan ke semua tingkatan dengan baik	a. Ketrampilan Komunikasi b. Dorongan Menyampaikan Pertanyaan
	15.Manajemen memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada	a. Strategi Solusi Konflik
	16.Hubungan antara manajer dan individu dibangun atas dasar kepercayaan	a. Kepercayaan
Akuntabilitas Keselamatan	17.Terdapat hubungan yang sesuai dengan badan pengawas, yang menjamin bahwa akuntabilitas keselamatan tetap dengan lisensi	a. Kebijakan Terhadap Badan Pengawas b. Sikap Terhadap Badan Pengawas



Karakteristik	Atribut	Indikator
	18.Peran dan tanggung jawab secara jelas didefinisikan dan dipahami	a. Definisi Tanggungjawab b. Pemahaman Individual Terhadap Tanggungjawab c. Tempat Untuk Minat (Membicarakan) Keselamatan
	19.Terdapat tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan prosedur	a. Komunikasi b. Ketaatan
	20.Manajemen mendelegasikan tanggung jawab secara otoritas yang tepat untuk mewujudkan akuntabilitas yang jelas	a. Proses Untuk Akuntabilitas b. Delegasi Kewenangan
	21.Kepemilikan untuk keselamatan jelas pada semua tingkat organisasi dan individu.	a. Sikap Kepemilikan b. Bidang Khusus
Keselamatan Terintegrasi	22.Kepercayaan meresap pada organisasi	a. Kepercayaan
	23.Pertimbangan untuk semua jenis keselamatan, termasuk keselamatan industri dan keselamatan lingkungan terbukti	a. Keselamatan Industrial b. Keselamatan Lingkungan c. Pengamanan
	24.Kualitas yang baik terhadap dokumentasi dan prosedur	a. Kualitas b. Kedapat-aksesan c. Aktualitas d. Perbaikan
	25.Kualitas proses yang baik, mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan review.	a. Perencanaan b. Kualitas c. Aktualitas d. Perbaikan
	26.Individu memiliki pengetahuan yang diperlukan dan pemahaman tentang proses kerja	a. Pengetahuan Terkait Pekerjaan
	27.Terdapat anggapan terhadap	a. Pengakuan/ Penghargaan



Karakteristik	Atribut	Indikator
	Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja	b. Kebanggaan
	28.Terdapat Kondisi kerja yang baik pada kondisi tekanan waktu, beban kerja dan stres	a. Kerja Lembur b. Kerja Shift c. Beban Kerja dan Stress d. Faktor Ergonomi
	29.Terdapat Kerja sama lintas interdisipliner dan fungsional dan kerja sama tim	a. Kerjasama Multidisplin b. Tim Kerja
	30. <i>Housekeeping</i> dan kondisi-kondisi material mencerminkan komitmen yang tinggi	a. Kerumahtanggaan – Tingkat Umum b. Kondisi Material – Tingkat Umum c. Permasalahan Yang Sudah Lama Ada
Keselamatan sebagai penggerak pembelajaran	31.Sikap mempertanyakan berlaku di semua tingkat organisasi	a. Sikap Teliti b. Dorongan
	32.Pelaporan penyimpangan dan kesalahan terbuka	a. Proses Pelaporan Terbuka b. Budaya Menghukum-Toleran
	33.Digunakan penilaian internal dan eksternal, termasuk penilaian diri.	a. Pengkajian Internal b. Pengkajian Eksternal c. Organisasi d. Tindak Lanjut
	34.Digunakan pengalaman organisasi dan operasi (baik internal dan eksternal untuk fasilitas)	a. Proses b. Analisis c. Kedapat-terapan
	35.Pembelajaran difasilitasi melalui kemampuan untuk mengenali dan mendiagnosa penyimpangan, dalam merumuskan dan menerapkan solusi serta memonitor efek dari tindakan korektif	a. Pengenalan Dini Tentang Deviasi b. Implementasi Solusi c. Tindakan Korektif



BATAN
- 43 -

Karakteristik	Atribut	Indikator
	36.Indikator kinerja keselamatan dipantau secara terus menerus, dievaluasi dan ditindaklanjuti	a. Indikator Kinerja
	37.Terdapat pengembangan sistematis kompetensi individu	a. Pengembangan Karier b. Pelatihan

Anak Lampiran B
Tingkatan Organisasi dan Komitmen

Tingkat Organisasi	Komitmen
Tingkat Pengambil Kebijakan	1. Harus menumbuh-kembangkan nilai-nilai budaya keselamatan
	2. Harus menetapkan tanggung jawab, wewenang dan



BATAN
- 44 -

Tingkat Organisasi	Komitmen
	kewajiban yang jelas untuk setiap individu dalam penanganan sikap dan perilaku terhadap keselamatan
	3. Harus menyediakan anggaran, individu yang kompeten dan sarana lain yang diperlukan dalam menumbuhkan-kembangkan budaya keselamatan
	4. Harus menempatkan tingkat manajer (bidang/bagian) pada posisi yang dapat menentukan keputusan organisasi
	5. Harus menyusun perencanaan budaya keselamatan yang terkoordinasi; dan penetapan perencanaan budaya keselamatan pada tingkat menejer (bidang/bagian);
	6. Harus melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut penerapan budaya keselamatan
Tingkat Manajer	7. Manajer harus melimpahkan tanggungjawab individu dipengaruhi garis kewenangan yang jelas dan khas;
	8. Manajer harus menjamin bahwa kegiatan kerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan dengan semestinya
	9. Manajer harus menjamin bahwa semua tugas telah dilaksanakan dengan semestinya. Manajer membentuk sistem untuk melakukan supervisi/pengawasan, pengendalian dan pemaksaan terhadap ketaatan dan kerapian
	10. Manajer harus menjamin bahwa para individunya benar-benar kompeten dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan pelatihan yang lebih luas, cukup memadai untuk menjamin bahwa seseorang memahami tugasnya
	11. Manajer harus mendorong dan memuji serta memberikan penghargaan yang setimpal terhadap sikap/perilaku yang terpuji yang dapat dijadikan contoh dalam masalah keselamatan
	12. Manajer harus berani mengambil tindakan disipliner. Sanksi hendaknya tidak diberlakukan sedemikian sehingga dapat berakibat seseorang lebih senang menyembunyikan kesalahan yang diperbuatnya daripada



BATAN
- 45 -

Tingkat Organisasi	Komitmen
	melaporkannya
Tingkat individu	13.Setiap individu harus memahami tugas, kewajiban dan tanggungjawabnya
	14.Setiap individu harus berkompeten dalam melaksanakan tugas, kewajiban & tanggungjawabnya
	15.Setiap individu harus mengetahui tanggungjawab rekan kerja (dalam tim ataupun yg diawasi)
	16.Setiap individu harus mengetahui persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja pada organisasinya
	17.Setiap individu harus mengetahui aturan keselamatan yang didasarkan pada peraturan, pedoman, Juklak-Juknis
	18.Setiap individu harus melaksanakan tugas dengan teliti, jelas, transparan, obyektif dan independen
	19.Setiap individu harus memiliki sifat jujur, bersahabat dan memberikan informasi yg bermanfaat dari orang lain
	20.Setiap individu harus melaporkan dan mendokumentasikan hasil tugas dan tanggungjawabnya
	21.Setiap individu harus berkoordinasi dalam tim dan pihak terkait

Anak Lampiran C

Model Pembobotan Penilaian Diri Budaya Keselamatan

C.1 Pendahuluan

Penilaian diri budaya keselamatan dengan pendekatan model pembobotan disusun berdasarkan faktor organisasional terhadap karakteristik dan atribut budaya keselamatan sesuai dengan arti pentingnya, relatif satu terhadap yang lain berdasarkan dampaknya terhadap kemampuan organisasi dalam menerapkan solusi masalah budaya keselamatan secara



berhasil. Pemberian skor terhadap atribut budaya keselamatan yang ditentukan diberi skor bobot penting dengan bobot 9 sampai dengan 65, dimana skor 65 dianggap paling penting.

Pendekatan yang dilakukan dalam pemberian skor tertinggi adalah sesuai dengan sikap penyempurnaan yang terus-menerus dan komitmen pimpinan yang dipertimbangkan sebagai faktor kunci sukses yang dapat memicu dan mempermudah terciptanya penguatan budaya keselamatan yang positif. Keadaan paling jelek adalah tentang keberadaan kerumaha-tanggaan yang tidak diperhatikan sama sekali.

Tabel C1 – Skor Faktor Organisasional dan Karakteristik Budaya Keselamatan

Faktor Organisasional	Bobot Maksimum
Keselamatan merupakan prioritas tertinggi, ditunjukkan dalam dokumentasi, komunikasi dan pengambilan keputusan	65
Manajer berkomitmen terhadap keselamatan dengan jelas	54
Keselamatan adalah pertimbangan utama dalam alokasi sumber daya	47
Terdapat kepemimpinan kegiatan terkait dengan keselamatan dengan melibatkan tingkatan manajemen	42
Manajemen memastikan bahwa terdapat individu yang cukup berkompetensi	35
Peran dan tanggung jawab secara jelas didefinisikan dan dipahami	31
Pertimbangan untuk semua jenis keselamatan, termasuk keselamatan industri dan keselamatan lingkungan terbukti	26
Kualitas proses yang baik, mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan <i>review</i>	20
Individu memiliki pengetahuan yang diperlukan dan pemahaman tentang proses kerja	16
<i>Housekeeping</i> dan kondisi-kondisi material mencerminkan komitmen yang tinggi	9

C.2 Penyusunan Skor Karakteristik dan atau Atribut Budaya Keselamatan



BATAN

- 47 -

Total skor dari gabungan semua atribut pada tiap karakteristik dijumlah untuk menyatakan skor maksimum setiap karakteristik yang ditentukan berdasarkan pembobotan yang bersesuaian dengan Tabel C2. Jumlah skor maksimum untuk seluruh karakteristik adalah 1000.

Untuk setiap atribut, nilainya akan dikatakan 'buruk' apabila atribut tersebut belum dipertimbangkan sama sekali di organisasi. Suatu atribut dikatakan bernilai 'kurang' apabila atribut tersebut telah dipertimbangkan secara reaktif. Suatu atribut bernilai 'cukup' apabila atribut tersebut telah dipertimbangkan, lalu dibuatkan prosedur pelaksanaannya, yang kemudian diterapkan di tingkatan organisasi yang diperlukan. Suatu atribut bernilai 'baik' apabila dalam melaksanakan atribut, organisasi telah dipandang melakukan perbaikan sistem. Suatu organisasi akan memiliki atribut yang bernilai 'baik sekali' apabila atribut tersebut telah terintegrasi dalam budaya organisasi dan menunjukkan tren peningkatan berkelanjutan.

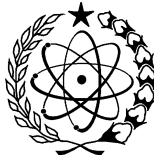
C.3 Tata kerja penilaian

Kertas kerja penilaian diri tersedia sebagai Tabel C3 yaitu Formulir Penilaian Atribut Budaya Keselamatan. Yang akan diisi pada formulir hanya yang berkenaan dengan atribut yaitu dengan nomor numerik sedangkan karakteristik dengan nomor huruf kapital tidak perlu. Formulir cukup diisi dengan tanda, misalnya × (tanda silang), untuk menyatakan pendapat atas setiap atribut yang bersesuaian.

Sesuai dengan pilihan yang dilakukan, skor ditentukan menurut nilai pada Tabel C3 untuk setiap atribut yang bersesuaian. Sebagai hasil adalah peringkat sesuai dengan pemerikatan yang ditentukan pada klausul C4.

Formulir penilaian tersusun sesuai dengan bentuk skala *Likert* maka setiap penetapan pilihan akan berarti sama dengan penetapan skala yang bersesuaian dengan skala 1 sampai dengan 5, selanjutnya pembahasan tambahan dapat dilakukan dengan analisis statistik, baik analisis deskriptif maupun analisis inferensi.

C.4 Pemeringkatan



BATAN
- 48 -

Hasil penilaian diri berdasarkan pembobotan ini dinyatakan dengan pemeringkatan terhadap hasil analisis bobot untuk setiap karakteristik dan atau atribut yang diperoleh dari lapangan. Klasifikasi pemeringkatan disusun sebagai pernyataan kualitatif dengan interval skor yang bersesuaian, sebagai berikut:

- Peringkat A (skor : 834 s.d. 1000)

Dalam peringkat ini instalasi atau fasilitas nuklir mempunyai kinerja keselamatan diatas ketentuan yang disyaratkan. Topik atau program kajian harus memenuhi dan secara konsisten melebihi persyaratan dan ekspektasi kinerja. Kinerja sifatnya tetap atau terus meningkat. Setiap permasalahan atau persoalan yang meningkat/timbul harus dan dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga persoalan ini tidak menyebabkan risiko terhadap kesehatan, keselamatan, lingkungan, atau kepatuhan dengan persyaratan keselamatan.

- Peringkat B (Skor : 667 s.d. 833)

Dalam peringkat ini instalasi atau fasilitas nuklir mempunyai kinerja keselamatan sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan. Topik atau program asesmen sesuai dengan kandungan atau tujuan dari persyaratan dan ekspektasi kinerja. Deviasi yang terjadi hanyalah deviasi yang minor dari persyaratan atau ekspektasi dari desain dan atau pelaksanaan program, tetapi deviasi tersebut tidak menyebabkan risiko terhadap kesehatan, keselamatan, keamanan, lingkungan, atau kepatuhan dengan persyaratan keselamatan.

- Peringkat C (Skor : 534 s.d. 666)

Dalam peringkat ini instalasi atau fasilitas nuklir mempunyai kinerja keselamatan dibawah ketentuan yang disyaratkan. Kinerja mengalami perubahan dan jatuh di bawah yang diekspektasikan, atau topik atau program asesmen mengalami deviasi dari kandungan atau tujuan dari persyaratan. Deviasi tersebut akan menyebabkan risiko terhadap kesehatan, keselamatan, keamanan, lingkungan, atau kepatuhan dengan persyaratan yang ada. Walaupun resiko tersebut masih rendah, perbaikan kinerja atau program diperlukan untuk mengatasinya, sehingga pemegang ijin harus segera mengambil tindakan perbaikan.

- Peringkat D (Skor : 400 s.d. 533)



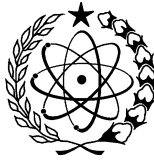
Topik atau program penilaian diri secara signifikan berada di bawah persyaratan atau dari bukti di lapangan kinerja keselamatannya rendah. Batas keselamatan dapat dikompromikan. Bila tidak ada tindakan perbaikan, maka kemungkinan besar akan menimbulkan ketidakefisienan dan berlanjut menimbulkan risiko terhadap kesehatan, keselamatan, keamanan, lingkungan, atau kepatuhan dengan persyaratan yang ada.

- Peringkat E (Skor : 0 s.d. 400)

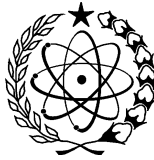
Bukti adanya ketidakefisienan, ketidakcukupan, tidak adanya kendali/kontrol terhadap topik atau program. Ini mengakibatkan sangat besarnya terjadinya risiko terhadap kesehatan, keselamatan, lingkungan. Pemenuhan persyaratan keselamatan sama sekali tidak dilakukan. Respon yang cepat dan tepat dari Badan Pengawas sangat diperlukan, dimana tindakan hukum harus diterapkan (tindakan penahanan atau pencabutan ijin dari pemegang ijin).

Tabel C2 – Skor karakteristik dan atribut budaya keselamatan

No	Karakteristik dan Atribut	Skor				
		Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Baik sekali
I	Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami					
	1. Keselamatan merupakan prioritas tertinggi, ditunjukkan dalam dokumentasi, komunikasi dan pengambilan keputusan.	4	13	26	43	65
	2. Keselamatan adalah pertimbangan utama dalam alokasi sumber daya	3	9	19	31	47
	3. Strategi keselamatan tercermin dalam rencana kerja organisasi.	3	9	18	29	44
	4. Individu yakin bahwa keselamatan dan hasil kegiatan berjalan beriringan	3	8	16	27	40
	5. Pendekatan jangka panjang untuk proaktif dan isu-isu keselamatan ditunjukkan dalam pengambilan keputusan	2	6	12	20	30



No	Karakteristik dan Atribut	Skor				
		Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Baik sekali
	6. Perilaku sosial sadar akan Keselamatan dan diterima/didukung (baik secara formal dan informal)	1	3	7	12	17
II	Kepemimpinan Dalam Keselamatan					
	7. Manajer berkomitmen terhadap keselamatan dengan jelas	4	11	22	36	54
	8. Komitmen terhadap keselamatan adalah jelas pada semua tingkatan manajemen	3	9	18	30	45
	9. Terdapat kepemimpinan kegiatan terkait dengan keselamatan dengan melibatkan tingkatan manajemen	3	8	17	28	42
	10. Keterampilan kepemimpinan secara sistematis dikembangkan/ditingkatkan	3	8	15	26	38
	11. Manajemen memastikan bahwa terdapat individu yang cukup berkompetensi	2	7	14	23	35
	12. Manajemen berusaha melibatkan peran aktif individu dalam meningkatkan keselamatan	2	6	11	19	28
	13. Dalam proses perubahan manajemen implikasi keselamatan dipertimbangkan	2	6	12	19	29
	14. Manajemen menunjukkan upaya terus menerus dalam keterbukaan dan mengkomunikasikan ke semua tingkatan dengan baik	2	5	9	15	23
	15. Manajemen memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada	1	4	8	14	21
	16. Hubungan antara manajer dan individu dibangun atas dasar kepercayaan	1	4	7	12	18
III	Akuntabilitas Keselamatan					
	17. Terdapat hubungan yang sesuai dengan badan pengawas, yang menjamin bahwa akuntabilitas keselamatan tetap dengan lisensi	3	9	18	29	44
	18. Peran dan tanggung jawab secara jelas didefinisikan dan dipahami	2	6	12	21	31
	19. Terdapat tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan prosedur	2	6	11	19	28
	20. Manajemen mendelegasikan tanggung jawab secara otoritas yang	1	4	8	14	21



No	Karakteristik dan Atribut	Skor				
		Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Baik sekali
	tepat untuk mewujudkan akuntabilitas yang jelas					
	21. Kepemilikan' untuk keselamatan jelas pada semua tingkat organisasi dan individu.	1	3	5	9	13
IV	Keselamatan Terintegrasi					
	22. Kepercayaan meresap pada organisasi	2	6	13	22	32
	23. Pertimbangan untuk semua jenis keselamatan, termasuk keselamatan industri dan keselamatan lingkungan terbukti	2	5	10	17	26
	24. Kualitas yang baik terrhadap dokumentasi dan prosedur	1	4	9	15	22
	25. Kualitas proses yang baik, mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan review.	1	4	8	13	20
	26. Individu memiliki pengetahuan yang diperlukan dan pemahaman tentang proses kerja	1	3	6	11	16
	27. Terdapat anggapan terhadap Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja	1	3	5	9	13
	28. Terdapat Kondisi kerja yang baik pada kondisi tekanan waktu, beban kerja dan stres	1	3	5	9	13
	29. Terdapat Kerja sama lintas interdisipliner dan fungsional dan kerja sama tim	1	2	4	7	10
	30. <i>Housekeeping</i> dan kondisi-kondisi material mencerminkan komitmen yang tinggi	1	2	4	6	9
V	Keselamatan merupakan penggerak pembelajaran					
	31. Sikap mempertanyakan berlaku di semua tingkat organisasi	2	6	11	19	28
	32. Pelaporan penyimpangan dan kesalahan terbuka	2	5	10	17	25
	33. Digunakan penilaian internal dan eksternal, termasuk penilaian diri.	1	4	8	13	20
	34. Digunakan pengalaman organisasi dan operasi (baik internal dan eksternal untuk fasilitas)	1	3	6	11	16
	35. Pembelajaran difasilitasi melalui kemampuan untuk mengenali dan	1	3	6	9	14



No	Karakteristik dan Atribut	Skor				
		Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Baik sekali
	mendiagnosis penyimpangan, dalam merumuskan dan menerapkan solusi serta memonitor efek dari tindakan korektif					
	36. Indikator kinerja keselamatan dipantau secara terus menerus, dievaluasi dan ditindaklanjuti	1	3	5	9	13
	37. Terdapat pengembangan sistematis kompetensi individu	1	2	4	6	10
	Total	67	200	400	667	1000

Tabel C3 – Formulir Penilaian Atribut Budaya Keselamatan



Unit kerja :
Identitas responden :
Jabatan responden :
Tanggal Survei :

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah kondisi yang anda nilai sangat sesuai untuk organisasi anda dengan tanda (√)

*) hanya diisi oleh petugas penilai

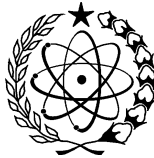
No	Atribut Budaya Keselamatan	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
I	Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami						
	1. Keselamatan merupakan prioritas tertinggi, ditunjukkan dalam dokumentasi, komunikasi						



No	Atribut Budaya Keselamatan	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	dan pengambilan keputusan						
	2. Keselamatan adalah pertimbangan utama dalam alokasi sumber daya						
	3. Strategi keselamatan tercermin dalam rencana kerja organisasi						
	4. Individu yakin bahwa keselamatan dan hasil kegiatan berjalan beriringan						
	5. Pendekatan jangka panjang untuk proaktif dan isu-isu keselamatan ditunjukkan dalam pengambilan keputusan						
	6. Perilaku sosial sadar akan Keselamatan dan diterima/didukung (baik secara formal dan informal)						
II	Kepemimpinan dalam keselamatan						
	7. Manajer berkomitmen terhadap keselamatan dengan jelas						
	8. Komitmen terhadap keselamatan adalah jelas pada semua tingkatan manajemen						
	9. Terdapat kepemimpinan kegiatan terkait dengan keselamatan dengan melibatkan tingkatan manajemen						
	10. Keterampilan kepemimpinan secara sistematis dikembangkan /ditingkatkan						
	11. Manajemen memastikan bahwa terdapat individu yg cukup berkompetensi						
	12. Manajemen berusaha melibatkan peran aktif individu dalam meningkatkan keselamatan						
	13. Dalam proses perubahan manajemen implikasi keselamatan dipertimbangkan						
	14. Manajemen menunjukkan upaya terus menerus dalam keterbukaan dan						



No	Atribut Budaya Keselamatan	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	mengkomunikasikan ke semua tingkatan dengan baik						
	15. Manajemen memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada						
	16. Hubungan antara manajer dan individu dibangun atas dasar kepercayaan						
III	Akuntabilitas keselamatan						
	17. Terdapat hubungan yang sesuai dengan badan pengawas, yang menjamin bahwa akuntabilitas keselamatan tetap dengan lisensi						
	18. Peran dan tanggung jawab secara jelas didefinisikan dan dipahami						
	19. Terdapat tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan prosedur						
	20. Manajemen mendelegasikan tanggung jawab secara otoritas yang tepat untuk mewujudkan akuntabilitas yang jelas						
	21. Kepemilikan untuk keselamatan jelas pada semua tingkat organisasi dan individu						
IV	Keselamatan terintegrasi						
	22. Kepercayaan meresap pada organisasi						
	23. Pertimbangan untuk semua jenis keselamatan, termasuk keselamatan industri dan keselamatan lingkungan terbukti						
	24. Kualitas yang baik terhadap dokumentasi dan prosedur						
	25. Kualitas proses yang baik, mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan review						
	26. Individu memiliki						



BATAN
- 56 -

Bibliografi

1. INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, Safety Culture, Safety Reports Series No. 75, INSAG-4, Vienna, (1997).
2. INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, Safety Culture In Nuclear Installation, Tecdoc No. 1329, Vienna (2002).
3. INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, Self-assesment of Safety Culture In Nuclear Installation, Tecdoc No. 1321, Vienna (2002).
4. INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, Developing Safety Culture In Nuclear Activities, Safety Reports Series No. 11, Vienna (1998).
5. INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, Safety Culture, Safety Reports Series No. 75, INSAG-15, Vienna, (1997).
6. INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY, The Management System for Nuclear Installation, Safety Guide No. GS-G-3.5, IAEA Safety Standards, Vienna (2009).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>

Noimor : B-027 /Un.02/DPPs/TU.00.2/02/2018 Yogyakarta, 08 Februari 2018
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
**Kepala Perpustakaan Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir
Yogyakarta**
Di -
Tempat.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Tesis) Program Magister (S2) bagi mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa berikut:

Nama : Sri Andayani
NIM : 1620010067
Program : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Semester : IV (Empat)
Tahun Akademik : 2017/2018
Judul Tesis :

**“PERANAN PROGRAM BUDAYA KESELAMATAN DALAM
MENDUKUNG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN SEKOLAH TINGGI
TEKNOLOGI NUKLIR YOGYAKARTA”**

Di bawah bimbingan dosen: **Dr. Nurdin Laugu, SS., MA.**

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Direktur,

Noorhaidil



BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI NUKLIR

Jl. Babarsari PO Box 6101 YKBB, Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 484085, 489716, Fax. (0274) 489715

Homepage : www.sttn-batan.ac.id E-mail: sttn@batan.go.id, sttn@sttn-batan.ac.id



Nomor : 966/BATAN/STTN/KS 00 01/04/2018

6 April 2018

Lampiran : -

Perihal : Penelitian a.n Sri Andayani.

Kepada Yth.

Direktur Pasca Sarjana

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Kementerian Agama Republik Indonesia

Jalan Marsda Adisucipto

Yogyakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B-0227/Un.02/DPPs/TU 00.2/02/2018 tanggal 8 Februari 2018 perihal permohonan penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Sri Andayani

NIM : 1620010067

Semester : IV (empat)

Program studi : Interdisciplinary Islamic studies

Judul : " Peranan Program Budaya Keselamatan dalam Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di Perpustakaan Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir Yogyakarta."

telah dilaksanakan di Unit Perpustakaan Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir dan telah berakhir pada tanggal 30 Maret 2018.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Ir. Noor Anis Kundari, MT.
NIP. 19610216 198801 2 005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sri Andayani
Tempat/ tgl. Lahir : Batee Tunggay/ 9 Oktober 1991
Nim : 1620010067
Alamat Rumah : Ds. Batee Tunggai, Kec. Samadua, Kab. Aceh Selatan
Nama Ayah : Yahya Harun
Nama Ibu : Syamsidar

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD N 2 Batee Tunggai, 2003
- b. SMP N 2 Samadua, 2006
- c. SMA N 2 Tapaktuan, 2009
- d. S-1 Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Ar-Raniry, 2014

2. Pendidikan Non-Formal

- a. Les Bahasa Inggris, Bee Course English Banda Aceh
- b. Pelatihan Bahasa, LPPMP PB UNY, 2015-2016

C. Riwayat Pekerjaan

1. Pustakawan Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry (2014-2015)

D. Prestasi/Penghargaan

1. Awardee LPDP tahun 2016-2018

E. Minat Keilmuan: *Information Science & Psychology*

1. Artikel

- a. Komunikasi Non-Verbal Pustakawan Sebagai Penyaji Informasi (Jurnal Libria UIN Ar-Raniry, 2017)
- b. Manajemen Arsip Digital dan ERMS (Jurnal Shaut al-Maktabah IAIN Imam Bonjol Padang)
- c. Kontribusi Tokoh Dalam Dunia Perpustakaan: Analisis Pemikiran G. Edward Evans Tentang Pengembangan Koleksi (Jurnal Libria UIN Ar-Raniry, 2018)

2. Penelitian

- a. Sumpah Pemuda Classsification System at Gelaran Ibuku Library (ICOASL Asia 2017)
- b. Penerapan Electronic Theses And Dissertations di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala (Jurnal Khizanah Al-Hikmah UIN Alaudin Makassar, 2017)
- c. Archive Management at Balai Arsip dan Tsunami Aceh (ICOLAIS UI, 2017)
- d. The Level of Library Promotion Effectiveness Through Instagram At The Library of UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (ICRL India, 2018)

Yogyakarta, 05 April 2018

Sri Andayani, S.IP