

GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN MENGGUNAKAN METODE NOSACQ – 50 DI PT X TAHUN 2025

Adinda Aura Putri¹, Eka Cempaka Putri^{2*}, Putri Handayani³, Ahmad Irfandi⁴

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul^{1,2,3,4}

*Corresponding Author : eka.putri@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Iklim keselamatan kerja dipahami sebagai pandangan kolektif para pekerja terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, pengukuran iklim keselamatan dilakukan menggunakan instrumen NOSACQ-50. Tujuan dari studi ini adalah untuk menggambarkan kondisi iklim keselamatan kerja di PT. X pada tahun 2025. Penelitian dilaksanakan selama periode April hingga Agustus 2025 dengan melibatkan 209 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen dan kemampuan manajemen memperoleh nilai 3,08 (kategori cukup baik), pemberdayaan manajemen sebesar 3,02 (cukup baik), keadilan manajemen 2,99 (cukup rendah), komitmen pekerja terhadap keselamatan 3,11 (cukup baik), prioritas keselamatan dan ketidaktoleransi terhadap bahaya 2,87 (cukup rendah), pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan 3,01 (cukup baik), serta kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja 3,15 (cukup baik). Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merekomendasikan agar pihak manajemen terus menyampaikan komitmennya terhadap keselamatan kerja kepada para pekerja melalui forum-forum seperti *safety talk* dan *safety meeting*..

Kata kunci : iklim keselamatan, kuesioner NOSACQ-50

ABSTRACT

Safety climate refers to the shared perception among workers regarding the policies, procedures, and safety practices implemented in the workplace. This study measured the safety climate using the NOSACQ-50 instrument. The objective was to describe the safety climate among workers at PT. X in 2025. The research was conducted from April to August 2025, involving 209 respondents. This was a quantitative descriptive study with a cross-sectional design, and primary data were collected through a questionnaire. The data were analyzed using univariate analysis. The results showed that the dimension of management commitment and ability scored 3.08 (fairly good), safety empowerment by management scored 3.02 (fairly good), management justice in safety scored 2.99 (fairly low), worker commitment to safety scored 3.11 (fairly good), safety prioritization and risk non-acceptance scored 2.87 (fairly low), learning, communication, and trust scored 3.01 (fairly good), and trust in the effectiveness of the safety system scored 3.15 (fairly good). Based on these findings, the researcher suggests that management should continuously communicate their safety commitment to employees through forums such as safety talks and safety meetings.

Keywords : safety climate, NOSACQ-50 questionnaire

PENDAHULUAN

Industri pelabuhan memegang peranan penting dalam mendukung logistik dan perdagangan, baik dalam skala nasional maupun internasional. Sebagai simpul utama berbagai moda transportasi, pelabuhan melibatkan aktivitas kompleks seperti pengoperasian crane, pergerakan kontainer, dan kendaraan berat, yang berlangsung dalam kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Selain fungsinya sebagai pusat bongkar muat, pelabuhan juga memiliki nilai strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan menjaga kedaulatan negara (Sains et al., 2022). Namun, sektor ini termasuk kategori berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Risiko-risiko tersebut dapat menyebabkan kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan saat bekerja. Oleh karena itu, implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kewajiban setiap perusahaan (Setyowati, 2024).

Data dari ILO tahun 2018 memperlihatkan bahwa sekitar 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan 86,3% disebabkan oleh penyakit akibat kerja dan sisanya oleh kecelakaan kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem manajemen K3, khususnya di sektor-sektor berisiko tinggi seperti pelabuhan, guna mengurangi dampak sosial, ekonomi, dan operasional yang ditimbulkan oleh insiden kerja (ILO, 2018). Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada 2021 tercatat 234.370 kasus kecelakaan kerja dengan 6.552 kematian, naik 5,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Tren ini berlanjut hingga 2022 dengan 265.334 kasus (Adiratna Yuli et al., 2022; BPJS Ketenagakerjaan, 2024). Pada Januari–Mei 2024, tercatat 162.327 kasus, dengan mayoritas melibatkan pekerja penerima upah (91,83%), sedangkan sisanya berasal dari sektor jasa konstruksi dan pekerja non-upah (Kemnaker, 2024). Umumnya, kecelakaan terjadi di tempat kerja, bersifat mendadak, dan berdampak pada kerugian material hingga korban jiwa (Sugiono et al., 2022).

PT X merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa logistik dengan rantai bisnis yang kompleks, mulai dari penanganan kontainer, pemeriksaan Bea Cukai, hingga distribusi ke area lain seperti JIC dan KOJA. Kegiatan ini melibatkan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, seperti TKBM, vendor, dan mitra lainnya. Banyaknya pihak yang terlibat menjadikan koordinasi serta penerapan standar keselamatan sebagai tantangan utama. Sebagai bentuk komitmen terhadap prinsip *zero accident*, perusahaan telah melaksanakan sejumlah langkah preventif, seperti inspeksi rutin, pelatihan keselamatan kerja, penggunaan wajib APD, serta persyaratan kepemilikan SIM B2 untuk pengemudi. Pemasangan spanduk, poster, dan rambu keselamatan juga dilakukan guna meningkatkan kesadaran pekerja akan pentingnya keselamatan kerja. Dari studi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan staf QHSSE dan pengisian kuesioner NOSACQ-50 oleh 17 pekerja, ditemukan bahwa empat dari tujuh dimensi iklim keselamatan memiliki skor rata-rata di bawah 3,00, yang tergolong cukup rendah dan menunjukkan perlunya perbaikan. Misalnya, dimensi komitmen manajemen terhadap keselamatan hanya mencetak rata-rata 2,79, dengan 34% responden memberikan nilai rendah. Dimensi kepemimpinan tingkat pertama memperoleh skor 2,86, sementara komunikasi dan keterbukaan tentang keselamatan sebesar 2,81, dan kesadaran serta refleksi pekerja terhadap keselamatan mencatat angka 2,89.

Masalah utama yang diidentifikasi adalah banyaknya pihak eksternal yang terlibat dalam operasional, yang menyebabkan ketidakteraturan dalam penerapan K3 akibat perbedaan pemahaman, kepentingan, dan latar belakang. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan pihak QHSSE, yang mengungkapkan bahwa pemahaman terhadap prosedur K3 masih rendah dan sosialisasi belum efektif, terutama di kalangan pekerja luar perusahaan. Oleh karena itu, penguatan koordinasi lintas pihak dan peningkatan pemahaman terhadap sistem K3 menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali. PT X menghadapi kendala dalam pengelolaan rambu keselamatan akibat kondisi lapangan yang terus berubah, seperti aktivitas bongkar muat dan penataan kontainer yang dinamis setiap harinya. Hal ini membuat penyesuaian posisi dan jenis rambu keselamatan harus dilakukan secara berkala, yang berujung pada ketidakkonsistenan dalam pengaturannya. Selain itu, sosialisasi prosedur K3 juga menjadi tantangan karena jadwal kerja yang padat dari pagi hingga sore tanpa waktu istirahat cukup, menyulitkan pelaksanaan pelatihan atau penyuluhan. Akibatnya, pemahaman serta kesadaran karyawan terhadap pentingnya K3 masih belum optimal.

Meski demikian, PT X telah menunjukkan komitmennya dalam membangun budaya keselamatan kerja melalui penyusunan prosedur dan kebijakan K3, penguatan dukungan

manajemen, alokasi anggaran khusus K3, pelaksanaan inspeksi rutin, serta penerapan *Pre Job Safety Meeting* (PJSM) untuk mengidentifikasi potensi bahaya sebelum pekerjaan dimulai. Namun hingga kini, PT X belum pernah melakukan pengukuran iklim keselamatan secara sistematis. Padahal, pemetaan yang akurat terhadap kondisi iklim keselamatan sangat penting sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan K3 yang lebih efektif dan berkelanjutan..

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena tidak dilakukan intervensi atau perlakuan khusus terhadap sampel yang diteliti, melainkan bertujuan untuk menggambarkan kondisi yang ada. Desain penelitian yang diterapkan adalah *cross sectional*. Data dikumpulkan melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dengan salah satu staf di divisi *Quality Health Safety Security and Environment* (QHSSE) serta melalui pengisian kuesioner oleh para pekerja. Sementara itu, data sekunder mencakup berbagai dokumen, file, dan arsip yang diperoleh dari pihak perusahaan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 209 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 209 orang. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Universitas Esa Unggul dengan nomor sertifikat 0925-07.051/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/VII/2025, yang dikeluarkan pada tanggal 8 Juli 2025.

HASIL

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja PT. X pada Tahun 2025

Gambaran mengenai iklim keselamatan kerja dianalisis melalui tujuh dimensi yang merujuk pada 50 pernyataan dalam kuesioner NOSACQ-50. Penilaian terhadap iklim keselamatan kerja diklasifikasikan ke dalam empat kategori, yaitu: Baik apabila skor lebih dari 3,30; Cukup Baik dengan skor antara 3,00 hingga 3,30; Cukup Rendah jika berada di kisaran 2,70 hingga 2,99; serta Rendah apabila skor kurang dari 2,70.

Tabel 1. Gambaran Distribusi Iklim Keselamatan Rata-Rata

Dimensi	Skor Rata-rata
Kemampuan dan komitmen untuk manajemen keselamatan	3.08
Pemberitahuan tentang manajemen keselamatan	3.02
Fairness dalam manajemen keselamatan	2.99
Komitmen karyawan terhadap keselamatan di tempat kerja	3.11
Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya	2.87
Pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan	3.01
Keyakinan pada sistem keselamatan kerja	3.15
Rata - Rata	3.03

Berdasarkan data pada tabel 1, rata-rata total skor iklim keselamatan kerja di PT X sebesar 3,03, yang menandakan bahwa kondisi keselamatan kerja berada pada kategori cukup baik secara keseluruhan. Nilai ini merupakan hasil rata-rata dari tujuh dimensi yang diukur, di mana dimensi Kepercayaan terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja mencatat skor tertinggi sebesar 3,15, sementara dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Ketidaktoleransi terhadap Risiko Bahaya memiliki skor terendah sebesar 2,87 dan masuk dalam kategori cukup rendah.

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja PT. X Tahun 2025 Berdasarkan Dimensi Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan

Dimensi komitmen dan kemampuan manajemen dalam keselamatan kerja diklasifikasikan ke dalam empat kategori penilaian, yaitu: Baik jika memperoleh skor di atas 3,30; Cukup Baik dengan skor antara 3,00 hingga 3,30; Cukup Rendah jika skornya berada pada rentang 2,70 hingga 2,99; dan Rendah apabila skornya kurang dari 2,70. Distribusi proporsi untuk dimensi ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Gambaran Iklim Keselamatan Kerja PT. X Tahun 2025 Berdasarkan Dimensi Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	35	16.7	3.08 (Cukup baik)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	138	66.0	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	36	17.2	
Total		209	100	

Berdasarkan distribusi yang ditampilkan pada tabel 2, diketahui bahwa rata-rata skor untuk aspek tanggung jawab dan kemampuan manajemen keselamatan adalah sebesar 3,08. Mayoritas pekerja berada dalam kategori Cukup Baik pada dimensi tersebut merupakan kategori dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan dengan proporsi tertinggi yaitu 66.0% (138 pekerja).

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja Berbasis Dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan di PT. X Tahun 2025

Dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan dikategorikan menjadi 4 kategori Kategori penilaian untuk dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan dibagi menjadi empat, yaitu: Baik apabila skor lebih dari 3,30; Cukup Baik jika skor berada antara 3,00 hingga 3,30; Cukup Rendah untuk skor antara 2,70 hingga 2,99; dan Rendah jika skornya kurang dari 2,70. Distribusi proporsi pada dimensi ini disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Gambaran Iklim Keselamatan berdasarkan Pemberdayaan Manajemen Keselamatan di PT. X pada Tahun 2025

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	49	23.4	3.02 (Cukup baik)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	122	58.4	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	38	18.2	
Total		209	100	

Berdasarkan distribusi tabel 3, dapat diketahui rata-rata skor dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan adalah 3,02. Proporsi pekerja yang memiliki kategori Cukup Baik merupakan kategori dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan dengan proporsi tertinggi yaitu 58.4% (122 pekerja).

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan Dimensi Keadilan Manajemen Keselamatan Untuk PT. X pada Tahun 2025

Dimensi keadilan manajemen keselamatan dikategorikan menjadi 4 kategori. Kriteria penilaian dibagi menjadi empat tingkat, yaitu: kategori Baik untuk skor di atas 3,30; Cukup Baik untuk skor antara 3,00 hingga 3,30; Cukup Rendah apabila skor berada di rentang 2,70 hingga 2,99; dan kategori Rendah untuk skor di bawah tabel 4 menunjukkan distribusi proporsi dimensi keadilan manajemen keselamatan.

Tabel 4. Jumlah Proporsi Dimensi Keadilan Manajemen Keselamatan di PT. X pada Tahun 2025

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	23	11.0	2.99 (Cukup rendah)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	89	42.6	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	97	46.4	
Total		209	100	

Berdasarkan distribusi tabel 4, dapat diketahui yaitu rata-rata skor dimensi keadilan manajemen keselamatan adalah 2.99. Proporsi pekerja dengan kategori Rendah merupakan kategori Rendah dimensi keadilan manajemen keselamatan dengan proporsi tertinggi yaitu 46.4% (97 pekerja).

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja di PT. X Tahun 2025 Berdasarkan Dimensi Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja

Dimensi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja dibagi menjadi empat kategori. Penilaian dimensi ini dibagi menjadi empat kategori., yakni: Baik apabila skor lebih dari 3,30; Cukup Baik jika berada pada rentang 3,00 hingga 3,30; Cukup Rendah untuk skor antara 2,70 hingga 2,99; dan Rendah bila skornya kurang dari 2,70. Distribusi proporsi untuk dimensi ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 1. Distribusi Proporsi Dimensi Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja di PT. X Tahun 2025

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	39	18.7	3.11 (Cukup baik)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	136	65.1	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	34	16.3	
Total		209	100	

Berdasarkan distribusi tabel 5, dapat diketahui Rata-rata skor pada dimensi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja mencapai 3,11. Kategori Cukup Baik menjadi kategori dengan proporsi tertinggi pada dimensi ini, yaitu sebesar 65,1% atau sebanyak 136 pekerja.

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan Dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Risiko Bahaya yang Tidak Dapat Ditoleransi di PT. X pada Tahun 2025

Dimensi Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya dikategorikan menjadi 4 kategori yaitu : Baik jika skor > 3.30, Cukup baik jika skor 3.00 -

3.30, Cukup rendah jika skor 2.70 – 2.99, dan Rendah jika skor <2.70. Distribusi proporsi Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya dapat ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 2. Jumlah Proporsi Dimensi yang Diprioritaskan Untuk Keselamatan Karyawan dan Risiko Bahaya yang Tidak Dapat Ditoleransi di PT. X pada Tahun 2025

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	31	14.8	2.87 (Cukup rendah)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	118	56.5	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	60	28.7	
Total		209	100	

Berdasarkan distribusi pada tabel 6, diketahui bahwa rata-rata skor untuk dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Ketidaktoleransi terhadap Risiko Bahaya adalah 2,87. Kategori dengan proporsi terendah dalam dimensi ini adalah kategori Rendah, yang mencakup 28,7% atau sebanyak 60 pekerja.

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan di PT. X Tahun 2025

Dimensi Pembelajaran, Komunikasi, dan Kepercayaan dibagi ke dalam Untuk dimensi ini, ada empat kategori skor: Baik jika skor melebihi 3,30; Cukup Baik jika skor antara 3,00 dan 3,30; Cukup Rendah jika skor antara 2,70 dan 2,99; dan Rendah jika skor kurang dari 2,70. Tabel 7 menunjukkan distribusi proporsi untuk masing-masing dimensi.

Tabel 7. Distribusi Proporsi Dimensi Komunikasi, Pembelajaran dan Kepercayaan di PT. X Tahun 2025

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	44	21.1	3.01 (Cukup Baik)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	147	70.3	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	18	8.6	
Total		209	100	

Berdasarkan distribusi tabel 7, dapat diketahui rata-rata skor dimensi Pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan adalah 3.01. Proporsi pekerja yang memiliki kategori Cukup baik merupakan kategori dimensi Pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan dengan proporsi tertinggi yaitu 70.3% (147 pekerja).

Gambaran Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan Keyakinan Bahwa Sistem Keselamatan Kerja PT. X Berfungsi dengan Baik pada Tahun 2025

Ada empat kategori dimensi kepercayaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas sistem keselamatan kerja yaitu: Baik apabila skor lebih dari 3,30; Cukup Baik jika berada pada rentang 3,00 hingga 3,30; Cukup Rendah untuk skor antara 2,70 hingga 2,99; dan Rendah bila skornya di bawah 2,70. Distribusi proporsi pada dimensi ini dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Jumlah Proporsi Dimensi Kepercayaan terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan Kerja di PT. X pada Tahun 2025

No.	Kategori	Jumlah	Percentase (%)	Mean Skor
1.	Baik memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan	71	34.0	3.15 (Cukup Baik)
2.	Cukup baik, dengan beberapa perbaikan	125	59.8	
3.	Cukup rendah, dengan keharusan perbaikan	0	0	
4.	Rendah, dengan keharusan perbaikan besar	13	6.2	
Total		209	100	

Berdasarkan data pada tabel 8, rata-rata skor untuk Kepercayaan terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja adalah 3,15, dan dikategorikan sebagai Cukup Baik menjadi kategori dengan jumlah pekerja terbanyak pada dimensi ini, yakni sebesar 59,8% atau sebanyak 125 orang.

PEMBAHASAN

Iklim Keselamatan di PT. X Tahun 2025

Hasil penelitian dengan metode NOSACQ-50 menunjukkan bahwa iklim keselamatan di PT.X memperoleh skor rata-rata 3,03 (kategori cukup baik), mencerminkan adanya penerapan kebijakan K3 seperti APD, pelatihan, dan prosedur HIRADC serta JSA, namun belum konsisten di seluruh unit. Beberapa kendala yang ditemukan meliputi penerapan prosedur yang situasional, rendahnya pelibatan pekerja dalam kebijakan K3, komunikasi yang dominan satu arah, serta hambatan pelaporan *near-miss* akibat ketakutan akan sanksi. Penguatan budaya keselamatan perlu dilakukan melalui penerapan prosedur yang konsisten, pengawasan berkala, penghargaan bagi unit disiplin, pelibatan pekerja dalam evaluasi K3, dan komunikasi dua arah yang partisipatif. Hal ini sejalan dengan Levovnik et al. (2025) yang menekankan pentingnya teladan manajemen, dan Alsahli et al. (2024) yang menyoroti perlunya menghilangkan hambatan psikologis dalam pelaporan insiden.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Dimensi Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan di PT. X pada Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan di PT.X memperoleh skor rata-rata 3,08 (kategori cukup baik) dengan 66% responden menilai positif namun masih memerlukan perbaikan. Secara formal, manajemen telah menunjukkan komitmen melalui *management walkthrough*, rapat, dan sosialisasi kebijakan HSE, namun di lapangan masih ditemukan ketidakkonsistennan penegakan aturan, seperti pelanggaran K3 yang tidak ditindak tegas. Pendekatan yang terlalu kaku dan langsung dibawa ke forum resmi dinilai sebagian pekerja mengurangi kenyamanan dan kepercayaan. Kondisi ini sejalan dengan Hertanto et al. (2023) yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap komitmen manajemen berpengaruh langsung terhadap *safety behavior*, serta Omidi et al. (2023) yang menekankan pentingnya *safety leadership* suportif untuk membangun *deep compliance*. Oleh karena itu, PT.X perlu mengombinasikan tindakan disiplin tegas dengan pembinaan personal, meningkatkan kapasitas *middle management* dalam komunikasi keselamatan, serta memperkuat mekanisme monitoring dan tindak lanjut pelanggaran secara cepat, adil, dan konsisten. Respons nyata dan berkesinambungan akan memperkuat budaya keselamatan sebagai nilai bersama di seluruh lini organisasi.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan di PT. X pada Tahun 2025

Dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan di PT.X memperoleh skor rata-rata 3,02 (kategori cukup baik) dengan 58,4% responden menilai positif namun masih memerlukan perbaikan. Meskipun manajemen telah menjalankan program seperti HSE Plan, PJSM, rapat P2K3, dan *coordination meeting*, pekerja merasa partisipasi mereka dalam penyusunan kebijakan keselamatan masih terbatas, khususnya pada tahap perencanaan strategis. Pelibatan yang ada cenderung bersifat operasional dan belum menyentuh aspek pengambilan keputusan penting, sehingga menimbulkan kesenjangan persepsi antara manajemen dan pekerja. Sejalan dengan Ajmal et al. (2022) yang menekankan pentingnya keterlibatan pekerja, pelatihan, dan komunikasi dua arah untuk meningkatkan kepatuhan dan partisipasi keselamatan, PT.X disarankan mengembangkan model partisipasi terbatas yang sesuai dengan struktur *top-down*. Pekerja dapat dilibatkan sebagai kontributor teknis pada SOP, HIRADC, atau penyempurnaan pelatihan keselamatan melalui forum terstruktur seperti FGD atau *task force*. Selain itu, perlu sistem formal penerimaan dan tindak lanjut saran pekerja dengan umpan balik yang transparan, serta penguatan peran *middle management* sebagai penghubung antara pekerja dan manajemen. Langkah ini akan meningkatkan rasa kepemilikan pekerja terhadap sistem K3, memperkecil kesenjangan komunikasi, dan mendorong budaya keselamatan yang lebih inklusif.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Keadilan Manajemen Keselamatan di PT. X Tahun 2025

Dimensi keadilan manajemen keselamatan di PT.X memperoleh skor rata-rata 2,99 (kategori cukup rendah) dengan 46,4% responden menilai rendah, menunjukkan perlunya perbaikan. Meskipun manajemen telah memberi penghargaan seperti *Best Employee* dan *Free LTI Reward*, sebagian pekerja masih merasa takut melaporkan *near-miss* karena khawatir disalahkan atau diberi sanksi. Proses investigasi dinilai kurang melibatkan pihak terkait, sehingga menimbulkan kesan mencari kesalahan dibanding mencari solusi. Sejalan dengan Inagaki et al. (2024) dan Pedrosa et al. (2025), pelaporan *near-miss* yang dikelola dengan baik dan melibatkan pekerja dapat memperkuat budaya keselamatan yang inklusif. Oleh karena itu, PT.X disarankan menerapkan sistem pelaporan non-punitif, menyediakan saluran pelaporan aman dan anonim, serta menyosialisasikan bahwa laporan digunakan untuk perbaikan, bukan hukuman. Pelibatan pekerja dalam investigasi insiden, forum diskusi pasca-insiden yang bersifat edukatif, dan apresiasi bagi pelapor aktif juga direkomendasikan untuk menghilangkan hambatan psikologis, memperkuat rasa keadilan, dan mendorong partisipasi aktif dalam pencegahan kecelakaan kerja.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Dimensi Komitmen Pekerja Untuk Keselamatan Kerja di PT. X Tahun 2025

Dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja di PT.X memperoleh skor rata-rata 3,11 (kategori cukup baik) dengan 65,1% responden menilai positif. Temuan menunjukkan sebagian pekerja telah menunjukkan keterlibatan aktif seperti mengenakan APD secara sukarela, saling mengingatkan, dan melaporkan kondisi berbahaya, namun masih ada yang memandang keselamatan hanya sebagai tanggung jawab manajemen atau HSE. Sebanyak 37,3% responden menilai rekan kerja mereka tidak menangani risiko secara serius, yang mengindikasikan masih lemahnya kesadaran kolektif terhadap pencegahan bahaya. Sejalan dengan Levovnik et al. (2025) dan Djunaidi et al. (2024), partisipasi pekerja akan meningkat jika keselamatan dipahami sebagai nilai bersama dan tanggung jawab kolektif. Oleh karena itu, PT.X disarankan memperkuat edukasi dan pelatihan K3 secara berkala, membangun sistem apresiasi bagi perilaku proaktif dalam menangani risiko, serta menumbuhkan budaya saling mengingatkan tanpa sikap menghakimi. Respons nyata terhadap laporan risiko juga penting

untuk menumbuhkan rasa kepemilikan pekerja terhadap keselamatan bersama, sehingga pencegahan risiko menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari di seluruh lini organisasi.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya di PT. X pada Tahun 2025

Dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya di PT.X memperoleh skor rata-rata 2,87 (kategori cukup rendah) dengan 28,7% responden menilai rendah. Temuan menunjukkan masih adanya toleransi terhadap perilaku kerja berisiko, anggapan bahwa risiko adalah hal wajar, dan *near miss* sering diabaikan. Sebanyak 40,7% responden bahkan menyatakan tidak keberatan terhadap perilaku berbahaya selama tidak terjadi kecelakaan, mencerminkan lemahnya internalisasi prinsip *zero tolerance*. Faktor penyebabnya antara lain tekanan target kerja, kebiasaan pola kerja informal, dan kurangnya kesadaran akan pencegahan dini.

Sejalan dengan Moore, (2024) toleransi terhadap tindakan tidak aman berpotensi melemahkan budaya keselamatan dan meningkatkan risiko kecelakaan serius. Oleh karena itu, PT.X disarankan menerapkan strategi *zero tolerance* melalui sosialisasi rutin, *safety talk*, kampanye berbasis studi kasus, dan *safety walkdown* berkala. Sistem evaluasi kinerja perlu menyeimbangkan produktivitas dan kepatuhan K3, disertai penghargaan bagi unit yang konsisten menerapkan prosedur keselamatan. Pelibatan pekerja dalam penyusunan SOP realistik juga penting agar keselamatan dipahami sebagai bagian integral dari kelancaran operasional, bukan hambatan, sehingga budaya kerja aman dapat terbentuk secara berkelanjutan.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan di PT. X Tahun 2025

Dimensi pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan di PT.X memperoleh skor rata-rata 3,01 (kategori cukup baik) dengan 70,3% responden menilai positif. Temuan menunjukkan komunikasi keselamatan relatif terbuka, namun belum optimal karena sebagian pekerja masih enggan membahas isu keselamatan atau melaporkan *near-miss* akibat kekhawatiran terhadap respons negatif. Sebanyak 32,1% responden menyatakan diskusi keselamatan jarang dilakukan, yang berdampak pada terbatasnya pembelajaran kolektif dari insiden maupun potensi bahaya. Sejalan dengan Pacenko et al. (2024), efektivitas budaya keselamatan dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terbuka dan sistematis antar level organisasi. PT.X disarankan membiasakan diskusi keselamatan rutin, seperti briefing harian atau sesi mingguan, memfasilitasi *lesson learned* pasca-insiden, serta menyediakan saluran umpan balik yang aman. Tindak lanjut terhadap setiap masukan pekerja perlu dijamin untuk membangun rasa percaya, mendorong partisipasi aktif, dan memperkuat budaya keselamatan yang kolaboratif serta berkelanjutan.

Iklim Keselamatan Berdasarkan Dimensi Kepercayaan terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja di PT. X Tahun 2025

Dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja di PT.X memperoleh skor rata-rata 3,15 (kategori cukup baik), tertinggi di antara seluruh dimensi, dengan 59,8% responden menilai positif. Kepercayaan ini dibangun melalui penyediaan APD, pelatihan, SOP, inspeksi, dan briefing rutin. Namun, sebagian pekerja menilai tindak lanjut audit keselamatan belum maksimal, cenderung parsial, lambat, dan kurang melibatkan pekerja, sehingga audit dipersepsikan sebagai formalitas. Sebanyak 34,0% responden bahkan menilai audit tidak berdampak nyata terhadap keselamatan. Sejalan dengan Xie et al. (2023), keterlibatan aktif pekerja dalam evaluasi dan tindak lanjut K3 dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap sistem keselamatan. Oleh karena itu, PT.X disarankan memperkuat *follow-up* audit secara menyeluruh

dan tepat waktu, melibatkan pekerja dalam proses evaluasi, serta menyosialisasikan hasil dan progres tindak lanjut secara terbuka melalui forum keselamatan. Pendekatan partisipatif seperti *walkthrough* bersama perwakilan pekerja dan diskusi pasca-audit akan membangun kepercayaan, meningkatkan kepedulian, dan memperkuat komitmen kolektif terhadap budaya keselamatan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penilaian iklim keselamatan kerja di PT. X pada tahun 2025, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,03 yang tergolong dalam kategori Cukup Baik. Sebagian besar dimensi menunjukkan hasil yang mendukung pencapaian iklim keselamatan kerja yang positif, seperti *Komitmen dan Kemampuan Manajemen* (3,08), *Pemberdayaan Manajemen* (3,02), *Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja* (3,11), *Pembelajaran, Komunikasi, dan Kepercayaan* (3,01), serta *Kepercayaan terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan Kerja* (3,15), yang seluruhnya berada dalam kategori Cukup Baik. Namun demikian, terdapat dua dimensi yang masih tergolong Cukup Rendah, yaitu *Keadilan Manajemen terhadap Keselamatan* (2,99) dan *Prioritas Keselamatan serta Ketidaktoleransi terhadap Risiko Bahaya* (2,87). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum iklim keselamatan kerja di PT. X cukup baik, masih diperlukan perbaikan terutama dalam aspek keadilan manajerial dan penegakan prioritas keselamatan terhadap potensi risiko bahaya di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, masukan dan bantuan kepada dosen pembimbing, sahabat, keluarga serta pihak PT. X yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, terutama responden yang telah bersedia menjadi sampel pada penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Adiratna Yuli, S. M. H., Dr. dr. Astono Sudi, M., Fertiaz Muhammad, S. K. M. M. K., Subhan, S. T. , M. M., Sugistria Opie Adee Cut, S. T., Prayitno Hadi, S. T., Khair Ikhsanul Rinaldi, S. T., Brando Arnes, S. T., & Putri Adika Beti, S. K. M. (2022). Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022.
- Alamoudi, M. (2022). *The Integration of NOSACQ-50 with Importance-Performance Analysis Technique to Evaluate and Analyze Safety Climate Dimensions in the Construction Sector in Saudi Arabia*. *Buildings*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/buildings12111855>
- Asokawati, A., Nurwathi, & Supriatna, D. (2023). Analisis Iklim Keselamatan Kerja Menggunakan Metode *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire-50 (Nosacq-50)* Analisis Iklim Keselamatan Kerja Menggunakan Metode *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire-50 (Nosacq-50)* (Studi Kasus: Kawasan Sains Dan Teknologi Tamansari Bandung).
- Aziz, A. M. H., Djunaidi, Z., Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, D., Kesehatan Masyarakat, F., & Indonesia, U. (2022). Kajian Literatur Sistematis Model Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan (*Safety Culture Maturity*)
- Semnasti, W. M. S., Febiyani, A., & Semnasti, A. Y. P. (2023a). Evaluasi *Safety Climate* Menggunakan Metode Nosacq-50 Pada Bagian Produksi Di Bjm Upvc. *Waluyo Jatmiko Proceeding*, 201–210. <https://doi.org/10.33005/wj.v16i1.7>

- Setiawan, I. C., Nopiyanti, E., & Susanto Joko, A. (2017). Analisis Hubungan *Safety Climate* Dengan *Safety Behavior* Pada Pekerja Konstruksi Proyek Apartemen El-Centro, Pt Totalindo Eka Persada, Bogor. In Jurnal Kesehatan Masyarakat (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>
- Setiono, B. A., Ketatalaksanaan, J., & Niaga, P. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur (*Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT. Pelindo III (Persero) East Java Province*).
- Setyowati, D. L. (2024). Buku Digital-Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Informal. <https://www.researchgate.net/publication/380572537>
- Sikumbang, N., Utama, W. P., Sesmiwati, S., & Jumas, D. Y. (2022). Model Pengukuran Faktor Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) Konstruksi: Studi Kasus Proyek Jalan di Sumatera Barat. Jurnal Teknik Sipil, 28(3), 359–370. <https://doi.org/10.5614/jts.2021.28.3.13>
- Sugiono, S. M., Khotimah, K., & Rudaningtyas Fadilla, U. (2022). Sugiono, Faktor-faktor yang Mempengaruhi K3 pada Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Analis Di Laboratorium Pt. Envilab Indonesia Gresik Jawa Timur Tahun 2022.
- Supardi, S., & Nasution, K. D. (2020). Hubungan Perilaku Keselamatan Dan Iklim Keselamatan Terhadap Kinerja Keselamatan Pada Perusahaan Kontraktor Pertambangan.