

Periode : Semester Ganjil
Tahun : 2023
Skema Penelitian : Mandiri
Tema RIP Penelitian : Penerapan Budaya K3

LAPORAN AKHIR PENELITIAN MANDIRI

**“GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN PADA PEKERJA GENERASI
MILENIAL PT.X TAHUN 2022”**



Oleh :

Ketua : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK (0321018803)
Anggota : 1. Cut Alia Keumala Muda, SKM, M.K.K.K (03007068103)
2. Veza Azteria, S.Si, M.Si (1129108701)
Mahasiswa : 1. Hani Astri (20180301072)
2. Andre Oktadian (20180301015)
3. Lely Inriani (20180301075)

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

2023

**Halaman Pengesahan Laporan Akhir
Penelitian Akhir
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : Gambaran Iklim Keselamatan Pada Pekerja Generasi Milenial PT.X Tahun 2022
2. Nama Mitra Sasaran : PT.X
3. Ketua tim :
 - a. Nama : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK
 - b. NIDN : 0321018803
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor (200)
 - d. Fakultas/ Prodi : Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
 - e. Bidang Keahlian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 - f. Telepon : -
 - g. Email : fierdania@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 2 orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : -
6. Lokasi Kegiatan Mitra : DKI Jakarta
7. Periode/ waktu Kegiatan : Agustus-Oktober 2022
8. Luaran yang akan dihasilkan : Jurnal Nasional Terakreditasi
9. Usulan/ Realisasi Anggaran : Rp 2.000.000,-

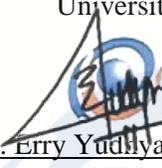
Menyetujui,
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan
Universitas Esa Unggul


(Prof. Dr. Apt. Aprilita Rina Yanti Eff, M.Biomed)
NIDN : 0318046802

Jakarta, 3 Januari 2023
Ketua Peneliti,


(Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK)
NIDN : 0321018803

Menyetujui,
Kepala LPPM
Universitas Esa Unggul


(Dr. Erry Yudhya Mulyani, S.Gz, M.Sc)
NIK : 209100388

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

Judul Penelitian : Gambaran Iklim Keselamatan Pada Pekerja Generasi Milenial
PT.X Tahun 2022

1) Tim peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/ Minggu)
1.	Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns, M.KKK	Ketua	Kesehatan Masyarakat- Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Universitas Esa Unggul	5
2.	Cut Alia Keumala Muda, S.K.M,M.K.K.K	Anggota	Kesehatan Masyarakat- Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Universitas Esa Unggul	5
3.	Veza Azteria, S.Si, M.Si	Anggota	Kesehatan Masyarakat- Lingkungan	Universitas Esa Unggul	5

2) Objek Penelitian : Pekerja di PT.X

3) Masa Pelaksanaan :

Mulai : Agustus 2022

Berakhir : Oktober 2022

4) Usulan Biaya :

Tahun ke-1 : Rp 2.000.000,-

5) Lokasi Penelitian : PT. X

6) Instansi yang Terlibat : PT. X

7) Temuan yang ditargetkan :

Identifikasi iklim keselamatan/ persepsi pekerja tentang penerapan K3 di tempat kerja menggunakan kuesioner NOSACQ-50

8) Kontribusi Mendasar Pada Suatu Bidang Ilmu :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran penerapan budaya K3 berdasarkan aspek pekerja.Kesehatan di Tempat Kerja (PKDTK)

9) Jurnal Ilmiah yang menjadi Sasaran : Jurnal Forum Ilmiah Universitas Esa

Unggul

10) Rencana Luaran berupa jasa, metode, model, sistem, produk/ barang, paten atau luaran lainnya yang ditargetkan :

- a) Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- b) Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Terakreditasi, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- c) Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi, tahun ke-1 Target : Proses Submit
- d) Pemakalah dalam Pertemuan Ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- e) Pemakalah dalam Pertemuan Ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- f) *Keynote Speaker* dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target : belum/tidak ada
- g) *Keynote Speaker* dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- h) *Visiting Lecturer internasional*, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- i) Paten, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- j) Paten Sederhana, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- k) Hak Cipta, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- l) Merk Dagang, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- m) Rahasia Dagang, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- n) Desain Produk Industri, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- o) Indikasi Geografis, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- p) Perlindungan Varietas Tanaman, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- q) Perlindungan Topografi Sirkuit, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- r) Teknologi Tepat Guna, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- s) Model/ Purwarupa/ desain/ Karya Seni/ Rekayasa Sosial, tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- t) Buku Ajar (ISBN), tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada
- u) Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT), tahun ke-1 Target : belum/ tidak ada

DAFTAR ISI

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TIM PELAKSANA DAN TUGAS	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Permasalahan	3
3. Tujuan Penelitian	3
4. Manfaat Penelitian	4
5. Hasil yang diharapkan	4
BAB II RENTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI	6
1. Renstra Perguruan Tinggi	6
2. Peta Jalan	7
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	8
1. Tinjauan Pustaka	Error! Bookmark not defined.
2. Landasan Teori	11
3. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV METODE PENELITIAN	12
1. Bahan dan Alat Penelitian	12
2. Waktu dan Tempat	12
3. Prosedur penelitian	12
4. Teknik Pengumpulan Data	12
5. Analisis Data	12
6. Jadwal Penelitian	13
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	14
1. Univariat	Error! Bookmark not defined.
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	20
1. Kesimpulan	20

2. Saran	20
DAFTAR PUSTAKA	21
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Ui

Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Ui



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian Tahunan.....	4
Tabel 4.1 Jadwal Penelitian.....	13

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Teori.....11

Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

DAFTAR TIM PELAKSANA DAN TUGAS

1. Ketua Pelaksana :
Nama : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK
NIDN : 0321018803
Jabatan Fungsional : Lektor (200)
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
Tugas : Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian

2. Anggota :
Nama : Cut Alia Keumala Muda, S.K.M, M.K.K.K
NIDN : 0307068103
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
Tugas : Terlibat dalam perencanaan penelitian

3. Anggota :
Nama : Veza Azteria, S.Si, M.Si
NIDN : 11291087
Jabatan Fungsional : Lektor (200)
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
Tugas : Terlibat dalam perencanaan penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Konsep keilmuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ditujukan untuk pengelolaan bahaya dan risiko di tempat kerja sehingga dapat mewujudkan sistem kerja yang sehat dan selamat, baik bagi pekerja, organisasi, proses kerja dan lingkungan (Alli, 2018). Penerapan K3 di tempat kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, antara lain pendekatan sistem, pendekatan *engineering* dan pendekatan perilaku (Syaaf, 2011). Perilaku pekerja merupakan aspek penting yang menjadi perhatian para ahli di bidang K3 karena berdasarkan teori Heinrich, sekitar 80% insiden di tempat kerja disebabkan secara langsung oleh perilaku tidak aman (*unsafe act*) (Sridharan, 2022). Pendekatan perilaku terus berkembang dari waktu ke waktu, menjadi satu bagian dalam konsep budaya keselamatan (*safety culture*) (Cooper, 2018).

Budaya keselamatan merupakan sebuah perspektif tentang keyakinan akan jaminan keselamatan di sebuah tempat kerja. Budaya keselamatan setidaknya tersusun atas tiga aspek utama yang saling berkaitan yakni iklim keselamatan, perilaku berbasis keselamatan dan sistem manajemen keselamatan (Cooper, 2018). Iklim keselamatan merupakan persepsi bersama antara pekerja dan manajemen terhadap komitmen, kebijakan serta berbagai program dan implementasi terkait keselamatan di tempat kerja, jika iklim kerja sebuah perusahaan berada pada kategori baik menandakan budaya keselamatan dalam perusahaan tersebut berjalan menuju arah yang positif (Hasibuan & Lubis, 2018). Iklim keselamatan dapat menentukan sejauh mana kontribusi keselamatan kerja di dalam proses kerja secara umum (Hartaningrum, Muallifatul & Haidar, 2017). Iklim keselamatan kerja mempunyai peranan penting terhadap pembentukan budaya keselamatan di tempat kerja melalui sikap (*attitudes*) yang diekspresikan dalam perilaku keselamatan (*safety behavior*) setiap pekerja (Sukapto, Djojosebroto & Christian, 2019).

Pengukuran iklim keselamatan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa instrumen, salah satunya adalah *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50). NOSACQ-50 merupakan alat ukur iklim keselamatan yang ditemukan oleh peneliti keselamatan dari wilayah Nordik yang telah teruji validitasnya. NOSACQ-50 telah menjadi alat yang dipercaya oleh berbagai organisasi internasional dan perusahaan dalam memprediksi motivasi *safety*, tingkat keselamatan kerja yang dirasakan pekerja, serta perilaku pekerja sendiri. NOSACQ-50 terdiri dari lima puluh pertanyaan yang mencakup tujuh dimensi yakni Prioritas Manajemen Terhadap Keselamatan Kerja, Dukungan Partisipasi Manajemen Terhadap Iklim Keselamatan, Keadilan Manajemen Terhadap Pekerja tentang Keselamatan Kerja, Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja, Prioritas Keselamatan Pekerja dan Pengelolaan Bahaya dan Risiko di Tempat Kerja, Pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja serta Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja.. Kesimpulan dari perhitungan iklim keselamatan menggunakan instrumen NOSACQ-50 terbagi menjadi empat kategori yakni baik (jika nilai rata-rata $\geq 3,3$), cukup baik (jika nilai rata-rata berada pada rentang 3-3,29), cukup rendah (jika nilai rata-rata berada pada rentang 2,7-2,99) dan rendah (jika nilai rata-rata $< 2,7$) (Kines, P., etc, 2011).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Zulfirman pada Tahun 2021 tentang analisis iklim keselamatan di sebuah perusahaan di Balikpapan-Kalimantan Timur dapat diketahui bahwa terdapat tiga dimensi iklim keselamatan yang memiliki skor rata-rata di bawah 3,3 yakni dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan kerja, dimensi keadilan manajemen keselamatan kerja dan dimensi prioritas keselamatan pekerja disertai tidak toleransinya risiko bahaya (Zulfirman & Djunaidi, 2021). Studi yang dilakukan oleh Annisa pada Tahun 2021 tentang survey iklim keselamatan di sebuah perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa iklim keselamatan berada di tingkat yang baik di mana dimensi komitmen manajemen memiliki nilai paling baik (Annisa & Lestari, 2021). Pada Tahun 2020, Fargnoli dan Lombardi melakukan studi tentang iklim keselamatan berdasarkan NOSACQ-50 di sebuah perusahaan bidang pertanian di Italia, di mana hasil studi menunjukkan bahwa iklim keselamatan

responden berada pada tingkat yang rendah terutama pada dimensi komitmen keselamatan dan prioritas dalam pengelolaan bahaya dan risiko (Fargnoli & Lombardi, 2020). Berdasarkan ketiga hasil studi di atas dapat disimpulkan bahwa mengetahui nilai iklim keselamatan termasuk dimensinya dapat menjadi evaluasi terkait penerapan K3 dalam organisasi khususnya berdasarkan perspektif sumber daya manusianya.

PT. X merupakan sebuah perusahaan jasa konstruksi di Jakarta Pusat yang memiliki banyak pekerja generasi milenial. Pekerja Generasi Milenial merupakan angkatan kerja terbesar di Indonesia (Ali & Purwandi, 2016). Pekerja generasi milenial adalah yang berusia pada rentang 20-40 Tahun saat studi ini dilaksanakan. Generasi pekerja milenial dikenal sebagai pekerja dengan tingkat kreatifitas yang tinggi yang membutuhkan ruang untuk produktifitas dan jaminan kenyamanan serta kepastian akan jaminan keselamatan dan kesehatan kerjanya (Perspectives, 2019). Penelitian tentang iklim keselamatan dilakukan untuk mengetahui dan mengevaluasi implementasi keselamatan kerja berdasarkan persepsi pekerja milenial di PT.X.

2. Permasalahan

PT. X merupakan sebuah perusahaan jasa konstruksi di Jakarta Pusat yang memiliki banyak pekerja generasi milenial. Pekerja generasi milenial adalah yang berusia pada rentang 20-40 Tahun saat studi ini dilaksanakan. Penelitian tentang iklim keselamatan dilakukan untuk mengetahui dan mengevaluasi implementasi keselamatan kerja berdasarkan persepsi pekerja milenial di PT.X.

3. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja generasi milenial PT.X Tahun 2022

2. Tujuan Khusus

Mengetahui gambaran iklim keselamatan di PT.X berdasarkan dimensi keselamatan pada NOSACQ-50

4. Manfaat Penelitian

1) Bagi PT. X

Memberikan informasi tentang gambaran iklim keselamatan pada pekerja generasi milenial di PT.X sehingga dapat menjadi masukan perusahaan dalam rangka pembentukan sistem dan budaya K3

2) Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan tentang gambaran iklim keselamatan sehingga dapat meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya penerapan sistem dan budaya keselamatan di tempat kerja

3) Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengkaji lebih mendalam tentang penerapan sistem dan budaya keselamatan di tempat kerja

5. Hasil yang diharapkan

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian Tahunan

No.	Jenis Luaran				Indikator Capaian
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS
1.	Artikel Ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi	-	-	tidak ada
		Nasional terakreditasi	-	-	tidak ada
		Nasional tidak terakreditasi	Jurnal Forum Ilmiah UEU	-	Proses <i>submit</i>
2.	Artikel Ilmiah dimuat di <i>prosiding</i>	Internasional terindeks	-	-	tidak ada
		Nasional	-	-	tidak ada
3.	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional	-	-	tidak ada
		Nasional	-	-	tidak ada
4.	<i>Visiting Lecturer</i>	Internasional	-	-	tidak ada
5.	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Paten	-	-	tidak ada
		Paten Sederhana	-	-	tidak ada
		Hak Cipta	-	-	tidak ada
		Merek Dagang	-	-	tidak ada
		Rahasia Dagang	-	-	tidak ada

No.	Jenis Luaran			Indikator Capaian	
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS
		Desain produk industri	-	-	tidak ada
		Indikasi Geografis	-	-	tidak ada
		Perlindungan Varietas Tanaman	-	-	tidak ada
		Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu	-	-	tidak ada
6.	Teknologi Tepat Guna		-	-	tidak ada
7.	Model/ Purwarupa/ desain/ karya Seni/ Rekayasa Sosial		-	-	tidak ada
8.	Buku Ajar (ISBN)		-	-	tidak ada
9.	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)				

BAB II
RENTRA DAN PETA JALAN
PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

1. Renstra Perguruan Tinggi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Esa Unggul (UEU) adalah unsur pelaksana akademik yang mengkoordinasi, memantau, dan menilai pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh Dosen, baik secara mandiri maupun kelompok. LPPM UEU memfasilitasi segala bentuk kegiatan kerjasama penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

LPPM UEU telah berpartisipasi pada kegiatan Pengabdian Masyarakat baik yang diselenggarakan oleh DRPM Kemenristek Dikti, Lembaga Pemerintah lainnya yang ada di dalam dan luar negeri. Adapun topik-topik Pengabdian Kepada Masyarakat yang diangkat menyesuaikan pada penerapan atau kajian aspek sumber daya yang berhubungan dengan Pendidikan, Sosial dan Budaya, Lembaga, Teknologi Informasi untuk mendukung kebijakan. Dalam melaksanakan strategi Program Pengabdian Kepada Masyarakat UEU memiliki Rencana Strategis Pengabdian Kepada Masyarakat periode 2017 – 2021 yang meliputi 7 (tujuh) Tema Sentral yang menjadi unggulan UEU, yaitu pada masalah:

- 1) Pengentasan Kemiskinan (*Poverty Alleviation*) dan Ketahanan & Keamanan Pangan (*Food Safety & Security*)
- 2) Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (*New And Renewable Energy*)
- 3) Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi & Obat-Obatan (*Health, Tropical Diseases, Nutrition & Medicine*)
- 4) Penerapan Pengelolaan Bencana (*Disaster Management*) dan Integrasi Nasional & Harmoni Sosial (*Nation Integration & Social Harmony*)
- 5) Implementasi Otonomi Daerah & Desentralisasi (*Regional Autonomy & Decentralization*)
- 6) Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif (*Arts & Culture/ Creative*)

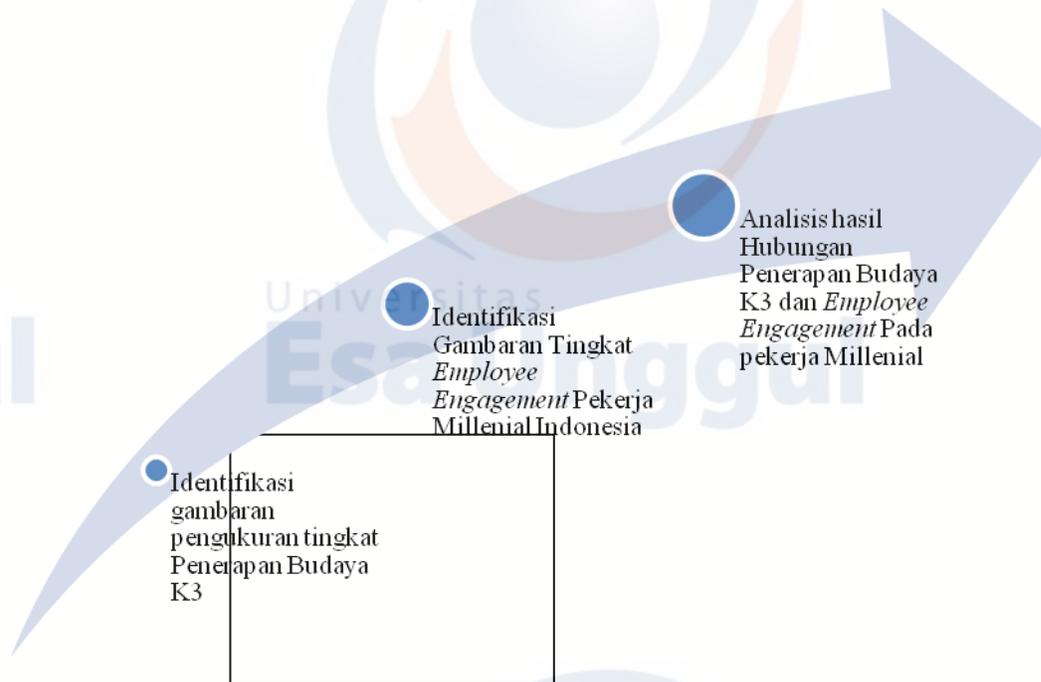
Industry) dan Teknologi Informasi & Komunikasi (*Information & Communication Technology*)

7) Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*)

Pengabdian Kepada Masyarakat merupakan darma ke-3 dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi berupaya untuk meningkatkan tata kelola, kualitas, kuantitas Pengabdian Kepada Masyarakat dalam luaran berupa Publikasi Ilmiah, Hak Kekayaan Intelektual, Paten, Prototipe dan Buku yang memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat.

2. Peta Jalan

Penelitian ini merupakan langkah pertama untuk mengetahui penerapan budaya K3 di PT.X. Adapun peta jalan penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Peta Jalan Penelitian

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Dasar Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Budaya keselamatan merupakan komponen dari budaya perusahaan (*corporate culture*) karena budaya keselamatan dipengaruhi maupun mempengaruhi setiap proses kegiatan yang tidak berkaitan dengan keselamatan atau kegiatan korporat sebagai suatu sistem organisasi. Terdapat berbagai definisi Budaya K3, namun pada hakikatnya Budaya K3 adalah suatu perspektif yang mempunyai fokus utama pada aspek keyakinan normatif (*Normatif Belief*) yang dimiliki seseorang atau bagaimana seseorang berfikir dan bertindak dalam hubungannya dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam perkembangannya kemudian banyak model dan konsep budaya Keselamatan yang diajukan para ahli dengan berbagai penerapannya di berbagai bidang dan area industri (Cooper, 2001).

Model dan Konsep budaya Keselamatan yang beragam ini memberi dampak pada perbedaan aspek yang dianalisa cara pengukurannya, maupun pola intervensi dalam mengembangkan budaya keselamatan. Seperti misalnya alat ukur yang dipergunakan oleh *United Kingdom Health and Safety Commission* (HSC) melalui kerjasama dengan *Offshore Safety Division of the HSE, Chevron UK, Chevron Gulf of Mexico (Ship Shoal/Eugene Island), Mobil North Sea and Oryx UK*. Berbeda dengan alat ukur yang dipergunakan oleh *International Atomic Energy Authority*. Begitu pula model yang dipergunakan oleh kalangan industri otomotif dan penerbangan maupun bidang jasa transportasi udara, laut, darat dan kereta api di Amerika (Foster & Hoult, 2013).

Scott Geller, ahli perilaku dalam bidang psikologi Keselamatan, yang dikenal sebagai pakar yang banyak memberi kontribusi dalam pengembangan *Behavior-Based Safety Program* (BBS) mengajukan konsep yang disebut "*Total Safety Culture*". Menurutnya budaya keselamatan merupakan hasil interaksi dari

tiga komponen yaitu, *pribadi (person)*, *perilaku (behavior)* dan *Lingkungan (environment)*.

Dalam memahami konsep budaya K3, DuPont (Van Westhuyzen, 2010) telah membagi tingkatan Budaya K3 ke dalam 4 tahap yang meliputi:

- a. *Reactive*. Perusahaan ini menangani Isu K3 hanya bermodalkan “insting alam” saja. Mereka hanya berfokus kepada kepatuhan (compliance) daripada budaya K3 yang kuat. Tanggung jawab dari K3 hanya berfokus kepada Manager K3 dan mereka memiliki komitmen yang sangat rendah mengenai isu K3.
- b. *Dependen*. Ketika sudah ada komitmen manajemen dari perusahaan, supervisor umumnya akan bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan mengawasi penerapan K3 terhadap masing-masing dari bawahannya. Perhatian kepada K3 telah dikondisikan kepada karyawannya tetapi lebih dengan menekankan ketakutan dan disiplin terhadap peraturan dan prosedur. Perusahaan-perusahaan tersebut sudah memberikan karyawannya pelatihan terkait dengan K3.
- c. *Independen*. Perusahaan dalam tahap ini sudah menekankan pengetahuan individu terkait dengan Isu K3, metode K3, komitmen K3 serta standar K3. Manajemen K3 ditekankan dan diinternalisasi melalui nilai-nilai personal serta peduli terhadap diri sendiri. Perusahaan dalam tahap ini akan terlibat aktif dalam penerapan, pembiasaan, pengakuan terhadap K3 dari masing-masing individu.
- d. *Interdependen*. Perusahaan dalam tahap ini terlibat aktif dalam membantu orang lain untuk melaksanakan K3. Lebih cocoknya, mereka menjadi “Penjaga Orang Lain” (*Others keepers*) karena mereka telah bisa menjaga diri sendiri. Mereka berkontribusi kepada jaringan K3 dan memiliki kebanggaan kuat terhadap usaha K3 yang mereka lakukan

Cooper (2000) telah memperkenalkan suatu model budaya keselamatan kerja dengan tiga dimensi yang saling berkaitan antara yang

satu dengan yang lainnya yakni lingkungan, individu dan perilaku. Pada gambar 2.1 mengilustrasikan *Cooper's reciprocal safety culture Model* dan menggambarkan lebih lanjut tentang bagaimana ketiga aspek tersebut didefinisikan, diukur dan dihubungkan dengan budaya keselamatan.

a. Dimensi Perilaku (*Safety Behaviour Dimension*)

Perilaku diartikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. Perilaku manusia merupakan segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

b. Dimensi Organisasi (*Safety Management System*)

Sistem manajemen keselamatan adalah mekanisme organisasi terintegrasi yang dirancang untuk mengendalikan risiko kesehatan dan keselamatan, kinerja kesehatan dan keselamatan yang sedang berlangsung dan di masa depan, serta kepatuhan terhadap undang-undang. Pada prinsipnya, sistem manajemen keselamatan yang baik mencerminkan bahwa untuk sistem manajemen kualitas, dalam hal itu harus menjadi prosedur terpusat. Sistem yang terintegrasi dan kohesif yang memberikan konsistensi dan harmonisasi internal. Pengembangan sistem semacam itu harus dilihat sebagai cara praktis untuk menciptakan kesadaran, pemahaman, motivasi, dan komitmen semua pekerja, mengoptimalkan kinerja kesehatan dan keselamatan organisasi. Dengan cara ini keselamatan menjadi tanggung jawab semua orang.

c. Dimensi Personal (*Safety Climate Dimension*)

Perubahan dilakukan pada struktur organisasi akan berdampak pada persepsi pekerja dan sikap terhadap keselamatan serta perilaku terkait keselamatan sehari-hari. Ini menggambarkan bahwa budaya keselamatan adalah entitas yang dinamis yang terus berubah, ada

kebutuhan untuk instrumen pengukuran yang dapat diandalkan sehingga efektivitas program peningkatan dapat dinilai dan dievaluasi dengan benar. Langkah-langkah psikometrik berfokus pada persepsi dan sikap terhadap keselamatan umumnya digunakan untuk menilai iklim keselamatan yang berlaku. Meskipun banyak yang menyatakan bahwa sikap, nilai, kepercayaan, dan norma membentuk inti dari budaya keselamatan, bukti penelitian menunjukkan bahwa iklim berbeda dari budaya dalam banyak hal penting.

2. Landasan Teori



Gambar 3.1 Kerangka Teori

BAB IV

METODE PENELITIAN

1. Bahan dan Alat Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50).

2. Waktu dan Tempat

Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus-Oktober 2022 pada pekerja PT.X yang berlokasi di DKI Jakarta.

3. Prosedur penelitian

Responden akan diminta untuk menjawab lima puluh pernyataan yang terbagi dalam tujuh dimensi. Adapun pernyataan dalam kuesioner terbagi menjadi pernyataan positif dan pernyataan negatif dengan empat pilihan jawaban yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil total skor rata-rata (*mean*) menunjukkan gambaran iklim keselamatan kerja, yang terbagi dalam empat kategori yakni baik ($\text{mean} \geq 3,30$), cukup baik ($3 < \text{mean} < 3,30$), cukup buruk ($2,7 < \text{mean} < 2,99$) dan buruk ($\text{mean} < 2,70$).

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara menggunakan kuesioner NOSACQ-50 pada 155 orang responden yang merupakan pekerja generasi milenial di PT.X

5. Analisis Data

Analisis penelitian menggunakan analisis univariat untuk menguraikan distribusi frekuensi dimensi iklim keselamatan.

6. Jadwal Penelitian

Tabel 4.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Persiapan pengumpulan data												
2.	Pengolahan data												
3.	Persiapan pembuatan laporan penelitian												
4.	Penyerahan laporan penelitian												

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran iklim keselamatan pada pekerja generasi milenial di PT.X dilakukan dengan mengidentifikasi dan memperoleh total skor nilai rata-rata perhitungan dari lima puluh pernyataan yang tersusun dalam tujuh dimensi pada kuesioner NOSACQ-50. Ketujuh dimensi tersebut adalah Prioritas Manajemen Terhadap Keselamatan Kerja, Dukungan Partisipasi Manajemen Terhadap Iklim Keselamatan, Keadilan Manajemen Terhadap Pekerja tentang Keselamatan Kerja, Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja, Prioritas Keselamatan Pekerja dan Pengelolaan Bahaya dan Risiko di Tempat Kerja, Pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja serta Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Berikut merupakan nilai rata-rata setiap dimensi iklim keselamatan berdasarkan NOSACQ-50 :

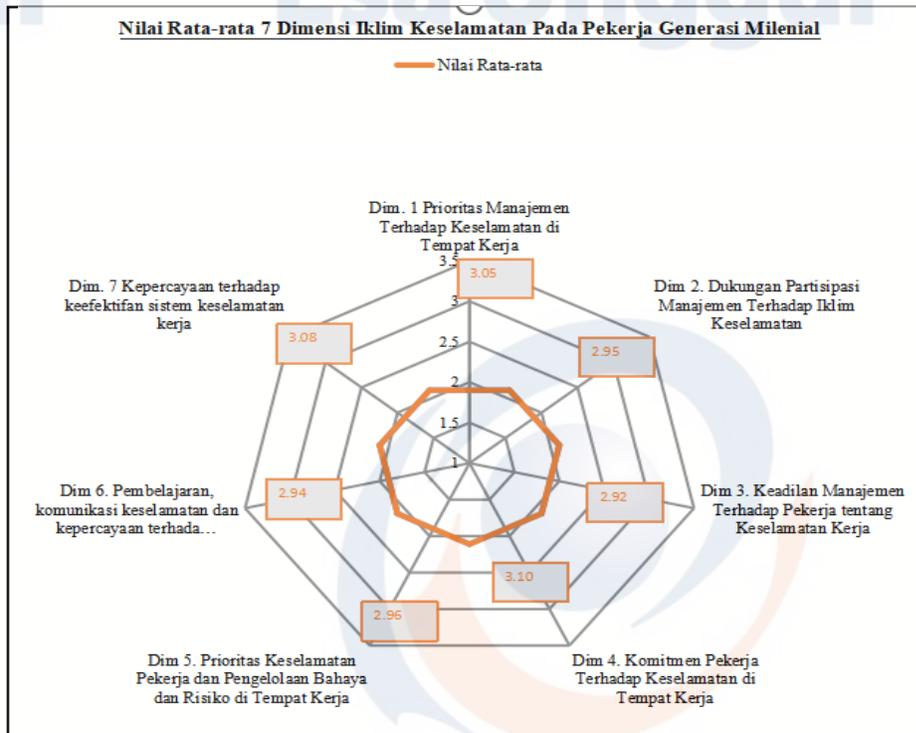
Tabel 4.1. Nilai Rata-rata Dimensi Iklim Keselamatan Pada Responden

Dimensi	Nilai Rata-rata
Prioritas Manajemen Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja	3,05
Dukungan Partisipasi Manajemen Terhadap Iklim Keselamatan	2,95
Keadilan Manajemen Terhadap Pekerja tentang Keselamatan Kerja	2,92
Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja	3,10
Prioritas Keselamatan Pekerja dan Pengelolaan Bahaya dan Risiko di Tempat Kerja	2,96
Pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja	2,94
Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja	3,08
Nilai Rata-rata Total	3

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui nilai rata-rata total iklim keselamatan pada pekerja generasi milenial di PT.X adalah 3, yang artinya adalah level iklim keselamatan di

PT.X berada dalam kategori cukup baik (*fairly good*). Hal ini menandakan bahwa perlu adanya peningkatan penerapan iklim keselamatan pada dimensi-dimensi tertentu, terutama dimensi yang memiliki nilai rata-rata di bawah 3.

Adapun hasil iklim keselamatan pada pekerja generasi milenial jika digambarkan pada *radar chart* adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Nilai rata-rata Tujuh Dimensi Iklim Keselamatan di PT.X

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 dan gambar 1 dapat diketahui bahwa dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi (3,10) adalah dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja, sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah keadilan manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja (2,92). Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Zulfirman dan Djunaidi, 2021) yang menunjukkan bahwa iklim keselamatan di PT.XYZ berada dalam kategori cukup baik dengan dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja adalah dimensi nilai rata-rata tertinggi. Hasil ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Annisa dan Lestari, 2021) yang menunjukkan nilai rata-rata iklim keselamatan di sebuah perusahaan manufaktur

berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian juga sejalan dengan studi yang dilakukan (Sukpto, Djojosebroto dan Christian, 2019) yang menunjukkan bahwa iklim keselamatan berada pada kategori cukup baik dan dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja merupakan salah satu dimensi dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa terdapat tiga dimensi dengan nilai rata-rata > 3 yakni prioritas manajemen terhadap keselamatan di tempat kerja, komitmen pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja, dan kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Dimensi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja merupakan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi. Dimensi ini mencerminkan komitmen pekerja dalam menerapkan keselamatan kerja, saling mendukung antar rekan kerja demi tercapainya keselamatan kerja, adanya kepedulian terhadap keselamatan rekan kerja, ikut bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain di tempat kerja, memiliki kemampuan mengelola bahaya dan risiko, dan menjaga perilaku untuk tetap patuh terhadap aturan keselamatan. Pernyataan pada kuesioner untuk dimensi ini terdiri dari tiga pernyataan positif dan tiga pernyataan negatif. Berdasarkan jawaban responden, dapat diketahui 90,32% responden memperdulikan keselamatan orang lain di tempat kerja. Sebesar 82,58% responden merasa harus bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain di tempat kerja. Motivasi keselamatan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan maupun kebijakan pemimpin terkait keselamatan di tempat kerja, namun dapat juga ditentukan oleh interaksi dan dukungan dalam kelompok kerja (Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tomasson, K., 2011). Komitmen pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja merupakan aspek penting dalam membentuk iklim dan budaya keselamatan sehingga disarankan pada PT.X untuk dapat terus mempertahankan atmosfer sistem keselamatan sehingga motivasi pekerja, khususnya pekerja milenial di PT.X untuk berkontribusi terhadap performa keselamatan organisasi dapat lebih optimal.

Dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja memperoleh nilai skor rata-rata tertinggi kedua yakni 3,08. Dimensi ini menunjukkan persepsi baik dari responden menunjukkan kepercayaan pekerja terhadap keefektifan kebijakan organisasi, prosedur dan praktik serta sistem keselamatan yang dibangun oleh manajemen dan

organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 93,54% menyatakan bahwa pelatihan keselamatan adalah sebuah hal yang penting di tempat kerja, 90,96% responden menyatakan bahwa perencanaan awal tentang keselamatan kerja merupakan hal yang utama serta 83,22% responden menyatakan bahwa memastikan tujuan keselamatan bagi pekerja adalah hal yang mutlak. Berdasarkan (Cooper, 2018) diketahui bahwa kepercayaan pekerja terhadap sistem manajemen keselamatan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pekerja untuk berperilaku aman dan menerapkan budaya keselamatan di tempat kerja. Pekerja milenial di PT.X menunjukkan persepsi yang baik terhadap keselamatan kerja dan ini adalah sebuah peluang baik untuk meningkatkan pembangunan budaya keselamatan lebih optimal, disarankan agar PT.X terus konsisten menerapkan kebijakan dan sistem keselamatan serta performa keselamatan yang baik.

Dimensi Prioritas Manajemen terhadap keselamatan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,05 dan masuk dalam kategori cukup baik. Dimensi ini menunjukkan persepsi pekerja terhadap prioritas dan komitmen manajemen, misalnya persepsi terhadap manajemen dalam memprioritaskan dan menjamin keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya, persepsi terhadap kemampuan manajemen dalam menangani permasalahan keselamatan kerja dan kemampuan manajemen untuk memberikan dukungan kepada pekerja seperti penyediaan peralatan kerja dan lingkungan kerja yang aman dan selamat. Hasil penelitian menunjukkan 94,19% responden menyatakan bahwa tidak ada pengabaian dari manajemen ketika terdeteksi bahaya dan risiko keselamatan di tempat kerja, 94,83% responden menyatakan bahwa manajemen menunjukkan kepedulian ketika ditemukan pekerja atau orang lain di tempat kerja mengabaikan keselamatan dan 83,22% responden menyatakan bahwa manajemen tidak memberikan toleransi ketika pekerja melakukan tindakan tidak aman saat bekerja. PT.X menunjukkan komitmen terhadap penerapan keselamatan dengan menerapkan sistem keselamatan serta melakukan audit internal dan juga eksternal.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat empat dimensi yang memperoleh nilai rata-rata < 3 yakni dukungan partisipasi manajemen terhadap iklim keselamatan, keadilan manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja, prioritas keselamatan pekerja dan pengelolaan bahaya dan risiko di tempat kerja serta pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja. Dimensi dengan nilai rata-

rata < 3 (rentang nilai rata-rata 2,7-2,99) menunjukkan bahwa dimensi iklim keselamatan tersebut berada pada kategori cukup buruk (*fairly low*) yang menandakan perlu dilakukan upaya peningkatan dan perbaikan secara menyeluruh sesegera mungkin sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata ≥ 3 artinya diperlukan perbaikan pada beberapa subdimensi tertentu.

Keadilan Manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja merupakan dimensi dengan nilai rata-rata paling kecil dalam penelitian ini (2,92). Dimensi ini menunjukkan persepsi pekerja yang merasa bahwa manajemen masih kurang akurat dalam melakukan investigasi jika ditemukan insiden di tempat kerja sehingga akar masalah tidak tergalikan dengan tepat dan menimpakan kesalahan pada pekerja serta adanya kekhawatiran pekerja terhadap sanksi jika pekerja melaporkan *near-miss* serta kurang adilnya manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan. Hal ini ditunjukkan oleh 85,16% responden yang menyatakan bahwa manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan, 77,41% pekerja merasa takut terhadap sanksi yang diberikan jika harus melaporkan adanya kecelakaan di tempat kerja, namun 80% responden juga menyatakan bahwa manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam kecelakaan. Manajemen PT.X disarankan untuk meningkatkan keterlibatan dalam melakukan kontrol terhadap penerapan sistem keselamatan termasuk terhadap penanganan kecelakaan di tempat kerja. Ruang komunikasi yang sudah terbuka akan semakin baik dengan meningkatkan sosialisasi dan edukasi serta investigasi dan manajemen komunikasi yang sistematis kepada seluruh pekerja sehingga persepsi pekerja terhadap keadilan manajemen juga akan semakin baik.

Dimensi lainnya yang masih berada di bawah 2,99 adalah Prioritas Keselamatan Pekerja dan Pengelolaan Bahaya dan Risiko di Tempat Kerja, Dukungan Partisipasi Manajemen Terhadap Iklim Keselamatan, dan Pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja. Pada ketiga dimensi ini diketahui beberapa pernyataan yang merupakan persepsi mayoritas responden. Sebanyak 90,32% responden menyatakan bahwa mereka bekerja banyak melakukan pelanggaran aturan keselamatan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, 86,45% responden berpersepsi bahwa manajemen tidak menerima saran mereka terkait keselamatan, dan 81,29% responden menyatakan mereka jarang membicarakan tentang keselamatan di tempat

kerja. Pernyataan-pernyataan ini menandakan perlunya perbaikan yang sistematis terhadap komunikasi, sosialisasi, keterlibatan pekerja dalam performa keselamatan kerja serta alur penatalaksanaan sistem keselamatan di PT.X sehingga iklim keselamatan dapat meningkat dan masuk pada kategori yang baik karena iklim keselamatan merupakan aspek yang tidak terpisahkan pada pembentukan budaya keselamatan di tempat kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa level iklim keselamatan di PT.X berada dalam kategori cukup baik (*fairly good*). Hal ini menandakan bahwa perlu adanya peningkatan penerapan iklim keselamatan pada dimensi-dimensi tertentu, terutama dimensi yang memiliki nilai rata-rata di bawah 3. dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi (3,10) adalah dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja, sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah keadilan manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja (2,92).

2. Saran

Disarankan untuk dapat meningkatkan atmosfer sistem keselamatan sehingga motivasi pekerja, khususnya pekerja milenial di PT.X untuk berkontribusi terhadap performa keselamatan organisasi dapat lebih optimal dan level iklim keselamatan pun akan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. and Purwandi, L. (2016) 'Indonesia 2020: The Urban Middle Class Millenials', *Alvara Research Center*, (Februari 2016), pp. 1–32.
- Alli, B. O. (2018) *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, ILO.
Available at:
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625.
- Annisa, L. and Lestari, F. (2021) 'Safety Climate Survey Among Employees in a Feminine Care Products Manufacturing Company', *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(2), pp. 164–180. doi: 10.26553/jikm.2021.12.1.164-180.
- Cooper, D. (2001) *Improving safety culture: A practical guide*, *Leadership & Organization Development Journal*. doi: 10.1108/lodj.1998.19.6.347.1.
- Cooper, M. D. (2000) 'Towards a model of safety culture', *Safety Science*, 36(2), pp. 111–136. doi: 10.1016/S0925-7535(00)00035-7.
- Cooper, M. D. (2018) *The Safety Culture Construct: Theory and Practice*. doi: 10.1007/978-3-319-95129-4_5.
- Fargnoli, M. and Lombardi, M. (2020) 'NOSACQ-50 for safety climate assessment in agricultural activities: A case study in central Italy', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), pp. 1–20. doi: 10.3390/ijerph17249177.
- Foster, P. and Hault, S. (2013) 'The safety journey: Using a safety maturity model for safety planning and assurance in the UK coal mining industry', *Minerals*, 3(1), pp. 59–72. doi: 10.3390/min3010059.
- Hartaningrum, P., Mualifatul, B. and Haidar, N. (2017) 'PENILAIAN SAFETY CLIMATE PEKERJA TERHADAP STATUS KARYAWAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN (Studi Kasus pada Pekerja Workshop Di PT PAL Indonesia)', *Seminar K3*, 1(1), pp. 246–251. Available at:

- <https://journal.ppns.ac.id/index.php/seminarK3PPNS/article/view/149>.
- Hasibuan, C. F. and Lubis, N. R. (2018) 'Evaluasi Penerapan Safety Climate Menggunakan NOSAQ-50 Di Perusahaan Perkebunan PT. XYZ', *Elkawnie*, 4(2). doi: 10.22373/ekw.v4i2.3597.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tomasson, K., & T. (2011) 'Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate', *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41, pp. 634–646.
- Perspectives, D. I. (2019) 'Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman', *Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman*, (edisi pertama September), pp. 25–36.
- Sridharan, M. (2022) *Heinrich Law and industrial safety, Think Insight*. Available at: <https://thinkinsights.net/strategy/heinrich-law/> (Accessed: 13 September 2022).
- Sukpto, P., Djojosebroto, H. and Christian, D. (2019) 'Implementasi NOSACQ-50, JSA dan Participatory Ergonomics untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Nyaman, Selamat, dan Humanum (Studi Kasus)', 10(November), pp. 337–345.
- Syaaf, R. Z. (2011) 'KONSEP DAN TEORI-TEORI PERILAKU DALAM BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA', in *Dasar-dasar K3*, p. 13.
- Van Westhuyzen, J. (2010) 'Relative culture strength - A key to sustainable world-class safety performance', *Society of Petroleum Engineers - 14th Abu Dhabi International Petroleum Exhibition and Conference 2010, ADIPEC 2010*, 2, pp. 1164–1173. doi: 10.2118/137700-ms.
- Zulfirman, D. E. and DJUNAIDI, Z. (2021) 'Analisis Iklim Keselamatan Kerja Di Pt. Xyz Balikpapan 2021', *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), pp. 1303–1309. doi: 10.31004/prepotif.v5i2.1938.