

Analisis Hasil Survei Iklim Keselamatan dengan Menggunakan Alat Ukur Nosacq-50 di Pt. XYZ Indonesia

Linda Sarawati Iskandar^{1*}, Marsellinus Bachtiar Wahyu²

Program Studi Program Profesi Insinyur, Fakultas Biosains, Teknologi, dan Inovasi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jalan Sudirman 51 Jakarta 12930

Article Info

Article history:

Received
November 19, 2025

Accepted
Desember 18, 2025

Keywords: *Safety Climate, NOSACQ-50, Safety Maturity.*

Abstract

The occupational safety climate reflects employees' views on supervision, resources, and safety policies, which can change and indicate current safety priorities. This climate serves as a key marker of safety performance and is shaped by workers' attitudes. On the other hand, safety culture is more enduring, representing the organization's shared, long-term dedication to safety. Safety climate is generally evaluated using questionnaires that review policies, procedures, management commitment, communication, training, systems, behaviors, and outcomes, often employing a Likert scale with a focus on psychometric validity. According to NOSACQ-50 findings at Pt. XYZ Indonesia, the highest average score was for worker safety commitment (3.60), highlighting strong awareness and responsibility. However, lower scores for management participation (3.28) and management competence (3.32) suggest a need for greater management engagement and skill enhancement. Other aspects, like management's prioritization of safety (3.48), perceptions of safety practices (3.35), colleague support (3.35), and confidence in safety (3.49), are at good levels but still have potential for improvement to further strengthen the safety culture.

Info Artikel

Histori Artikel:

Diserahkan:
19 November 2025

Diterima:
18 Desember 2025

Kata Kunci: Iklim Keselamatan, Kedewasaan Keselamatan, NOSACQ-50

Abstrak

Iklim keselamatan kerja mencerminkan pandangan staf terhadap pengawasan, ketersediaan sumber daya, dan kebijakan keselamatan yang berubah-ubah sesuai prioritas keselamatan saat ini. Iklim ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai kinerja keselamatan dan dipengaruhi oleh sikap pekerja. Sementara budaya keselamatan bersifat lebih permanen dan merupakan komitmen kolektif jangka panjang, iklim keselamatan biasanya diukur melalui kuesioner yang menilai aspek kebijakan, prosedur, komitmen manajemen, komunikasi, pelatihan, sistem, perilaku, dan hasil menggunakan skala Likert dengan memperhatikan validitas psikometrik. Berdasarkan hasil NOSACQ-50 di Pt. XYZ Indonesia, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada komitmen keselamatan pekerja (3,60) yang menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi. Sebaliknya, skor partisipasi manajemen dalam keselamatan (3,28) dan kompetensi manajemen (3,32) yang lebih rendah menandakan perlunya peningkatan keterlibatan dan kompetensi manajemen. Dimensi lain seperti prioritas keselamatan oleh manajemen (3,48), persepsi terhadap praktik keselamatan (3,35), dukungan rekan kerja (3,35), dan kepercayaan pada keselamatan (3,49) sudah berada pada tingkat baik, namun tetap diperlukan upaya perbaikan untuk memperkuat budaya keselamatan secara keseluruhan.

*Corresponding author. Linda Sarawati Iskandar
Email address: Linda.12025004224@student.atmajaya.ac.id

1. PENDAHULUAN

Iklm keselamatan kerja mengacu pada nilai yang dirasakan yang ditempatkan pada keselamatan kerja dalam suatu organisasi pada titik waktu tertentu (Neal & Griffin, 2004), (Zohar, 2010). Hal ini merupakan istilah yang lebih sempit yang berfokus pada persepsi staf saat ini tentang pengawasan, sumber daya, dan kebijakan yang mendukung bagaimana praktik-praktik keselamatan kerja diterapkan (Flin *et al.*, 2000). Iklm keselamatan kerja adalah gambaran keselamatan pada satu titik waktu dan dapat berubah dengan cepat, setiap hari atau setiap minggu. Iklm keselamatan merupakan indikator yang baik untuk kinerja keselamatan kerja karena iklm keselamatan kerja menangkap sikap dan persepsi terhadap keselamatan kerja pada suatu titik waktu tertentu (Cooper & Phillips, 2004). Iklm keselamatan kerja dapat dipengaruhi oleh sikap, nilai, pendapat, dan tindakan pekerja lain dalam suatu organisasi (Zohar & Luria, 2005).

Sebaliknya, budaya keselamatan kerja merupakan akumulasi dari seluruh upaya organisasi dalam mewujudkan keselamatan kerja. Budaya keselamatan mencerminkan nilai-nilai inti dan perilaku yang terbentuk dari komitmen kolektif dan berkelanjutan antara pimpinan, manajer, dan pekerja untuk mengutamakan keselamatan kerja di atas kepentingan lain yang mungkin saling bertentangan (Geller, 2005) (International Organization for Standardization, 2018). Budaya keselamatan kerja adalah kumpulan keyakinan dan praktik yang lebih tahan lama serta tetap bertahan meskipun iklm keselamatan kerja mengalami perubahan.

Iklm keselamatan kerja dapat diukur melalui kuesioner yang mengeksplorasi sikap dan persepsi individu mengenai keselamatan kerja (Flin *et al.*, 2000). Kuesioner iklm keselamatan kerja biasanya menilai persepsi tenaga kerja tentang prosedur dan perilaku di lingkungan kerja mereka yang menunjukkan prioritas yang diberikan untuk keselamatan dibandingkan dengan tujuan organisasi lainnya (O'Dea & Flin, 2003). Kuesioner iklm keselamatan kerja dapat digunakan untuk secara proaktif menilai efektivitas organisasi dalam mengidentifikasi dan memulihkan bahaya yang terkait dengan pekerjaan, sehingga mengurangi atau mencegah penyakit dan cedera yang terkait dengan pekerjaan (International Organization for Standardization, 2018).

Kuesioner iklm keselamatan kerja dapat dirancang untuk menilai berbagai aspek iklm keselamatan, seperti kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan, komitmen manajemen umum terhadap keselamatan kerja, komunikasi keselamatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, sistem keselamatan kerja, perilaku keselamatan kerja, dan hasil keselamatan kerja (Wu *et al.*, 2008). Kuesioner iklm keselamatan kerja biasanya menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap individu (Kines *et al.*, 2011). Kekuatan pengujian psikometrik dapat bervariasi, dan lebih banyak pertimbangan harus diberikan pada faktor psikometrik dalam desain kuesioner iklm keselamatan kerja (Kines *et al.*, 2011).

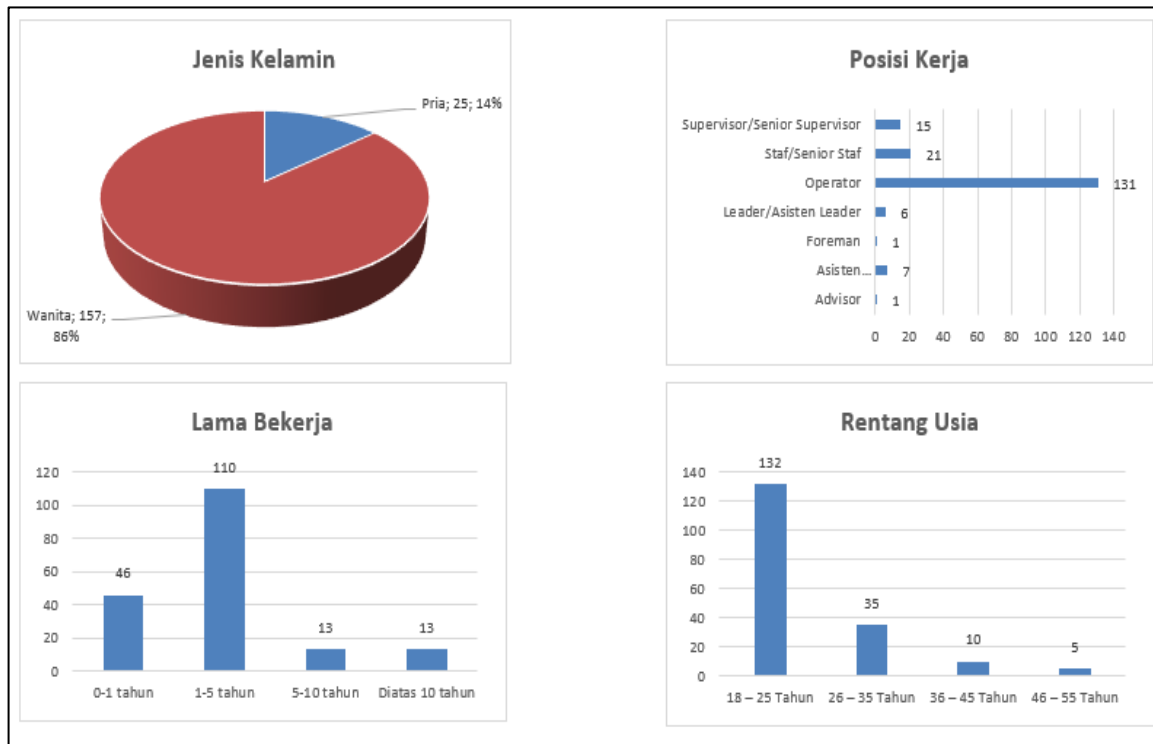
2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan yang digunakan adalah *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50), yaitu survei iklm keselamatan yang terdiri atas 50 butir pertanyaan yang mengukur tujuh dimensi. Dimensi yang diukur meliputi persepsi bersama tentang prioritas, komitmen, dan kompetensi keselamatan manajemen; pemberdayaan keselamatan manajemen; keadilan keselamatan manajemen; komitmen keselamatan pekerja; pembelajaran; kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja; serta kepercayaan terhadap kemampuan sistem keselamatan (NOSACQ-50, n.d.).

NOSACQ-50 telah digunakan dalam berbagai penelitian mengenai iklim keselamatan di banyak organisasi di seluruh dunia dan tersedia dalam lebih dari 30 bahasa. Populasi dan sampel Survei Iklim Keselamatan Kerja adalah seluruh karyawan Pt. XYZ Indonesia sebanyak 182 orang. Instrumen ini telah diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya, serta terbukti efektif dalam mengukur iklim keselamatan organisasi di berbagai konteks industri (Kines *et al.*, 2011). Uji reliabilitas pada ketujuh dimensi iklim keselamatan menghasilkan nilai *alfa Cronbach* antara 0,71 hingga 0,87 yang menunjukkan konsistensi internal yang baik (Kines *et al.*, 2011). Survei Iklim Keselamatan Kerja di Pt. XYZ Indonesia dilaksanakan pada bulan Juni 2025.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian



Gambar 1.

Profil Responden di Pt. XYZ Indonesia

Profil responden Survei Iklim Keselamatan Kerja di Pt. XYZ Indonesia menunjukkan keberagaman karakteristik pekerja. Mayoritas responden adalah perempuan (157 orang), sedangkan laki-laki berjumlah 25 orang. Sebagian besar responden menempati posisi operator (131 orang), diikuti oleh staf/senior staf (21 orang), supervisor/senior supervisor (15 orang), asisten manajer/manajer/senior manajer/GM (7 orang), leader/asisten leader (6 orang), serta advisor dan foreman masing-masing satu orang. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden berada pada kelompok 1–5 tahun (110 orang), sedangkan 46 orang baru bekerja 0–1 tahun, dan masing-masing 13 orang memiliki masa kerja 5–10 tahun atau lebih dari 10 tahun. Dari segi rentang usia, mayoritas responden berusia 18–25 tahun (132 orang), sisanya berusia 26–35 tahun (35 orang), 36–45 tahun (10 orang), dan 46–55 tahun (5 orang). Data ini menunjukkan bahwa survei mencakup populasi pekerja yang beragam dari sisi usia, jabatan, masa kerja, dan jenis kelamin, sehingga hasil survei merepresentasikan kondisi iklim keselamatan di seluruh bagian organisasi.

Tabel 1.

Hasil Survei Iklim Keselamatan di setiap Departemen - Pt. XYZ Indonesia

Dimensi Iklim Keselamatan	FAT	HRGA	IT	Maintenance	PPIC/WH E /Exim	Production	Purchasing	QA/QC	Sales
Dimensi 1 - <i>Management safety priority and ability</i>	3,69	3,39	3,28	2,78	3,51	3,54	3,47	3,39	3,78
Dimensi 2 - <i>Management safety empowerment</i>	3,25	3,47	3,29	2,29	3,3	3,39	3,36	3,16	3,46
Dimensi 3 - <i>Management safety justice</i>	3,23	3,21	2,92	3	3,27	3,35	3,21	3,21	3,5
Dimensi 4 - <i>Worker safety commitment</i>	3,69	3,67	3,5	3,67	3,65	3,66	3,42	3,44	3,96
Dimensi 5 - <i>Workers' safety priority and risk non-acceptance</i>	3,45	3,4	3,5	3,14	3,34	3,38	3,46	3,21	3,75
Dimensi 6 - <i>Peer safety communication, learning, and trust in safety ability</i>	3,27	3,49	3	3,13	3,27	3,39	3,34	3,26	3,44
Dimensi 7 - <i>Workers' trust in the efficacy of safety systems</i>	3,59	3,67	3,14	3,86	3,43	3,53	3,5	3,35	3,79

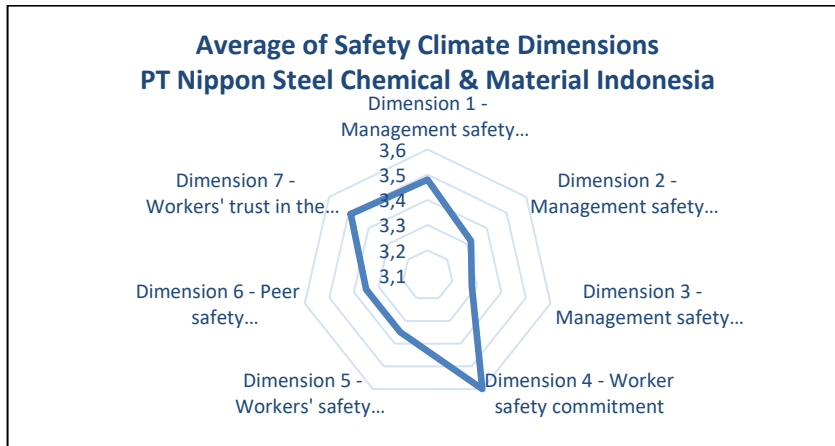
Tabel 2.

Hasil Survei Iklim Keselamatan di Pt. XYZ Indonesia secara keseluruhan

Dimensi Iklim Keselamatan	Rata-rata per dimensi
Dim1 - <i>Management safety priority and ability</i>	3,48
Dim2 - <i>Management safety empowerment</i>	3,32
Dim3 - <i>Management safety justice</i>	3,28
Dim4 - <i>Worker safety commitment</i>	3,60
Dim5 - <i>Workers' safety priority and risk non-acceptance</i>	3,35
Dim6 - <i>Peer safety communication, learning, and trust in safety ability</i>	3,35
Dim7 - <i>Workers' trust in the efficacy of safety systems</i>	3,49

Kuesioner NOSACQ-50 atau *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* adalah alat penilaian yang dirancang untuk mengukur iklim keselamatan di tempat kerja. Kuesioner ini terdiri atas 50 butir pertanyaan yang mengukur tujuh dimensi iklim keselamatan. Setiap butir dinilai menggunakan skala Likert 4 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju) (Kines *et al.*, 2011). Skor keseluruhan untuk setiap dimensi diperoleh dengan menghitung rata-rata skor dari butir-butir terkait. Berikut pedoman penafsiran hasil setiap dimensi:

- Skor di atas 3,30 menunjukkan tingkat yang baik, sehingga dapat dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut.
- Skor antara 3,00 hingga 3,30 menunjukkan tingkat yang cukup baik dengan kebutuhan perbaikan yang minimal.
- Skor antara 2,70 hingga 2,99 menunjukkan tingkat yang cukup rendah dan memerlukan perbaikan.
- Skor di bawah 2,70 menunjukkan tingkat yang rendah dengan kebutuhan perbaikan yang signifikan.



Gambar 2.

Profil Iklim Keselamatan di Pt. XYZ Indonesia

Berdasarkan hasil pengukuran awal NOSACQ-50 di Pt. XYZ Indonesia, dapat diketahui rata-rata nilai tujuh dimensi yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap budaya keselamatan. Berikut ini adalah kesimpulan setiap dimensi berdasarkan hasil radar chart:

Dimensi 1 - Prioritas Keselamatan oleh Manajemen (Skor: 3,48)

Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan menilai manajemen sudah cukup memperhatikan keselamatan, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan prioritas keselamatan menjadi lebih tinggi .

Dimensi 2 - Kompetensi Keselamatan Manajemen (Skor: 3.32)

Skor ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai kompetensi keselamatan manajemen sudah baik, meskipun masih dapat ditingkatkan agar manajemen semakin terampil dalam menangani aspek keselamatan.

Dimensi 3 - Partisipasi Manajemen dalam Keselamatan (Skor: 3,28)

Skor ini lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, menandakan bahwa manajemen kurang aktif dalam berpartisipasi atau terlibat langsung dalam inisiatif keselamatan. Meningkatkan partisipasi manajemen dapat memberikan dampak positif terhadap budaya keselamatan.

Dimensi 4 - Komitmen Keselamatan Pekerja (Skor: 3.60)

Dimensi ini memperoleh skor tertinggi, menandakan bahwa pekerja memiliki komitmen yang baik terhadap keselamatan diri sendiri. Hal ini merupakan indikator positif karena menunjukkan adanya kesadaran dan tanggung jawab pekerja terhadap keselamatan.

Dimensi 5 - Persepsi Pekerja terhadap Praktik Keselamatan (Skor: 3.35)

Skor ini menunjukkan bahwa pekerja menilai praktik keselamatan sudah baik, namun masih terdapat potensi untuk memperbaiki persepsi mereka agar menjadi lebih positif.

Dimensi 6 - Dukungan Rekan Kerja dalam Keselamatan (Skor: 3.35)

Skor ini mengindikasikan adanya dukungan antarrekan kerja dalam menjaga keselamatan, yang menjadi aspek penting dalam membangun budaya keselamatan yang kuat.

Dimensi 7 - Kepercayaan Pekerja terhadap Keselamatan (Skor: 3.49)

Skor ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi terhadap aspek keselamatan di tempat kerja. Kondisi ini sudah baik, namun masih dapat ditingkatkan untuk mencapai kepercayaan yang lebih optimal.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Dimensi 1 - Prioritas Keselamatan oleh Manajemen

Dimensi ini mengukur sejauh mana manajemen memprioritaskan keselamatan, berkomitmen memastikan keselamatan, dan memiliki kompetensi dalam menangani permasalahan keselamatan. Skor tersebut menandakan bahwa manajemen telah menunjukkan tingkat prioritas, komitmen, dan kompetensi yang baik terhadap keselamatan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan (Neal & Griffin, 2004) (International Organization for Standardization, 2018).

Untuk meningkatkan iklim keselamatan pada Dimensi 1, Pt. XYZ Indonesia perlu mengedepankan transparansi dan komunikasi, memastikan setiap langkah keselamatan yang diambil manajemen diketahui seluruh pekerja melalui pertemuan rutin maupun media internal. Budaya kepemimpinan keselamatan juga harus diperkuat dengan memberikan pelatihan kepada manajemen agar menjadi teladan dalam aspek keselamatan

Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang adil perlu diterapkan, dengan memberikan apresiasi kepada individu atau tim yang patuh terhadap keselamatan serta menjatuhkan sanksi kepada pelanggar kebijakan. Audit dan evaluasi keselamatan juga harus dilaksanakan secara berkala oleh pihak independen untuk memastikan tindakan keselamatan telah sesuai standar (Zohar & Luria, 2005).

Terakhir, keterlibatan karyawan perlu ditingkatkan melalui workshop, pelatihan, dan diskusi yang konstruktif, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan dan pelaksanaan kebijakan keselamatan (Wu *et al.*, 2008).



Gambar 3.

Poin-poin Penting pada Dimensi 1

3.2.2 Dimensi 2 - Kompetensi Keselamatan Manajemen

Interpretasi: Skor pada dimensi Management Safety Empowerment mengukur sejauh mana manajemen memberdayakan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan (Cooper & Phillips, 2004).

Untuk meningkatkan kompetensi keselamatan manajemen pada Dimensi 2, perusahaan disarankan untuk memperkuat keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan terkait

keselamatan melalui pembentukan forum diskusi atau komite keselamatan yang melibatkan perwakilan dari setiap divisi.

Selain itu, sistem pelaporan saran keselamatan yang terintegrasi, transparan, dan mampu memberikan umpan balik secara waktu nyata perlu dioptimalkan agar setiap masukan pekerja dapat ditindaklanjuti secara cepat dan efektif. Perusahaan juga perlu memperkuat program pelatihan kompetensi keselamatan, khususnya pelatihan berbasis risiko dan skenario nyata, guna meningkatkan kemampuan pekerja dalam menangani keselamatan dan risiko di tempat kerja (Hofmann & Stetzer, 1998)

Komunikasi dua arah antara manajemen dan pekerja perlu dipromosikan secara rutin dan interaktif melalui berbagai media, seperti rapat formal, town hall meeting, atau platform digital perusahaan, demi memperkuat pemahaman bersama terkait isu keselamatan. Selanjutnya, pendekatan partisipatif harus diterapkan dalam setiap program K3, mulai dari perancangan kebijakan, pengembangan prosedur kerja, hingga evaluasi program, untuk meningkatkan rasa memiliki pekerja terhadap upaya keselamatan (Geller, 2005)..



Gambar 4.
Poin-poin Penting pada Dimensi 2

Sebagai bentuk apresiasi, perusahaan disarankan memberikan penghargaan kepada pekerja atau tim yang aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan keselamatan kerja. Langkah ini dapat mendorong terciptanya budaya keselamatan yang lebih baik di lingkungan perusahaan (Geller, 2005).

3.2.3 Dimensi 3 -Partisipasi Manajemen dalam Keselamatan

Interpretasi: Skor ini menunjukkan sejauh mana pekerja merasakan keadilan dalam tindakan manajemen terkait keselamatan, terutama dalam penanganan insiden atau kecelakaan. Dimensi ini mengevaluasi apakah manajemen berfokus pada identifikasi akar penyebab serta perbaikan sistem, atau justru mencari individu yang bersalah (International Organization for Standardization, 2018).

Untuk meningkatkan partisipasi manajemen dalam keselamatan, perusahaan perlu menerapkan budaya *just culture* dengan menekankan investigasi kecelakaan pada perbaikan sistem, bukan pada pencarian kesalahan individu. Dengan demikian, pekerja akan merasa aman melaporkan insiden atau kejadian near-miss.

Investigasi berbasis sistem, seperti *root cause analysis* (RCA) atau pendekatan human factors, perlu dioptimalkan untuk memahami akar penyebab kecelakaan secara menyeluruh dengan melibatkan perspektif pekerja dalam proses tersebut (Mikkelsen & Olsen, 2006).

Komunikasi dua arah perlu ditingkatkan dengan melibatkan pekerja dalam investigasi serta memberikan umpan balik yang transparan terkait temuan dan rencana perbaikan. Kebijakan keselamatan juga harus diterapkan secara konsisten di seluruh unit kerja, serta perlu diberikan pelatihan kepada manajemen untuk memastikan pendekatan non-blaming melalui just culture.

Untuk membangun kepercayaan, pekerja yang melaporkan insiden atau near-miss perlu diberikan apresiasi, baik berupa ucapan terima kasih, sertifikat, maupun insentif, guna mendorong pelaporan yang lebih proaktif (Geller, 2005).



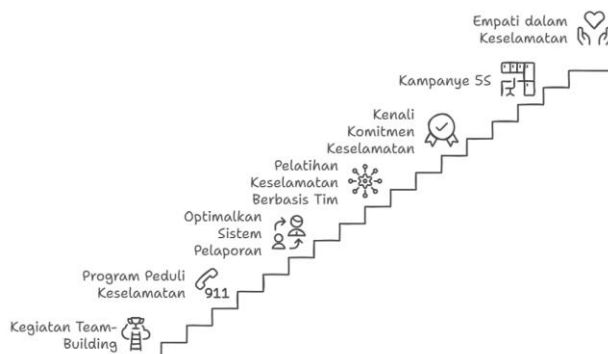
Gambar 5.
Poin-poin Penting pada Dimensi 3

Selain itu, pelatihan khusus bagi manajer mengenai investigasi kecelakaan serta pentingnya mendengarkan perspektif pekerja perlu diberikan untuk mendukung penerapan budaya keselamatan yang lebih efektif dan adil.

3.2.4 Dimensi 4 - Komitmen Keselamatan Pekerja

Interpretasi: Skor tinggi ini menunjukkan tingkat komitmen pekerja terhadap keselamatan. Hal ini dapat dianggap sebagai kekuatan dan menjadi landasan untuk praktik keselamatan yang lebih baik.

Untuk memperkuat budaya keselamatan kolektif di Pt. XYZ Indonesia, diperlukan pelibatan pekerja dalam kegiatan *team-building* berbasis keselamatan yang bertujuan meningkatkan kerja sama dan komitmen terhadap keselamatan kerja. Program “Saling Peduli” atau *Safety Care Program* juga perlu dikembangkan untuk mendorong pekerja saling memperhatikan keselamatan, misalnya melalui *peer safety observation*, di mana mereka dapat memberikan masukan terkait keselamatan rekan kerja secara konstruktif.



Gambar 6.
Poin-poin Penting pada Dimensi 4

Sistem pelaporan risiko bahaya yang cepat, responsif, dan anonim harus dioptimalkan agar pekerja merasa nyaman melaporkan risiko tanpa takut terhadap konsekuensi negatif. Pelatihan keselamatan berbasis tim juga penting untuk memperkuat kerja sama dalam menangani risiko, penyelamatan, dan mitigasi bahaya, sehingga rasa tanggung jawab kolektif dapat meningkat.

Selain itu, penghargaan dan apresiasi bagi pekerja atau tim yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap keselamatan perlu diimplementasikan, disertai kampanye rutin “5S” untuk menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja demi mendukung keselamatan dan produktivitas (International Organization for Standardization, 2018)..

Terakhir, penting untuk membangun kesadaran mengenai empati dalam keselamatan melalui pelatihan atau diskusi, agar pekerja merasa didukung, dihargai, dan mampu menjaga keselamatan bersama secara efektif (Mikkelsen & Olsen, 2006)

3.2.5 Dimensi 5 - Persepsi Pekerja terhadap Praktik Keselamatan

Interpretasi: Dimensi ini menilai sejauh mana pekerja mengutamakan keselamatan dan apakah mereka menerima risiko sebagai bagian dari pekerjaan. Skor ini menunjukkan rendahnya prioritas keselamatan serta tingginya penerimaan risiko oleh pekerja.

Untuk meningkatkan persepsi pekerja terhadap praktik keselamatan di Pt. XYZ Indonesia, perusahaan dapat meluncurkan kampanye “Zero Harm” yang menekankan bahwa seluruh kecelakaan, baik ringan maupun berat, dapat dicegah apabila pengelolaan risiko dijadikan prioritas utama (Mikkelsen & Olsen, 2006).

Pelatihan terkait identifikasi dan mitigasi risiko perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan studi kasus kecelakaan sebelumnya sebagai bahan pembelajaran, serta disertai simulasi bahaya dan workshop untuk meningkatkan kesadaran mengenai dampak langsung maupun tidak langsung dari perilaku berbahaya.



Gambar 7.
Poin-poin Penting pada Dimensi 5

Program penghargaan keselamatan juga perlu diimplementasikan untuk memberikan apresiasi kepada individu atau tim yang menunjukkan kepatuhan luar biasa terhadap praktik keselamatan, khususnya saat berada di bawah tekanan kerja.

Sistem pelaporan risiko yang responsif harus disediakan agar pekerja dapat dengan mudah melaporkan risiko, disertai tindak lanjut yang jelas serta komunikasi hasil secara transparan.

Selain itu, komunikasi keselamatan perlu diperkuat melalui pertemuan rutin atau media internal guna mengingatkan pekerja bahwa keselamatan adalah prioritas utama. Diskusi

keselamatan dengan pendekatan partisipatif juga harus difasilitasi agar pekerja dapat secara aktif membahas tantangan keselamatan yang dihadapi dan mencari solusi bersama untuk menjaga keamanan dalam beragam situasi kerja.

3.2.6 Dimensi 6 - Dukungan Rekan Kerja dalam Keselamatan

Interpretasi: Dimensi ini mengevaluasi sejauh mana komunikasi keselamatan berjalan efektif, kemampuan untuk belajar dari pengalaman, serta tingkat kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja. Skor ini mencerminkan kualitas komunikasi, pembelajaran, dan kepercayaan dalam kompetensi keselamatan rekan kerja (Mikkelsen & Olsen, 2006).

Untuk memperkuat dukungan antarrekan kerja dalam keselamatan di Pt. XYZ Indonesia, perlu dilakukan upaya penguatan budaya diskusi proaktif melalui sesi diskusi keselamatan secara rutin, baik dalam format formal seperti pertemuan mingguan maupun informal seperti *safety huddles* harian untuk membahas risiko atau masalah keselamatan.

Pembelajaran dari pengalaman perlu ditingkatkan dengan mendokumentasikan insiden atau near-miss dalam bentuk studi kasus, kemudian membagikannya kepada seluruh tim untuk pembelajaran bersama. Kegiatan ini dapat dilengkapi dengan sesi berbagi pengalaman mengenai langkah pencegahan yang relevan.



Gambar 8.
Poin-poin Penting pada Dimensi 6

Program penghargaan keselamatan tim, seperti penghargaan "Team Safety Excellence", juga perlu diimplementasikan untuk memberikan apresiasi kepada tim yang menunjukkan kerja sama serta kontribusi signifikan terhadap keselamatan.

Selain itu, pelatihan berbasis tim yang mencakup identifikasi risiko, mitigasi bahaya, dan simulasi kerja aman perlu diberikan untuk memperkuat koordinasi dan kepercayaan antarrekan kerja (Mikkelsen & Olsen, 2006).

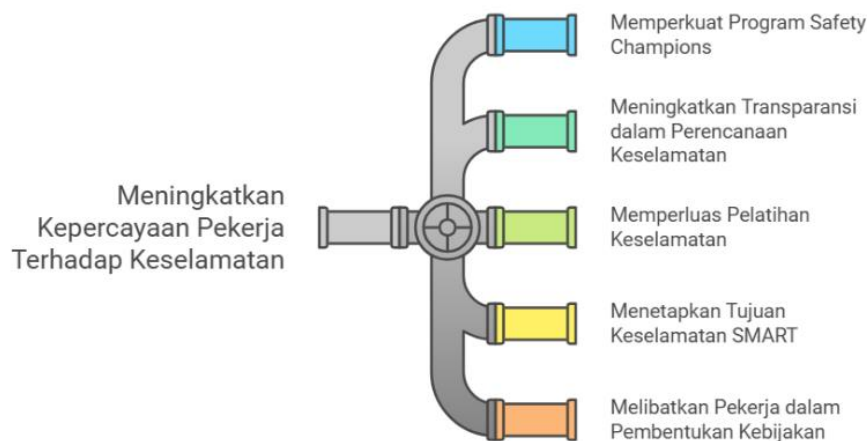
Budaya komunikasi terbuka harus dibangun dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung diskusi bebas tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif. Platform solusi bersama, seperti forum digital, juga perlu difasilitasi untuk berbagi solusi keselamatan yang telah berhasil diterapkan di berbagai bagian organisasi.

Terakhir, keterlibatan rekan kerja dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan prosedur keselamatan perlu didorong guna meningkatkan rasa kepemilikan terhadap keselamatan bersama.

3.2.7 Dimensi 7 - Kepercayaan Pekerja terhadap Keselamatan

Interpretasi: Dimensi ini mengevaluasi sejauh mana kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan. Skor ini mencerminkan tingkat kepercayaan yang positif terhadap efikasi sistem keselamatan, namun evaluasi lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kepercayaan tersebut (Mikkelsen & Olsen, 2006).

Untuk meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap keselamatan di PT. Nippon Steel Chemical & Material Indonesia, perusahaan dapat memperkuat program "Safety Champions" dengan mengidentifikasi individu yang secara konsisten menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan menjadikan mereka sebagai panutan dalam menyebarkan nilai-nilai keselamatan di seluruh organisasi.



Gambar 9.
Poin-poin Penting pada Dimensi 8

Hasil audit keselamatan serta tindakan perbaikan yang diambil perlu disosialisasikan secara terbuka guna meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap efektivitas audit tersebut. Pelatihan keselamatan juga harus diperluas dengan menitikberatkan pada simulasi bahaya spesifik yang relevan dengan tantangan operasional (International Organization for Standardization, 2018)..

Transparansi dalam perencanaan keselamatan, seperti HIRADC, perlu ditingkatkan dengan menyosialisasikan proses tersebut secara komprehensif, serta menunjukkan bagaimana setiap langkah dapat secara langsung melindungi pekerja. Tujuan keselamatan yang SMART (Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) juga harus ditetapkan dan dikomunikasikan secara rutin untuk menciptakan fokus bersama (Mikkelsen & Olsen, 2006).

Selain itu, evaluasi pascapelatihan harus dilakukan untuk memastikan efektivitas program, dan materi pelatihan perlu diperbarui sesuai perkembangan terbaru di bidang keselamatan. Melibatkan pekerja dalam perumusan kebijakan atau prosedur keselamatan juga sangat penting untuk memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan terhadap sistem keselamatan yang diterapkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Survei iklim keselamatan kerja di Pt. XYZ Indonesia menunjukkan hasil yang baik dengan skor rata-rata tiap dimensi berkisar antara 3,28 hingga 3,60 (dari skala 4). Dimensi dengan skor tertinggi adalah Komitmen Keselamatan Pekerja (3,60) yang mencerminkan tingginya kesadaran pekerja terhadap keselamatan. Namun, Partisipasi Manajemen dalam Keselamatan (3,28) dan Kompetensi Keselamatan Manajemen (3,32) memperoleh skor terendah, sehingga diperlukan peningkatan keterlibatan dan kepemimpinan manajemen dalam aspek keselamatan kerja, termasuk dalam hal prioritas kebijakan dan respons terhadap masukan pekerja.

4.2 Saran

- a. Untuk meningkatkan nilai Dimensi 3, perlu dilakukan penguatan kebijakan pelaporan near-miss tanpa rasa takut terhadap sanksi, memastikan investigasi kecelakaan berfokus pada penyebab dan pembelajaran, bukan menyalahkan individu, memberikan komunikasi yang jelas bahwa tujuan investigasi adalah perbaikan, serta memperkuat budaya keadilan dalam penanganan insiden keselamatan.
- b. Untuk meningkatkan nilai Dimensi 2, perlu dilakukan penguatan kebijakan pelaporan near-miss tanpa rasa takut terhadap sanksi, memastikan investigasi kecelakaan berfokus pada penyebab dan pembelajaran, bukan menyalahkan individu, memberikan komunikasi yang jelas bahwa tujuan investigasi adalah perbaikan, serta memperkuat budaya keadilan dalam penanganan insiden keselamatan.
- c. Untuk memperkuat budaya keselamatan di Pt. XYZ Indonesia, manajemen harus menjadikan keselamatan sebagai indikator kinerja utama (KPI) dengan pengawasan rutin serta kebijakan sanksi dan penghargaan yang transparan. Kompetensi manajemen ditingkatkan melalui forum diskusi, pelatihan kepemimpinan, dan sistem pelaporan elektronik. Budaya just culture diterapkan agar investigasi difokuskan pada perbaikan sistem menggunakan Root Cause Analysis, serta mendorong pelaporan near-miss. Komitmen pekerja diperkuat dengan pelatihan, simulasi, aplikasi pelaporan risiko, dan pemberian penghargaan. Kampanye “Zero Harm” dan pelatihan berbasis studi kasus diadakan untuk mengubah pola pikir terkait risiko. Dukungan antarrekan kerja dipertahankan melalui safety huddles, diskusi mingguan, dan platform digital. Kepercayaan terhadap sistem keselamatan diperkuat dengan sosialisasi audit transparan, keterlibatan pekerja, dan evaluasi pasca-audit guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

5. DAFTAR PUSTAKA

1. Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *J Safety*, 35(5), 497–512. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.08.004>
2. Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34(1–3), 177–192. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
3. Geller, E. S. (2005). Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management. *Sage Journals Home*, 29(3), 539–561. <https://doi.org/10.1177/0145445504273287>
4. Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1998). The Role of Safety Climate and Communication in Accident Interpretation: Implications for Learning From Negative Events. *Academy of Management Journal*, 41(6), 644–657. <https://doi.org/10.5465/256962>

5. International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
6. Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, *41*(6), 634–646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
7. Mikkelsen, K. L., & Olsen, E. (2006). Safety climate and psychosocial work environment: An integrated approach to safety and well-being. *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1221–1234. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1221>
8. Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. *American Psychological Association*, 15–34. <https://doi.org/10.1037/10662-002>
9. NOSACQ-50. (n.d.). *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): Development and validation of a safety climate questionnaire*. www.nrcwe.dk/NOSACQ-50. Retrieved May 5, 2026, from <https://www.nrcwe.dk/NOSACQ-50>
10. O’Dea, A., & Flin, R. (2003). *The role of managerial leadership in determining workplace safety outcomes*. First published.
11. Wu, T.-C., Chen, C.-H., & Li, C.-C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, *21*(3), 307–318. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2007.11.001>
12. Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, *42*(5), 1517–1522. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>
13. Zohar, D., & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>