

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (*SAFETY CLIMATE*) DENGAN
NOSACQ 50 PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL
JAMBI TAHUN 2023**

SKRIPSI



Disusun oleh :

ANYDRY CHANDENY

N1A118061

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (SAFETY CLIMATE) DENGAN
NOSACQ 50 PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL
JAMBI TAHUN 2023**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Jambi



Disusun oleh :

ANYDRY CHANDENY

N1A118061

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (*SAFETY CLIMATE*) DENGAN
NOSACQ 50 PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL
JAMBI 2023**

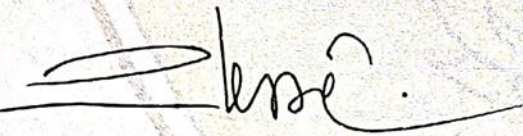
Disusun oleh :

Anydry Chandeny
NIA118061

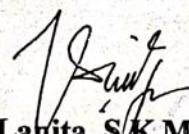
Telah disetujui Dosen Pembimbing Skripsi
Pada tanggal Mei 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



drh. David Kusmawan, M. K. K.K
NIP. 198804262019031007



Usi Larita, S.K.M., M.P.H.
NIP. 198702092019032007

PENGESAHAN SKRIPSI

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (*SAFETY CLIMATE*) DENGAN
NOSACQ 50 PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL
JAMBI 2023**

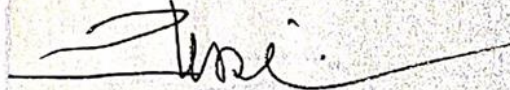
Disusun oleh :


Anydry Chandeny
N1A118061

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


drh. David Kusmawan, M. K. K.K.
NIP. 198804262019031007



Iai Lenita, S.K.M., M.P.H.
NIP. 198702092019032007


Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Pada Tanggal, Mei 2023

Diketahui:

Dekan
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi

Ketua Jurusan Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi


Dr. dr. Humaryanto, Sp.OT., M.Kes.
NIP. 19730209200501 1001


Dr. Guspianto, S.K.M., M.K.M
NIP. 19730811199201 1001

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (SAFETY CLIMATE) DENGAN
NOSACQ 50 PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL**

JAMBI 2023

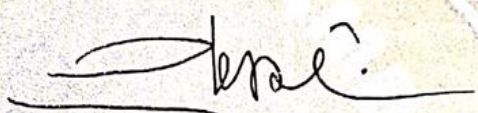
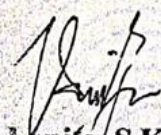
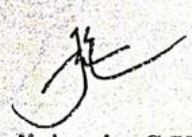

Disusun oleh :

Anydry Chandeny

NIA118061

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan penguji

Pada tanggal, Mei 2023

Ketua	 <u>drh. David Kusmawan, M. K. K.K</u> NIP. 198804262019031007
Sekretaris	 <u>Uti Lanita, S.KM. M.PH</u> NIP. 198702092019032007
Penguji Utama	 <u>Rudi Aswin, S.K.M., M.Kes</u> NIP. 198712252019031009
Anggota Penguji	 <u>La Ode Reskiaddin, S.KM.M.P.H., CIOaR</u> NIP. 199106262019031015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anydry Chandeny
NIM : N1A118061
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat FKIK UNJA
Judul Skripsi : Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)
pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi
Tahun 2023

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir Skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir Skripsi ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Jambi, Mei 2023

Yang membuat pernyataan

Anydry Chandeny

NIM : N1A118061

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat ,kemurahan dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang berjudul "Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) dengan NOSACQ 50 pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023". Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Kesehatan Masyarakat di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D. selaku rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Dr. dr. Humaryanto, Sp. OT., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi.
3. Bapak Dr. Guspianto, S.K.M., M.K.M. selaku Ketua Jurusan Kesehatan Masyarakat.
4. Bapak La Ode Reskiaddin, S.K.M., M.P.H., CIQaR. selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
5. Bapak drh. David Kusmawan, M. K. K. K, selaku Pembimbing Akademik serta Dosen Pembimbing I atas bimbingan, bantuan, saran dan motivasi yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Usi Lanita, S.K.M., M.P.H, selaku dosen pembimbing II atas segala bimbingan, bantuan, saran dan motivasi yang diberikan selama proses penyusunan skripsi..
7. Bapak Budi Aswin , S.K.M., M.Kes. selaku penguji I saya yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak La Ode Reskiaddin, S.KM., M.P.H., CIQaR selaku penguji II saya yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Seluruh tim dosen Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat terkhusus dosen pengampu peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan pembekalan kepada penulis.
10. Pihak manajemen dan karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi yang telah memberikan izin serta kerjasamanya.
11. Kedua orangtua (Ir. Dermanto Simangunsong & Tiur Minar Situmeang), oppung, kakak dan adik (kak Onyx, kak Elsandra, kak Nevelyn, Abram, Revalina & Erwin) serta seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi dan selalu mendoakan penulis selama berkuliah di Universitas Pertiwi.
12. Teman-teman seperjuangan khususnya kepada Tiovanny, Tesalonika, Krisda, Desi dan Olivia yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama ini.
13. Keluarga besar Universitas Jambi, khususnya teman-teman seperjuangan di Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, yang memberikan motivasi, dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis dan bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Jambi, Mei 2023

Anydry Chandeny

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
RIWAYAT PENULIS.....	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Bagi Instansi/ Perusahaan.....	6
1.4.2 Bagi Lembaga Pendidikan	6
1.4.3 Bagi Peneliti	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	7
2.2 Budaya Keselamatan.....	8
2.3 Iklim Keselamatan (<i>Safety Climate</i>)	9
2.3.1 Dimensi – Dimensi Iklim Keselamatan	11
2.3.2 Pengukuran Iklim Keselamatan	12
2.3.3 Dimensi Iklim Keselamatan NOSACQ-50	13

2.4	Hubungan Iklim Keselamatan dan Kinerja Keselamatan	19
2.5	Manfaat Pengukuran Iklim Keselamatan.....	21
2.6	Kerangka Teori	22
2.7	Kerangka Konsep.....	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	24
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.3	Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1	Populasi.....	24
3.3.2	Sampel.....	24
3.4	Definisi Operasional	25
3.5	Instrumen Penelitian	27
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.6.1	Data Primer	29
3.6.2	Data Sekunder	29
3.7	Pengolahan Data	30
3.8	Analisis Data.....	30
3.9	Etika Penelitian	31
3.10	Jalannya Penelitian.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.1.1	Profil PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi.....	33
4.1.2	Ruang Lingkup Kegiatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi.....	35
4.2	Hasil Penelitian	35
4.2.1	Gambaran Iklim Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023	35
4.2.2	Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan	38
4.2.3	Pemberdayaan Manajemen Keselamatan.....	40
4.2.4	Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja.....	41
4.2.5	Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	42

4.2.6	Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	43
4.2.7	Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan	44
4.2.8	Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja.....	45
4.3	Pembahasan.....	46
4.3.1	Gambaran Iklim Keselamatan (Safety Climate) Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi	46
4.3.2	Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan	49
4.3.3	Pemberdayaan Manajemen Keselamatan.....	51
4.3.4	Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja.....	54
4.3.5	Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja	55
4.3.6	Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	57
4.3.7	Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan	59
4.3.8	Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja.....	60
4.4	Keterbatasan Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP		62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN.....		71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	25
Tabel 3.2 Distribusi Pernyataan Positif dan Negatif pada Kuesioner	27
Tabel 3.3 Skoring Item Pernyataan dalam Kuesioner NOSACQ- 50.....	28
Tabel 4.1 Kapasitas PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi	34
Tabel 4.2 Distribusi Proporsi Iklim Keselamatan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Iklim Keselamatan Kerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023.....	37
Tabel 4.4 Distribusi Rata-rata Dimensi Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023	38
Tabel 4.5 Distribusi Rata-rata Dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023	40
Tabel 4.6 Distribusi Rata-rata Dimensi Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023	41
Tabel 4.7 Distribusi Rata-rata Dimensi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023.....	42
Tabel 4.8 Distribusi Rata-rata Dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023.....	43
Tabel 4.9 Distribusi Rata-rata Dimensi Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023	44
Tabel 4.10 Distribusi Rata-rata Dimensi Kepercayaan Terhadap Kefektifan Sistem Keselamatan Kerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	22
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	23
Gambar 3. 1 Tahap Penelitian	32
Gambar 4. 1 Pola Penyaluran BBM PT. Pertamina (Persero)	33
Gambar 4. 2 Radar Plot Dimensi Iklim Keselamatan Kerja	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 <i>Informed Consent</i>	76
Lampiran 3 Perizinan	77
Lampiran 4 Output Olahan Data SPSS	79
Lampiran 5 Dokumentasi	86

RIWAYAT PENULIS

Nama : Anydry Chandeny

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir: Parongil, 05 Maret 2000

Agama : Kristen Protestan

Nama Ayah : Ir. Dermanto Simangunsong

Nama Ibu : Tiur Minar Situmeang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 033930 Parongil
2. SMP N1 Silima Pungga- Pungga
3. SMA N1 Silima Pungga- Pungga
4. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi

ABSTRACT

Background: *The safety climate is a summary of employee's perceptions about their work environment. There is a difference in perception between employees in PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi on safety climate. The aim of this study is to find out the safety climate of workers in PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi.*

Method: *This research is descriptive research with an approach with a quantitative approach. A sample of 51 respondents used accidental sampling techniques with the total population of employees in PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi. The research used was questionnaire NOSACQ 50. This study uses univariate analysis.*

Results: *The results of dimensional research results with an average score <3,00 are commitment and safety management capabilities (3,10) with standard deviation $\pm 0,67$, employee commitment to occupational safety (3,15) standard deviation $\pm 0,53$, priority safety and intolerance of hazard risks (3,07) standard deviation $\pm 0,44$, learning, communication and trust standards (3,05), deviation standards $\pm 0,45$, and confidence in the effectiveness of occupational security systems (3,07), standards deviation $\pm 0,43$. With an average score between 2.70-2,99, that is, the security management empowerment dimension (2.78) with a standard deviation ± 0.78 and security management fairness (2.66) the standard deviation $\pm 0,62$ average score <2.70.*

Conclusion: *Of the seven dimensions in the safety climate there are five dimensions that fall into the category of good, one dimension of category sufficient and another one in the category less. Improved efforts can be made by improving communication between management and employees and seeking to activate workers in unsafe working conditions and behavior.*

Keywords: *Safety Climate, NOSACQ 50, Manajemen Safety Justice*

ABSTRAK

Latar Belakang: Iklim keselamatan merupakan kumpulan persepsi bersama para pekerja mengenai kondisi keselamatan kerja. Terdapat adanya perbedaan persepsi antar pekerja pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi mengenai iklim keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi iklim keselamatan pada pekerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi.

Metode: Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 51 responden menggunakan teknik accidental sampling dengan populasinya seluruh pekerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner NOSACQ 50. Penelitian ini menggunakan analisa secara univariat.

Hasil: Hasil penelitian dimensi yang memperoleh skor rata-rata $<3,00$ yaitu komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan ($3,10 \pm 0,67$), komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja ($3,15 \pm 0,53$), prioritas keselamatan kerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya ($3,07 \pm 0,44$), pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan ($3,05 \pm 0,45$), dan kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja ($3,0 \pm 0,43$). Dengan skor rata-rata antara 2,70-2,99 yaitu dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan ($2,78 \pm 0,78$) dan keadilan manajemen keselamatan ($2,66 \pm 0,62$) skor rata-rata $<2,70$.

Kesimpulan: Dari tujuh dimensi pada iklim keselamatan terdapat lima dimensi yang masuk dalam kategori baik, satu dimensi kategori cukup dan satu lagi masuk pada kategori kurang. Upaya peningkatan dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antar manajemen dengan pekerja dan mengupayakan keaktifan para pekerja dalam kondisi dan perilaku tidak aman saat bekerja.

Kata Kunci: Iklim keselamatan, NOSACQ 50, Keadilan Manajemen Keselamatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan di tempat kerja telah menjadi isu penting dalam beberapa dekade pada berbagai industri maupun perusahaan. Dengan tujuan untuk menyejahterakan kehidupan pekerja, mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Pada tahun 2018, ILO memperkirakan setiap tahunnya telah terjadi lebih dari 2,78 juta manusia meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan dan telah terjadi lebih dari 374 juta kecelakaan kerja *non-fatality*¹. Di Indonesia menurut data BPJS pada tahun 2020 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 221.740 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2021 mencapai 234.270 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp1,79 triliun². Tetapi, penting untuk diketahui bahwa jumlah kecelakaan kerja yang tercatat merupakan fenomena gunung es yang di mana kemungkinan di lapangan menunjukkan tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kecelakaan di tempat kerja tersebut yaitu dengan melakukan pendekatan keselamatan kerja. Pendekatan keselamatan dapat dilakukan melalui penerapan sistem manajemen keselamatan yang efektif. Sistem manajemen keselamatan yang efektif pada abad kedua puluh satu melibatkan faktor manusia sebagai sebuah komponen sistem yang banyak berpotensi menimbulkan atau menyimpan sistem yang berbahaya. Dengan memperhatikan faktor manusia, organisasi yang handal dapat mengidentifikasi dan menangkap potensi bahaya sebelum akhirnya bermanifestasi menjadi kecelakaan. Salah satu cara pendekatan keselamatan yang banyak digunakan dan fokus terhadap faktor manusia yaitu melalui iklim keselamatan³.

Iklim keselamatan merupakan salah satu aspek dari beberapa interaksi yang membentuk budaya keselamatan. Menurut Cooper (2019), aspek budaya keselamatan terdiri dari aspek individu, pekerjaan dan situasional⁴. Aspek individu tersebut mengacu pada iklim keselamatan. Iklim keselamatan merupakan

persepsi pekerja yang dapat memberikan informasi yang dapat memberikan informasi penting tentang kondisi keselamatan kerja yang mereka rasakan.

Dimana menurut Gu dan Itoh (2011) salah satu hal yang mempengaruhi keterlibatan pekerja adalah iklim keselamatan. Iklim keselamatan kerja (*safety climate*) adalah persepsi pekerja atas kebijakan, prosedur, dan praktek kerja yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja (Griffin dan Neal, 2000). Iklim keselamatan kerja dianggap penting untuk ditelaah karena dapat mempengaruhi sikap serta tindakan seseorang sebagai pekerja terkait K3 di lingkungan kerja.

Iklim keselamatan dapat mempengaruhi perilaku dan keterlibatan pekerja dalam praktek keselamatan⁵. Individu menjadi terdorong untuk memenuhi praktek kerja aman dan berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan jika mereka merasakan iklim keselamatan yang positif⁶. Iklim keselamatan juga dapat menginformasikan kepada organisasi tentang masalah potensial dan memungkinkan tindakan pencegahan yang harus dilakukan sebelum insiden terjadi⁵. Hal ini memberikan titik fokus untuk melakukan perubahan dalam meningkatkan keselamatan kerja secara berkelanjutan.

Emmanuel dan Ahmed mengungkapkan bahwa iklim keselamatan dapat mempengaruhi kinerja keselamatan yang tergambar dalam perilaku keselamatan yang identik dengan kepatuhan dan partisipasi terhadap keselamatan⁸. Memprioritaskan dan menilai iklim keselamatan yang positif dapat mengurangi cedera pekerja dan meningkatkan kinerja keselamatan. Selain itu, beberapa penelitian iklim keselamatan juga telah mengungkapkan bahwa faktor iklim keselamatan dapat memprediksi *outcome* keselamatan, seperti kecelakaan dan cedera⁹.

Iklim keselamatan diakui dapat dijadikan alat ukur dan indikator utama keselamatan untuk memprediksi kinerja keselamatan¹⁰. Pengukuran terhadap iklim keselamatan dapat ditentukan oleh sebuah survei yang meminta pekerja menilai bagaimana atasan mereka dalam menangani masalah keselamatan dan menilai keterlibatan mereka dalam kegiatan keselamatan. Nurul Amaliah

mengatakan jika perusahaan secara rutin memantau iklim keselamatan dan berusaha memperkuatnya, perusahaan tersebut dapat mengevaluasi keefektifan program intervensi keselamatan dan menciptakan perbaikan kinerja keselamatan yang berkelanjutan¹¹.

PT Pertamina Fuel Terminal Jambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran BBM dengan cara melakukan penimbunan BBM untuk dilakukan pendistribusian ke SPBU wilayah provinsi Jambi meliputi, Batanghari, Tanjung Jabung Barat, Tanjung Jabung Timur, Bungo, Tebo, Muaro Jambi, Merangin, Sarolangun, Kerinci, dan Kota Jambi ataupun perusahaan lain yang membutuhkan BBM dengan bekerja sama dengan beberapa perusahaan dalam penyalurannya. Adapun jenis BBM yang terdapat pada PT. Pertamina Fuel Terminal Jambi yaitu *Biosolar*, *Dexlite*, *Premium*, *Pertalite*, *Pertamax* dan *Pertamax turbo*.

PT. Pertamina Terminal Bahan Bakar Jambi memiliki tiga zona yang terdiri dari Zona 0, Zona 1, Zona 2. Area terbatas berada di Zona 0 yang meliputi area Gate Keeper, Filling sheds, rumah pompa produk 1 dan 2, tanki timbun, dermaga 1, dermaga 2, dermaga 3. Pada Filling sheds aktifitas pekerja merupakan bagian paling sibuk dalam melakukan pengisian minyak ke mobil yang berhubungan secara terus-menerus dengan uap hidrokarbon atau uap minyak sehingga tingkat risiko terjadinya kebakaran paling tinggi terjadi pada area ini jika dibandingkan dengan area lainnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan melakukan wawancara singkat kepada beberapa pekerja di PT. Pertamina Fuel Terminal Jambi didapati bahwa adanya perbedaan persepsi pekerja mengenai penerapan manajemen K3 antara pekerja kantor dengan pekerja lapangan.

Menurut Setiono dan Andjarwati salah satu hal yang mempengaruhi keterlibatan pekerja adalah iklim keselamatan¹². Iklim keselamatan kerja (*safety climate*) adalah persepsi pekerja atas kebijakan, prosedur, dan praktek kerja yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja⁵. Iklim keselamatan kerja dianggap penting untuk ditelaah karena dapat mempengaruhi sikap serta tindakan seseorang

sebagai pekerja terkait K3 di lingkungan kerja¹³. Selain itu iklim keselamatan kerja dapat mempengaruhi beberapa hal diantaranya prevalensi kecelakaan kerja¹⁴¹³, pematuhan terhadap peraturan¹⁵, produktivitas pekerja¹⁶.

Dalam penelitian Ana Muslima (2017) yang dilakukan di unit *Base Maintenance* PT GMF AeroAsia mengenai iklim keselamatan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,96. Dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,86. Dimensi keadilan manajemen keselamatan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,82. Dimensi prioritas keselamatan pekerja & tidak ditoleransinya risiko bahaya memperoleh skor rata-rata sebesar 2,86. Artinya, dimensi- dimensi ini masih membutuhkan beberapa upaya peningkatan karena masih dalam kategori cukup. Untuk dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,23. Dimensi pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,09. Dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,02. Artinya dimensi- dimensi ini sudah masuk dalam kategori baik¹⁷.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Lilis Yuliarti di RSUD Depok menunjukkan bahwa 20% perawat (3 dari 15 orang) dan 66.7% penunjang medis (10 dari 15 orang) masih kurang aktif terlibat dalam program keselamatan dari manajemen yaitu program pelaporan kecelakaan kerja¹⁸. Secara umum pada perawat seluruh dimensi sudah dalam kategori baik, namun pada penunjang medis dimensi terkait sikap memprioritaskan keselamatan dan tidak ditoleransinya risiko bahaya serta dimensi pembelajaran, komunikasi, dan inovasi masih dalam kategori cukup.

Menurut Cooper (2019) bahkan iklim keselamatan kerja (*safety climate*) digolongkan termasuk dalam aspek individu yang dapat membangun budaya keselamatan selain aspek organisasi dan perilaku, sehingga penilaian iklim keselamatan kerja juga biasa digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi budaya keselamatan yang terdapat di lingkungan kerja⁴. Berdasarkan hal tersebut

kemudian peneliti tertarik untuk meneliti gambaran iklim keselamatan kerja di PT. Pertamina Fuel Terminal Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai bagaimana “Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan (*Safety Climate*) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu :

Diketahuinya gambaran iklim kesehatan(*safety climate*) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023 yang terdiri dari dimensi- dimensi iklim kesehatan yaitu:

1. Komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023
2. Pemberdayaan manajemen keselamatan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023
3. Keadilan manajemen keselamatan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023
4. Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023
5. Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023
6. Pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023

7. Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Instansi/ Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai iklim keselamatan kerja pada tenaga kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan upaya keselamatan dan menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas keselamatan demi tercapainya kinerja keselamatan yang tinggi di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi

1.4.2 Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk pengembangan ilmu dan bahan pertimbangan dalam meneliti iklim keselamatan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis khususnya tentang iklim keselamatan (*Safety Climate*)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.¹⁹

Filosofi dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.²⁰

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.²¹

Pencegahan dilakukan dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari dibuatnya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu tujuan utama dalam Penerapan K3 berdasarkan Undang- Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu antara lain :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.

2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Dengan mempelajari materi diatas diharapkan dapat memahami dan mengembangkan bangunan kebijakan K3, menetapkan dan mengembangkan tujuan K3, membangun organisasi dan tanggung jawab pelaksanaan K3, mengidentifikasi bahaya, menyiapkan Alat Pelindung Diri, memanfaatkan statistik kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta mengembangkan program K3 dengan dengan mitra kerja.

2.2 Budaya Keselamatan

Istilah budaya keselamatan pertama kali muncul setelah bencana Chernobyl pada tahun 1986. Berdasarkan hasil investigasi oleh *International Atomic Energy Agency* (IAEA) diketahui bahwa budaya keselamatan yang buruk merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kecelakaan. Selain itu, kejadian kecelakaan lainnya yang diidentifikasi bahwa budaya keselamatan termasuk faktor penyebabnya yaitu kebakaran bawah tanah *King's Cross* di London tahun 1987 dan ledakan platform produksi minyak "*Piper Alpha*" tahun 1988. Sejak saat itu, konsep budaya keselamatan terutama di industri berisiko tinggi seperti industri nuklir, petrokimia, dan industri transportasi umum (kereta api, penerbangan), mengakui pentingnya unsur manusia dan aspek organisasi dalam melakukan pencegahan kecelakaan dan risiko bahaya.²²

Banyak literatur yang telah mendefinisikan budaya keselamatan. IAEA mendefinisikan budaya keselamatan sebagai serangkaian karakteristik sikap dan perilaku keselamatan dalam individu dan organisasi. Cooper juga mengatakan bahwa budaya keselamatan sebagai konsep yang menggambarkan nilai perusahaan bersama dalam suatu organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya⁴. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Boustras dan Guldenmund bahwa budaya keselamatan akan mempengaruhi sikap dan perilaku yang berkaitan dengan peningkatan maupun penurunan risiko²³. Sementara menurut HSE budaya keselamatan adalah produk dari nilai, sikap,

persepsi, kompetensi dan pola perilaku yang menentukan komitmen, gaya dan kemampuan manajemen kesehatan dan keselamatan organisasi.

Budaya keselamatan merupakan gabungan dari karakteristik dan sikap dalam organisasi dan individu serta merupakan integrasi dari perilaku, sikap, persepsi yang outputnya berupa performansi yang nantinya dapat menggerakkan organisasi. Budaya keselamatan yang masih rendah ditandai dengan masih rendahnya kepatuhan penggunaan APD dalam setiap melakukan pekerjaan yang berisiko tinggi. Pengoperasian mesin produksi, pembuatan bahan baku, dan pengangkutan material produksi yang di mana pada setiap kegiatannya memiliki risiko yang berbeda yang dapat memicu timbulnya bahaya keselamatan dan kesehatan.

Konsep budaya keselamatan kerja atau iklim keselamatan kerja dianggap sebagai salah satu prinsip manajemen yang utama. Hal ini dikarenakan, budaya keselamatan kerja atau iklim keselamatan kerja merupakan nilai-nilai dasar dalam hal keselamatan, sikap dalam kegiatan operasional, peningkatan mutu, proses belajar berkelanjutan dan proses perbaikan dalam pola pikir terhadap K3 yang didasari tanpa paksaan.

2.3 Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

Konsep iklim keselamatan pertama kali menekankan pada pentingnya proses sosial dan organisasi dalam mencegah kecelakaan. Konsep ini telah terbukti menjadi gagasan penting dalam mempelajari kecelakaan dan cedera di tempat. Iklim keselamatan dapat digunakan sebagai solusi yang berguna untuk meningkatkan keselamatan pada tempat kerja di berbagai industri.²⁴

Cooper mengindikasikan bahwa *safety climate* sebagai suatu gambaran yang dirasakan atau terkait dengan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut bisa ditetapkan dalam organisasi⁴. Maka dari itu, *safety climate* berhubungan dengan persepsi mengenai kebijakan, prosedur, dan praktek keselamatan kerja. Hal ini sesuai dengan definisi *safety climate* menurut Heffernan, Harries dan Kirby yaitu persepsi karyawan atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang berhubungan dengan keselamatan kerja²⁵. *Safety climate*

dijelaskan oleh Payne et.al.sebagai gambaran dari pekerja tentang keadaan iklim kesehatan dan keselamatan kerja yang merupakan indikator dari budaya keselamatan kerja pada suatu organisasi²⁶.

Menurut Amponsah-Tawaih dan Boateng, *safety climate* dalam suatu perusahaan dapat dilihat sebagai sekumpulan nilai-nilai dasar, kepercayaan, dan prinsip-prinsip bahwa karyawan mempersepsikan lingkungan dalam perusahaan²⁷. *Safety climate* merupakan persepsi atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan²⁸. Sedangkan Diah Listyaningsih menjabarkan bahwa *safety climate* ialah salah satu iklim yang dapat dirasakan oleh individu dalam lingkungan kerjanya, dimana para pekerja membangun struktur pemikiran dari lingkungan kerjanya kedalam pikiran pribadi mereka tentang nilai-nilai yang ada untuk kesejahteraan sendiri²⁹.

Iklim keselamatan memiliki fokus utama yang terletak pada persepsi individu. Menurut Robins dan Timothy persepsi adalah suatu proses untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera sehingga memberikan makna bagi individu terhadap lingkungannya. Proses pengamatan seseorang tersebut berasal dari komponen kognisi yang dipengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar, wawasan dan lingkungan³⁰.

Karakteristik pribadi bisa mempengaruhi persepsi seseorang terhadap *safety climate* dan karena itu mempengaruhi *safety behavior* dari seseorang juga menurut Intania dan Taufiq³¹. Karakteristik pribadi yang dimaksud meliputi informasi umum seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan informasi pribadi lainnya. Fang, Chen & Wong menguji perbedaan usia terhadap *safety behavior* dengan data dari 374 pekerja di Cina dalam 27 proyek konstruksi di Hong Kong³². Interkorelasi antara usia pekerja dan *safety behavior* telah diuji dan ditemukan bahwa pekerja yang lebih tua memiliki sikap yang lebih positif terhadap keselamatan.

Persepsi terhadap keselamatan berfungsi sebagai kerangka acuan seseorang dengan membentuk sikap dan perilaku yang diketahui dapat mempengaruhi tingkat kecelakaan dan cedera⁴. Para ahli keselamatan menggunakan iklim keselamatan untuk memahami budaya keselamatan melalui

sikap dan perilaku anggota dalam penerapan manajemen keselamatan dan lingkungan kerjanya.

Oleh karena itu, iklim keselamatan dipandang sebagai indikator budaya keselamatan melalui sikap dan perilaku anggota organisasi pada waktu tertentu.

2.3.1 Dimensi – Dimensi Iklim Keselamatan

Iklim keselamatan dibangun oleh berbagai faktor/dimensi yang mendukung terciptanya iklim yang aman tersebut. Berbagai peneliti telah mencoba mengidentifikasi dimensi-dimensi tersebut. Pradubmook, Norapol dan Marium mengemukakan bahwa faktor-faktor atau dimensi iklim keselamatan sangat bervariasi sesuai dengan perbedaan dalam industri, perusahaan dan praktik kerja³³.

Tinjauan literatur terhadap beberapa penelitian iklim keselamatan, tidak ada kesepakatan mengenai faktor-faktor pembentuk iklim keselamatan. Namun dalam beberapa penelitian iklim keselamatan ditemukan dimensi umum yang sering muncul yaitu komitmen manajemen terhadap keselamatan³⁵. Hal ini sesuai dengan pernyataan Natalie dan John yang menyatakan bahwa komitmen manajemen keselamatan merupakan faktor yang turut serta dalam keberhasilan program keselamatan³⁶. Dimensi iklim keselamatan lainnya yang sering muncul dalam beberapa penelitian adalah pentingnya sikap kelompok kerja terhadap keselamatan.³⁷

Hasil tinjauannya, Pradubmook, Norapol dan Marium melaporkan lima faktor umum yang digunakan dalam beberapa studi, yaitu *manager/supervisor attitude toward safety* (komitmen pimpinan), *risk* (risiko), *workplace pressure* (tekanan tempat kerja), *competence* (kompetensi), dan *safety system* (sistem keselamatan)³³. Menurut *Australian Transport Safety Bureau* (ATSB) dari hasil kajiannya terhadap 10 laporan mengenai iklim keselamatan diketahui bahwa faktor umum yang muncul dalam beberapa penelitian tersebut antara lain komitmen manajemen, peraturan dan prosedur keselamatan, pelatihan, serta peralatan dan pemeliharaan³⁸. Sedangkan Menurut Mindy dan Stephanie berdasarkan hasil

kajiannya terhadap 23 jurnal publikasi mengenai iklim keselamatan, diketahui dimensi iklim keselamatan yang sering muncul yaitu manajemen/supervisi, peraturan dan prosedur, sistem manajemen keselamatan, pelatihan dan pembelajaran serta risiko³⁹.

Dimensi iklim keselamatan yang digunakan untuk pengukuran dikembangkan juga oleh *Nordic Network of Occupational Safety Researchers* (NORDIC). Dimensi pembentuk iklim keselamatan tersebut terdiri dari tujuh dimensi, antara lain, (1) komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, (2) pemberdayaan manajemen keselamatan, (3) keadilan manajemen keselamatan, (4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, (5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, (6) pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan, serta (7) kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja.⁴⁰

2.3.2 Pengukuran Iklim Keselamatan

Pengukuran iklim keselamatan dapat memberikan *snapshot* sementara budaya keselamatan. Menurut Cooper pengukuran iklim keselamatan yang biasa digunakan adalah dengan menggunakan angket melalui pelaporan diri dengan pendekatan survei⁴. Hasil survei terhadap iklim keselamatan menghasilkan gambaran sesaat secara individual yang jika dikumpulkan sampai pada tingkat kelompok atau organisasi, maka cenderung dapat digunakan untuk mengukur budaya keselamatan.⁴¹

Seiring dengan berkembangnya penelitian mengenai iklim keselamatan, maka terdapat banyak alat ukur iklim keselamatan yang dikembangkan oleh beberapa peneliti. *Institute for Safety Compensation and Recovery Research* (ISCRR) melakukan tinjauan literatur terhadap 412 jurnal publikasi dari berbagai sumber mengenai instrumen pengukuran terhadap budaya dan iklim keselamatan. Berdasarkan hasil tinjauan tersebut, diketahui bahwa terdapat 18 kuesioner yang masuk dalam kategori *satisfactory* (15 kuesioner iklim keselamatan; 3 kuesioner budaya keselamatan)⁴². Kuesioner yang masuk dalam kategori *satisfactory*

menunjukkan bahwa instrumen tersebut telah dikembangkan, dilaporkan sesuai dengan prakteknya dan tidak ada permasalahan secara signifikan yang dapat mempengaruhi kuesioner.

Pengukuran iklim keselamatan ditujukan untuk menilai sikap (*attitude*) individu melalui persepsi individu. Pengukuran yang valid dan reliabel diharapkan dapat memberikan dasar keputusan kebijakan dan praktek organisasi. Berdasarkan kesepakatan secara umum para ahli, diketahui nilai reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika bernilai $\geq 0,70$ ⁴². Saat ini banyak alat ukur yang dikembangkan untuk mengukur iklim keselamatan.

2.3.3 Dimensi Iklim Keselamatan NOSACQ-50

Menurut tim Nordic dengan menggunakan NOSACQ-50 terdapat tujuh dimensi yang dapat menggambarkan persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan⁴³. Tiga dimensi pertama terkait dengan persepsi terhadap manajemen keselamatan di dalam organisasi dan empat dimensi lainnya terkait dengan persepsi terhadap kelompok kerja. Dimensi iklim keselamatan tersebut, diantaranya :

1. Komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan

Teori iklim organisasi menunjukkan bahwa anggota kelompok kerja akan membentuk perilaku yang diharapkan berdasarkan persepsi mereka terhadap kebijakan, prosedur dan praktek organisasi⁴³. Persepsi-persepsi tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota organisasi termasuk pengaruhnya terhadap kinerja keselamatan. Dalam konteks ini, perilaku yang diharapkan adalah perilaku keselamatan yang mana dapat mempengaruhi kinerja keselamatan organisasi.³⁷

Sebagian besar prioritas organisasi biasanya dikomunikasikan melalui manajer. Oleh karena itu, perilaku manajer menjadi sumber informasi utama. Jika manajer merasa bahwa keselamatan merupakan hal yang penting maka perilaku keselamatan akan dihargai serta senantiasa didukung⁴³. Namun, jika manajer hanya memberikan tidak lebih dari

sekedar *lip service* untuk keselamatan kerja, maka pekerja akan memiliki sikap bertentangan dengan keselamatan kerja.⁴⁴

Iklm keselamatan yang baik akan tercipta apabila manajemen memiliki komitmen dan kompetensi terhadap keselamatan dan memprioritaskan keselamatan. Selain itu, manajemen juga memiliki wewenang terhadap keselamatan dengan merancang sistem keselamatan yang dapat diaplikasikan pekerja di tempat kerja, sehingga menumbuhkan kepercayaan pekerja terhadap kemampuan sistem manajemen. Studi komperatif yang dilakukan oleh Boughaba dalam Hosny dkk. mengemukakan bahwa keterlibatan pekerja dan komitmen manajemen merupakan faktor penting untuk membangun budaya keselamatan yang sesuai³⁵. Begitupula, pada beberapa penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa dimensi ini merupakan salah satu faktor terpenting dalam iklim keselamatan.⁴⁵

Dimensi komitmen dan kemampuan manajemen merupakan tema yang paling umum digunakan dalam beberapa penelitian mengenai iklim keselamatan. Oleh karena itu, dimensi ini masuk kedalam penilaian di kuesioner NOSACQ-50. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja terhadap manajemen tentang beberapa hal yaitu prioritas terhadap keselamatan, jaminan manajemen agar setiap orang menerima informasi keselamatan yang dibutuhkan, respon terhadap perilaku tidak aman dan kompetensi manajemen dalam menangani keselamatan.

2. Pemberdayaan manajemen keselamatan

Salah satu cara bagi manajer untuk menyampaikan kepercayaan adalah dengan memberdayakan pekerja. Pemberdayaan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan dan menunjukkan bahwa manajer percaya terhadap kemampuan dan penilaian dari pekerja serta manajer menghargai kontribusi pekerja⁴³. Wibowo dan Mulyono menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga

menumbuhkan rasa tanggung jawabnya⁴⁶. Pemberdayaan tersebut akan memperkuat pertukaran sosial lebih lanjut dan pada perusahaan yang berkomitmen terhadap keselamatan, maka pemberdayaan akan mendorong terjadinya kerjasama dan memperkuat perilaku keselamatan.

Mario menjelaskan bahwa dalam tinjauan terhadap sepuluh studinya menemukan pemberdayaan pekerja dan *safety representative* memiliki hubungan yang signifikan terhadap penurunan angka cedera⁴³. Selain itu, menurut Al-Zubaidi dan Imamoglu dalam studinya juga mengemukakan bahwa kerjasama antara level hirarki dalam struktur dan fungsi organisasi, dukungan melalui pemberdayaan dan kepercayaan akan menunjang keselamatan di tempat kerja⁴⁷. Oleh karena itu, penilaian terhadap pemberdayaan keselamatan keselamatan kerja dimasukkan ke dalam kuesioner iklim keselamatan Nordic (NOSACQ-50) sebagai dimensi pembentuk iklim keselamatan. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja terhadap pemberdayaan dan dukungan partisipasi pekerja yang dilakukan oleh manajemen, seperti diantaranya melibatkan pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan upaya manajemen agar setiap pekerja memiliki kompetensi yang tinggi berkaitan dengan keselamatan dan risiko.

3. Keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja

Mario menyatakan bahwa untuk mencapai budaya keselamatan perlu ada garis yang jelas antara perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima⁴³. Penindakan yang adil terkait perilaku keselamatan perlu dilakukan. Oleh karena itu, penilaian terhadap keadilan manajemen keselamatan masuk ke dalam kuesioner NOSACQ-50. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja terhadap cara manajemen dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan, diantaranya apakah manajemen mengumpulkan yang akurat dalam investigasi kecelakaan, memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil atau menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan.

4. Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja

Membangun hubungan dalam lingkungan sosial yang dapat berkontribusi dalam penurunan stress tak ubahnya dengan persepsi bahwa keselamatan menjadi nilai dan hal penting dalam organisasi yang berkontribusi dalam pengembangan norma-norma terkait keselamatan. Norma tersebut kemudian menjadi isyarat perilaku keselamatan individu karena mereka menganggap bahwa perilaku dihargai secara sosial dalam kelompok⁴³. Clarke dalam analisisnya terhadap 19 penelitian mengenai iklim keselamatan mengemukakan bahwa individu merasa lebih komitmen terhadap kelompok kerjanya dibandingkan dengan organisasi⁴⁸. Oleh karena itu, persepsi dalam kelompok kerja menjadi hal yang paling menentukan dalam iklim keselamatan.

Mario menemukan bahwa motivasi keselamatan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan maupun ketentuan pemimpin terkait keselamatan tapi juga oleh ketentuan dan keakraban kelompok⁴³. Dua hal tersebutlah yang kemudian dapat menentukan perilaku keselamatan. Pentingnya interaksi atau dukungan dalam kelompok kemudian menjadi salah satu dimensi utama dalam pengukuran iklim keselamatan di banyak penelitian⁴⁹. Oleh karena itu, peneliti dari NORDIC dalam desain kuesionernya memasukkan tema ini dimana menjadibagian yang terpisah dengan persepsi terhadap manajemen. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal apakah mereka pada umumnya menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja, aktif dalam promosi keselamatan kerja dan peduli terhadap keselamatan orang lain.

5. Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya

Konsep risiko diketahui dapat membantu dalam memahami dan mengatasi bahaya dan ketidakpastian yang mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan kerugian. Menurut *National Safety Council*, risiko adalah sebuah ukuran probabilitas dan tingkat keparahan dari dampak yang merugikan. Penilaian risiko akibat dari

tindakan yang dilakukan bergantung pada persepsi risiko dan toleransi risiko individu tersebut⁵⁰.

Persepsi risiko adalah kemampuan seseorang dalam memahami sejumlah risiko tertentu sedangkan toleransi risiko mengacu pada kapasitas seseorang dalam menerima risiko tersebut. Persepsi risiko yang rendah dapat menyebabkan tingkat toleransi risiko menjadi lebih tinggi yang mana dapat meningkatkan perilaku berisiko. Meskipun, persepsi risiko dinilai tidak tetap namun dapat memberikan pertimbangan dalam melihat perbedaan penilaian terhadap paparan, probabilitas, konsekuensi dan keseluruhan risiko⁵¹. Oleh karena itu, memahami risiko dan bagaimana persepsi terhadap risiko merupakan langkah penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan melalui program atau upaya keselamatan⁵⁰.

Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal apakah mereka pada umumnya memprioritaskan keselamatan di atas target pekerjaan, tidak menerima kondisi berisiko atau tidak mengambil risiko dan tidak menunjukkan keberanian yang bertentangan dengan aspek keselamatan.

6. Pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan

Budaya pembelajaran dan pelaporan merupakan dua hal yang dapat membentuk budaya keselamatan yang diinginkan⁴³. Sooyoung dan Fernanda menekankan pentingnya pembelajaran untuk menciptakan budaya keselamatan yang positif, yaitu dengan mengumpulkan, menganalisis dan mendesiminasi/ menyebarkan informasi secara terus-menerus di lingkungan kerja sehingga timbul keinginan untuk melaporkan kejadian-kejadian tidak aman⁵². Dengan demikian, komunikasi bukan hanya pertukaran informasi melainkan juga menjadi bagian dari pembelajaran dan ide-ide inovatif baru yang muncul.

Komunikasi memegang peran yang penting terutama dalam menciptakan interaksi sosial seperti iklim organisasi. Selain itu, komunikasi juga memegang peranan penting dalam pekerjaan untuk

perbaikan iklim keselamatan, sehingga sarana komunikasi perludipertimbangkan dalam organisasi⁵³. Oleh karena itu, pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan masuk ke dalam dimensi yang terdapat pada kuesioner NOSACQ-50.

Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimanamereka berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja dalam hal berdiskusi mengenai isu-isu keselamatan, belajar dari pengalaman kerja, menolong satu sama lain untuk dapat bekerja secara aman, menerima masukan terkait keselamatan dengan baik dan percaya terhadap kemampuan satu sama lain dalam menjamin keselamatan saat bekerja.

7. Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja

Mario mendefinisikan beberapa aspek sistem manajemen keselamatan organisasi diidentifikasi sebagai tema utama, yaitu status petugas keselamatan yang tinggi, pemeriksaan keselamatan yang sering dan penekanankeselamatan⁴³. Kemudian, Shea berdasarkan hasil kajiannyaterhadap 18 skala ukur iklim keselamatan diidentifikasi pentingnya pelatihan keselamatan dan persepsi sistem keselamatan (status/kekuatan *safety officer*, *safety committee* dan lain-lain) menjadi tema utama⁴². Iklim keselamatan merupakan sebuah konsep sosial sehingga untuk melihat sistem tidak bisa dilakukan dengan audit melainkan menangkap persepsi pekerja mengenai keefektifan sistem manajemen keselamatan yang berlaku disebuah organisasi.

Oleh karena itu, Nordic memasukkan dimensi ini ke dalam desain kuesioner yang akan diuji coba secara empiris. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja mengenai efektifitas sistem keselamatan kerja yang dijalankan seperti *safety officers*, *safety representatives*, komite keselamatan dan *safety rounds*. Persepsi tentang bagaimanamereka dalam melihat keefektifan, manfaat dari perencanaan, manfaat dari pelatihan dari sistem keselamatan kerja yang berjalan dan manfaatdari sasaran dan tujuan keselamatan yang jelas.

2.4 Hubungan Iklim Keselamatan dan Kinerja Keselamatan

Iklim keselamatan dipandang sebagai *leading indicator* dari kinerja keselamatan dan *outcome* keselamatan⁵⁴. *Leading indicator* merupakan proses pengukuran yang dapat memprediksi kinerja keselamatan untuk mengambil tindakan yang diperlukan sebelum insiden terjadi³. Hon dan Liu dalam hasil penelitiannya juga menyampaikan bahwa iklim keselamatan dapat berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan dan diakui dapat dijadikan alat ukur indikator keselamatan⁵⁵.

Definisi kinerja sendiri menurut Griffin dan Neal adalah perilaku aktual individu di tempat kerja³³. Kasmir menyatakan bahwa kinerja keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang merupakan hasil kerja⁵⁶. Komponen kinerja menggambarkan perilaku aktual yang dilakukan individu di tempat kerja. Komponen tersebut terdiri dari :

1. *Safety compliance* atau kepatuhan keselamatan

Menjelaskan aktivitas-aktivitas keselamatan yang perlu dilakukan oleh individu untuk menjaga keselamatan kerja. Perilaku ini seperti menerapkan peraturan dan prosedur keselamatan yang benar serta melaksanakan pekerjaan secara aman seperti memakai peralatankeselamatan atau alat pelindung diri.

2. *Safety participation* atau partisipasi keselamatan

Menggambarkan perilaku yang mungkin tidak berkontribusi secara langsung terhadap keselamatan pribadi individu tapi perilaku ini mendukung keselamatan dalam konteks organisasi yang lebih luas yaitu membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Perilaku ini meliputi kegiatan seperti berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan secara sukarela, mempromosikan program keselamatan di tempat kerja serta membantu rekan kerja mengenai hal-hal yang terkait dengan keselamatan.

Berdasarkan hasil penelitian Rusdiana diketahui bahwa iklim keselamatan dapat mempengaruhi kinerja keselamatan yang diperantarai oleh pengetahuan dan motivasi pekerja⁵⁷. Selain dapat memprediksi kinerja keselamatan, beberapa penelitian iklim keselamatan juga telah

mengungkapkan bahwa faktor iklim keselamatan dapat memprediksi *outcome* keselamatan, seperti kecelakaan dan cedera. Hal ini sesuai dengan pernyataan Patrick dan Rebecca yang mengemukakan bahwa memprioritaskan dan menilai iklim keselamatan yang positif telah ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan mengurangi cedera pekerja⁵⁸.

Pengaruh iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan individu yang berdampak pada kinerja keselamatan disebut sebagai cara yang efektif²⁹. Iklim keselamatan biasanya dianggap sebagai subset dari iklim organisasi. Demikian pula, kinerja keselamatan dianggap sebagai subsistem kinerja organisasi. Bukti metaanalitik terbaru telah mengkonfirmasi bahwa iklim keselamatan dikaitkan dengan kinerja keselamatan yang lebih baik dan tingkat kecelakaan dan cedera yang menurun¹⁰. Menurut Anggoro, iklim keselamatan memiliki keunggulan dalam mengidentifikasi kekurangan praktek manajemen keselamatan sebelum akhirnya menjadi kecelakaan⁵⁹.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengevaluasi hubungan iklim keselamatan dengan *outcome* keselamatan kinerja keselamatan mulai dari perilaku yang tidak aman⁶⁰, keterlibatan dalam kegiatan keselamatan¹¹, perilaku keselamatan^{4,9,31}, kejadian hampir celaka/ *nearmiss*¹⁸, pelanggaran keselamatan dan motivasi keselamatan⁴³, persepsi risiko¹⁴, dan tingkat kecelakaan¹⁵.

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Nur'aini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim keselamatan dengan perilaku berbahaya pada karyawan produksi. Artinya, semakin positif iklim keselamatan kerja, maka semakin rendah perilaku berbahaya karyawan⁶¹. Cooper mengatakan pencapaian dan pemeliharaan dari iklim keselamatan yang positif akan mampu menciptakan suasana atau lingkungan kerja dimana peningkatan kinerja keselamatan bisa terus dicapai oleh suatu organisasi⁴. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan pentingnya mengetahui iklim keselamatan guna mencapai perbaikan yang berkelanjutan terhadap kinerja keselamatan.

2.5 Manfaat Pengukuran Iklim Keselamatan

Pengukuran iklim keselamatan menurut NHS memiliki berbagai manfaat yang dapat dijelaskan berdasarkan perbedaan tingkatan.

1. Tingkata anggota tim, pada tingkat anggota tim survei iklim keselamatan pada individu dapat meningkatkan kesadaran akan keselamatan dan kondisi serta perilaku yang berhubungan dengan keselamatan
2. *Practice teams*, pada tingkat *practice teams* survei iklim keselamatan dapat digunakan sebagai diagnostik dan alat pendidikan:
 - a. Memperkenalkan tim perawat mengukur iklim keselamatan
 - b. Mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan kemudian dibandingkan dengan daerah sekitar
 - c. Memprioritaskan, mendesain dan memprakarsai implemementasi untuk membangun budaya keselamatan yang kuat
 - d. Mengevaluasi progressnya melalui survei berkala
3. Tingkat Organisasi, Pada tingkat regional dan manajemen *National Health Service* (NHS) persepsi iklim keselamatan dan faktor yang berhubungan dengan perbedaan organisasi dan tim pelayanan kesehatan dapat di monitoring, dibandingkan dan dipengaruhi dari waktu ke waktu.

2.6 Kerangka Teori

Dimensi pembentuk iklim keselamatan tersebut terdiri dari tujuh dimensi, antara lain, (1) komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, (2) pemberdayaan manajemen keselamatan, (3) keadilan manajemen keselamatan, (4) komitmen pekerja terhadap keselamatankerja, (5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, (6) pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan, dan (7) kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja⁴³. Menurut Intania, karakteristik demografi telah diidentifikasi dapat mempengaruhi iklim keselamatan yang kemudian mempengaruhi perilaku keselamatan individu, diantaranya usia, jenis kelamin, posisi jabatan, masa kerja dan tingkat pendidikan³¹.

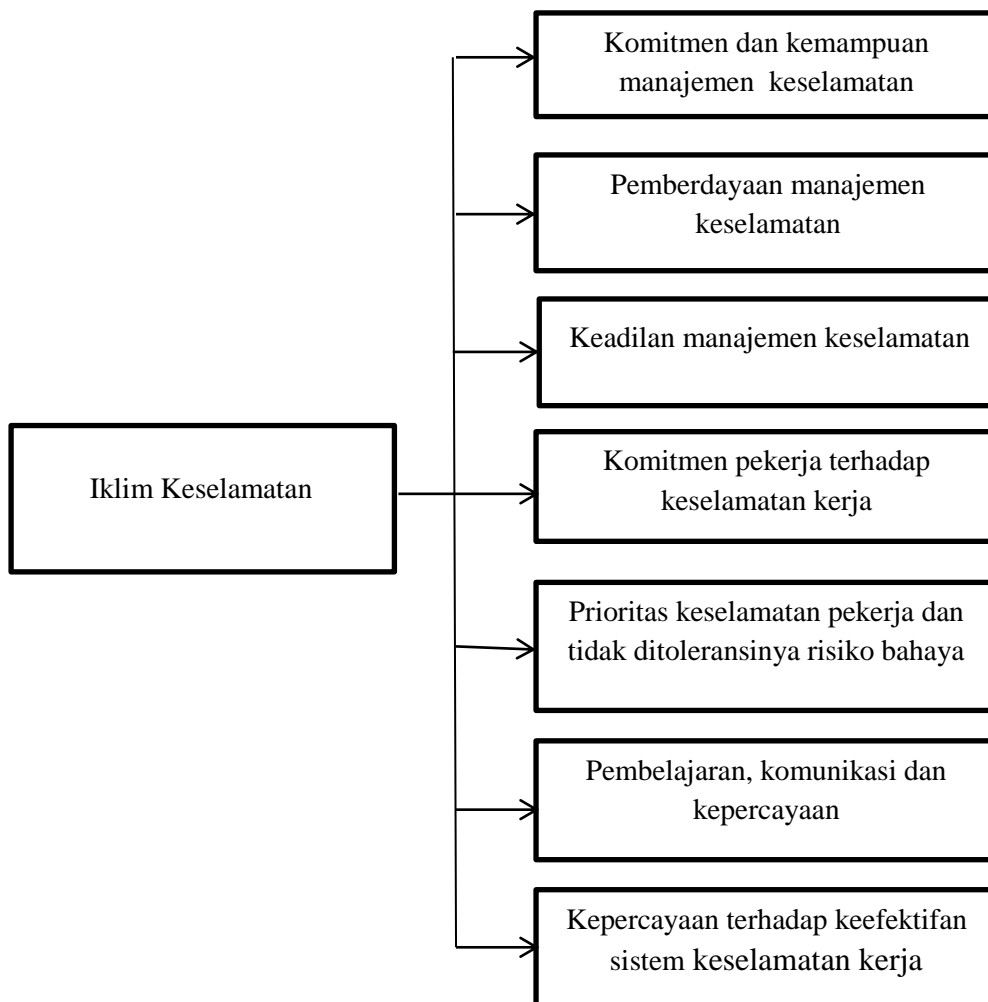


Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi dari Choudhry dkk., (2009), Kines dkk., (2011)⁴⁰

2.7 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini memfokuskan pada gambaran iklim keselamatan kerja (*safety climate*). Iklim Kesehatan adalah persepsi perkerja terkait keselamatan di tempat kerja, dimana dalam pengukurannya terdiri dari tujuh dimensi. Ketujuh dimensi tersebut ialah komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, pemberdayaan manajemen keselamatan, keadilan manajemen keselamatan, komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan, dan kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja ⁴³



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena tidak ada perlakuan khusus terhadap sampel yang diteliti dan hanya menggambarkan. Desain penelitian yang digunakan yaitu *Cross Sectional*, yaitu suatu rancangan penelitian yang dimana proses pengumpulan atau pengambilan data dan pengukuran variabel-variabelnya dilakukan pada saat yang bersamaan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran iklim keselamatan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi dan dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi yang berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Muslich, untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti dimana diketahui jumlah populasinya menggunakan rumus besar sampel proporsi⁶². Pada penelitian ini, besar sampel yang diperoleh menggunakan rumus besar sampel proporsi tersebut, yaitu:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times (1 - P) N}{d^2(N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times (1 - P)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5) \times 100}{(0.1)^2 \times (100-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)} = 49,24$$

Keterangan:

n : besar sampel minimal

N : jumlah populasi

P : probabilitas dari penelitian terdahulu (0,5)¹⁷.

d : presisi / ketepatan sebesar 10%

$Z_{1-\alpha/2}$: derajat kepercayaan 95% (1,96)

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh besar sampel minimal sebesar 49,24. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 51 responden. Untuk pengambilan sampel digunakan metode accidental sampling.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	Komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan	Persepsi tenaga kerja mengenai sejauh mana upaya manajemen dalam memprioritaskan keselamatan, menjamin bahwa setiap orang menerima informasi keselamatan yang dibutuhkan, merespon perilaku tidak aman dan menilai kompetensi manajemen dalam menangani keselamatan.	Kuesioner NOSACQ 50 (1-9)	Ordinal	1. Baik (Jika mean skor \geq 3,00) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<$ 2,70)
2	Pemberdayaan manajemen keselamatan	Persepsi tenaga kerja mengenai cara manajemen dalam meningkatkan kemampuan keselamatan dan keterlibatan pekerja dalam menjalankan upaya keselamatan	Kuesioner NOSACQ 50 (10-16)	Ordinal	1. Baik (Jika mean skor \geq 3,00) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<$ 2,70)

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
3	Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja	Persepsi tenaga kerja mengenai cara manajemen dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan kerja	Kuesioner NOSACQ 50 (17-22)	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik (Jika mean skor $\geq 3,00$) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<2,70$)
4	Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja	Persepsi tenaga kerja tentang bagaimana mereka dalam memprioritaskan keselamatan kerja dan peduli terhadap keselamatan orang lain	Kuesioner NOSACQ 50 (23-28)	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik (Jika mean skor $\geq 3,00$) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<2,70$)
5	Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	Persepsi tenaga kerja mengenai bagaimana pekerja mendahulukan aspek keselamatan sebelum melaksanakan pekerjaannya	Kuesioner NOSACQ 50 (29-35)	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik (Jika mean skor $\geq 3,00$) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<2,70$)
6	Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan	Persepsi tenaga kerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan kerjasama antar sesama pekerja dalam hal keselamatan kerja yang menimbulkan pembelajaran dan komunikasi di tempat kerja	Kuesioner NOSACQ 50 (36-43)	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik (Jika mean skor $\geq 3,00$) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<2,70$)
7	Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja	Persepsi tenaga kerja mengenai efektifitas sistem keselamatan kerja yang diterapkan	Kuesioner NOSACQ 50 (44-50)	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik (Jika mean skor $\geq 3,00$) 2. Cukup (Jika mean skor 2,70- 2,99) 3. Kurang (Jika mean skor $<2,70$)

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Tujuannya untuk mengetahui persepsi pekerja mengenai iklim keselamatan sehingga dapat menggambarkan bagaimana iklim keselamatan yang ada di PT. Pertamina Fuel Terminal Jambi . Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang dikembangkan oleh Nordic, yaitu NOSACQ-50 yang berisi 50 item pernyataan.

Kuesioner NOSACQ-50 terdiri dari tujuh dimensi pengukuran iklim keselamatan dengan masing-masing dimensinya berisi 6 – 9 item. Selain itu kuesioner NOSACQ-50 ini juga mengandung pernyataan positif dan negatif. Berikut distribusi pernyataan positif dan negatif pada kuesioner:

Tabel 3 2 Distribusi Pernyataan Positif dan Negatif pada Kuesioner

No	Dimensi	Nomor Pernyataan	
		Positif	Negatif
1.	Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan (9 item)	A1, A2, A4, A6, A7	A3, A5, A8, A9
2.	Pemberdayaan Manajemen Keselamatan (7 item)	A10, A11,A12 A14, A16	A13, A15
3.	Keadilan Manajemen Keselamatan (6 item)	A17, A19,A20 A22	A18, A21
4.	Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja (6 item)	A23, A24, A27	A25, A26,A28
5.	Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya (7 item)	A33	A29, A30,A31 A32,A34,A35
6.	Pembelajaran, Komunikasi, dan Kepercayaan (8 item)	A36, A37,A38 A39,A40,A42 A43	A41
7.	Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja (7 item)	A44, A46,A48 A50	A45, A47,A49

Item pernyataan kuesioner menggunakan 4 poin skala Likert mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kemudian skoring diberikan dengan ketentuan seperti tabel berikut

Tabel 3.3 Skoring Item Pernyataan dalam Kuesioner NOSACQ- 50

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Skor item positif	1	2	3	4
Skor item negatif	4	3	2	1

Berikut adalah contoh cara melakukan skoring untuk mengetahui rata-rata nilai satu orang untuk dimensi satu:

$$(A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7+A8+A9) /9$$

Jumlah item yang masuk dalam perhitungan adalah hanya item yang dijawab. Jika responden menjawab keseluruhan item maka denominatornya adalah 9. Jika responden hanya menjawab 7 maka denominatornya adalah 7. Namun jika responden menjawab kurang dari setengah dari jumlah item tiap dimensi maka tidak akan diikutkan dalam perhitungan total rata-rata.

Contoh perhitungan total rata- rata dari rata- rata dimensi 1 :

- 5 orang mempunyai skor rata-rata untuk dimensi 1 masing-masing sebagai berikut: 2,67 ; 2,33 ; 2,44 ; 2,56 ; 2,67
- Maka total rata-rata populasi menjadi:
 $(2,67+2,33+2,44+2,56+2,67)/5 = \mathbf{2,53}$
- Dan bagitu seterusnya untuk dimensi lainnya

Berikut ini adalah interpretasi hasil berdasarkan panduan skoring dari kuesioner NOSACQ-50 (Kines,dkk,2011).

- a. Skor $\geq 3,00$ = Baik, dengan ketentuan :
 - a. 3,00 – 3,30 = butuh sedikit peningkatan

- b. $> 3,30$ = hanya perlu dipelihara
- b. Skor 2,70-2,99 = Cukup
- c. Skor $< 2,70$ = Kurang

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket).

3.6.1 Data Primer

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari pekerja di PT Pertamina Fuel Terminal Jambi. Data primer yang dimaksud yaitu mengenai data karakteristik responden dan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi iklim keselamatan yang dikembangkan oleh NORDIC, yaitu penilaian persepsi pekerja terhadap 1) komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, 2) pemberdayaan manajemen keselamatan, 3) keadilan manajemen keselamatan, 4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, 5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, 6) pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan, dan 7) kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan juga *google form* pada beberapa sampel penelitian PT Pertamina Fuel Terminal Jambi tahun 2023.

3.6.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti disebut data sekunder yang dapat berupa file, dokumen, dan arsip perusahaan. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan literatur tertentu yang berguna sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian.

3.7 Pengolahan Data

1. Menyunting data (*data editing*)

Memeriksa kelengkapan dan kebenaran data seperti kelengkapan pengisian, kesalahan pengisian, konsistensi pengisian setiap jawaban kuesioner.

2. Mengkode data (*data coding*)

Proses pemberian kode kepada setiap variabel yang telah dikumpulkan untuk memudahkan dalam pengelolaan. Pemberian nilai tergantung pada pernyataan positif dan negatif pada kuesioner. Pada pernyataan positif maka aturan pemberian nilai jawaban responden adalah sebagai berikut.

Sangat setuju	diberi nilai	4
Setuju	diberi nilai	3
Tidak setuju	diberi nilai	2
Sangat tidak setuju	diberi nilai	1

Pada pernyataan negatif diberi nilai sebaliknya dari aturan pemberian nilai pada pernyataan positif.

3. Memasukkan data (*data entry*)

Memasukkan data dalam program software komputer berdasarkan klasifikasi.

4. Membersihkan data (*data cleaning*)

Pengecekan kembali data yang sudah dimasukkan untuk memastikan data tersebut tidak ada yang salah, sehingga data tersebut telah siap diolah dan dianalisis.

3.8 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa secara univariat untuk mendeskripsikan seluruh dimensi iklim keselamatan yang terdiri dari tujuh dimensi. Data dianalisis dengan melihat rata-rata atau *mean* (\bar{x}), dan standar deviasi. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan skor rata-rata dari masing- masing dimensi iklim keselamatan.

3.9 Etika Penelitian

Setelah mendapat surat izin pengambilan data penelitian, selanjutnya langsung melakukan penelitian dengan menekankan masalah etik.. Peneliti menggunakan etika sebagai berikut Loisel et al.,⁶³:

1. Menghormati harkat dan martabat manusia (*respect for human dignity*)

Peneliti mempertimbangkan hak-hak untuk mendapatkan informasi yang terbuka berkaitan dengan jalannya penelitian serta memiliki kebebasan menentukan pilihan dan bebas dari paksaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian (*autonomy*), tindakan yang terkait dengan prinsip menghormati harkat dan martabat manusia, adalah: peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subjek (*informed consent*).

2. Menghormati privasi dan kerahasiaan subyek penelitian (*respect for privacy and confidentiality*)

Pada dasarnya penelitian akan memberikan akibat terbukanya informasi individu termasuk informasi yang bersifat pribadi, sehingga peneliti memperhatikan hak-hak dasar individu tersebut.

3. Keadilan (*respect for justice*)

Peneliti mempertimbangkan aspek keadilan gender dan hak subyek untuk mendapatkan perlakuan yang sama baik sebelum, selama, maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian.

4. Memperhitungkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan (*balancing harms and benefits*)

Peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian guna mendapatkan hasil yang bermanfaat semaksimal mungkin bagi subyek penelitian dan dapat digeneralisasikan di tingkat populasi. Peneliti meminimalisasi dampak yang merugikan bagi subyek.

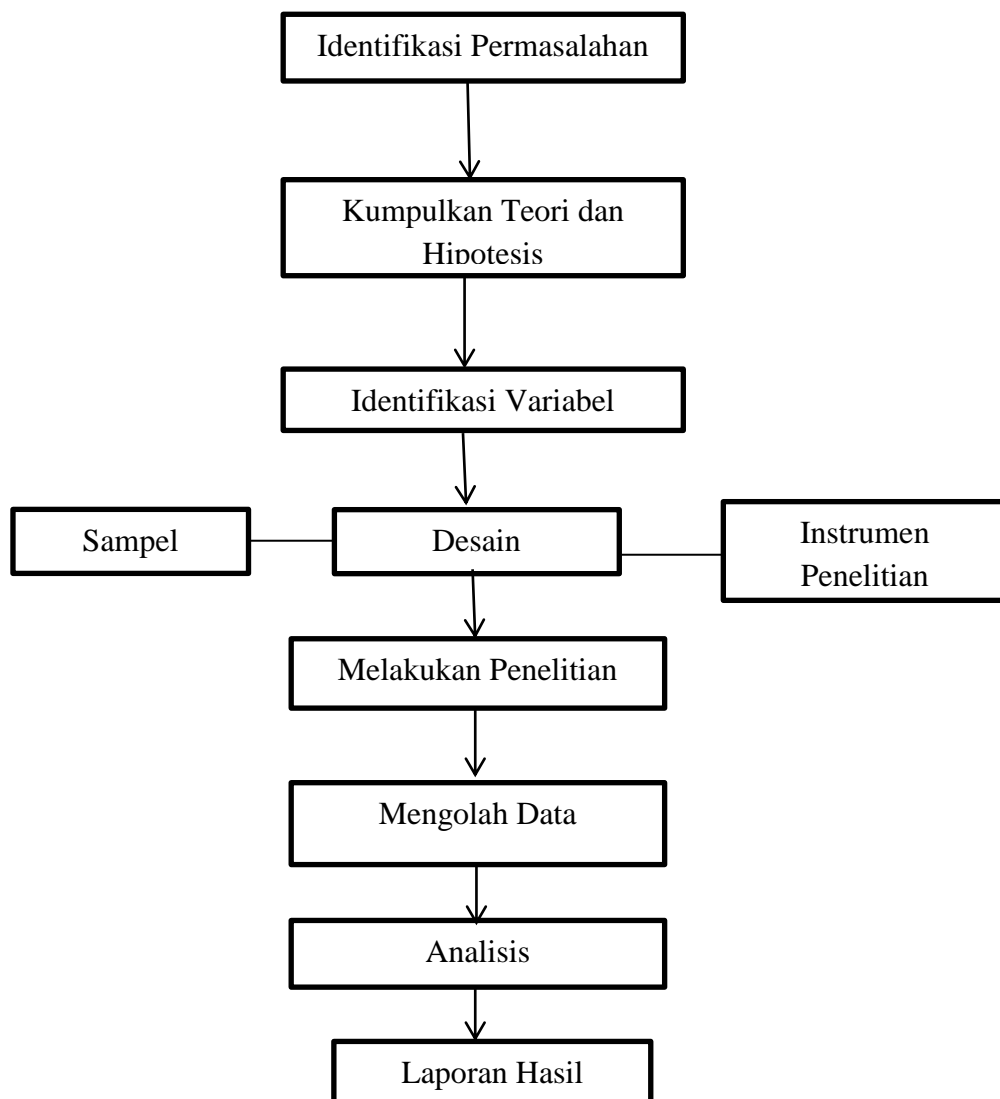
3.10 Jalannya Penelitian

Jalannya penelitian yang telah dilakukan dibagi dalam beberapa tahap yaitu:

1. Tahap Awal

Langkah awal dalam penelitian ini adalah pengajuan judul skripsi, selanjutnya seminar proposal skripsi dan perbaikan atau revisi sesuai hasil seminar. Kemudian meminta surat ijin penelitian dari Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi untuk selanjutnya melakukan proses perijinan kepada Direktur PT. Pertamina Fluel Terminal Jambi.

2. Tahap Penelitian



Gambar 3. 1 Tahap Penelitian

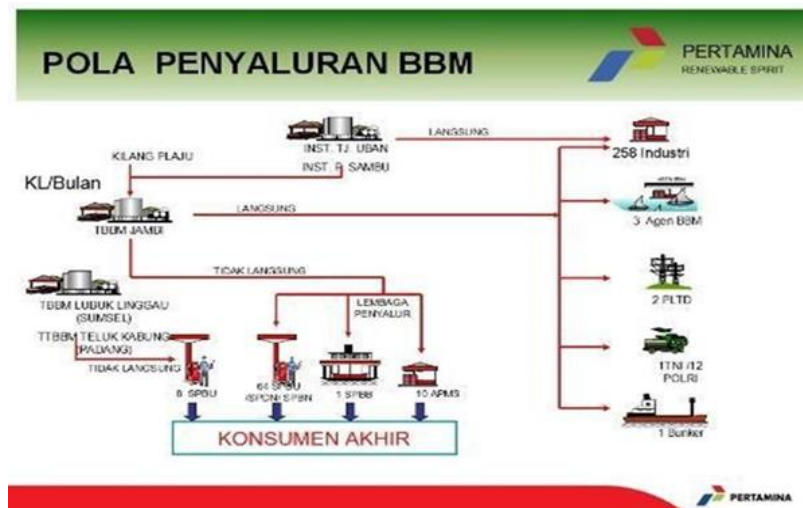
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi

Fuel Terminal Jambi berlokasi di Jalan Raden Pamuk No. 2 Kasang Jambi. Fuel Terminal Jambi dibangun dan mulai beroperasi pada tahun 1959. Fuel Terminal Jambi bepusat di Palembang. Kegiatan operasionalnya meliputi proses penerimaan, penimbunan serta penyaluran bahan bakar minyak (BBM). Fuel Terminal Jambi memiliki luas tanah 49.995 m²(5Ha). Suplai BBM menggunakan tongkang dengan Draft Max 4 M mempunyai kapasitas rata-rata 3.900 Kl (kiloliter) dari Loading Port Plaju atau sungai Gerong, terminal bahan bakar minyak (TBBM) Tanjung Uban dan pulau Sambu. Alternatif lain, suplai dikirim menggunakan Mobil Tangki dari IT Kertapati berjarak kurang lebih 297 Km (kilometer), TBBM Lubuk Linggau dengan jarak kurang lebih 338 Km, dan TBBM Teluk Kabung berjarak kurang lebih 500 Km.



Gambar 4. 1 Pola Penyaluran BBM PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi

Fuel Terminal Jambi dipersiapkan untuk melayani distribusi BBM wilayah provinsi Jambi meliputi, Batanghari, Tanjung Jabung Barat, Tanjung Jabung Timur, Bungo, Tebo, Muaro Jambi, Merangin, Sarolangun, Kerinci, dan kota Jambi. Fuel Terminal Jambi memiliki 12 unit tangki penimbunan yang mempunyai kapasitas sebagai berikut :

Tabel 4 1 Kapasitas PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi

No	Nama Produk	No Tangki	Kapasitas
1	Pertamax	2	1.034.681
		7	1.479.842
		10	547.128
2	Pertamax Turbo	9	502.927
3	Premium	4	873.465
		11	3.235.095
		6	1.519.669
4	Bio Solar	3	1.035.522
		8	2.015.346
		12	5.113.026

Visi dan Misi Fuel Terminal Jambi meliputi,

a). Visi

“MENJADI PERUSAHAAN ENERGI NASIONAL KELAS DUNIA”

b). Misi

- 1) Menjalankan usaha yang meliputi : penerimaan, penimbunan, dan penyaluran bahan bakar minyak (BBM).
- 2) Mempertahankan posisi sebagai market leader.
- 3) Memberikan layanan dan benefit terbaik kepada stakeholder.

4.1.2 Ruang Lingkup Kegiatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi

Berikut ruang lingkup kegiatan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi mempunyai berbagai tugas pokok meliputi:

1. Melaksanakan penerimaan bahan bakar minyak (BBM) dari kilang (pabrik atau fasilitas industri yang mengolah minyak mentah menjadi produk siap konsumsi seperti premium, pertamax dan sebagainya), terminal transit, instalasi atau terminal bahan bakar minyak (TBBM) lain.
2. Melaksanakan penimbunan bahan bakar minyak (BBM) di tangki yang ada dimasing-masing TBBM yang telah diterima dari kapal pengangkut minyak dengan tujuan agar kuantitas tetap terjaga.
3. Melaksanakan penyaluran bahan bakar minyak (BBM) kepada masyarakat atau konsumen.
4. Melaksanakan pemeliharaan aset atau fasilitas agar tetap terjaga dan handal.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Iklim Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

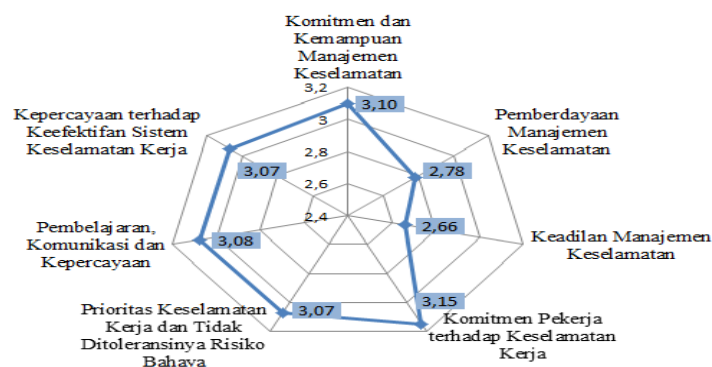
Gambaran iklim keselamatan dilihat berdasarkan tujuh dimensi iklim keselamatan yang digambarkan melalui 50 item pernyataan dalam kuesioner. Ketujuh dimensi tersebut adalah (1) komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, (2) pemberdayaan manajemen keselamatan kerja, (3) keadilan manajemen keselamatan kerja, (4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, (5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, (6) pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan, (7) kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Distribusi proporsi dari masing-masing dimensi iklim keselamatan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4 2 Distribusi Proporsi Iklim Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023

No	Dimensi	Mean	SD	95% CI	n
1	Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan	3,10	0,67	2,85- 3,22	51
2	Pemberdayaan Manajemen Keselamatan	2,78	0,78	2,54- 3,00	51
3	Keadilan Manajemen Keselamatan	2,66	0,62	2,49- 2,84	51
4	Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja	3,15	0,53	3,01- 3,30	51
5	Prioritas Keselamatan Kerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	3,07	0,44	2,94- 3,19	51
6	Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan	3,08	0,45	2,95- 3,20	51
7	Kepercayaan terhadap Kefektifan Sistem Keselamatan Kerja	3,07	0,43	2,95- 3,19	51

Sumber : Hasil Olahan Primer

Berdasarkan tabel 4.2 dimensi yang memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,15 adalah dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja dengan simpangan baku 0,53. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 2,66 dengan simpangan baku 0,62 adalah dimensi keadilan manajemen terhadap keselamatan. Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata dimensi iklim keselamatan, maka dapat digambarkan kondisi dimensi iklim keselamatan secara keseluruhan dalam bentuk radar yang dapat dilihat pada gambar 4.3



Gambar 4. 2 Radar Plot Dimensi Iklim Keselamatan Kerja

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari tujuh dimensi iklim keselamatan diketahui bahwa terdapat lima dimensi dengan kategori baik, yaitu dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja (3,15), komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan (3,10), pembelajaran ,komunikasi dan kepercayaan (3,08), prioritas keselamatan kerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya (3,07) dan kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja (3,07). Untuk dimensi pemberdayaan manajemen terhadap keselamatan kerja (2,86) masuk dalam kategori cukup. Sedangkan dimensi keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja masuk dalam kategori kurang dengan nilai rata- rata (2,66).

Tabel 4 3 Distribusi Frekuensi Iklim Keselamatan Kerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi tahun 2023

No	Dimensi	Kategori	f	%
1	Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan	1. Kurang	20	39,2
		2. Cukup	3	5,9
		3. Baik	28	54,9
2	Pemberdayaan Manajemen Keselamatan	1. Kurang	21	41,2
		2. Cukup	7	13,7
		3. Baik	23	45,1
3	Keadilan Manajemen Keselamatan	1. Kurang	30	58,8
		2. Cukup	0	0
		3. Baik	21	41,2
4	Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja	1. Kurang	12	23,6
		2. Cukup	7	13,7
		3. Baik	32	62,7
5	Prioritas Keselamatan Kerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	1. Kurang	12	23,6
		2. Cukup	6	11,8
		3. Baik	33	64,7
6	Pembelajaran Komunikasi dan Kepercayaan	1. Kurang	11	21,6
		2. Cukup	11	21,6
		3. Baik	29	56,9
7	Kepercayaan terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja	1. Kurang	9	17,6
		2. Cukup	12	23,5
		3. Baik	30	58,8

Sumber : Hasil Olahan Primer

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari ketujuh dimensi iklim keselamatan, pada kategori iklim keselamatan baik dengan persentase tertinggi adalah pada dimensi prioritas keselamatan kerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya dengan 64,7%. Sementara itu, pada kategori iklim keselamatan cukup dengan persentase tertinggi adalah pada dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja sebesar 23,5%. Sedangkan pada kategori iklim keselamatan kurang dengan persentase tertinggi adalah pada dimensi keadilan manajemen keselamatan sebesar 39,3%.

Setelah mengetahui distribusi proporsi kategori dimensi iklim keselamatan, maka dilakukan analisis terhadap dimensi-dimensi tersebut. Tujuan melakukan analisis dimensi-dimensi iklim keselamatan yaitu untuk mengetahui item-item mana yang perlu diperbaiki atau diperhatikan lebih lanjut. Analisis ini dilakukan dengan melihat skor rata-rata yang diperoleh pada tiap item pernyataan. Item-item tersebut terdiri dari item pernyataan positif dan item pernyataan negatif. Berikut ini hasil perhitungan masing-masing item pernyataan yang diperoleh pada ketujuh dimensi iklim keselamatan.

4.2.2 Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan

Pada dimensi ini terdiri dari 9 item pernyataan yang terbagi menjadi 5 item pernyataan positif (A1, A2, A4, A6, A7) dan 4 item pernyataan negatif (A3, A5, A8, A9).

Tabel 4 4 Distribusi Rata-rata Dimensi Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
Komitmen dan Kemampuan Manajemen keselamatan					
A1	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat	2,57	1,30	2,20- 2,93	Kurang
A2	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan keselamatan	2,92	0,96	2,65- 3,19	Cukup

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
A3	Manajemen tidak peduli ketika seseorang pekerja mengabaikan prosedur keselamatan	3,59	0,70	3,39- 3,78	Baik
A4	Manajemen menempatkan keselamatan lebih dahulu dibandingkan produksi	2,75	1,02	2,46- 3,03	Cukup
A5	Manajemen mentoleransi pekerja di sini melakukan tindakan tidak safety bagi dirinya sendiri ketika jadwal kerja sedang padat	3,39	0,72	3,19- 3,60	Baik
A6	Kami yang bekerja di sini yakin pada kemampuan manajemen untuk menangani masalah keselamatan	2,92	0,93	2,66- 3,18	Cukup
A7	Manajemen menangani dengan segera setiap permasalahan K3 yang dilaporkan oleh pekerja atau ditemukan saat inspeksi/ audit	2,78	1,18	2,45- 3,11	Cukup
A8	Ketika risiko dari bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan inspeksi apapun	3,33	0,62	3,16- 3,51	Baik
A9	Manajemen kurang efektif dalam menangani masalah keselamatan	3,08	0,93	2,82- 3,34	Baik

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa skor rata-rata secara keseluruhan dimensi ini adalah 3,10. Pada item-item pernyataan diketahui bahwa terdapat empat item dimensi yang memperoleh skor >3,00. Item tersebut yaitu persepsi pekerja mengenai kepedulian manajemen terkait perilaku pekerja (A3), respon manajemen terhadap tindakan berbahaya (A5), manajemen melakukan inspeksi jika terdeteksi risiko dari bahaya (A8) dan kemampuan manajemen dalam menangani keselamatan (A9). Oleh karena itu, secara keseluruhan dimensi ini masuk dalam kategori baik. Namun, pada beberapa item dalam dimensi ini masih masuk dalam kategori cukup yang artinya butuh sedikit peningkatan dengan skor rata-rata 2,70-2,99 yaitu pada persepsi pekerja mengenai bagaimana manajemen menjamin pekerja menerima informasi mengenai keselamatan (A2) dengan skor rata-rata 2,92, memprioritaskan keselamatan daripada produksi (A4) skor rata-rata 2,75, dan menangani permasalahan K3 yang terjadi (A7) dengan skor rata-rata 2,78. Dalam kategori kurang juga terdapat item pernyataan bagaimana persepsi pekerja mengenai manajemen dalam mendorong pekerja untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat (A1) dengan skor rata-rata 2,57.

4.2.3 Pemberdayaan Manajemen Keselamatan

Dimensi ini terdiri dari 7 item pernyataan dengan 5 item pernyataan positif (A10, A11, A12, A14, A16) dan 2 item pernyataan negatif (A13, A15).

Tabel 4 5 Distribusi Rata-rata Dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
Pemberdayaan Manajemen Keselamatan		2,78	0,78	2,54- 3,00	Cukup
A10	Manajemen berusaha untuk mendesain kegiatan K3 rutin yang bermanfaat dan sampai sekarang terlaksana dengan benar	2,59	1,22	2,25- 2,93	Kurang
A11	Manajemen menjamin setiap orang dapat menyebarkan cara kerja yang selamat dalam pekerjaan mereka	2,88	0,97	2,61- 3,16	Cukup
A12	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka	2,61	1,27	2,25- 2,96	Kurang
A13	Manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran dari pekerja yang berkaitan dengan keselamatan	3,10	0,73	2,89- 3,30	Baik
A14	Manajemen berusaha agar setiap orang memiliki kompetensi yang berkaitan dengan keselamatan dan risiko	2,55	1,15	2,22- 2,87	Kurang
A15	Manajemen tidak pernah menayakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan yang berhubungan dengan keselamatan	3,14	0,69	2,94- 3,33	Baik
A16	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan	2,63	1,02	2,34- 2,91	Kurang

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata dimensi pemberdayaan manajemen terhadap keselamatan sebesar 2,78 masuk dalam kategori cukup. Pada item-item pernyataan diketahui bahwa empat item dimensi ini memperoleh skor <2,70. Adapun item yang perlu ditingkatkan yaitu mengenai persepsi pekerja terhadap manajemen kaitannya dengan pemberdayaan pekerja oleh manajemen dalam hal mendesain kegiatan keselamatan yang benar (A10), menjamin kompetensi yang tinggi terhadap keselamatan dan risiko (A14), dan keterlibatan pekerja ketika mengambil keputusan (A12, A16).

4.2.4 Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja

Pada dimensi ini terdiri dari 6 item pernyataan dengan 4 item pernyataan positif (A17, A19, A20, A22) dan 2 item pernyataan negatif (A18, A21).

Tabel 4 6 Distribusi Rata-rata Dimensi Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
	Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja	2,66	0,62	2,49- 2,84	Kurang
A17	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan	2,35	1,05	2,06- 2,65	Kurang
A18	Ketakutan terhadap sangsi (konsekuensi negatif) dari manajemen membuat pekerja enggan melaporkan kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan (<i>near- miss accidents</i>)	3,18	0,65	2,99- 3,36	Baik
A19	Manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam sebuah kecelakaan	2,22	0,86	1,97- 2,46	Kurang
A20	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah, ketika suatu kecelakaan terjadi	2,59	1,24	2,24- 2,94	Kurang
A21	Manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan	3,24	0,55	3,08- 3,39	Baik
A22	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan secara adil	2,41	1,02	2,12- 2,70	Kurang

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata dimensi keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja sebesar 2,66. Beberapa item pernyataan diketahui memperoleh skor kurang dari 2,70 yaitu mengenai persepsi pekerja terhadap manajemen dalam pengumpulan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan (A17), terhadap penyelidikan kepada semua orang yang terlibat kecelakaan (A19), dalam mencari penyebab kecelakaan (A20) dan perlakuan manajemen terhadap pekerja yang terlibat kecelakaan (A22),

4.2.5 Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja

Pada dimensi ini terdiri dari 6 item pernyataan yang terdiri dari 3 item pernyataan positif (A23, A24, A27) dan 3 item pernyataan negatif (A25, A26, A28).

Tabel 4 7 Distribusi Rata-rata Dimensi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
	Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja	3,15	0,53	3,01- 3,30	Baik
A23	Kami yang bekerja di sini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan yang tinggi	3,04	0,82	2,81- 3,27	Baik
A24	Kami yang bekerja di sini bertanggung jawab untuk selalu menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja	3,02	0,84	2,78- 3,25	Baik
A25	Kami yang bekerja di sini tidak peduli terhadap keselamatan orang lain	3,51	0,50	3,37- 3,65	Baik
A26	Kami tidak menangani risiko bahaya yang ditemukan	3,18	0,74	2,97- 3,38	Baik
A27	Kami yang bekerja di sini saling membantu satu sama lain untu bekerja dengan selamat	3,02	0,76	2,81- 3,23	Baik
A28	Kami yang bekerja di sini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain	3,22	0,76	3,00- 3,43	Baik

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja sebesar 3,15. Keseluruhan item-item pernyataan pada dimensi ini menunjukkan kategori yang baik. Artinya, pekerja telah bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi (A23), bertanggung jawab terhadap kerapian tempat kerja (A24), peduli terhadap keselamatan orang lain (A25), tidak menghindar dalam menangani risiko bahaya yang telah ditemukan (A26), membantu rekan kerja lain untuk bekerja dengan aman (A27) dan bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain (A28). Hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan agar lebih optimal dan mempertahankan komitmen tersebut.

4.2.6 Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya

Pada dimensi ini terdiri dari 7 item pernyataan dengan 1 item pernyataan positif (A33) dan 6 item pernyataan negatif (A29, A30, A31, A32, A34, A35).

Tabel 4 8 *Distribusi* Rata-rata Dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya					
A29	Kami yang bekerja di sini dianggap risiko dari bahaya sebagai hal yang tidak dapat dihindari dalam bekerja	2,94	1,01	2,66- 3,22	Cukup
A30	Kami yang bekerja di sini menganggap kecelakaan ringan sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari- hari kami	3,08	0,59	2,91- 3,25	Baik
A31	Kami yang bekerja di sini tidak keberatan menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan	3,27	0,69	3,08- 3,47	Baik
A32	Kami yang bekerja di sini melanggar aturan keselamatan demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,37	0,66	3,19- 3,56	Baik
A33	Kami tetap bekerja aman walaupun jadwal kerja sedang padat	3,06	0,73	2,85- 3,26	Baik
A34	Kami yang bekerja di sini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai dengan orang penakut	2,86	0,92	2,60- 3,12	Cukup
A35	Kami yang bekerja di sini mau mengambil risiko yang berbahaya saat bekerja	2,84	0,86	2,60- 3,08	Cukup

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya sebesar 3,07. Beberapa item pernyataan memperoleh skor di antara 2,70-3,00 yaitu terkait persepsi terhadap risiko bahwa bahaya tidak dapat dihindari (A29), dan tidak mengambil risiko berbahaya saat bekerja (A34, A35).

4.2.7 Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan

Pada dimensi ini terdiri dari 8 item pernyataan positif (A36, A37, A38, A39, A40, A42, A43) dan 1 item pernyataan negatif (A41)

Tabel 4 9 Distribusi Rata-rata Dimensi Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan		3,08	0,45	2,95- 3,20	Baik
A36	Kami yang bekerja di sini mencoba untuk mencari solusi jika seseorang menemukan masalah keselamatan	3,33	0,48	3,20- 3,47	Baik
A37	Kami yang bekerja di sini merasa aman ketika bekerja bersama- sama	3,08	0,82	2,85- 3,31	Baik
A38	Kami yang bekerja di sini memiliki kepercayaan tinggi terhadap kemampuan satu sama lain untuk menjamin keselamatan	3,12	0,76	2,90- 3,33	Baik
A39	Kami yang bekerja di sini belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan	3,43	0,50	3,29- 3,57	Baik
A40	Kami yang bekerja di sini mempertimbangkan dengan serius saran, dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan	3,08	0,74	2,87- 3,29	Baik
A41	Kami yang bekerja di sini jarang membahas tentang keselamatan	3,43	0,70	3,23- 3,63	Baik
A42	Kami yang bekerja di sini selaku mendiskusikan isu- isu keselamatan saat isu- isu tersebut muncul	2,57	0,85	2,33- 2,81	Kurang
A43	Kami yang bekerja di sini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan	2,61	1,08	2,30- 2,91	Kurang

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya sebesar 3.08. Enam dari delapan item pernyataan menunjukkan persepsi yang baik, namun terdapat dua item yang memiliki persepsi yang cukup dimana memperoleh skor < 2.70, yaitu persepsi bahwa pekerja dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan (A42, 43) .

4.2.8 Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja

Pada dimensi ini terdiri dari 4 item pernyataan positif (A44, A46, A48, A50) dan 3 item pernyataan negatif (A45, A47, A49).

Tabel 4 10 Distribusi Rata-rata Dimensi Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Item	Pernyataan	Mean	SD	95% CI	Kategori
	Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja	3,07	0,43	2,95- 3,19	Baik
A44	Orang yang peduli safety memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan	2,82	1,08	2,52- 3,12	Cukup
A45	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/ audit keselamatan tidak berdampak pada keselamatan	2,98	0,90	2,73- 3,24	Cukup
A46	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan merupakan hal yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan	3,47	0,50	3,33- 3,61	Baik
A47	Kami yang bekerja di sini menganggap perencanaan awal atau HIRADC mengenai keselamatan tidak ada gunanya	3,24	0,65	3,05- 3,42	Baik
A48	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/ audit keselamatan membantu dalam menemukan bahaya yang serius	2,73	1,00	2,44- 3,01	Cukup
A49	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan tidak ada artinya	3,25	,66	3,07- 3,44	Baik
A50	Kami yang bekerja di sini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas	3,06	0,81	2,83- 3,29	Baik

Sumber : Hasil Olahan Primer

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja sebesar 3,07. Namun, berdasarkan skor rata-rata item pernyataan terdapat tiga dimensi yang memperoleh skor < 3,00, yaitu persepsi mengenai mengenai pentingnya fungsi staf atau petugas keselamatan (A44), penilaian terhadap audit keselamatan (A45,48). Hal tersebut menjadi perhatian penting untuk meningkatkan anggapan bahwa evaluasi keselamatan memberikan dampak bagi upaya keselamatan di perusahaan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Iklim Keselamatan (Safety Climate) Pada PT.

Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi

Iklim keselamatan merupakan salah satu aspek yang membentuk budaya keselamatan dimana fokus terhadap persepsi pekerja tentang kondisi keselamatan yang dirasakan. Persepsi ini berfungsi sebagai kerangka acuan seseorang dengan membentuk sikap dan perilaku yang diketahui dapat mempengaruhi tingkat kecelakaan dan cedera (Cooper, 2001)⁶⁴. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi untuk dipertimbangkan dalam pengembangan dan perbaikan upaya keselamatan serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas keselamatan di perusahaan sehingga tercapainya kinerja keselamatan yang tinggi dimana akan mempengaruhi kualitas produksi.

Dalam penelitian ini sendiri, peneliti melakukan analisis terhadap tujuh dimensi iklim keselamatan kerja. Ketujuh dimensi tersebut diidentifikasi sebagai dimensi dari iklim keselamatan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti NORDIC (Kines dkk, 2011)⁴⁰. Ketujuh dimensi iklim keselamatan tersebut yaitu 1) komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, 2) pemberdayaan manajemen keselamatan, 3) keadilan manajemen keselamatan, 4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, 5) prioritas keselamatan pekerja & tidak ditoleransinya risiko, 6) pembelajaran komunikasi & kepercayaan, dan 7) kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Dimana nantinya hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan untuk meningkatkan kondisi- kondisi yang masih belum optimal guna pencapaian kinerja K3 yang lebih baik lagi. Suatu organisasi perlu memiliki iklim keselamatan yang baik untuk mencapai tujuannya dalam pemenuhan *zero accident* (Raharjo, 2014)⁶⁵.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada ketujuh dimensi iklim keselamatan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi terdapat lima dimensi yang mendapatkan skor diatas 3,00. Artinya pada ketiga dimensi ini

sudah masuk kategori iklim keselamatan yang baik. Kelima dimensi tersebut yaitu pada dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja (3,15), komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan (3,10), pemberdayaan, komunikasi dan kepercayaan (3,08), prioritas keselamatan pekerja & tidak ditoleransinya risiko bahaya (3,07) serta kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja (3,07). Sementara itu, terdapat dimensi yang mendapatkan skor rata-rata antara 2,70 – 2,99 yaitu dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan (2,78) yang termasuk dalam kategori cukup dan butuh upaya peningkatan. Untuk dimensi keadilan manajemen keselamatan (2,66) masuk dalam kategori kurang dan butuh upaya peningkatan yang besar.

Dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan memperoleh skor 3,10. Namun walaupun sudah masuk dalam kategori baik masih terdapat beberapa persepsi mengenai ketidakpercayaan terhadap manajemen dalam hal memprioritaskan keselamatan, merespon perilaku yang tidak aman dan dalam menangani keselamatan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi persepsi pekerja dimana apabila persepsi pekerja terhadap manajemen kurang dapat berdampak pada tingkat kepercayaan pekerja terhadap manajemen. Langford dkk., (2000) mengemukakan bahwa ketika pekerja percaya bahwa manajemen peduli terhadap keselamatan mereka, maka pekerja akan lebih bisa bekerja sama untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja keselamatan⁶⁶.

Dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan memperoleh skor 2,78. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat keyakinan bahwa pekerja kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan dalam memberdayakan pekerja seperti menjamin kompetensi pekerja terhadap keselamatan dan risiko. Choudhry (2011) menunjukkan bahwa upaya manajemen yang tinggi perlu melibatkan pekerja terutama dalam kegiatan keselamatan⁷. Hal tersebut dilakukan karena dapat membantu pelaksanaan sistem manajemen keselamatan yang efektif. Selain itu, karyawan juga memperoleh pengetahuan keselamatan yang dapat mengembangkan kemampuan untuk

bekerja aman di lokasi kerja dan menumbukan persepsi yang positif terhadap keselamatan.

Dimensi keadilan manajemen keselamatan memperoleh skor 2,66. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakdisiplinan dalam perlakuan manajemen terhadap pekerja yang terlibat kecelakaan dan menindas pekerja yang berperilaku tidak aman. Kondisi tersebut dapat menyebabkan hambatan dalam proses pembelajaran terhadap keselamatan (Jeffcott dkk., 2006)⁶⁷.

Berdasarkan uraian hasil di atas dapat diketahui bahwa iklim keselamatan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi masih memerlukan langkah peningkatan atau perbaikan pada beberapa dimensi iklim keselamatan yang dianggap kurang. Selain itu, perlu dipertahankan dan dipelihara persepsi terhadap dimensi iklim keselamatan yang dianggap telah baik. Tujuannya agar terciptanya iklim keselamatan yang positif di perusahaan dimana dapat berdampak pada kinerja keselamatan dan produksi perusahaan yang tinggi.

Dalam penelitian ini, pengukuran iklim keselamatan hanya berdasarkan kuesioner penelitian dan tidak melakukan wawancara maupun observasi. Hal tersebut menyebabkan hasil penelitian ini bersifat subjektif dari pekerja dalam menilai kondisi keselamatan di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, diharapkan menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti mengenai iklim keselamatan di tempat kerja untuk melihat dari sisi manajemen secara lebih mendalam. Selain itu, perlu juga didukung berdasarkan pengamatan terhadap kondisi keselamatan di lapangan secara langsung sehingga hasil penelitian akan lebih dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Adapun mengenai pembahasan mengenai iklim keselamatan yang ada di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi akan dijelaskan sebagai berikut.

4.3.2 Komitmen dan Kemampuan Manajemen Keselamatan

Dimensi pertamana dalam kuesioner NOSAC- 50 adalah komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan. Dimensi ini terdiri dari 9 item pernyataan dengan tujuan untuk menangkap persepsi pekerja terhadap cara manajemen dalam memprioritaskan keselamatan, menjamin manajemen agar setiap orang menerima informasi keselamatan yang dibutuhkan, respon terhadap perilaku tidak aman dan kompetensi manajemen dalam menangani keselamatan. Dimensi ini telah menjadi salah satu faktor terpenting dalam iklim keselamatan dan diterima secara luas dalam beberapa penelitian⁴⁰

Beberapa penelitian menunjukkan dampak negatif dari buruknya komitmen manajemen terhadap keselamatan diantaranya dapat mempengaruhi perilaku pekerja yang berakhir pada peningkatan kecelakaan kerja serta penurunan kinerja K3. Pada penelitian bahkan menunjukkan bahwa pada perusahaan yang karyawannya memiliki persepsi rendah terhadap komitmen manajemen mempunyai tingkat kecelakaan yang lebih tinggi dibandingkan pada perusahaan yang karyawannya memiliki persepsi tinggi terhadap komitmen manajemen. Oleh karena itu komitmen manajemen merupakan aspek penting dalam tempat kerja yang memiliki kontribusi besar dalam menciptakan zero accident.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan masuk kategori baik dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,10. Berdasarkan analisis item pernyataan yang membentuk dimensi ini diketahui persepsi pekerja yang termasuk kategori kurang dan butuh peningkatan yang besar yaitu persepsi pekerja mengenai bagaimana bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal produksi sedang padat oleh manajemen (A1). Selain itu untuk item pernyataan yang diketahui termasuk dalam kategori cukup dan butuh peningkatan adalah prioritas keselamatan diatas produksi oleh manajemen (A4,) dan kemampuan manajemen dalam menangani keselamatan (A6, A7,).

Sebagian besar prioritas organisasi dikomunikasikan melalui manajer. Oleh karena itu, perilaku manajer menjadi sumber informasi utama sehingga informasi yang diperoleh pekerja dapat mempengaruhi tingkat persepsi pekerja terhadap komitmen dan kemampuan yang dilakukan manajemen⁴⁰. Berdasarkan teori pertukaran sosial, nilai dan dukungan dari atasan mereka dapat menimbulkan kewajiban tersirat dari pihak pekerja. Dukungan manajemen merupakan salah satu kontribusi terkuat dalam membentuk persepsi iklim keselamatan. Apabila persepsi pekerja terhadap manajemen kurang dapat berdampak pada tingkat kepercayaan pekerja terhadap kemampuan manajemen. Langford dkk (2000) mengemukakan bahwa ketika pekerja percaya bahwa manajemen peduli terhadap keselamatan mereka, maka pekerja akan lebih bisa bekerja sama untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja keselamatan⁶⁶.

Beberapa strategi untuk peningkatan persepsi pekerja mengenai komitmen dan kemampuan manajemen dapat dilakukan terutama dalam persepsi pekerja terhadap bagaimana pekerja didorong untuk bekerja sesuai dengan aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat. Strategi yang dapat dilakukan yaitu sebelum melakukan pekerjaan, sebaiknya manager/supervisor dan pekerja memastikan kembali standar operasional prosedur untuk mengutamakan keselamatan. Sebagai contoh, manajer memastikan kembali jadwal pekerja apakah sudah sesuai dengan aturan yang ada sehingga tidak terjadi over work dan tetap memastikan keselamatan yang lebih utama dari yang lain. Strategi lain untuk persepsi pekerja terhadap prioritas keselamatan diatas produksi. dapat dilakukan yaitu dengan sebelum melakukan pekerjaan, sebaiknya manager/supervisor dan pekerja memastikan kembali standar operasional prosedur untuk mengutamakan keselamatan. Sebagai contoh, manajer memastikan pekerja sudah memakai APD yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Strategi lainnya dilakukan untuk meningkatkan persepsi mengenai kemampuan manajemen terhadap perilaku tidak aman dan persepsi mengenai kemampuan manajemen dalam menangani keselamatan dengan

cara yang benar. Strategi tersebut yaitu dengan meningkatkan keterlibatan manajemen dalam melakukan inspeksi keselamatan/HSE patrol secara rutin saat pekerjaan berlangsung. Melihat kondisi secara langsung di lapangan dapat memberikan kesan kepada seluruh pekerja bahwa manajemen peduli terhadap aktivitas yang dilakukan pekerja dan bagaimana pekerja melakukannya⁶⁸. Selain itu, meningkatkan pemberian tanggapan yang cepat terhadap laporan maupun temuan dan memberikan rekomendasi yang sesuai.

4.3.3 Pemberdayaan Manajemen Keselamatan

Pemberdayaan manajemen keselamatan dalam kuesioner NOSAC-50 terdiri dari 7 item pernyataan. Tujuannya yaitu menangkap persepsi pekerja terhadap manajemen mengenai upaya keselamatan yang telah dilakukan manajemen dalam hal melibatkan pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan upaya manajemen agar pekerja memiliki kompetensi tinggi berkaitan dengan keselamatan dan risiko. Keterlibatan pekerja adalah memberdayakan pekerja untuk dilibatkan dalam proses kerja dan proses keselamatan terkait³⁵. Dimensi ini berperan penting bagi pekerja untuk meningkatkan keselamatan dan hal tersebut telah didukung oleh beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan Christina (2012) juga menunjukkan bahwa keterlibatan dan kompetensi pekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja keselamatan⁶⁹.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap pemberdayaan manajemen keselamatan masuk dalam kategori kurang yang artinya butuh peningkatan yaitu dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,78. Hal ini dapat mempengaruhi proses peningkatan kemampuan dan penilaian dari pekerja serta proses kerja sama dengan manajer dalam memperkuat perilaku keselamatan (Kines dkk., 2011). Adapun item dari dimensi ini yang perlu peningkatan besar yaitu mengenai persepsi pekerja terhadap manajemen kaitannya dengan keterlibatan pekerja ketika

mengambil keputusan (A12, A16), pemberdayaan pekerja oleh manajemen dalam hal mendesain kegiatan keselamatan yang benar (A10), dan menjamin kompetensi yang tinggi terhadap keselamatan dan risiko (A14). Menjamin setiap orang dapat mempengaruhi keselamatan kerjanya (A11) juga membutuhkan peningkatan. Selain komitmen manajemen, keterlibatan pekerja juga berkontribusi dalam membentuk iklim keselamatan yang positif³⁵.

Choudhry (2011) menunjukkan bahwa upaya manajemen yang tinggi perlu melibatkan pekerja terutama dalam kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan. Hal tersebut dilakukan karena dapat membantu pelaksanaan sistem manajemen keselamatan yang efektif. Selain itu, setiap karyawan juga memperoleh pengetahuan keselamatan yang dapat mengembangkan kemampuan untuk bekerja aman di lokasi kerja dan menumbuhkan persepsi yang positif terhadap keselamatan⁷.

Vredenburgh dalam Hosny dkk (2017) mengemukakan yang termasuk keterlibatan pekerja meliputi pelatihan keselamatan, praktek perekrutan, sistem penghargaan, sistem komunikasi dan *feedback*³⁵. Selain itu, keterlibatan pekerja juga mencakup isu-isu seperti prosedur untuk melaporkan cedera dan situasi yang berpotensi berbahaya. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan kondisi keselamatan karena bahaya telah diidentifikasi di area kerja. Dengan kata lain, meningkatkan iklim keselamatan dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan pekerja dalam memberikan masukan untuk pengambilan keputusan.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan persepsi pekerja mengenai keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan yaitu dengan melakukan komunikasi secara rutin dan teratur dengan beberapa pekerja terkait masalah keselamatan. Bentuk komunikasi rutin yang melibatkan pekerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi dapat dilakukan melalui rapat P2K3, *safety briefing*, MOR dan lainnya. Pada pelaksanaan komunikasi tersebut sebaiknya manajemen segera menindaklanjuti saran yang diterima dari pekerja atau meluangkan waktu untuk menjelaskan

mengapa hal itu tidak dapat dilaksanakan. Selain itu, pastikan bahwa pekerja mendengarkan gagasan rekan kerja yang berhasil diterapkan. Sedangkan bagi pekerja sebaiknya ikut aktif dalam berpartisipasi terhadap kegiatan-kegiatan keselamatan yang telah dijalankan perusahaan, seperti pelaporan insiden, bahaya dan temuan di lapangan.

Strategi untuk meningkatkan persepsi pekerja mengenai pemberdayaan pekerja oleh manajemen dalam hal mendesain kegiatan keselamatan yang benar dan persepsi mengenai jaminan bahwa setiap orang dapat mempengaruhi keselamatan kerjanya yaitu dapat dilakukan dengan memberikan akses kepada karyawan untuk melaporkan informasi yang berkaitan dengan keselamatan kerja, seperti menyediakan narahubung untuk masalah keselamatan pada tiap area kerja. Selain itu, mempertahankan dan melakukan inovasi mengenai informasi keselamatan melalui majalah pengetahuan dan informasi *safety*. Dengan begitu, pekerja akan lebih memiliki pengetahuan yang luas dan terbuka terhadap keselamatan di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerjanya.

Strategi lainnya dalam meningkatkan persepsi mengenai jaminan kompetensi yang tinggi terhadap keselamatan dan risiko yaitu sebaiknya setiap pelatihan/*training* yang diberikan tidak terlepas dari isu-isu keselamatan seperti informasi risiko pekerjaan, insiden, kecelakaan dan cara penanganan masalah keselamatan yang ada di lingkungan kerja sehingga bertambahnya kompetensi pekerja dalam menghadapi masalah keselamatan. Bagi pekerja sebaiknya meningkatkan keaktifan dalam mencari informasi-informasi keselamatan dan aktif dalam mendiskusikan isu-isu keselamatan. Selain itu, pekerja sebaiknya lebih kooperatif pada arahan yang diberikan manajemen dan kegiatan-kegiatan keselamatan yang dilakukan manajemen seperti pelatihan/*training* dengan menghadiri jadwal pelatihan yang dijadwalkan.

4.3.4 Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja

Dimensi keadilan manajemen keselamatan kerja ini terdiri dari 6 pernyataan dalam kuesioner NOSAC-50. Dimensi keadilan manajemen merupakan dimensi yang mencakup persepsi pekerja mengenai cara manajemen dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan⁴⁰. Pekerja yang sudah merasa bahwa organisasi telah bertindak secara adil akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu manajemen yang melakukan investigasi kecelakaan secara akurat serta menindak pekerja yang terlibat sesuai dengan prosedur yang adil juga dapat meningkatkan kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya tersebut⁷⁰.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap keadilan manajemen keselamatan kerja masuk kategori kurang yang artinya butuh peningkatan yang besar dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,66. Jeffcott dkk (2006) menyatakan bahwa menyalahkan seseorang yang terlibat kecelakaan merupakan hambatan dalam proses pembelajaran terhadap keselamatan, sehingga penindakan yang adil perlu dilakukan⁶⁷. Adapun item dari dimensi ini yang perlu dilakukan upaya peningkatan dan penguatan yang cukup besar dan perlu ditekankan yaitu mengenai persepsi pekerja terhadap manajemen dalam pengumpulan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan (A17), persepsi pekerja terhadap manajemen dalam melakukan penyelidikan terhadap semua orang yang terlibat kecelakaan (A19), dalam mencari penyebab kecelakaan (A20) dan perlakuan manajemen terhadap pekerja yang terlibat kecelakaan (A22),

Adapun strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen adalah dibuatnya sistem pelaporan. Sistem pelaporan ini bertujuan untuk mencari sumber kesalahan dan menyelesaikannya dengan perbaikan, karena kepedulian personel dalam melaporkan kondisi yang tidak aman sangat dibutuhkan. Untuk meningkatkan persepsi pekerja terhadap sanksi dari manajemen yang membuat pekerja enggan melaporkan kejadian *nearmiss* yaitu meyakinkan pelapor bahwa laporan yang disampaikan melalui pelaporan akan ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan dan menjamin

kerahasiaan identitas pelapor. Penerapan pelaporan ini sebaiknya juga digalakkan secara berkelanjutan agar inisiatif melaporkan kejadian yang berpotensi bahaya dapat diketahui segera dan diperbaiki. Saran bagi pekerja agar lebih aktif dalam pelaporan IOR untuk perbaikan kerja yang lebih baik.

Penyelidikan terhadap semua saksi merupakan sumber informasi yang penting ketika melakukan investigasi kecelakaan⁶⁸. Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan persepsi pekerja mengenai penyelidikan kecelakaan terhadap semua orang yang terlibat, yaitu saat melakukan wawancara dalam kegiatan penyelidikan kecelakaan tidak dilakukan dalam kelompok, melainkan secara privat agar informasi yang diperoleh lebih terbuka. Investigasi insiden merupakan cara yang baik untuk melibatkan pekerja dalam proses keselamatan karena selain menambah pengetahuan juga dapat dimanfaatkan sebagai cara pembelajaran pekerja mengenai potensi bahaya dan pengalaman biasanya membuat mereka percaya pentingnya keselamatan sehingga memperkuat budaya keselamatan organisasi.

Upaya lainnya untuk meningkatkan persepsi pekerja mengenai perlakuan manajemen terhadap pekerja yang terlibat kecelakaan yaitu saat melakukan wawancara, investigator harus menjelaskan secara singkat bahwa tujuan wawancara adalah untuk mengetahui apa yang terjadi dan bagaimana hal itu terjadi sehingga kemungkinan insiden serupa dapat dicegah. Kepastian harus diberikan agar tujuan wawancara bukan untuk menyalahkan karyawan yang terluka. Saran bagi pekerja yaitu pekerja sebaiknya memberikan informasi yang sebenarnya, sesuai fakta yang terjadi tanpa menutupi-nutupi dan tanpa paksaan pihak manapun.

4.3.5 Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja

Dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Dimensi ini merupakan dimensi yang mengevaluasi persepsi pekerja mengenai bagaimana sikap mereka berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal apakah mereka pada umumnya menunjukkan

komitmen terhadap keselamatan⁴⁰. Clarke (2006) mengemukakan dalam analisisnya terhadap iklim keselamatan bahwa individu merasa lebih berkomitmen terhadap kelompok kerjanya dibandingkan dengan organisasi sehingga persepsi dalam kelompok kerja menjadi hal yang paling menentukan iklim keselamatan⁷¹.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,15 yang masuk dalam kategori baik. Artinya, pekerja telah bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi (A23), bertanggung jawab terhadap kerapian tempat kerja (A24), peduli terhadap keselamatan orang lain (A25), menangani risiko bahaya yang telah ditemukan (A26), membantu rekan kerja lain untuk bekerja dengan aman (A27) dan bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain (A28).

Dengan demikian pekerja terhadap keselamatan hanya perlu dipelihara dan dipertahankan agar senantiasa mendukung pelaksanaan keselamatan. Dimana komitmen pekerja yang tinggi menurut Emilia (2015) akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan terjadinya keterlambatan, absensi, dan turn over akan berkurang. Sebaliknya produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja akan meningkat.

Andriessen dalam Kines dkk (2011) menemukan bahwa motivasi keselamatan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan maupun ketentuan pemimpin terkait keselamatan, tapi juga ditentukan oleh keakraban kelompok. Pentingnya interaksi atau dukungan dalam kelompok kemudian menjadi salah satu dimensi utama dalam pengukuran iklim keselamatan di banyak penelitian⁴⁰. Oleh karena itu, komitmen pekerja dengan rekan kerjanya juga merupakan tema yang penting dalam menentukan persepsi yang terbentuk di tempat kerja.

4.3.6 Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya

Dimensi kelima adalah prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya yang terdiri dari 7 item pernyataan. Dimensi ini merupakan dimensi mengenai persepsi pekerja tentang sejauh mana mereka mendahulukan aspek keselamatan sebelum melaksanakan pekerjaannya⁴⁰. Perilaku pekerja terhadap keselamatan berkaitan erat dengan persepsi personal tentang resiko. Individu-individu tersebut bagaimana pun juga memiliki perbedaan persepsi terhadap risiko dan hal tersebut berpengaruh pada kemauan dalam mengambil risiko.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi prioritas keselamatan dan tidak ditoleransinya risiko bahaya masuk kategori baik dengan skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,07. Namun tetap diperlukan upaya peningkatan terkait persepsi pekerja yang menganggap bahwa risiko bahaya tidak dapat dihindari(A29), menganggap pekerjaan mereka tidak sesuai untuk para pekerja yang tidak berani mengambil risiko (A34), dan tidak mengambil risiko berbahaya saat bekerja (A35).

Persepsi risiko yang rendah dapat menyebabkan tingkat toleransi risiko menjadi lebih tinggi yang mana dapat meningkatkan perilaku berisiko. Penelitian yang dilakukan Garcia dkk dalam Krallis dan Csontos (2006), menemukan adanya hubungan antara pemenuhan aturan keselamatan oleh pekerja dan penurunan perilaku berisiko dengan skor iklim keselamatan yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa dalam menjalankan intervensi keselamatan perlu mempertimbangkan persepsi risiko. Hal tersebut karena perbaikan K3 dapat dicapai bukan dari teknologi yang tersedia melainkan dari nilai keselamatan yang dimiliki⁷²

Persepsi pekerja terhadap suatu risiko juga dapat mempengaruhi perilaku dan kemungkinan kecelakaan dan penyakit akibat kerja⁶⁵. Pekerja dengan persepsi risiko yang baik dapat terhindar dari kecelakaan. Persepsi risiko adalah penilaian subyektif terhadap kemungkinan terjadinya

kecelakaan. Berkaitan dengan temuan tersebut maka pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan sikap memprioritaskan keselamatan dan tidak ditoleransinya risiko bahaya adalah dengan memperbaiki persepsi pekerja terhadap risiko dan meningkatkan kesadaran pekerja untuk memastikan keamanan lingkungan kerja salah satunya dengan mengadakan workshop persepsi risiko. Hal tersebut dikarenakan kesalahan pekerja dalam mempersepsikan risiko menurut Arezes dan Miguel (2008) dapat menimbulkan perilaku yang tidak tepat dalam menanggapi risiko tersebut hingga akhirnya dapat memunculkan perilaku seperti temuan yang ditunjukkan diatas. Workshop persepsi risiko bertujuan untuk menyamakan persepsi pekerja terhadap risiko. Dimana fokus pembahasannya adalah mengenai bagaimana kita menilai risiko, mengapa kita memilih untuk berperilaku dan bagaimana kita dapat mempengaruhi orang lain⁶⁵.

Strategi lain yang juga dapat dilakukan untuk meningkatkan persepsi risiko yaitu dengan meningkatkan sosialisasi terkait hasil HIRADC ke seluruh karyawan terutama unit kerja masing-masing dan mempertajam konteks yang dicakup dalam penilaian bahaya. Selain itu, terdapat beberapa cara alternatif yang juga dapat dilakukan (Inouye, 2014), yaitu melibatkan pekerja untuk mendukung manajemen keselamatan melalui *specific auditing sessions* dimana meminta bantuan pekerja dalam meningkatkan kesadaran risiko mereka dan menekankan peran pekerja dalam menjaga lingkungan kerja tetap aman, mengadakan pelatihan yang melibatkan pekerja dan manajemen lini dalam penilaian risiko dengan benar sesuai hirarki pengendalian, membentuk *Corporate Risk Management* yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko yang tak terduga pada seluruh operasi pekerjaan⁷³. Selain itu, bagi pekerja sebaiknya lebih mengenal bahaya dan risiko yang ada sesuai dengan aktivitas pekerjaan dan turut berpartisipasi serta berkontribusi dalam identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko.

4.3.7 Pembelajaran, Komunikasi dan Kepercayaan

Dimensi pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan merupakan dimensi keenam yang terdiri dari 8 item pernyataan. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja dalam hal berdiskusi mengenai isu-isu keselamatan, belajar dari pengalaman kerja, menolong satu sama lain untuk dapat bekerja secara aman, menerima masukan terkait keselamatan dengan baik dan percaya terhadap kemampuan satu sama lain dalam menjamin keselamatan saat bekerja. Proses pembelajaran individu cenderung memainkan peran kunci dalam proses peningkatan keselamatan yang berkelanjutan. Selain itu, komunikasi juga memegang peranan penting dalam pekerjaan untuk perbaikan iklim keselamatan, sehingga sarana komunikasi perlu dipertimbangkan dalam organisasi⁷⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi ini sudah baik yaitu memperoleh skor rata-rata dari keseluruhan item sebesar 3,08 dan hanya butuh sedikit peningkatan. Pekerja menganggap bahwa proses pembelajaran dari pengalaman sebelumnya (A39), respon terhadap masalah keselamatan (A36, A40) dan kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerja dalam bekerja aman (A37, A38) sudah baik. Upaya peningkatan hanya perlu dilakukan dalam hal membangun komunikasi yang terbuka terutama dalam mendiskusikan isu-isu keselamatan (A42, A43).

Pelaksanaan komunikasi harus berlangsung efektif tidak hanya interaksi antara manajemen dengan pekerja, melainkan juga antar pekerja. Pekerja yang memiliki interaksi keselamatan yang positif dengan rekan kerjanya cenderung memiliki persepsi keselamatan yang lebih positif sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih aman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mearns dkk (2003), kualitas komunikasi adalah salah satu faktor yang memiliki hubungan signifikan dengan terjadinya kecelakaan kerja.

Dengan memasukkan materi atau informasi tentang isu-isu keselamatan kerja dalam kegiatan diskusi yang melibatkan tenaga kerja

sebelumnya, dimungkinkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengkomunikasikan isu-isu keselamatan dan mendorong munculnya dukungan yang diperlukan dari mereka yang bertanggung jawab. Dengan cara ini, pekerja diharapkan mengetahui informasi terkait isu-isu keselamatan dan dapat lebih terbuka dalam mengkomunikasikan isu-isu terkait keselamatan. Menurut Harbour (2017), dengan mendapatkan pengetahuan tentang tujuan yang dimiliki karyawan untuk dirinya sendiri merupakan langkah awal dalam membina komunikasi terbuka di tempat kerja. Dengan komunikasi yang terbuka antara rekan kerja dan manajemen dapat memotivasi karyawan untuk menyampaikan dan mengatasi masalah terkait keselamatan tanpa rasa ragu.⁷⁵

4.3.8 Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja

Dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja merupakan dimensi terakhir yang terdiri dari 7 item pernyataan. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja mengenai efektifitas sistem keselamatan kerja yang dijalankan oleh *safety officers*, *safety representatives*, dan komite keselamatan. Persepsi tentang bagaimana mereka dalam melihat keefektifan audit keselamatan, manfaat dari perencanaan/penilaian risiko, manfaat dari pelatihan dari sistem keselamatan kerja yang berjalan dan manfaat dari sasaran dan tujuan keselamatan yang jelas. Menurut Zohar (1980) dalam Kines dkk (2011) untuk mendefinisikan dimensi iklim keselamatan maka beberapa aspek dalam sistem manajemen keselamatan harus diidentifikasi sebagai tema umum, yaitu kedudukan staf atau petugas keselamatan, frekuensi pemeriksaan keselamatan dan penekanan terhadap pelatihan keselamatan⁴⁰.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan masuk dalam kategori baik namun tetap membutuhkan peningkatan yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,07. Upaya peningkatan diperlukan dalam memperkuat persepsi mengenai pentingnya

fungsi staf atau petugas keselamatan (A44), dan penilaian terhadap audit keselamatan (A48, A45) karena masih dalam kategori cukup.

Keberhasilan efektifitas sistem keselamatan membutuhkan kerjasama dari pekerja. Oleh karena itu, pekerja sebaiknya secara aktif melakukan analisis perubahan yaitu memantau unit kerja dan area sekitarnya jika terjadi perubahan karena bahaya potensial berhubungan dengan fasilitas/alat, bahan dan proses baru sehingga dapat mengerti bahaya yang ada dan cara mengendalikannya (Roughton dan Mercurio, 2002). Selain itu, pekerja juga berhak menolak pekerjaan jika aktivitas yang dilaksanakan belum dilakukan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko serta melaporkan apabila terdapat pekerjaan yang tidak berjalan sesuai aturan keselamatan⁶⁸.

Berkaitan dengan kepercayaan beberapa penelitian bahkan menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap manajemen yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pekerja untuk berperilaku aman dan mengurangi kejadian kecelakaan kerja. Sementara sebaliknya ketidakpercayaan terhadap manajemen dapat mempengaruhi rasa tanggungjawab pada keselamatan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kecelakaan kerja⁶⁷

4.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Pada pengisian kuesioner dilakukan tidak dibawah pengawasan peneliti dan sebagian responden menggunakan google form sehingga peneliti kesulitan memastikan responden yang mengisi.
2. Dalam penelitian ini, pengukuran iklim keselamatan hanya berdasarkan kuesioner penelitian dan tidak melakukan wawancara maupun observasi. Hal tersebut menyebabkan hasil penelitian ini bersifat subjektif dari pekerja dalam menilai kondisi keselamatan di lingkungan kerjanya,

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Gambaran iklim keselamatan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023 dilihat dari ketujuh dimensi iklim keselamatan adalah sebagai berikut:

1. Dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,10. Artinya, dimensi ini sudah masuk dalam kategori baik namun tetap butuh peningkatan pada item tertentu.
2. Dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,78. Artinya, dimensi ini masuk dalam kategori cukup dan tetap butuh peningkatan untuk item tertentu.
3. Dimensi keadilan manajemen keselamatan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,66. Artinya, dimensi ini dalam kategori kurang. Dimensi ini butuh peningkatan yang besar untuk sebagian besar item.
4. Dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,15. Seluruh item dimensi ini sudah masuk dalam kategori baik.
5. Dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya memperoleh skor rata-rata sebesar 3,07. Dimensi ini masuk dalam kategori baik.
6. Dimensi pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,08. Artinya, dimensi ini sudah termasuk kategori baik hanya butuh sedikit peningkatan..
7. Dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,07. Artinya, dimensi ini sudah termasuk kategori baik butuh sedikit peningkatan.

5.2 Saran

- 1) Bagi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi
 - a. Untuk meningkatkan persepsi pekerja terhadap komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan dapat dilakukan dengan cara:
 1. Memastikan pekerja telah menggunakan APD yang sesuai dengan pekerjaan
 2. Meningkatkan frekuensi keterlibatan manajemen dalam melakukan inspeksi keselamatan
 - b. Untuk meningkatkan persepsi pekerja terhadap pemberdayaan manajemen keselamatan dapat dilakukan dengan cara:
 1. Meningkatkan komunikasi dengan semua karyawan terkait masalah keselamatan
 2. Menyediakan narahubung untuk masalah keselamatan pada tiap area kerja
 3. Melakukan inovasi mengenai informasi keselamatan
 4. Meningkatkan isu-isu keselamatan seperti informasi risiko pekerjaan, insiden, kecelakaan dan cara penanganan masalah keselamatan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan.
 - c. Untuk meningkatkan persepsi pekerja terhadap keadilan manajemen keselamatan dapat dilakukan dengan cara:
 1. Meyakinkan pelapor bahwa laporan yang disampaikan akan ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan dan menjamin kerahasiaan identitas pelapor
 2. Saat melakukan wawancara dalam kegiatan penyelidikan kecelakaan dilakukan secara terbuka agar informasi yang diperoleh lebih jelas dan menyampaikan kepastian
 - d. Melakukan penilaian personal *risk tools* dimana menilai bahaya fisik yang teramati dan bahaya psikologis yang mungkin terjadi.

- e. Untuk meningkatkan persepsi terhadap prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya dapat dilakukan dengan cara:
 - 1. Mengkomunikasikan hasil audit keselamatan dan HIRADC ke seluruh karyawan
 - 2. Mempertajam konteks yang dicakup dalam penilaian bahaya.
- f. Untuk mempertahankan dan meningkatkan persepsi pekerja terhadap pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan dapat dilakukan dengan mengembangkan dan mempertahankan sistem laporan
- g. Untuk mempertahankan dan meningkatkan persepsi pekerja terhadap kepercayaan mereka terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan diskusi dengan petugas keselamatan

2) Bagi Pekerja

- a. Menerapkan nilai keselamatan dalam pekerjaan sehari-sehari seperti memastikan lingkungan kerja aman, mengikuti prosedur APD yaitu menggunakan *body harness* saat bekerja diketinggian, bekerja tidak dalam kondisi lelah dan lain-lain.
- b. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan keselamatan seperti pelaporan bahaya maupun pelaporan insiden dan kecelakaan
- c. Meningkatkan keaktifan dalam mencari informasi-informasi keselamatan dan aktif dalam mendiskusikan isu-isu keselamatan
- d. Memberikan informasi yang berkaitan dengan insiden dan kecelakaan yang sebenarnya, sesuai fakta yang terjadi tanpa menutupi-nutupi dan tanpa paksaan pihak manapun
- e. Secara aktif melakukan analisis perubahan yaitu memantau unit kerja dan area sekitarnya jika terjadi perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. ILO. Investigation of Occupational Accidents and Diseases: A Practical Guide for Labour Inspectors. 2018;
2. BPJS. Kliping Berita BPJS Ketenagakerjaan Melalui Media Cetak dan Online. 2018;
3. Colley, S., Lincolne, J., Roux N le. Measuring the effective measurement of Safety from Lag- to Lead- Indicators. Pockets of Brilliance. Pockets Brill. 2015;
4. Mckay K, Cooper D. Guidelines for the selection, configuration, and use of Transport Layer Security (TLS) implementations. NIST Spec Publ 800-52 Revis 2. 2019;
5. Metzler YA, von Groeling-Müller G, Bellingrath S. Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. Saf Sci. 2019;114.
6. Subamia DP, Wahyuni IGA. S, Widiasih NN. Pelatihan penguatan literasi kimia bagi laboran dan pengelola laboratorium ipa. J Widya Laksana. 2019;8(2).
7. Choudhry RM. Achieving safety and productivity in construction projects. J Civ Eng Manag. 2017;23(2).
8. Emmanuel TA, Ahmed AT. Safety At Work Environment and Its Impact on Organisational Performance. Int J Res Commer Manag Stud. 2020;1(1):44–60.
9. Aristha C, Sakka A, Saptaputra SK. Studi Tentang Potensi Bahaya di Laboratorium Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari 2019. J Kesehatan dan Keselam Kerja Univ Halu Oleo. 2021;1(3).
10. Supardi S, Nasution DK. Hubungan Perilaku Keselamatan dan Iklim Keselamatan Terhadap Kinerja Keselamatan Pada Perusahaan Kontraktor Pertambangan. Pros Tpt Xxix Perhapi 2020. 2020;
11. Amaliah N. Hubungan Antara Iklim Keselamatan Kerja Dengan Keselamatan Pada Perusahaan Food and Beverage di Pasuruan. 2017.
12. Setiono BA, Andjarwati T. Budaya Kepemimpinan Keselamatan Pelatihan dan Kinerja K3. 2019.
13. Diah Listyaningsih, Feri Harianto. Iklim Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi di Surabaya. Padur J Tek Sipil Univ Warmadewa. 2021;10(1).
14. Arifin K, Derahim N, Aiyub K. Analisis Penilaian Iklim Keselamatan Pekerja Di Bahagian Operasi Sistem Pengangkutan Rel Bandar Malaysia (Analysis Of Worker Safety Climate Assessment At Malaysia City Rail Management's Operation Division). Akademika. 2020;90(1 (SI)):103–13.

15. Bayutama GW, Pariwi SG. Pengaruh Hubungan Iklim Keselamatan, dan Budaya Organisasi dan Kepatuhan Peraturan Keselamatan. *J Tek Ind Inst Teknol Sepuluh Nop Surabaya*. 2017;3 No 1a.
16. Paladio F V, Tewal B, Irvan T. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2017;5(3).
17. Muslima A. Gambaran Iklim Keselamatan (Safety Climte) di Unit Base Maintance PT. Garuda Maintaenance Facility (GMF) Aeroasia Tahun 2017. 2017;
18. Yuliarti L. Gambaran Iklim Keselamatan Kerja (Safety Climate) Pada Perawat Dan Tenaga Penunjang Medis Di RSUD Kota Depok Tahun 2017. *Anal Biochem*. 2018;11(1).
19. Yuliandi CD AE. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lembang Application of Work Safety and Health (K3) in The Work Environment of Artificial Insemination (BIB) Lembang. 2019;18(2):98–109.
20. UNY TKF. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan kerja. 2014;163.
21. Al K et. Work and Organizational Psychology. *Int Handb Psychol*. 2013;1(6):403–3.
22. Antonsen S. Safety culture: theory, method and improvement. Ashtage Publ Aldershot. 2019;
23. Boustras G, Guldenmund FW. The effects of the global financial crisis on Occupational Safety and Health (OSH): Effects on the workforce and organizational safety systems. Vol. 106, *Safety Science*. 2018.
24. Barbaranelli, C., Petitta, L., Probst T. Does safety climate predict safety performance in Italy and the USA? Cross-cultural validation of a theoretical model of safety climate. *Accid Anal Prev*. 2015;77:35–44.
25. Heffernan C, Harries J, Kirby N. Theoretical Components of Workplace Safety Climate and Their Implications for Practice. In: *Applied Psychology Readings*. 2018.
26. Payne SC, Bergman ME, Keiser NL, Xu X. Safety Climate of Small-to-Medium Enterprises. In: *Safety Management in Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)*. 2018. p. 94–114.
27. Amponsah-Tawiah K, Boateng AK, Tetteh SD. Safety climate and employees' voluntary work behaviours: the moderating role of employees' voice. *Int J Work Heal Manag*. 2020;13(5).

28. Tawfik DS, Thomas EJ, Vogus TJ, Liu JB, Sharek PJ, Nisbet CC, et al. Safety climate, safety climate strength, and length of stay in the NICU. *BMC Health Serv Res.* 2019;19(1).
29. Listyaningsih D, Harianto F, Saraswati R. Faktor Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja dalam proyek Konstruksi: Studi Literatur. *J Tek Sipil.* 2021;1(2).
30. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior.* 17th Editi. San Diego: Pearson Education Limited; 2017.
31. Ningtias ID, Ihsan T, Lestari RA. Analisis Manajemen dan Iklim Keselamatan di Lingkungan Kerja pada Industri Semen Indonesia: Sebuah Review. *J DUNIA KESMAS.* 2020;9(2).
32. Fang D, Chen Y, Wong L. Safety Climate in Construction Industry: A Case Study in Hong Kong. *J Constr Eng Manag.* 2006;132(6).
33. Thanajirachot P, Chinuntdej N, Marium Nami. The Effects of Driving Factors on Safety Culture , Knowledge , Motivation and Performance of Employees in the Oil Refining Industry in Thailand. *Asian Adm Manag Rev.* 2019;2(2).
34. Sikumbang N, Utama WP, Sesmiwati S, Jumas DY. Model Pengukuran Faktor Iklim Keselamatan (Safety Climate) Konstruksi: Studi Kasus Proyek Jalan di Sumatera Barat. *J Tek Sipil.* 2022;28(3).
35. Hosny G, Elsayed, Shalaby. A Comparative Assessment Of Safety Climate Among Petroleum Companies. *Egypt J Occup Med.* 2017;41:307–324.
36. Schwatka N V., Rosecrance JC. Safety climate and safety behaviors in the construction industry: The importance of co-workers commitment to safety. *Work.* 2016;54(2).
37. Zohar, D., Luria G. A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *J Appl Psychol* 90. 2005;
38. Australian Transport Safety Bureau. ATSB Aviation Safety Survey – Safety Climate Factors, Aviation Research Paper B2003/0122. Author, Canberra, Aust. 2004;(May).
39. Bergman ME, Payne SC. Interdisciplinary collaborations facilitate safety climate research. *J Loss Prev Process Ind.* 2018;56.
40. Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K. dan Törner M. Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *Int J Ind Ergon.* 2011;41:634–46.
41. Hall, M.E., Blair, E.H., Smith, S.M., Gorski JD. Development of a Theory-Based Safety Climate Instrument. *J Safety, Heal Environ Res* 9. 2013;

42. Shea T, De Cieri H, Vu T, Pettit T. How is safety climate measured? A review and evaluation. *Saf Sci.* 2021;143.
43. Fagnoli M, Lombardi M. NOSACQ-50 for safety climate assessment in agricultural activities: A case study in central Italy. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(24).
44. Winarsunu T. Psikologi keselamatan kerja. Yogyakarta.: UMM Press; 2008.
45. Hosny, G., Ea, E., Ea S. A Comparative Assessment of Safety Climate among Petroleum Companies. *Egypt J Occup Med.* 2017;41:307–324.
46. Wibowo AR, Mulyono SE. Pemberdayaan masyarakat Melalui Pelatihan Budidaya Cacing. *Jurnal.* 2018;5(1).
47. Al-Zubaidi EDA, Imamoglu MY. Safety Climate Model toward Achieving Safety Performance in Construction Industry. *J Bus Manag* 2017;(2).
48. Clarke S, Probst TM, Guldenmund F, Passmore J. The Psychology of Occupational Safety and Workplace health. In: *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health.* 2015.
49. Low BKL, Man SS, Chan AHS, Alabdulkarim S. Construction worker risk-taking behavior model with individual and organizational factors. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16(8).
50. Singler K, Thomas C. HELP – Hospital Elder Life Program – ein multimodales Interventionsprogramm zur Delirprävention bei älteren Patienten. *Internist.* 2017;58(2).
51. Lechowska E. What determines flood risk perception? A review of factors of flood risk perception and relations between its basic elements. *Nat Hazards.* 2018;94(3).
52. Choe S, Leite F. Transforming inherent safety risk in the construction Industry: A safety risk generation and control model. *Saf Sci.* 2020;124.
53. Mathisen GE, Tjora T, Bergh LIV. Speaking up about safety concerns in high-risk industries: Correlates of safety voice in the offshore oil rig sector. *Saf Sci.* 2022;145.
54. Yehya A, Sankaranarayanan A, Alkhal A, Alnoimi H, Almeer N, Khan A, et al. Job satisfaction and stress among healthcare workers in public hospitals in Qatar. *Arch Environ Occup Heal.* 2020;75(1).
55. Hon CKH, Liu Y. Exploring typical and atypical safety climate perceptions of practitioners in the repair, maintenance, minor alteration and addition (RMAA) sector in Hong Kong. *Int J Environ Res Public Health.* 2016;13(10).

56. Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2019.
57. Rusdiana FK. Safety leadership dan safety performance karyawan. *Fenomena*. 2020;29(1).
58. Teuma Custo P, Teuma Custo R, Buttigieg S. The Relationship Between Safety Climate and Performance in Intensive Care Units: The Mediating Role of Managerial Safety Practices and Priority of Safety. *Front Public Heal*. 2019;7.
59. Anggoro JY. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Keselamatan Penerbangan Terhadap Kinerja Keselamatan Penerbangan di Sukadron Udara 31 Lanud Halim Perdana Kusuma. *J Prodi Strateg Pertahanan Udar*. 2017;3(1).
60. Hofmann E, Rüsç M. Industry 4.0 and the current status as well as future prospects on logistics. *Comput Ind*. 2017;89.
61. Widyastuti M, Nur'aini S. Hubungan Antara Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Berbahaya pada Karyawan Produksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Djatiroto. *J Insigh*. 2014;10(33).
62. Anshori M, Iswati S. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1* - Google Buku. Surabaya: UNAIR. 2019.
63. Arnold DG. Universal research ethics and international business studies. Vol. 52, *Journal of International Business Studies*. 2021.
64. Cooper M. Towards a model of Safety Culture Towards a model of Safety Culture. *Saf Sci*. 2001;36:111–36.
65. Raharjo WS. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Atasan Dengan Komitmen Organisasi Di PT. X Karanganyar. Univ Muhammadiyah Surakarta. 2017;
66. Langford D, Rowlinson S, Sawacha E. Safety behavior and safety management: its influence on the attitudes of workers in the UK construction industry. *Engineering, Constr Archit Manag*. 2000;133–40.
67. Jeffcott S, Pidgeon N, Weyman A, Walls J. Risk, Trust and Safety Culture in UK Train Operating Companies. *Risk Anal*. 2006;26.
68. Roughton J, Mercurio J. *Developing an Effective Safety Culture: A Leadership Approach*. 2002;
69. Crishtina W. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *J Rekayasa Sipi*; 2012;6.
70. Nikolaeva I. *Analyzing The Association Between Safety Outcomes In A Bulgarian Company ISTCTE Business School*. 2015;

71. Clarke S. The relationship between safety climate and safety performance: A meta- analytic review. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2006;11:315–27. Available from: doi: 10.1037/1076-8998.11.4.315
72. Krallis D, Csontos A. *From Risk Perception to Safe Behavior*. Deloitte Touche Tohmatsu, Sidney. 2006;
73. Inouye J. *Risk Perception: Theoris, Strategies and Next Steps*. Campbell Inst Nas Saf Counc New Zeal. 2014;
74. Zwetsloot GIJ., Kines P, Ruotsala R, Drupsteen L, Merivirta M, Bezemer R. The importance of comitment, communication, culture and learning for the implementation of The Zero Accident Vision in 27 companies in Europe. *Saf Sci* [Internet]. 2017;96:22–32. Available from: doi: 10.1016/j.sci.2017.03.001
75. Harbour S. *How to Improve the Openness at Work* [Online]. 2017 [Internet]. Available from: <http://smallbusiness.chron.com/improve-openness-work-31800.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER IKLIM KESELAMATAN KERJA NORDIC

Informasi Latar Belakang

A. Tanggal Lahir : / /

B. Jenis Kelamin : [] Laki-laki [] Perempuan

Walaupun beberapa pertanyaan tampak serupa, dimohon untuk tetap menjawab setiap pertanyaan tersebut.

Berikan tanda silang (X) atau tanda ceklis () pada jawaban yang sesuai dengan apa yang anda rasakan.

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat				
2.	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan				
3.	Manajemen tidak peduli ketika seorang tenaga kerja mengabaikan prosedur keselamatan				
4.	Manajemen menempatkan keselamatan lebih dahulu dibandingkan produksi				
5.	Manajemen mentoleransi pekerja di sini melakukan tindakan tidak safety bagi dirinya ketika jadwal kerja sedang padat				
6.	Kami yang bekerja di sini yakin pada kemampuan manajemen untuk menangani masalah keselamatan				

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
7.	Manajemen menangani dengan segera setiap permasalahan K3 yang dilaporkan oleh pekerja atau ditemukan saat inspeksi/audit.				
8.	Ketika risiko dari bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan tindakan apapun .				
9.	Manajemen kurang efektif dalam menangani masalah keselamatan.				
10.	Manajemen berusaha untuk mendesain kegiatan K3 rutin yang bermanfaat dan sampai sekarang terlaksana dengan benar				
11.	Manajemen mendorong setiap tenaga kesehatan untuk dapat menyebarkan informasi mengenai cara kerja yang aman dalam pekerjaan mereka				
12.	Manajemen mendorong pekerjadi sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka				
13.	Manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran dari pekerja yang berkaitan dengan keselamatan				
14.	Manajemen berusaha agar setiap orang memiliki kompetensi yang tinggi berkaitan dengan keselamatan dan risiko bahaya.				
15.	Manajemen tidak pernah menanyakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan yang berhubungan dengan keselamatan				
16.	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan				
17.	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan kerja				

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
18.	Ketakutan terhadap sanksi (konsekuensi negatif) dari manajemen membuat tenaga kerja enggan melaporkan kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan (<i>near-miss accidents</i>)				
19.	Jika terjadi kecelakaan kerja, manajemen mendengarkan dengan seksama informasi yang diberikan oleh korban atau semua orang yang terlibat				
20.	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah, ketika suatu kecelakaan kerja terjadi				
21.	Manajemen selalu menyalahkan Pekerja ketika terjadi kecelakaan kerja				
22.	Manajemen memperlakukan pekerja yang melakukan perilaku tidak aman atau terlibat dalam kecelakaan kerja secara adil				
23	Kami yang bekerja di sini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang setinggi-tingginya.				
24.	Kami yang bekerja di sini bertanggung jawab untuk selalu menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja				
25.	Kami yang bekerja di sini tidak peduli terhadap keselamatan kerja orang lain				
26.	Kami yang bekerja disini menghindari untuk menangani risiko bahaya yang telah kami temukan				
27.	Kami yang bekerja di sini saling membantu satu sama lain untuk bekerja dengan selamat.				

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
28.	Kami yang bekerja di sini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain				
29.	Kami yang bekerja disini menganggap risiko bahaya sebagai hal yang tidak dapat dihindari dalam bekerja				
30.	Kami yang bekerja di sini menganggap kecelakaan kerja ringan (mengakibatkan cedera ringan dan hanya butuh first aid) sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari-hari kami				
31.	Kami yang bekerja di sini mentoleransi perilaku berbahaya atau tidak aman selama tidak menimbulkan kecelakaan kerja				
32.	Kami yang bekerja di sini tidak keberatan menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan				
33.	Kami tetap bekerja aman walaupun jadwal kerja sedang padat.				
34.	Kami yang bekerja di sini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai untuk para penakut				
35.	Kami yang bekerja di sini akan membiarkan saja jika ada kondisi tidak aman atau berbahaya di lingkungan kerja dan tetap melanjutkan pekerjaan				
36.	Kami yang bekerja di sini mencoba untuk mencari solusi jika seseorang menemukan masalah keselamatan kerja				
37.	Kami yang bekerja di sini merasa aman ketika bekerja bersama- sama				
38.	Kami yang bekerja di sini memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan satu sama lain untuk menjamin keselamatan				

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
39.	Kami yang bekerja di sini belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja				
40.	Kami yang bekerja di sini mempertimbangkan dengan serius saran dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan Kerja				
41.	Kami yang bekerja di sini jarang membahas isu keselamatan kerja				
42.	Kami yang bekerja di sini selalu mendiskusikan isu-isu keselamatan kerja saat isu-isu tersebut muncul				
43.	Kami yang bekerja di sini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan kerja				
44.	Kami yang bekerja disini menganggap bahwa staff keselamatan kerja disini mempunyai peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan				
45.	Kami yang bekerja di sini menganggap inspeksi atau audit keselamatan tidak berdampak pada keselamatan tenaga kerja				
46.	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan merupakan hal yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan				
47.	Kami yang bekerja di sini menganggap prosedur ataupun aturan mengenai keselamatan tidak ada gunanya				
48.	Kami yang bekerja di sini menganggap inspeksi atau audit keselamatan membantu dalam menemukan bahaya yang serius di lingkungan rumah sakit				
49.	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan yang dilakukan tidak ada gunanya				
50	Kami yang bekerja di sini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas				

Lampiran 2 Informed Consent

LEMBAR PERSETUJUAN

“Gambaran Iklim Keselamatan (Safety Climate) dengan Nosacq 50 pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi 2022 Dengan Hormat,

Saya Anydry Chandeny, mahasiswa Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat. Responden diharapkan menjawab setiap pertanyaan dengan sejujurnya. Setiap jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja responden. Dengan segala kerendahan hati dimohon agar responden bersedia menjawab seluruh pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga Allah menjadikan sebagai amal ibadah di sisi-Nya dan semoga Allah membalas dengan kebaikan yang banyak. Aamiin.

Jambi, Maret.../.../ 2023

Responden

(.....)

Lampiran 3 Perizinan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN



Jalan : Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Kode Pos 36122 Telp: (0741) 60246
website: www.fkik.unja.ac.id e-mail: fkik@unja.ac.id

Nomor : 904 /UN21.8/PT 01.04/2023
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan PT Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi Tahun Akademik 2022/2023, bersama ini mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin pada mahasiswa/i kami untuk melakukan penelitian, atas nama :

Nama : Anydry Chandeny

NIM : N1A118061

Judul Penelitian : Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Jambi Tahun 2023

Pembimbing I : drh. David Kusmawan, M. K. K. K

Pembimbing II : Usi Lanita, S.K.M., M.P.H.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Jambi, 30 MAR 2023

An. Dekan

Wakil Dekan BAKSI



dr. Nindya Aryanty, Sp.A., M.Med.Ed
NIP. 19830201 200801 2 009

Tembusan Yth :

1. Pembimbing I dan Pembimbing II mahasiswa.
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



Palembang, 30 Mei 2022
No. 001 /PND5A0000/2022-S0

Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Konfirmasi Pelaksanaan Penelitian - Universitas Jambi**

Yang terhormat,
Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi
Jl. Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura, Jambi. Telp/Fax : (0741) 60246

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan - Universitas Jambi, No.1074/UN21.8/PT.01.04/2022 tanggal 13 mei 2022 Perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian, dengan ini disampaikan :

Pada prinsipnya kami setuju dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kegiatan Penelitian dilaksanakan di Area PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel - Fuel Terminal Jambi. *Apabila Kondisi di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memungkinkan untuk melaksanakan Penelitian dengan kata lain tidak terjadi kondisi Isolasi Covid-19 pada tanggal pelaksanaan.*
2. Sebelum melaksanakan, yang bersangkutan diharapkan melapor ke User Fuel Terminal Jambi.
3. Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan pada jam / waktu kerja kantor.
4. Peneliti diwajibkan Menjaga Nama Baik Perusahaan dan Menjaga Kerahasiaan Dokumen Internal Perusahaan.
5. Tidak membawa Sajam, Senjata Api, serta Obat-obatan terlarang.
6. Peneliti **WAJIB** mematuhi peraturan safety HSE dan mengikuti Prosedur / Protokol Pencegahan dan Penanganan Covid-19 yang ada di Area PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel - Fuel Terminal Jambi.
7. Yang bersangkutan **WAJIB** menunjukkan hasil Rapid/Swap Antigen H-1 sebelum pelaksanaan kepada User Fuel Terminal Jambi.
8. Seluruh biaya dan resiko yang timbul atas Pelaksanaan menjadi beban yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Area Manager HC Sumbagsel

Dhany Eko Prasetyo

PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel
Jl. Jend. A. Yani No.1247 / I Plaju
Palembang, Sumatera Selatan 30264
Telephone : 0711-513311

Lampiran 4 Output Olahan Data SPSS

1. Distribusi Proporsi Dimensi Iklim Keselamatan

		Statistics						
		DIMENSI1	DIMENSI2	DIMENSI3	DIMENSI4	DIMENSI5	DIMENSI6	DIMENSI7
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,0366	2,7842	2,6633	3,1533	3,0671	3,0762	3,0757
Median		3,0000	2,8571	2,5000	3,0000	3,1428	3,0000	3,0000
Std. Deviation		,6721	,7811	,6160	,7935	,4420	,4493	,4260

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
DIMENSI1	32,271	50	,000	3,036	2,847	3,225
DIMENSI2	25,457	50	,000	2,784	2,564	3,004
DIMENSI3	30,878	50	,000	2,663	2,490	3,836
DIMENSI4	42,574	50	,000	3,153	3,005	3,301
DIMENSI5	49,554	50	,000	3,067	2,942	3,191
DIMENSI6	48,885	50	,000	3,076	2,950	3,202
DIMENSI7	51,554	50	,000	3,075	2,955	3,195

DIMENSI1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	20	39,2	39,2	39,2
	Cukup	3	5,9	5,9	45,1
	Baik	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

DIMENSI2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	21	41,2	41,2	41,2
	Cukup	7	13,7	13,7	54,9
	Baik	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

DIMENSI3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	30	58,8	58,8	58,8
	Baik	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

DIMENSI4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	12	23,5	23,5	23,5
	Cukup	7	13,7	13,7	37,3
	Baik	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

DIMENSI5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	12	23,5	23,5	23,5
	Cukup	6	11,8	11,8	35,3
	Baik	33	64,7	64,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

DIMENSI6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	11	21,6	21,6	21,6
	Cukup	11	21,6	21,6	43,1
	Baik	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

DIMENSI7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	9	17,6	17,6	17,6
	Cukup	12	23,5	23,5	41,2
	Baik	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

2. Distribusi Proporsi Per Item Dimensi Iklim Keselamatan

Statistics

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,57	2,92	3,59	2,75	3,39	2,92	2,78	3,33	3,08
Median		3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		1,300	,956	,698	1,017	,723	,935	1,172	,622	,935

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A1	14,110	50	,000	2,569	2,20	2,93
A2	21,827	50	,000	2,922	2,65	3,19
A3	36,718	50	,000	3,588	3,39	3,78

A4	19,281	50	,000	2,745	2,46	3,03
A5	33,493	50	,000	3,392	3,19	3,60
A6	22,321	50	,000	2,922	2,66	3,18
A7	16,972	50	,000	2,784	2,45	3,11
A8	38,282	50	,000	3,333	3,16	3,51
A9	23,519	50	,000	3,078	2,82	3,34

Statistics

		A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,59	2,88	2,61	3,10	2,55	3,14	2,63
Median		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		1,219	,973	1,266	,728	1,154	,693	1,019

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A10	15,157	50	,000	2,588	2,25	2,93
A11	21,165	50	,000	2,882	2,61	3,16
A12	14,709	50	,000	2,608	2,25	2,96
A13	30,385	50	,000	3,098	2,89	3,30
A14	15,769	50	,000	2,549	2,22	2,87
A15	32,312	50	,000	3,137	2,94	3,33
A16	18,413	50	,000	2,627	2,34	2,91

Statistics

		A17	A18	A19	A20	A21	A22
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2,35	3,18	2,22	2,59	3,24	2,41
Median		2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
Std. Deviation		1,055	,654	,856	1,236	,551	1,023

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A17	15,928	50	,000	2,353	2,06	2,65
A18	34,665	50	,000	3,176	2,99	3,36
A19	18,487	50	,000	2,216	1,97	2,46
A20	14,958	50	,000	2,588	2,24	2,94
A21	41,937	50	,000	3,235	3,08	3,39
A22	16,832	50	,000	2,412	2,12	2,70

Statistics

		A23	A24	A25	A26	A27	A28
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,04	3,02	3,51	3,18	3,02	3,22
Median		3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		,824	,836	,505	,740	,761	,757

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A23	26,351	50	,000	3,039	2,81	3,27
A24	25,782	50	,000	3,020	2,78	3,25
A25	49,646	50	,000	3,510	3,37	3,65
A26	30,637	50	,000	3,176	2,97	3,38
A27	28,325	50	,000	3,020	2,81	3,23
A28	30,350	50	,000	3,216	3,00	3,43

Statistics

		A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,94	3,08	3,27	3,37	3,06	2,86	2,84
Median		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		1,008	,595	,695	,662	,732	,917	,857

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A29	20,833	50	,000	2,941	2,66	3,22
A30	36,964	50	,000	3,078	2,91	3,25
A31	33,643	50	,000	3,275	3,08	3,47
A32	36,374	50	,000	3,373	3,19	3,56
A33	29,824	50	,000	3,059	2,85	3,26
A34	22,296	50	,000	2,863	2,60	3,12
A35	23,685	50	,000	2,843	2,60	3,08

Statistics

		A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,33	3,08	3,12	3,43	3,08	3,43	2,57	2,61
Median		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
Std. Deviation		,476	,821	,765	,500	,744	,700	,855	1,078

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A36	50,000	50	,000	3,333	3,20	3,47
A37	26,784	50	,000	3,078	2,85	3,31
A38	29,088	50	,000	3,118	2,90	3,33
A39	48,991	50	,000	3,431	3,29	3,57
A40	29,544	50	,000	3,078	2,87	3,29
A41	35,000	50	,000	3,431	3,23	3,63
A42	21,467	50	,000	2,569	2,33	2,81
A43	17,268	50	,000	2,608	2,30	2,91

Statistics

		A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,82	2,98	3,47	3,24	2,73	3,25	3,06
Median		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		1,072	,905	,504	,651	1,002	,659	,810

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A44	18,818	50	,000	2,824	2,52	3,12
A45	23,510	50	,000	2,980	2,73	3,24
A46	49,167	50	,000	3,471	3,33	3,61
A47	35,502	50	,000	3,235	3,05	3,42
A48	19,433	50	,000	2,725	2,44	3,01
A49	35,295	50	,000	3,255	3,07	3,44
A50	26,961	50	,000	3,059	2,83	3,29

Lampiran 5 Dokumentasi

