

SKRIPSI
GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN KERJA (*SAFETY CLIMATE*) KONSTRUKSI PADA PROYEK RSUD LABUANG BAJI PT. X MAKASSAR

NUR AFIFAH IRWAN
K011191115



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN KERJA (*SAFETY CLIMATE*)
KONSTRUKSI PADA PROYEK RSUD LABUANG BAJI PT.X MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

NUR AFIFAH IRWAN

K011191115

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 19 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



A. Wahyuni, SKM., M.Kes
NIP. 19810628 201212 2 002

Pembimbing Pendamping



A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes
NIP. 19910227 201904 4 001

Ketua Program Studi,

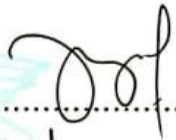


Dr. Hasnawati Amgam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 19 Juni 2023.

Ketua : A. Wahyuni, SKM, M.Kes

(..........)

Sekretaris : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

(..........)

Anggota :

1. Mahfuddin Yusbud, SKM.,M.KM

(..........)

2. Ruslan, SKM., MPH

(..........)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Afifah Irwan

NIM : K011191115

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "Gambaran Iklim Keselamatan Kerja (*Safety Climate*) Konstruksi Pada Proyek RSUD Labuang Baji PT.X Makassar" benar bebas dari plagiat dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 10 Juli 2023

Yang menyatakan,



Nur Afifah Irwan

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Nur Afifah Irwan

**“GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN KERJA (*SAFETY CLIMATE*)
KONSTRUKSI PADA PROYEK RSUD LABUANG BAJI PT.X MAKASSAR”**

(xiii + 90 halaman + 18 tabel + 4 lampiran)

Iklm keselamatan dipopulerkan oleh Zohar pada tahun 1980. Zohar mendefinisikan iklim keselamatan sebagai unit pengetahuan aspek keselamatan organisasi berdasarkan hubungan sosial dan lingkungan organisasi yang mencerminkan persepsi bersama para pekerja tentang pentingnya bertindak aman dalam perilaku kerja mereka. Iklim keselamatan dapat didefinisikan sebagai seperangkat persepsi dan sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki bersama oleh para pekerja dan mempengaruhi perilaku pekerja. Dengan terbukanya iklim keselamatan kerja, maka dapat memacu pekerja untuk mengutarakan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa ada rasa takut akan tekanan.

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif yang bertujuan dalam menggambarkan dan mendeskripsikan iklim keselamatan kerja (*safety climate*) pada pekerja konstruksi proyek di RSUD Labuang Baji PT. X Makassar. Penelitian dilaksanakan di proyek pembangunan gedung parkir RSUD Labuang Baji, PT. X Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari-Februari tahun 2023. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu *exhaustive sampling* dengan sampel sebanyak 83 pekerja konstruksi. Data diperoleh dengan menggunakan *kuesioner Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) dan dianalisis menggunakan analisis univariat, serta disajikan dalam bentuk diagram radar dan narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum iklim keselamatan yang ada pada proyek konstruksi gedung parkir RSUD Labuang Baji didapatkan enam dari tujuh dimensi telah memiliki nilai skor $\geq 3,00$ dan terdapat satu dimensi yang kurang dari 3,00. Prioritas keselamatan dan komitmen manajemen (3,51), Pemberdayaan manajemen keselamatan (3,43), Keadilan manajemen keselamatan kerja (3,42), Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja (3,44), Komunikasi dan kepercayaan (3,58), Kepercayaan terhadap sistem keselamatan kerja (3,38). Sementara itu Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya kategori rendah (2,66). Sebagai kesimpulan: gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT.X secara keseluruhan sudah baik, persepsi pekerja terhadap prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya perlu untuk ditingkatkan. Saran : perusahaan disiplin dan rutin dalam menerapkan program K3 di lokasi konstruksi, rutin untuk melaksanakan pelatihan dan sosialisasi K3, mengikutsertakan pekerja terhadap pengambilan keputusan, serta diharapkan pekerja untuk berperan aktif dalam menerapkan K3 di lokasi konstruksi.

Kata Kunci : Iklim Keselamatan, Konstruksi, NOSACQ-50

Daftar Pustaka : 54 (1980 - 2022)

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety*

Nur Afifah Irwan

" Description of Contruction Safety Climate at Labuang Baji Hospital Project PT.X Makassar"

(xiii + 90 pages + 18 tables + 4 attachments)

Safety climate was popularized by Zohar in 1980. Zohar defined safety climate as the organizational safety aspect's knowledge unit based on the social relationships and organizational environment that reflects the collective perception of workers regarding the importance of acting safely in their work behavior. Safety climate can be defined as a set of perceptions and attitudes towards safety and occupational health shared by workers and influencing their behavior. With an open safety climate, workers are encouraged to express dissatisfaction and interests without fear of pressure.

This research is a descriptive quantitative study aimed at describing and depicting the safety climate in construction project workers at RSUD Labuang Baji, PT. X Makassar. The study was conducted at the RSUD Labuang Baji parking building construction project in Makassar, during January-February 2023. The sampling technique used in this research is exhaustive sampling with a sample size of 83 construction workers. Data were collected using the Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) and analyzed using univariate analysis, presented in radar charts, and narratively.

The research results indicate that overall safety climate in the RSUD Labuang Baji parking building construction project has six out of seven dimensions with scores ≥ 3.00 , while one dimension has a score less than 3.00. The prioritization of safety and management commitment (3.51), empowerment of safety management (3.43), fairness of safety management (3.42), employees' commitment to safety (3.44), communication and trust (3.58), and trust in the safety system (3.38) are some of the dimensions that scored positively. However, the dimension of workers' safety prioritization and intolerance of low-risk hazards (2.66) scored lower. In conclusion, the safety climate among construction workers at the RSUD Labuang Baji PT. X project is generally good, but there is room for improvement in workers' perception of safety prioritization and intolerance of hazards. Suggestions for improvement include implementing OHS (Occupational health and safety) programs diligently and regularly on the construction site, conducting routine OHS training and socialization, involving workers in decision-making, and encouraging workers to actively participate in implementing OHS measures at the construction site.

Keywords: Safety Climate, Construction, NOSACQ-50

References: 54 (1969 - 2022)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat, hidayah, pertolongan serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Gambaran Iklim Keselamatan Kerja (Safety Climate) Konstruksi Pada Proyek RSUD Labuang Baji PT. X Makassar”** dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada program studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Penghargaan dan rasa terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepada orang tua saya Ayahanda Irwan dan Ibunda Sjamsuharni yang tercinta, adik-adik saya Khalish, Kiflan dan Mufidah, serta ucapan terima kasih kepada seluruh keluarga yang tersayang. Terima kasih atas kasih sayang, dukungan, motivasi, nasehat, serta doa yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan studi ini.

Penulis menyadari skripsi ini terselesaikan tentunya bukan karena usaha dari penulis itu sendiri, namun berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi hingga akhir. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes dan Ibu A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan nasihatnya, serta meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberikan bimbingan, dukungan dan motivasi kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

2. Bapak Mahfuddin, SKM, M.KM dan Bapak Ruslan, SKM., MPH selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
3. Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku Penasehat Akademik yang telah membimbing dan memberikan nasihat kepada penulis selama melakukan pendidikan.
4. Ibu Dr. Dr. Masyita Muis, MS selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Departemen K3.
5. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., PH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, beserta seluruh staf yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin terkhusus kepada staf departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, terkhusus kepada seluruh Dosen Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

7. PT. Mari Bangun Nusantara yang telah mengizinkan dan memfasilitasi penulis dalam melakukan penelitian serta memberikan arahan selama penelitian berlangsung.
8. Kak Vita dan Kak Uppi yang senantiasa menemani, membimbing, dan memberikan arahan kepada penulis selama di tempat penelitian.
9. Teman-teman Angkatan 2019 FKM Unhas (KASSA) yang sudah berjuang bersama dan kerjasamanya selama ini.
10. Teman-teman posko 30 Desa Sanrobone PBL FKM Unhas dan teman-teman KKN Profesi 62 Desa Poleonro untuk kerjasamanya dan kebersamaan yang sangat berkesan.
11. Teman-teman TADIKA (Cica, Nahda, Wanda, Devi, Ayu, Yena, Aulia) yang selalu menjadi teman baik, saling memberikan semangat, dukungan, bantuan dan kerjasamanya selama ini. Terima kasih untuk selalu kebersamaan selama ini.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak memberikan bantuan, motivasi, serta dukungan moril dan materil yang diberikan kepada penulis selama mengenyam pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan

penulis, semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 6 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum tentang Budaya Keselamatan.....	12
B. Tinjauan Umum tentang Iklim Keselamatan Kerja	14
C. Tinjauan Umum tentang Pengukuran Iklim Keselamatan	19
D. Tinjauan Umum tentang Dimensi Iklim Keselamatan Kerja.....	21
D. Kerangka Teori.....	27
BAB III KERANGKA KONSEP	28
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	28
B. Kerangka Konsep	32
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	33
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37

D. Pengumpulan Data	38
E. Instrumen Penelitian.....	38
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	41
G. Penyajian Data	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan.....	65
BAB VI PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	27
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep	32
Gambar 5. 1 Alat Pelindung Diri Wajib di Konstruksi.....	44
Gambar 5. 2 Radar Plot Dimensi Iklim Keselamatan	49

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Distribusi Pertanyaan Positif dan Negatif.....	39
Tabel 4. 2	Skoring Instrumen <i>Safety Climate</i>	40
Tabel 5. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden	46
Tabel 5. 2	Distribusi Frekuensi Dimensi Iklim Keselamatan pada Proyek Pembangunan Gedung Parkir RSUD Labuang Baji PT X	47
Tabel 5. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Prioritas Keselamatan dan Komitmen Manajemen	50
Tabel 5. 4	Distribusi Frekuensi Dimensi Prioritas Keselamatan dan Komitmen Manajemen.....	51
Tabel 5. 5	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Pemberdayaan Manajemen Keselamatan	52
Tabel 5. 6	Distribusi Frekuensi Dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan.....	53
Tabel 5. 7	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Keadilan Manajemen Keselamatan.....	54
Tabel 5. 8	Distribusi Frekuensi Dimensi Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja.....	55
Tabel 5. 9	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	56
Tabel 5. 10	Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	57
Tabel 5. 11	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya.....	58
Tabel 5. 12	Distribusi Frekuensi Dimensi Prioritas Keselamatan Kerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	59
Tabel 5. 13	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Komunikasi dan Kepercayaan.....	61
Tabel 5. 14	Distribusi Frekuensi Dimensi Komunikasi dan Kepercayaan	62
Tabel 5. 15	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Kepercayaan Terhadap Sistem Keselamatan Kerja.....	63

Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepercayaan Terhadap Sistem Keselamatan Kerja.....	64
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Data Analisis

Lampiran 3 Persuratan

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor konstruksi merupakan sektor yang sangat kompleks dimana proses produksinya terdapat beberapa sub-kontraktor yang terlibat dalam pengerjaannya. Pembangunan suatu proyek konstruksi juga merupakan salah satu sektor yang memiliki perkembangan yang pesat dan berdampak positif terhadap lapangan kerja. Akan tetapi sektor konstruksi memiliki tingkat risiko kecelakaan yang cukup tinggi di tempat kerja. Apabila risiko tersebut tidak ditangani dengan baik, maka akan mengakibatkan kerugian serius pada perusahaan dan pemangku kepentingan terkait. Untuk itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperlukan untuk regulasi dan dapat menjadi acuan bagi klien dan pekerja konstruksi dalam mencegah kerugian pada proyek konstruksi.

K3 merupakan aspek yang wajib diterapkan di berbagai sektor dan dimensi bisnis untuk melindungi tenaga kerja dan aset perusahaan dengan fokus pada pencegahan kecelakaan kerja (Yolanda *et al.*, 2022). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit pada pekerja konstruksi.

Berdasarkan *Bureau of Labor Statistics U.S Department of Labor* menyatakan bahwa dari segi aspek karakteristik pekerjaan, kecelakaan di

bidang konstruksi menempati urutan kedua setelah bidang transportasi, pekerjaan di bidang konstruksi memiliki jumlah kecelakaan sebanyak 1003 kejadian pada tahun 2018 dan meningkat sebanyak 1066 kejadian pada tahun 2019. Sementara itu statistik kecelakaan kerja di Indonesia tidak jauh lebih baik jika dibandingkan di Amerika Serikat. Berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan tahun 2018 angka kecelakaan kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan dimana pada tahun 2018 angka kecelakaan kerja mencapai 173.105 kejadian.

Sektor konstruksi merupakan penyumbang kecelakaan tertinggi, hal ini disebabkan banyaknya tugas konstruksi yang bersifat sangat berbahaya, contohnya pekerja terkadang menggunakan material dan mesin yang berisiko bahaya, pekerja terpapar zat berbahaya, dan bekerja di ketinggian. Angka kecelakaan yang tinggi dan penyakit akibat kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik tertentu dari sektor konstruksi, misal tingginya proporsi perusahaan kecil dan rantai kontrak yang semakin panjang, tingginya angka keluar masuk pekerja dan besarnya penggunaan pekerja yang tidak berpengalaman (*International Labour Organization*, 2018). Adapun jenis-jenis proyek konstruksi yaitu proyek gedung, jalan, jembatan, terowongan, irigasi, bendungan, dan sejenisnya. Selain itu proyek konstruksi juga memiliki dampak sosial dan ekonomi yang dapat merugikan baik perusahaan maupun pekerja, terdapat sebanyak 30% dari ongkos kecelakaan merupakan biaya non-materil seperti biaya penderitaan serta hilangnya kualitas hidup (Sikumbang *et al.*, 2022).

Salah satu proyek konstruksi yaitu proyek pembangunan gedung merupakan sektor ekonomi yang sangat pesat perkembangannya di Indonesia. Sektor ini berkontribusi bagi pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi nasional. Namun konstruksi gedung ini memiliki potensi risiko kecelakaan kerja bagi pekerjaannya. Menurut *Occupational Safety and Health Administration* (2021), terdapat empat penyebab kematian paling umum di sektor konstruksi gedung, di antaranya jatuh dari ketinggian, terkena listrik, tertimpa material, dan terperangkap dalam ruang yang terbatas. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, sektor konstruksi gedung termasuk dalam kategori sektor yang memiliki tingkat kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia, pada tahun 2020 terdapat 1.451 kasus kecelakaan kerja di sektor konstruksi gedung, yang menyebabkan 187 kematian dan 1.435 luka-luka.

Penerapan K3 dalam konstruksi cukup rumit, hal ini disebabkan oleh sektor konstruksi memiliki dinamika kerja yang cepat berubah untuk mengejar target pekerjaan. Tidak hanya itu proyek konstruksi juga memiliki banyak subkontraktor yang terkadang dapat menghambat dan membatasi proses komunikasi antar organisasi. Untuk menanggulangi hambatan penerapan K3 di bidang konstruksi, maka diperlukan program K3 sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja (Khaliwa *et al.*, 2021). Berdasarkan beberapa studi menyatakan bahwa instrumen pengukuran potensi bahaya yang disebabkan

oleh faktor manusia dapat dilakukan dengan pendekatan keselamatan yaitu pengukuran iklim keselamatan (Martviyori *et al.*, 2022).

Iklim keselamatan (*safety climate*) merupakan persepsi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik yang terkait dengan keselamatan kerja. Persepsi yang positif terhadap iklim keselamatan kerja pada perusahaan merupakan sarana yang tepat dalam menciptakan suasana yang dapat mendorong munculnya semangat dan mendorong para karyawan untuk berperilaku selamat (Setiawan *et al.*, 2017). Berdasarkan (Zou *et al.*, 2010) iklim keselamatan (*safety climate*) dalam organisasi didefinisikan sebagai persepsi bersama di antara karyawan mengenai apa yang dihargai, diharapkan, dan diperkuat di tempat kerja sehubungan dengan keselamatan.

Istilah iklim keselamatan dipopulerkan oleh Zohar pada tahun 1980. Menurut Zohar (1980) iklim keselamatan merupakan kesatuan kognisi mengenai aspek keselamatan organisasi berdasarkan pengalaman relasi sosial dan lingkungan organisasi yang mencerminkan persepsi bersama para pekerja tentang pentingnya tindakan selamat dalam perilaku bekerja. Pada tahun 2006, *European Society for Quality in Health Care* mengadopsi definisi dari iklim keselamatan sebagai suatu pola yang terintegrasi dari perilaku individu dan organisasi berdasarkan nilai dan kepercayaan yang secara berkelanjutan diteliti untuk meminimalkan bahaya pada keselamatan pasien (*European Union Network For Patient Safety*, 2010). Iklim keselamatan ditujukan sebagai ringkasan persepsi karyawan mengenai keselamatan di lingkungan pekerjaan (Setiono & Andjarwati, 2019).

Berdasarkan Kines (2011) iklim keselamatan sendiri terdiri atas tujuh dimensi yaitu prioritas keselamatan dan komitmen manajemen, pemberdayaan manajemen keselamatan, keadilan dari manajemen, komitmen dari karyawan, prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, komunikasi dan kepercayaan, serta kepercayaan terhadap sistem keselamatan kerja.

Dimensi-dimensi tersebut dapat diukur menggunakan alat ukur kuesioner *The Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50).. Kuesioner ini berisi 50 item pertanyaan terkait persepsi pekerja terhadap manajemen, komitmen, komunikasi hingga sistem keselamatan di tempat kerja. Adapun kelebihan dari kuesioner ini dibandingkan dengan alat pengukuran iklim keselamatan yaitu kuesioner ini telah dilakukan validasi dan memiliki panduan penggunaan yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, dapat digunakan di berbagai sektor termasuk di konstruksi, serta tidak membutuhkan pembayaran lisensi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Purba (2021), hasil pengukuran iklim keselamatan kerja pada karyawan di PT Tetra Konstruksiindo didapatkan hasil dari tujuh dimensi iklim keselamatan menggunakan kuesioner NOSACQ-50 ditemukan 2 dimensi yang berada kategori baik, 3 dimensi masuk dalam kategori cukup baik dan 2 dimensi masuk dalam kategori cukup. Kategori baik meliputi dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan dengan skor rata-rata 3,54 dan dimensi pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan dengan skor 3,37. Dimensi yang masuk dalam

kategori cukup baik di antaranya yaitu dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, dimensi prioritas keselamatan kerja dan tidak ditoleransinya bahaya, dan dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan. Sedangkan dimensi yang termasuk dalam kategori cukup adalah dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan dengan skor 2,77 dan dimensi keadilan manajemen terhadap keselamatan dengan skor 2,89.

Pada penelitian (Setiawan et al., 2017) ditemukan hasil pengukuran menggunakan NOSACQ-50 menyatakan tingkat iklim keselamatan di proyek apartemen El-centro termasuk kategori sangat rendah. Pasalnya, program K3 yang ada hanya mengikuti aturan yang ada namun tidak berjalan dengan baik. Masih banyak pekerja yang mengatakan bahwa manajemen masih tidak mempedulikan keselamatan pekerja, megutamakan produksi daripada keselamatan pekerja, membiarkan pekerja melakukan perilaku yang tidak aman, serta tidak memberikan APD yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Mufidah *et al.* (2018) dengan menggunakan tiga metode yaitu metode kuesioner, observasi dan wawancara menunjukkan bahwa hasil pengolahan data yang cenderung berbeda. Berdasarkan metode kuesioner proyek perumahan di kecamatan Bojongsoang, diperlukan perbaikan terutama mengenai dimensi prioritas pekerja terhadap keselamatan dan intoleransi pekerja terhadap risiko. Berdasarkan metode observasi menunjukkan level *safety climate* yang

rendah hampir di semua dimensi. Sementara hasil yang ditunjukkan oleh metode wawancara menyatakan bahwa *safety climate* cukup tinggi di hampir semua dimensi, hal ini menunjukkan bahwa pekerja telah menyadari akan pentingnya keselamatan melalui komunikasi verbal.

Kota Makassar merupakan ibukota Sulawesi Selatan dan pusat pemerintahan, sosial, ekonomi, serta perindustrian dengan berbagai sarana dan prasarana. Di kota Makassar masih dilakukan pembangunan sarana dan prasarana untuk lebih memajukan kota Makassar, masih banyak proyek konstruksi yang sedang berjalan seperti pelaksanaan konstruksi rumah sakit, pelaksanaan konstruksi pembangunan gedung perkantoran, dan pelaksanaan konstruksi lainnya. Perkembangan pembangunan infrastruktur yang mengalami peningkatan ini memacu perusahaan-perusahaan industri khususnya di bidang konstruksi, untuk itu PT X hadir sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi.

PT X merupakan salah satu perusahaan swasta di kota Makassar yang bergerak di bidang konstruksi dan supply bahan-bahan dan alat berat proyek pembangunan. PT X berkomitmen dalam memberi pelayanan dan kualitas kinerja yang terbaik kepada klien, bekerja secara profesional, serta memperhatikan standar K3 dan lingkungan kerja. Salah satu proyek yang dilaksanakan PT X yaitu pembangunan gedung parkir di RSUD Labuang Baji Makassar.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat pekerja lapangan di konstruksi pada proyek gedung parkir RSUD

Labuang Baji sebanyak 83 orang. Pekerja lapangan ini terdiri dari 5 mandor, 21 tukang besi, 27 tukang kayu, pekerja harian 14 orang, 13 orang bagian *finishing*, serta 3 orang bagian ACP (*Aluminium Composite Panel*). Pada saat observasi, terdapat berbagai risiko kerja di proyek tersebut, di antaranya seperti terpeleset, terkena material bangunan, serta jatuh dari ketinggian. Pihak manajemen telah menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerjanya, seperti *safety helmet*, *safety shoes*, masker, dan *hand gloves*. Akan tetapi masih banyak pekerja yang menolak untuk memakai APD tertentu, seperti *safety helmet* karena tidak terbiasa dan merasa tidak nyaman menggunakannya. Pihak manajemen juga telah memberikan aturan sanksi bagi pekerja yang tidak menggunakan APD yang bertujuan memberikan efek jera kepada pekerja, akan tetapi aturan tersebut dianggap tidak efektif disebabkan masih banyak pekerja yang melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa masalah terkait dimensi iklim keselamatan kerja seperti pekerja masih kurang tegas dalam penerapan keselamatan di tempat kerja, masih belum maksimal dalam komitmennya untuk bekerja dengan selamat dengan tidak menggunakan APD dalam bekerja. Pengukuran iklim keselamatan (*safety climate*) termasuk masih kurang diperhatikan pada bidang konstruksi. Penelitian ini juga merupakan penelitian pertama yang meneliti terkait iklim keselamatan di lokasi proyek konstruksi gedung parkir RSUD Labuang Baji. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti gambaran iklim keselamatan pada proyek gedung parkir RSUD Labuang Baji PT X Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah : Bagaimana gambaran iklim keselamatan (*safety climate*) pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi prioritas keselamatan dan komitmen manajemen, dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan, dimensi keadilan manajemen keselamatan kerja, dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, dimensi komunikasi dan kepercayaan, serta dimensi kepercayaan terhadap sistem keselamatan kerja.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan (*safety climate*) pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi prioritas keselamatan dan komitmen manajemen.

- b. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan.
- c. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi keadilan manajemen keselamatan kerja.
- d. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja.
- e. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya.
- f. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar berdasarkan dimensi komunikasi dan kepercayaan.
- g. Untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan pada pekerja konstruksi di proyek RSUD Labuang Baji PT X Makassar dimensi kepercayaan terhadap sistem keselamatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi informatif untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan pembaca,

serta diharapkan dapat berguna dalam pengembangan penelitian ilmiah terkait iklim keselamatan (*safety climate*) pada proyek konstruksi.

2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi salah satu sumber informasi, serta masukan kepada pihak perusahaan dan pekerja tentang iklim keselamatan (*safety climate*).

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti tentang iklim keselamatan (*safety climate*) dan dapat menjadi kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Budaya Keselamatan

Istilah budaya keselamatan (*safety culture*) pertama kali digunakan dalam studi industri nuklir tentang ledakan nuklir Chernobyl 1986. Berdasarkan laporan *International Atomic Energy Agency* (IAEA) tahun 1991 mendefinisikan budaya keselamatan sebagai rangkaian karakteristik dan sikap dalam organisasi dan individu dan menyangkut persyaratan untuk mencocokkan semua masalah keselamatan dengan persepsi dan tindakan yang tepat (Cooper, 2016). Menurut (Cooper, 2002) budaya keselamatan merupakan subkomponen budaya organisasi yang berhubungan dengan karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi yang memengaruhi keselamatan.

Budaya keselamatan mencakup asumsi, norma, nilai, persepsi dan kepercayaan para pekerja dan dianggap lebih bersifat global daripada iklim keselamatan. Budaya keselamatan bersifat lebih spesifik pada kelompok dalam suatu organisasi dan lebih sulit diukur dari pada iklim keselamatan. Iklim keselamatan disisi lain dianggap sebagai indikator atau pengukur budaya keselamatan melalui perilaku dan sikap anggota organisasi. Iklim keselamatan adalah refleksi sesaat dari budaya keselamatan. Para ahli K3 menggunakan iklim keselamatan dalam mengetahui budaya keselamatan sesaat melalui sikap selama penerapan program K3, karena sikap dianggap

sangat berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja (Setiono & Anjarwati, 2019).

Terdapat model budaya keselamatan timbal balik yang memiliki tiga komponen utama yaitu aspek psikologi, perilaku dan situasional, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif (Cooper, 2000).

1. Aspek psikologis pekerja terkait K3 (*How people feel*), aspek ini mencakup apa yang dirasakan seseorang terkait dengan aspek pribadi, misalnya ; pengetahuan, motivasi, pola pikir serta harapan.
2. Aspek perilaku (*What people do*), pada aspek ini erat kaitannya dengan perilaku sehari-hari (*behaviour*), contohnya kebiasaan-kebiasaan dalam K3 dan perilaku sehari-hari di perusahaan.
3. Aspek situasi atau organisasi (*What the organization has*), aspek ini berkaitan dengan situasi lingkungan kerja (*environment*) seperti apa yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi terkait K3, seperti sistem komunikasi, sistem manajemen, kerjasama, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan Cooper (2001) menyatakan bahwa budaya keselamatan adalah hubungan timbal balik dari tiga elemen, yaitu pekerja, organisasi, dan pekerjaan. Interaksi ketiga elemen tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya keselamatan dibutuhkan seluruh sumber daya yang ada untuk ikut terlibat. Hal ini disebabkan karena budaya keselamatan sangat tergantung dari visi dan misi organisasi.

B. Tinjauan Umum tentang Iklim Keselamatan Kerja

Iklim keselamatan didefinisikan sebagai seperangkat persepsi dan sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki bersama oleh para pekerja dan mempengaruhi perilaku pekerja (Setiono & Andjarwati, 2019). Iklim keselamatan umumnya diukur sebagai ekspresi budaya keselamatan pada tingkat proyek atau perusahaan (Chan *et al.*, 2005 dalam Sikumbang *et al.*, 2022).

Pertama kalinya istilah iklim keselamatan dipopulerkan oleh Zohar pada tahun 1980. Zohar mendefinisikan iklim keselamatan sebagai unit pengetahuan aspek keselamatan organisasi berdasarkan hubungan sosial dan lingkungan organisasi yang mencerminkan persepsi bersama para pekerja tentang pentingnya bertindak aman dalam perilaku kerja mereka (Sikumbang *et al.*, 2022). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim keselamatan merupakan prediktor penting dari hasil keselamatan perilaku keselamatan seperti kecelakaan dan cedera. Sementara itu pada tahun 2006, *European Society for Quality in Health Care* mendefinisikan iklim keselamatan sebagai pola yang terintegrasi dari perilaku individu dan organisasi berdasarkan nilai dan keyakinan yang terus diteliti untuk meminimalkan bahaya pada keselamatan tenaga kerja, pengukuran iklim keselamatan dapat memunculkan kesadaran akan budaya keselamatan (*European Union Network For Patient Safety*, 2010).

Persepsi bersama tentang nilai dan makna keselamatan telah terbukti memengaruhi keselamatan di berbagai industri yang berurusan dengan

bahaya individu dan lingkungan. Penelitian substansial telah menunjukkan bahwa iklim keselamatan meningkatkan hasil keselamatan di bidang kesehatan, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan produksi energi. Implikasi dari konseptualisasi iklim dalam hal persepsi bersama dan mengembangkan pandangan yang diperluas tentang sifat dan dampak iklim keselamatan dalam organisasi. Iklim keselamatan dalam kaitannya dengan fenomena perseptual, kolektif, dan multidimensi dalam organisasi yang menjalankan pengaruh normatif-subjektif pada perilaku individu dan kelompok melalui proses akal sehat. Pada akhirnya, proses ini mempengaruhi hasil organisasi keselamatan serta aspek lain dari fungsi organisasi seperti produktivitas (Griffin & Curcuruto, 2016).

Iklim keselamatan kerja menurut Schultz (1970) dalam (Setiono & Andjarwati, 2019) paling tidak harus mencakup tiga hal yang perlu dikelola dengan cara yang sehat dan nyaman yaitu : lingkungan fisik kerja, aspek psikososial dari lingkungan komunitas, dan hubungan perkerja menejemen dan kebijakan pegawai.

Menurut Yule (2007) dalam Huzain & Lestari, (2022), iklim keselamatan mewakili etika keselamatan dalam suatu organisasi dan dapat menjadi salah satu penyumbang budaya organisasi secara keseluruhan. Sebagai contoh , aspek komunikasi menjadi aspek wajib dalam *safety talk* dan manajemen wajib mengajak pekerja untuk berpartisipasi terkait masalah keselamatan kerja. Iklim keselamatan juga secara positif memengaruhi motivasi, sikap, pengetahuan dan pencegahan cedera.

Secara historis, upaya dalam mengurangi kecelakaan dalam pengaturan proyek telah melewati tiga tahap yang tumpang tindih, yaitu teknis, kesalahan manusia, dan akhir-akhir ini sosial-teknologi. Pada tahap teknis, langkah-langkah teknis diadopsi untuk memitigasi atau mencegah bahaya dan risiko di lingkungan proyek, sedangkan pada tahap kesalahan manusia berfokus pada upaya dalam menghindari malpraktek orang dalam proses pelaksanaan proyek. Oleh karena itu, di tahap sosial-teknis, sangat penting melekat pada orang dan lingkungan serta interaksinya. Gagasan iklim keselamatan berfungsi di tahap ini sebagai skema bagi pekerja untuk menginterpretasikan lingkungan dan menyesuaikan perilaku yang sesuai, yang merupakan pusat pencegahan kecelakaan di era sosio teknis. Hal ini menyatakan bahwa iklim keselamatan berperan penting dalam membentuk harapan perilaku hasil pekerja (*Newaz et al.*, 2018).

Berdasarkan Neal & Griffin (2002) perilaku kerja karyawan di lingkungan kerja dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya, yakni iklim organisasi dan bagian khusus iklim organisasi yang juga memengaruhi karyawan, yaitu iklim keselamatan. Iklim keselamatan sendiri merupakan persepsi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik yang terkait dengan keselamatan kerja. Persepsi yang positif terhadap iklim keselamatan merupakan sarana yang baik dalam menciptakan suasana yang mendorong timbulnya semangat dan membuat pekerja untuk berperilaku selamat. Dengan timbulnya perilaku aman itu akan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Iklim keselamatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kelelahan fisik, stres emosional, kurangnya kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan, konflik psikologis, kecerdasan dan motivasi serta kurangnya keterampilan sensorik dan motorik. Dengan mengeksplorasi sebuah model, ditemukan bahwa iklim keselamatan dipengaruhi oleh kemananan kepemimpinan serta iklim keselamatan memengaruhi motivasi keselamatan kerja. Studi lain menunjukkan bahwa iklim keselamatan juga memengaruhi perilaku risiko dimana ketika tekanan produksi rendah, maka pengaruh komitmen manajemen terhadap keselamatan perilaku berisiko rendah begitupun juga sebaliknya, temuan ini menyoroti pentingnya komitmen manajerial yang merupakan dimensi iklim keselamatan dalam konteks dimana pekerja mengalami ketegangan antara tenggat waktu produksi dan prosedur keselamatan (Listyaningsih *et al.*, 2021).

Berdasarkan Kines (2011) dalam Oktafanda, (2021), iklim keselamatan (*safety climate*) terbagi ke dalam 7 dimensi, di antaranya yaitu 1) prioritas keselamatan kerja manajemen, komitmen dan kompetensi. 2) Kewenangan keselamatan kerja dari manajemen. 3) Keadilan terhadap keselamatan kerja dari manajemen. 4) Komitmen keselamatan kerja dari pekerja. 5) Prioritas keselamatan kerja dari pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya. 6) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja. 7) Kepercayaan pekerja terhadap sistem keselamatan kerja. Sementara itu Dejoy (2004) dalam Oktafanda, (2021), membagi iklim keselamatan menjadi tiga faktor di

antaranya yaitu, kondisi lingkungan (*environmental conditions*), kebijakan dan program keselamatan (*safety-related policies and programs*), dan keumuman organisasi (*general organizational*).

Setiap perusahaan memiliki karakteristik dan iklim keselamatan kerja yang berbeda. Terdapatnya karakteristik yang unik dari sebuah perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha dalam mencapai iklim yang tepat agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus sesuai juga dengan tujuan para pekerja. Iklim keselamatan kerja yang terbuka memacu karyawan untuk dapat mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya tanpa ada rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan (Pamungkas *et al.*, 2022).

Persepsi karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan adalah hal yang penting karena organisasi dengan iklim keselamatan yang kuat, dapat secara konsisten melaporkan tingkat kecelakaan kerja yang rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki iklim keselamatan dan kesehatan yang lemah. Iklim keselamatan yang kuat tidak saja membangun program keselamatan kerja yang baik, akan tetapi juga dapat menjadi semacam arahan kepada pekerja tentang komitmen manajemen untuk keselamatan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang aman dan mendukung dan memperkuat perilaku aman pekerja (Setiono, 2019).

C. Tinjauan Umum tentang Pengukuran Iklim Keselamatan

Iklim keselamatan kerja dianggap sebagai pengukur atau indikator budaya keselamatan dan kesehatan kerja melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam waktu tertentu. Pengukuran terhadap iklim keselamatan menggunakan instrumen yang dapat mencatat terkait persepsi isu-isu keselamatan dan kesehatan kerja dari individu, adapun pengukuran iklim keselamatan kerja yang biasa digunakan yaitu menggunakan angket melalui administrasi pelaporan diri dengan pendekatan survey serta kuesioner. Adapun kuesioner-kuesioner yang telah paten untuk digunakan dalam mengukur iklim keselamatan di antaranya sebagai berikut :

a. *HSE Health and Safety Climate Survey Tool (CST)*

Safety Climate Tool ini merupakan pengembangan dari HSE *climate tool* yang dikembangkan oleh *UK Health and Safety Executive* dalam mengukur iklim keselamatan kerja. Kuesioner ini telah digunakan untuk melakukan penilaian iklim keselamatan di berbagai sektor industry, seperti perusahaan minyak dan gas. Kuesioner ini berisi 71 item pertanyaan untuk mengukur 10 dimensi iklim keselamatan, di antaranya yaitu dimensi komitmen dan komunikasi dalam organisasi, dimensi komitmen manajemen lini, dimensi peran supervisor, dimensi peran individu, dimensi pengaruh rekan kerja, dimensi kompetensi, dimensi perilaku dalam pengambilan risiko dan pengaruh lainnya, dimensi hambatan dalam perilaku yang aman, sistem izin kerja, dan pelaporan kecelakaan kerja dan *near misses* (HSE, 2005). Adapun

kelebihan dan kekurangan instrumen *safety climate tools* dalam mengukur iklim keselamatan yaitu tersedia dalam berbagai bahasa, akan tetapi kekurangan instrumen ini hanya bisa digunakan secara online serta membutuhkan pembayaran lisensi.

b. *Loughborough Safety Climate Assessment Toolkit (LSCAT)*

Kuesioner ini didesain khusus untuk penelitian di industry lepas pantai, namun juga telah digunakan pada penelitian sektor industry lain. Kuesioner ini dikembangkan oleh sejumlah organisasi *offshore* serta telah teruji secara luas untuk sifat *psychometric*. Kuesioner ini terdiri dari 43 item pertanyaan dari 9 dimensi iklim keselamatan, yaitu komitmen manajemen, komunikasi, keselamatan sebagai kebutuhan utama, peraturan dan prosedur keselamatan kerja, dukungan lingkungan, keterlibatan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja, kebutuhan dan prioritas diri terhadap keselamatan, persepsi terhadap risiko, dan lingkungan kerja (HSE, 2005). Kelebihan dari instrumen ini yaitu relevan digunakan di berbagai sektor tanpa membutuhkan bantuan ahli. Kekurangannya yaitu validitas instrumen ini belum teruji dan tidak adanya panduan penggunaan dalam bahasa Indonesia.

c. *Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50)*

Kuesioner iklim keselamatan Nordik (NOSACQ-50) dikembangkan oleh tim peneliti keselamatan kerja Nordik berdasarkan teori iklim organisasi dan keselamatan, teori psikologis, penelitian empiris sebelumnya, hasil empiris yang diperoleh melalui studi

internasional, dan proses pengembangan berkelanjutan (Kines *et al.*, 2011). Kuesioner terdiri dari 50 item pertanyaan atas 7 dimensi iklim keselamatan, antara lain komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, pemberdayaan manajemen keselamatan, keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja, komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, pembelajaran dan komunikasi, kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja (HSE, 2005). Kelebihan dari instrumen ini telah tervaliditasi dan memiliki panduan pengukuran yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia.

D. Tinjauan Umum tentang Dimensi Iklim Keselamatan Kerja

1. Prioritas Keselamatan dan Komitmen Manajemen

Berdasarkan Kines *et al.*, (2011), dimensi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komitmen manajemen terhadap keselamatan dan memprioritaskan keselamatan di tempat kerja dari persepsi pekerja. Apabila manajemen dianggap berkomitmen terhadap keselamatan dan memprioritaskan keselamatan maka pekerja sendiri akan meningkatkan perilaku aman. Komitmen manajemen terhadap keselamatan merupakan dimensi yang paling umum sebesar 59% dimensi ini hadir dalam studi. Dimensi ini digunakan beberapa peneliti untuk mengukur secara kuantitatif seberapa efektif manajemen puncak dalam memprioritaskan keselamatan dalam suatu organisasi (Alruqi *et al.*, 2018).

Komitmen manajemen yang tulus dan konsisten terhadap keselamatan, termasuk: mengutamakan keselamatan di atas produksi; menjaga profil tinggi untuk keselamatan dalam pertemuan, kehadiran pribadi manajer di pertemuan keselamatan dan berjalan-jalan; pertemuan tatap muka dengan karyawan yang menonjolkan keselamatan sebagai topik; dan deskripsi pekerjaan yang mencakup kontrak keselamatan (Mearns *et al.*, 2003).

2. Pemberdayaan Manajemen Keselamatan

Dimensi ini memiliki tujuan untuk mengetahui persepsi pekerja terhadap wewenang manajemen dalam membangun keselamatan kerja dan mengajak pekerja berpartisipasi dalam keselamatan kerja. Dimensi ini digunakan sebesar 23% atau sebanyak 25 studi, hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja mendapat dorongan dari manajemen untuk berpartisipasi dalam prosedur keselamatan. Jenis dan jumlah item yang digunakan untuk menilai dimensi ini bervariasi antar studi, terdiri dari pelaporan kecelakaan yang dimaksud setiap pekerja aktif dalam melaporkan kecelakaan yang terjadi, partisipasi dalam perencanaan keselamatan, serta analisis keselamatan (Alruqi *et al.*, 2018).

Pekerja perlu merasa bahwa masukan mereka diterima, suara mereka akan didengar sehingga dapat menimbulkan kepercayaan yang lebih besar terhadap perusahaan. Di sisi lain, pekerja biasanya paling tahu tentang potensi bahaya yang terkait dengan pekerjaan mereka, daripada manajemen puncak terutama di lingkungan kerja konstruksi.

Keterlibatan pekerja dalam program keselamatan dan kesehatan memastikan informasi berguna yang diketahui pekerja diteruskan ke manajemen dan menghasilkan peningkatan berdasarkan pengetahuan (Huzain & Lestari, 2022).

3. Keadilan Manajemen Keselamatan Kerja

Dimensi ketiga ini adalah bagaimana pekerja mempersepsikan keadilan manajemen dalam bersikap atau memperlakukan pekerja yang terlibat atau mengalami kecelakaan kerja. Persepsi ini meliputi apakah manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan, memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil atau menyalahkan pekerja. Menurut Jeffcot *et al.*, (2006) dalam Kines *et al.*, (2011), menyatakan bahwa menyalahkan dapat menjadi penghalang untuk belajar dan berargumen. Ketika akuntabilitas dan menyalahkan adalah ciri utama dari situasi kerja, keselamatan cenderung dikelola secara berlebihan melalui prosedur formal. Agar pekerja siap dalam melaporkan kesalahan maka perlu untuk adanya budaya yang adil tercipta dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Novia Larisca *et.al.*, 2019), menegaskan bahwa lebih dari 30% pekerja menyatakan adanya kecenderungan dari pihak manajemen untuk menyalahkan pekerja jika terjadi kecelakaan kerja. Hal ini juga berkaitan dengan keengganan pekerja untuk melaporkan kejadian nyaris celaka. Selain itu, perusahaan belum melakukan investigasi jika terjadi kecelakaan, sehingga 25%

pekerja berpendapat bahwa manajemen belum mengumpulkan informasi yang cukup tepat.

4. Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja

Komitmen pekerja merupakan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang menjadi orientasi karyawan, sehingga bersedia menyumbangkan tenaga dan berpartisipasi dalam segala aktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Setiawan *et al.*, 2017). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Kines mengenai iklim keselamatan menyatakan bahwa 19 penelitiannya menemukan pekerja merasa lebih berkomitmen pada kelompok kerja daripada organisasi dan oleh karena itu kelompok kerja adalah yang paling kuat dalam memengaruhi keselamatan rekan kerja lainnya sehingga persepsi kelompok kerja merupakan hal penting dalam menentukan iklim keselamatan (Kines *et al.*, 2011).

5. Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya

Dimensi kelima ini merupakan bagaimana pekerja memprioritaskan keselamatan kerja sebelum tujuan produksi itu sendiri dan bagaimana persepsi pekerja terhadap risiko bahaya. Pekerja memprioritaskan keselamatan kerja berdasarkan bagaimana pandangan pekerja tentang bagaimana keselamatan kerja memengaruhi kesejahteraannya. Pekerja akan menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas apabila keselamatan kerja dianggap memengaruhi kesejahteraannya. Sebaliknya, pekerja tidak akan memprioritaskan

keselamatan kerja jika keselamatan kerja dianggap tidak memengaruhi kesejahteraannya (Neal & Griffin, 2006).

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana pekerja diberi insentif untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat mentolerir anggota/para pegawai untuk mampu bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya (Setiono & Andjarwati, 2019)

6. Komunikasi dan Kepercayaan

Dimensi ini merupakan bagaimana komunikasi terkait keselamatan antar pekerja dan pengetahuan pekerja mengenai keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi rekan kerjanya dalam keselamatan. Dimensi komunikasi digunakan dalam 25 studi dan mengacu pada komunikasi keselamatan formal dan informal di semua tingkatan organisasi. Sementara itu pelatihan digunakan oleh 21 studi, dimana pertanyaan yang digunakan untuk menilai dimensi ini dibentuk oleh praktik organisasi yang berbeda seperti pelatihan peraturan keselamatan, pelatihan program keselamatan, serta akses pekerja ke pelatihan (Alruqi *et al.*, 2018).

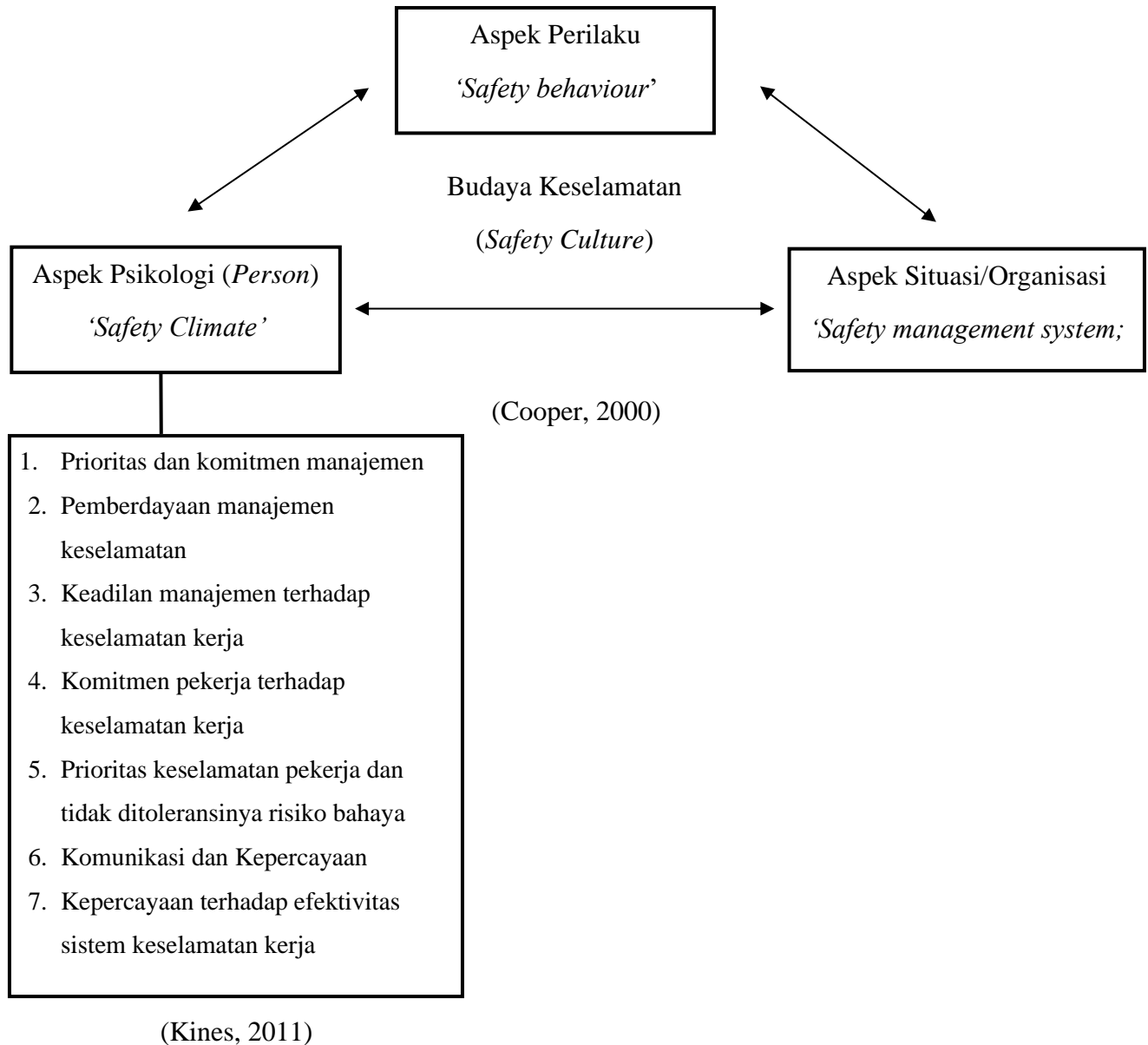
Komunikasi tentang masalah keselamatan, termasuk: saluran komunikasi formal dan informal yang menyebar dan komunikasi reguler antara manajemen, penyelia, dan tenaga kerja (Mearns *et al.*, 2003). Sementara itu kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok.

Kepercayaan juga merupakan aktivitas timbal balik. Untuk mendapatkan kepercayaan, diperlukan untuk harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya jika mereka mempercayai pemimpin mereka (Setiono & Andjarwati, 2019).

7. Kepercayaan Terhadap Sistem Keselamatan Kerja

Pada dimensi ini meliputi persepsi pekerja terhadap keyakinannya terhadap sistem keselamatan kerja yang diterapkan. Pada saat evaluasi sistem tidak dapat dilakukan dengan audit, sebab sistem merupakan konsep sosial yang menjadi bagian dari iklim keselamatan sehingga dengan menjangkau persepsi pekerja tentang efektifitas sistem manajemen K3 yang ada di sebuah perusahaan atau tempat kerja, dapat diketahui bagaimana sistem keselamatan yang ada (Kines et al., 2011).

E. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Iklim Keselamatan dalam
Cooper (2000) dan Kines *et al.* (2011)**