

INTISARI

Industri minyak dan gas merupakan sektor dengan tingkat risiko kerja yang tinggi sehingga memerlukan pengelolaan keselamatan kerja yang komprehensif dan berkelanjutan. Meskipun PT XYZ telah menerapkan sistem manajemen keselamatan, prosedur kerja, serta pengendalian risiko secara teknis, dalam praktiknya masih ditemukan perbedaan tingkat kesadaran, kepedulian, dan konsistensi perilaku aman di berbagai area kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keselamatan belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama, melainkan masih dipahami sebagai kewajiban prosedural. Untuk menjawab tantangan tersebut, PT XYZ mengimplementasikan *Safety Leadership Program* (SLP) 4.0 sebagai strategi program non-teknikal *safety* yang berfokus pada kepemimpinan, perilaku, komunikasi, dan nilai keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas SLP 4.0 dalam meningkatkan kematangan budaya keselamatan kerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan budaya keselamatan, serta merumuskan strategi penguatan budaya keselamatan di proyek PT XYZ di Balikpapan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *action research* dengan metode *mixed methods*. Pendekatan kuantitatif dilakukan melalui survei longitudinal pada tahap *pre survey* dan *final survey* menggunakan instrumen Impact Survey berbasis *Safety Culture Maturity Model*. Jumlah responden pada masing-masing tahap sebanyak 295 orang yang terdiri dari pekerja dan mitra kerja yang terpapar program SLP 4.0. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui observasi lapangan dan refleksi pelaksanaan program untuk menggali faktor pendukung dan penghambat perubahan budaya keselamatan. Analisis data kuantitatif meliputi perhitungan skor rata-rata tingkat kematangan budaya keselamatan serta pengujian statistik menggunakan uji Friedman, sedangkan data kualitatif dianalisis secara tematik untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Safety Leadership Program* 4.0 berdampak positif dan signifikan terhadap kematangan budaya keselamatan kerja. Nilai rata-rata meningkat dari 3,93 pada tahap *pre survey* dengan level Proactive menjadi 4,24 pada tahap *final survey* dengan level Generative. Uji Friedman menunjukkan perbedaan signifikan secara statistik. Pergeseran ini menandakan internalisasi nilai keselamatan, meningkatnya kepedulian kolektif, serta efektivitas program non-teknikal dalam mendorong transformasi budaya keselamatan berkelanjutan pada organisasi secara konsisten dan menyeluruh.

Kata kunci: budaya keselamatan, tingkat kematangan budaya keselamatan, program non-teknikal *safety*.

ABSTRACT

The oil and gas industry is a high risk sector that requires comprehensive and sustainable occupational safety management. Although PT XYZ has implemented safety management systems, work procedures, and technical risk controls, variations in safety awareness, concern, and consistency of safe behavior are still observed across work areas. This condition indicates that safety has not been fully internalized as a shared organizational value and belief, but is often perceived as a procedural obligation. To address this challenge, PT XYZ implemented the Safety Leadership Program SLP 4.0 as a non technical safety strategy emphasizing leadership, behavior, communication, and safety values. This study aims to analyze the effectiveness of SLP 4.0 in improving safety culture maturity and strengthening safety culture.

This study applied an action research approach using mixed methods. The quantitative component employed a longitudinal survey design through pre survey and final survey stages using an Impact Survey instrument based on the Safety Culture Maturity Model. A total of 295 respondents participated in each stage, consisting of employees and contractors exposed to SLP 4.0. Qualitative data were collected through field observations and program reflections to explore supporting and inhibiting factors of safety culture change.

The results show that SLP 4.0 significantly improved safety culture maturity. The average maturity score increased from 3.93 at the proactive level to 4.24 at the generative level, with statistical testing confirming a significant difference. These findings indicate successful internalization of safety values and effectiveness of non technical safety programs within the organization overall and sustainably applied.

Keywords: *safety culture, safety culture maturity level, non-technical safety program.*