

Safety is Fun!

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya
melelahkan dan menyedihkan.

Wawang Sukmoro

Penulis Buku ke-28

Productivity Expert & Senior Business Consultant

Safety is Fun.

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya
melelahkan dan menyedihkan.

Penulis: Wawang Sukmoro

Cover, editing, layout: Lia & Wawang

Picture & illustration:

www.CANVA.com & www.FREEPIK.com

Subscription purchase:

mitraprimaproduktivitas@gmail.com

Ukuran buku: A5, 248 x 210 mm
250 halaman

ISBN e-book: Dalam Proses Pengurusan ISBN (PDF)

Diterbitkan oleh:

PT Mitra Prima Produktivitas

Kabupaten Bekasi, Jawa barat.

cs@tulipmpp.com | +62 816 729 301

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang mengutip, memperbanyak, dan menterjemahkan sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seijin tertulis dari penulis dan penerbit. Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

Demi menghormati hak cipta, mohon untuk buku ini tidak difotokopi atau diperbanyak tanpa seijin dari Penulis dan Penerbit.

Copyright (c) Wawang Sukmoro, 2025

Safety is Fun.

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya
melelahkandan menyedihkan.



Wawang Sukmoro

Penulis Buku ke-28
Productivity Expert & Senior Business Consultant

PT Mitra Prima Produktivitas

Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, kesehatan, dan kesempatan yang terus diberikan hingga karya ini dapat terselesaikan. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabat beliau yang menjadi teladan sejati dalam memimpin dengan hati dan keteladanan.

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur saya persembahkan buku ke-28 berjudul “Safety is Fun: Safety itu menyenangkan. Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.” Buku ini lahir dari perjalanan panjang, pembelajaran di lapangan, serta tekad untuk membantu para praktisi dan pemimpin membangun budaya ‘safety’ yang lebih masuk akal, manusiawi, dan membahagiakan. Saya percaya, budaya ‘safety’ yang kuat bukan hanya melindungi manusia, tetapi juga menjaga keberlanjutan operasi, mutu, produktivitas, dan kepercayaan terhadap organisasi.

Terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada keluarga tercinta—istri dan anak-anak—atas kesabaran, doa, dukungan, dan kehangatan yang menjadi tenaga utama dalam menjaga semangat saya untuk terus menulis, belajar, dan berbagi. Kehadiran kalian adalah penguat terbesar di balik setiap halaman yang saya selesaikan.

Ucapan terima kasih yang mendalam saya sampaikan kepada Ning **Ririn Jauharin Hasanah**—dari ‘PT Katiga Mitra Unggulan’—atas kontribusi, masukan, dan dukungan yang sangat berarti dalam proses penulisan buku ini.

Terima kasih pula kepada **Anang Fahmi (Amik) Syarif**, Logistics System Architect & Business Process Consultant, Founder 'SOLOG', yang telah membantu dengan luar biasa melalui perspektif sistem, proses, dan cara berpikir terstruktur, sehingga gagasan dalam buku ini menjadi lebih kokoh, lebih relevan, dan lebih mudah diterapkan dalam konteks operasi bisnis yang nyata.

Saya juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada para Guru 'safety' yang telah membentuk dasar cara pandang saya, terutama para praktisi dan akademisi dari 'DuPont', Neville Clark, serta institusi-institusi lain yang turut membantu dalam jenjang pendidikan dan perjalanan profesional saya di bidang 'safety'. Banyak nilai, prinsip, dan keteguhan yang saya pelajari dari mereka—yang kemudian menjadi fondasi dalam mengembangkan pendekatan 'safety' yang tidak sekadar patuh, tetapi benar-benar dipahami.

Terima kasih saya sampaikan kepada perusahaan-perusahaan tempat saya pernah belajar dan bertumbuh, yang telah mendidik 'safety mindset' secara disiplin dan bermakna: Bowater/Rexam Mulox, Coates Brothers, Sibelco, HeinzABC, Pirelli & Prysmian, Rodamas Group, Lautan Luas Group, Dainippon Printing, dan Amcor Indonesia. Pengalaman di berbagai lingkungan kerja tersebut membentuk pemahaman saya bahwa budaya 'safety' bukan sekadar program, melainkan cara memimpin, cara merancang sistem, dan cara menjaga manusia di tengah tekanan target.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada para associate dan mitra yang menguatkan perjalanan profesional saya, memperkaya wawasan.

Mereka semua merupakan institusi dalam asosiasi bisnis yang memfasilitasi saya untuk berbagi sebagai pembicara dalam bidang Safety, Quality, dan Productivity. Terima kasih kepada: Phitagoras Global Duta, Catalyst Consulting, EFESO Consulting, Sand Bosum Indonesia, Garuda Systrain Interindo, dan Midiatama Academy. Setiap diskusi, proyek, kolaborasi, dan pembelajaran bersama Anda semua memberi warna, ketajaman, dan kedewasaan pada isi buku ini.

Akhirnya, saya berharap buku ini dapat menjadi jembatan bagi para pembaca untuk membangun kesadaran, rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepedulian—agar ‘safety’ hadir sebagai kebutuhan yang masuk akal, bukan sebagai paksaan. Semoga setiap halaman yang Anda baca menginspirasi untuk berdiskusi, memperbaiki sistem, dan yang terpenting: menerapkan ‘safety’ secara manusiawi, sehingga benar-benar terasa menyenangkan dan menenangkan.

Semoga ikhtiar kecil ini menjadi amal yang membawa manfaat, menguatkan budaya kerja yang tangguh, serta melahirkan lebih banyak pemimpin yang menjaga keselamatan dengan hati dan keteladanan.

Bekasi, 25 Januari 2026

Salam Produktivitas!

Wawang Sukmoro

Penulis Lebih dari 25 Buku

ICF Certified Leadership Coach



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur saya mempersembahkan buku ke-28 berjudul “Safety is Fun: Safety itu menyenangkan. Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.”

Buku ini lahir dari satu kegelisahan yang sederhana, tetapi sangat nyata: mengapa ‘safety’ sering terasa berat, serius, dan seolah hanya hidup ketika ada audit, kampanye, atau insiden? Padahal, tujuan ‘safety’ sesungguhnya sederhana—membantu kita pulang dengan selamat, bekerja dengan tenang, dan menjaga martabat manusia di tempat kerja.

Saya menulis buku ini bukan untuk menambah daftar aturan, apalagi untuk menggugul. Saya menulisnya untuk mengajak Anda melihat ‘safety’ dari sudut yang lebih manusiawi dan lebih masuk akal.

Dalam pengalaman saya, orang jarang bekerja tidak aman karena niat buruk. Lebih sering, orang mengambil risiko karena sistem kerja menekan, proses tidak ramah terhadap manusia, SOP tidak sepenuhnya selaras dengan realitas lapangan, atau budaya organisasi membuat orang takut bicara. Karena itu, buku ini berkali-kali menegaskan: perilaku adalah hasil dari sistem yang kita rancang. Jika kita ingin kerja aman menjadi kebiasaan, maka yang perlu diperkuat bukan hanya kesadaran individu, melainkan juga desain kerja, kepemimpinan, dan budaya yang membuat orang merasa aman—baik secara fisik maupun psikologis.

Di dalam buku ini, Anda akan diajak berjalan bertahap. Kita mulai dari pondasi pemahaman: mengapa ‘safety’ sering terasa serius dan mengapa kepedulian kadang membutuhkan pengingat.

Lalu kita masuk ke inti: bagaimana melihat kecelakaan secara lebih dewasa, memahami hubungan antara ‘unsafe act’ dan ‘unsafe condition’, serta memahami bahwa sistem yang baik harus mengantisipasi lupa dan lelah, bukan berharap manusia selalu sempurna. Selanjutnya, kita bergerak ke wilayah budaya dan kepemimpinan: mengapa perilaku aman tidak bisa dipaksa, mengapa orang diam saat melihat bahaya, dan mengapa budaya ‘safety’ selalu mengikuti atasannya.

Di bagian akhir, pembahasan diperluas agar kita tidak menyempitkan ‘safety’ hanya pada kecelakaan kerja, tetapi juga pada keselamatan operasi bisnis—termasuk ‘food safety’, ‘product safety’, ‘business security’, serta aspek rantai pasok, data, lingkungan, dan reputasi.

Saya berharap buku ini terasa seperti percakapan yang jernih: ringan, tetapi tidak dangkal; sederhana, tetapi tidak menyederhanakan; hangat, tetapi tetap tegas pada prinsip.

Akhir kata, saya mengundang Anda untuk tidak sekadar membaca, tetapi juga menerapkan.

Mulailah dari langkah kecil yang paling mungkin dilakukan hari ini: memperbaiki satu celah sistem, menguatkan satu kebiasaan baik, atau menciptakan satu ruang percakapan yang membuat orang berani bicara.

Bila langkah-langkah kecil itu dilakukan konsisten, Anda akan melihat perubahan yang nyata: kerja lebih nyaman, komunikasi lebih terbuka, mutu lebih stabil, produktivitas lebih sehat, dan organisasi lebih tangguh.

Semoga buku ini bermanfaat, menguatkan, dan menjadi bagian dari ikhtiar kita membangun tempat kerja yang aman, manusiawi, dan berkelanjutan.

Karena pada akhirnya, 'safety' memang seharusnya menyenangkan—sementara kecelakaanlah yang sesungguhnya melelahkan dan menyedihkan.

Bekasi, 25 Januari 2026

Salam Produktivitas!

Wawang Sukmoro

Penulis Lebih dari 25 Buku

ICF Certified Leadership Coach

Sample only for ISBN





**Wawang
Sukmoro**



jagokaizen



**@wsukmoro
@jago.kaizen**



**cs@tulipmpp.com
+62 816 729 301**

www.jagokaizen.com



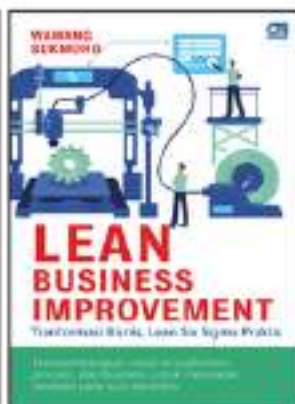
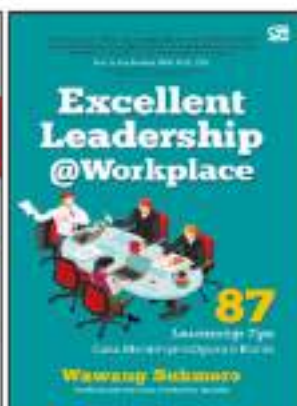
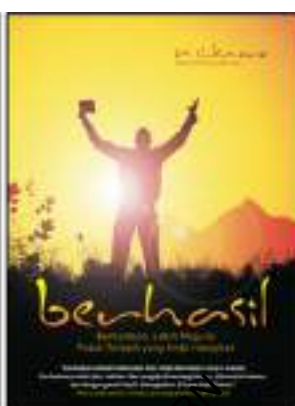
DOWNLOAD

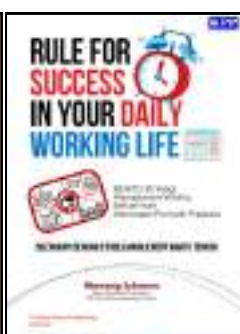
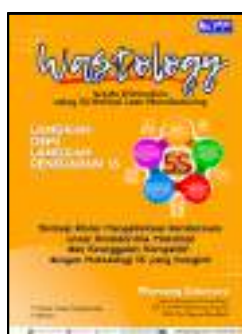
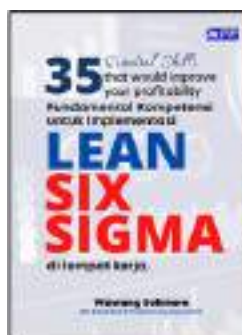
www.jagokaizen.com

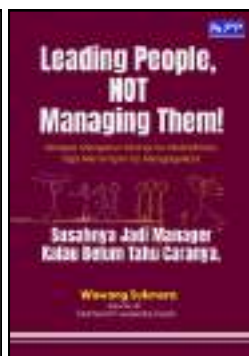
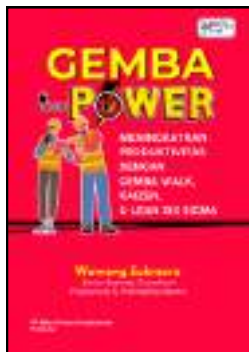


Blog Articles

<https://bit.ly/free-ebook-JK>







NEXT

Buku ke-28





Sample only for ISBN


 **DOWNLOAD**

www.jagokaizen.com

Blog Articles



Buku ke-25 Wawang Sukmoro

<https://bit.ly/free-ebook-JK>

Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Our Products & Services:



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT

- Total Productive Management
- Total Productive Maintenance
- Total Quality Management
- LEAN Business Improvement
- LEAN Manufacturing
- LEAN Six Sigma
- SMART Factory
- 5S Excellence Workplace Management
- Kaizen through GEMBA Power!
- Business Growth Acceleration
- Boosting Sales Performances
- KPI, OKR, & Strategic Business Planning



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY

- LEAN Supply Chain
- Sales & Operation Integrated Business Model
- SCM Cost Reduction Margin Improvement
- Sustainability Supply Chain
- Procurement Plus & Sustainability Strategy
- Essential Procurement Skills
- Negotiation Skills
- Sales & Demand Forecasting
- Warehouse Management Improvement
- LEAN Logistic & 3PL
- LEAN Fleet Transportation Management
- Inventory Record Accuracy
- LEAN Inventory Management
- Deadstock Elimination, Turning Loss Into Profit



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

- Excellence Supervisor Leadership Program
- Management Trainee Succession Program
- Strengthsfinder Talent & Career Coaching
- Leadership & Executive Coaching
- Coaching Culture
- Effective Communication Skills, HORENSO
- Competencies Based Matrix
- Problem Solving & Creative Innovative Thinking
- Powerful Time Management
- Motivational Seasons
- High Performance Team Building
- Leading Business.

PENULIS TERSERTIFIKASI

dalam bidang Safety & Quality Management System

Sertifikasi Profesional Keselamatan & Process Safety

- Certified PSM – Process Safety Management
- Certified CSP – Certified Safety Professional
- Certified CSM – Certified Safety Manager

Sertifikasi Sistem Manajemen & Food / Product Safety

- ISO 22000 – Food Safety Management System
- FSSC 22000 – Food Manufacturing & Food Packaging
- PAS 223 – Prerequisite Programmes for Product Safety

Sertifikasi & Kompetensi Audit Sistem Manajemen

- Internal Auditor ISO 22000 & FSSC 22000
- Internal Auditor ISO 45001 (Occupational Health & Safety Management System)
- Lead Auditor ISO 9001 (Quality Management System)

Kompetensi Strategis Operasi Bisnis

- Risk-Based Thinking & Internal Audit Integration
- Food Safety, Product Safety & Business Operations Integration
- BRCGS (Brand Reputation Compliance Global Standards) Global Standard for Packaging Materials – Trained Professional
- Sedex SMETA – Internal Assessment / Audit Preparation Experience



*Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.*

Safety Incident Iceberg





DAFTAR ISI



Ucapan Terima Kasih	v
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xx

Pendahuluan	1
--------------------------	---



Langkah Awal Memahami 'Safety'	10
---	----

- Kenapa 'Safety' Selalu Terasa Serius?
- Antara Niat Baik dan Tertekan Sistem
- Kebahagiaan yang Sunyi, tetapi Nyata
- Ketika Kepedulian Butuh Peningkat



Bab 1

Kenapa Safety Sampai Punya Bulan Sendiri?	20
--	----

- Dari Kampanye ke Kebiasaan
- Dari Tragedi ke Kesadaran
- Kenapa Harus Diingatkan Terus?
- Kampanye 'Safety', Antara Makna dan Formalitas
- Bulan 'Safety' Membuat Kita Berpikir



Bab 2

Celaka Bukan Rencana Siapa Pun	35
---	----

- Perilaku adalah Hasil dari Sistem yang Kita Rancang
- Semua Orang Ingin Pulang Selamat
- Kesalahan Bukan Niat, Tetapi Realitas Kerja
- Ketika 'Safety' Terlalu Menghakimi, Orang Memilih Diam
- Menyalahkan Orang Itu Mudah, Memperbaiki Sistem Itu Dewasa





DAFTAR ISI



Bab 3

Tentang Heinrich dan Bird 47

- Cara Pandang Lama yang Perlu Diluruskan
- Dari Teori ke Kedewasaan Berpikir
- Membaca Angka Kecil untuk Mencegah Kecelakaan Besar



Bab 4

Ketika Kebiasaan Mengalahkan Kewaspadaan .. 64

- Orangnya Sama, Kenapa Celaknya Terulang?
- Orang Baik Bisa Pekerja Tidak Aman
- 'Unsafe Act' Itu Gejala
- 'Safe Condition' Lebih Kuat dari 'Safe Behavior'
- Sistem Buruk Memaksa Orang Mengambil Risiko



Bab 5

Sistem yang Baik Membuat Orang Aman 76

- Dari Ledakan ke Pembelajaran Sistemik
- 'Safety' itu Sistem dan itu Masuk Akal
- Sistem Bukan Dokumen, tetapi Cara Kerja
- Sistem yang Baik Mengantisipasi Lupa dan Lelah
- Jangan Mengandalkan Ingatan Manusia
- Desain Kerja yang Aman Mengurangi Drama 'Safety'



Bab 6

Mengapa SOP Dilanggar Tanpa Niat Buruk? 95

- SOP sebagai Kesepahaman Kebaikan
- SOP yang Hidup Tidak Perlu Dibaca Terus
- Kalau SOP Sering Dilanggar, Ada yang Salah
- SOP Kantor vs Realitas Lapangan
- SOP yang Baik Membuat Kerja Lebih Mudah
- Tiga Pukulan Telak saat Memanipulasi Temuan Audit
- Ketika Muatan Terlihat Aman, tetapi Belum Tentu Selamat





DAFTAR ISI



Bab 7

Aturan Emas yang Menyelamatkan 114

- 'Safety Golden Rules': Kompas, Bukan Palu
- Kenapa Banyak Perusahaan Punya 'Golden Rules'?
- Bukan Banyak Aturan, tetapi Aturan Penting
- 'Golden Rules' Gagal kalau Hanya Jadi Poster
- Harus Dipahami, Bukan Dihafal
- Janji Bersama, Bukan Ancaman
- Aturan Tanpa Sistem Hanya Beban
- Aturan yang Hidup Membuat Keputusan Jadi Jelas
- Lima Pertanyaan Sebelum Mulai Kerja



Bab 8

Perilaku Aman Tidak Bisa Dipaksa 136

- Kenapa Perintah Tidak Mengubah Perilaku
- Poster Tidak Mengubah Kebiasaan
- Perilaku Mengikuti Contoh, Bukan Spanduk
- Tekanan Target Membentuk Perilaku
- Orang Akan Aman kalau Merasa Aman



Bab 9

Kenapa Orang Diam Saat Melihat Bahaya 146

- Takut Sosial Lebih Kuat dari Bahaya Teknis
- Diam Bukan Berarti Tidak Peduli
- Budaya Aman Dimulai dari Rasa Aman
- Laporan 'Near Miss' Tumbuh di Lingkungan yang Sehat



Bab 10

Sikap Safety Selalu Mengikuti Atasannya 155

- 'Safety' Itu Kepemimpinan
- Turun ke Lapangan Itu Pesan Budaya
- Pemimpin yang Aman Membuat Tim Tenang
- 'Safety' Tidak Bisa Didelegasikan
- Budaya 'Safety' Tidak Terjadi Seketika
- Pelajaran Penting dari DuPont tentang Budaya 'Safety'



DAFTAR ISI



Bab 11

Saat Target Output dan Safety Berhadapan 168

- Saat Angka Menekan Keputusan
- Jalan Pintas yang “Terasa Wajar”
- Saat Target dan Safety Berhadapan
- Keputusan Kecil yang Benar Mengubah Budaya
- PROPER Tinggi Lahir dari Keputusan Kecil yang Benar
- ‘Safety is Fun’, Karena Kita Mengerti “Mengapa?”



Bab 12

Yang Paham Safety Tidak Perlu Dipaksa 183

- Rasa Aman Tumbuh dari Dalam
- Bekerja Aman Itu Lebih Nyaman
- ‘Safety’ Tidak Harus Ribet
- ‘Kenken Yochi’ – KYT: Melatih Mata Sebelum Melatih Tangan
- ‘Tunjuk dan Sebut’ atau ‘Shisa Kanko’, Ini Cara Jepang Menang di Kesalahan Kecil



Bab 13: ‘Safety is Fun’ karena Itu Kebutuhan Utama 200

Bab 14: ‘Safety is Fun’ karena Kita Bertanggung Jawab 206





DAFTAR ISI



Bab 15

Ketika 'Safety' Tidak Lagi Bisa Dipersempit 212

- Organisasi Bisa Runtuh Tanpa Satu pun Kecelakaan Kerja
- 'Safety' dan Operasi Bisnis: Hubungan yang Tidak Terpisahkan
- Dari 'Safety' Manusia ke 'Safety' Operasi
- 'Food Safety': Melindungi Konsumen, Menjaga Kepercayaan Pasar
- 'Product Safety': Ketika Produk Menjadi Wajah Bisnis
- Automotive: 'Safety' di Era Teknologi Tinggi
- 'Mining': 'Safety' sebagai 'License to Operate'
- 'Pharmaceutical': Melindungi Pasien, Bukan Sekadar Produk
- Sengkungan, Data, dan Rantai Pasok; Dan 'Safety' yang Sering Terlupakan
- 'Safety' sebagai Sistem Bisnis
- 'Safety' sebagai Penjaga Masa Depan



Penutup 230

Daftar Pustaka 235

Lampiran 239

Tentang Penulis 245



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.

Pendahuluan





Sample only for ISBN

Safety dimulai dari **Saya**
dan untuk **Saya**.

Safety untuk Teman dan **Perusahaan**
tempat saya **Bekerja**.

Terima kasih sudah bersedia membuka dan memulai membaca e-book “Safety Is Fun”. Saya menghargai waktu Anda, karena di tengah kesibukan kerja, tekanan target, dan ritme organisasi yang nyaris tidak pernah melambat, keputusan untuk membaca bukan hal kecil. Ini adalah pilihan sadar. Karena itu, harapan saya pun sederhana: semoga waktu yang Anda investasikan di sini benar-benar sepadan—bukan hanya menambah pengetahuan, tetapi juga memperkuat cara pandang, cara memimpin, dan cara Anda membangun budaya ‘safety’ mulai dari diri sendiri.

Saya menulis buku ini berangkat dari satu keyakinan yang sangat praktis: organisasi yang kuat bukan hanya organisasi yang produktif, tetapi organisasi yang peduli. Peduli pada keselamatan manusia dengan cara yang manusiawi—tanpa menggurui, tanpa menekut-nakuti, dan tanpa menjadikan ‘safety’ sekadar urusan kepatuhan. Kepedulian yang sehat juga tidak berhenti pada ruang kerja.

Keselamatan kerja menyentuh lingkungan, menjaga reputasi, dan pada akhirnya ikut menentukan apakah bisnis bertahan dengan cara yang benar. Sebab, dalam jangka panjang, organisasi yang bertumbuh bukan hanya yang cepat mencapai target, melainkan yang mampu menang tanpa mengorbankan manusia dan kepercayaan.

Yang membuat buku ini berbeda adalah satu hal: setiap bahasan utama tidak berhenti pada penjelasan, tetapi selalu diikuti ruang untuk merenung dan dorongan untuk bertindak. Karena itu, pada setiap bagian penting Anda akan menemukan tiga penanda yang konsisten:

- **‘Refleksi untuk Kita’:** Bagian ini mengajak Anda berhenti sejenak, meninjau ulang cara pandang, kebiasaan, dan keputusan sehari-hari yang sering kita anggap wajar, padahal diam-diam membentuk budaya.

- **‘Coba Lakukan Ini’:** Bagian ini berisi langkah kecil yang realistis dan bisa langsung dicoba—baik oleh individu, supervisor, manajer, maupun pemimpin—agar perubahan tidak hanya dipahami, tetapi juga terjadi.
- **‘Inti Pembelajaran’:** Bagian ini merangkum benang merah setiap bahasan dalam satu kesimpulan yang jernih, agar mudah diingat dan lebih mudah dibawa ke ruang kerja, rapat tim, atau percakapan di lapangan.

Saya memilih format ini karena budaya ‘safety’ tidak dibangun oleh pengetahuan semata. Ia dibangun oleh kebiasaan. Dan kebiasaan lahir dari dua hal: kesadaran yang jernih dan tindakan kecil yang diulang konsisten.

Mengapa Perlu Membaca Buku Ini?

Di banyak tempat kerja, ‘safety’ hadir dalam bentuk yang terlihat: standar, audit, poster, kampanye, bahkan program tahunan yang rapi. Namun, ada satu pertanyaan yang sering tidak terjawab tuntas: mengapa orang tetap bekerja tidak aman, padahal mereka paham risikonya?

Pertanyaan ini penting, karena jawabannya menentukan arah budaya. Jika kita menganggap persoalan berhenti pada individu, maka solusi yang muncul biasanya hanya dua: mengingatkan lebih keras atau menghukum lebih tegas. Tetapi jika kita berani melihat lebih dalam, kita akan menemukan bahwa perilaku sering kali merupakan hasil dari sistem—cara kerja, desain proses, ketersediaan alat, tekanan target, dan kebiasaan yang terbentuk dari rutinitas.

Di titik inilah buku ini mengambil posisi: ‘safety’ bukan sekadar daftar aturan, melainkan cara berpikir dan cara bekerja.

Cara berpikir yang membuat orang merasa aman untuk bicara. Cara bekerja yang membantu orang tetap selamat meski manusiawi: bisa lelah, bisa lupa, bisa terdistraksi, dan bisa tertekan oleh situasi.

Agar budaya ‘safety’ benar-benar hidup, buku ini mengajak Anda membangun empat fondasi yang menentukan kualitasnya:

- Kesadaran: kemampuan melihat risiko sebelum risiko berubah menjadi kejadian.
- Rasa memiliki: ‘safety’ bukan milik satu fungsi, melainkan milik semua orang.
- Tanggung jawab: keberanian mengambil keputusan yang benar, bahkan ketika target menekan.
- Kepedulian: bukan kepedulian sesaat, melainkan kepedulian yang hadir dalam sistem dan kebiasaan.

Ketika empat fondasi ini tumbuh, ‘safety’ tidak lagi terasa seperti beban. Ia menjadi sesuatu yang masuk akal, lebih mudah dijalankan, dan justru membuat kerja lebih nyaman. Komunikasi menjadi lebih terbuka. Laporan ‘near miss’ tidak lagi dianggap memalukan, melainkan bahan belajar. Dan pada akhirnya, rasa aman dan nyaman menjadi fondasi yang memperbaiki mutu, memperkuat produktivitas, serta menstabilkan kinerja organisasi.

Di era persaingan yang semakin ketat, rasa aman bukan kemewahan. Ia kebutuhan. Organisasi yang tidak memiliki rasa aman—baik fisik maupun psikologis—biasanya akan kehilangan dua hal yang mahal: ketenangan kerja dan kepercayaan. Tanpa keduanya, orang cenderung bekerja sekadar bertahan, bukan bertumbuh. Buku ini membantu Anda menjadikan rasa aman sebagai kekuatan budaya, bukan sekadar program.

Apa yang Dibahas dalam Buku Ini?

E-book “Safety Is Fun” disusun sebagai perjalanan bertahap: dari cara kita memaknai ‘safety’ di awal, sampai cara organisasi menjaga keselamatan manusia sekaligus keselamatan operasi bisnis.

Alurnya dibuat agar Anda dapat memahami satu demi satu lapisan: kesadaran, sistem, perilaku, budaya, kepemimpinan, konflik target, hingga perluasan ‘safety’ sebagai strategi keberlanjutan.

Bagian pembuka, “Langkah Awal Memahami ‘Safety’”, menyiapkan perspektif dasar: mengapa ‘safety’ sering terasa serius dan berat, serta mengapa niat baik dapat tertekan oleh sistem. Bagian ini menjadi pintu masuk agar kita tidak memulai pembahasan dari “aturan”, melainkan dari realitas manusia dan realitas kerja.

Berikutnya, Bab 1 “Kenapa Safety Sampai Punya Bulan Sendiri?” membahas pergeseran dari ‘safety’ sebagai kampanye menjadi ‘safety’ sebagai kebiasaan. Anda akan melihat mengapa peringatan berulang sering terjadi, kapan kampanye bermakna, dan kapan ia berubah menjadi formalitas.

Bab 2 “Celaka Bukan Rencana Siapa Pun” menegaskan titik balik buku ini: kecelakaan jarang lahir dari niat buruk. Ia lebih sering muncul sebagai konsekuensi dari sistem yang tidak membantu manusia bekerja aman. Di sini Anda diajak berpindah dari kebiasaan menyalahkan orang menuju kedewasaan memperbaiki sistem.

Fondasi cara pandang diperdalam pada Bab 3 “Tentang Heinrich dan Bird”, yang membantu Anda membaca sinyal kecil agar tidak menjadi kejadian besar.

Lalu Bab 4 “Ketika Kebiasaan Mengalahkan Kewaspadaan” memperlihatkan mengapa orang baik pun bisa bekerja tidak aman, bagaimana ‘unsafe act’ sering hanya gejala, dan mengapa ‘safe condition’ membuat perilaku aman lebih mudah terjadi.

Setelah itu, Bab 5 “Sistem yang Baik Membuat Orang Aman” menguatkan logika bahwa ‘safety’ adalah sistem, bukan dokumen. Sistem yang baik mengantisipasi lupa dan lelah, tidak bergantung pada ingatan manusia, dan merancang kerja yang aman agar drama ‘safety’ berkurang.

Bab 6 “Mengapa SOP Dilanggar Tanpa Niat Buruk?” masuk ke realitas lapangan: SOP yang ‘hidup’ membuat kerja lebih mudah, sedangkan SOP yang jauh dari kenyataan justru memicu pelanggaran dan temuan audit yang dimanipulasi.

Pada Bab 7 “Aturan Emas yang Menyelamatkan”, Anda diajak melihat ‘Safety Golden Rules’ sebagai kompas, bukan palu. Aturan penting harus dipahami, bukan dihafal, dan aturan tanpa sistem hanya akan menjadi beban. Bab ini dilengkapi alat sederhana: “Lima Pertanyaan Sebelum Mulai Kerja”.

Bab 8 “Perilaku Aman Tidak Bisa Dipaksa” dan Bab 9 “Kenapa Orang Diam Saat Melihat Bahaya” membawa Anda ke wilayah perilaku dan psikologi kerja. Di sini dibahas mengapa perintah dan poster tidak otomatis mengubah kebiasaan, mengapa tekanan target membentuk perilaku, mengapa takut sosial bisa lebih kuat daripada bahaya teknis, dan mengapa laporan ‘near miss’ hanya tumbuh di lingkungan yang sehat.

Bab 10 “Sikap Safety Selalu Mengikuti Atasannya” menegaskan peran kepemimpinan. Turun ke lapangan bukan sekadar aktivitas, melainkan pesan budaya.

Bab 12 “Yang Paham Safety Tidak Perlu Dipaksa” menguatkan pendekatan manusiawi: bekerja aman itu lebih nyaman, ‘safety’ tidak harus ribet, dan ada cara sederhana dari Jepang seperti ‘Kiken Yochi’ atau ‘KYT’ untuk melatih kewaspadaan, serta ‘tunjuk dan sebut’ atau ‘Shisa Kanko’ untuk mengurangi kesalahan kecil.

Bab 13 “‘Safety is Fun’ karena Itu Kebutuhan Utama” dan Bab 14 “‘Safety is Fun’ karena Kita Bertanggung Jawab” menjadi penguat pesan utama: ‘safety’ bukan aksesori program, melainkan kebutuhan dasar dan tanggung jawab bersama. Dua bab ini menegaskan bahwa ‘safety’ yang dipahami akan melahirkan rasa memiliki, bukan keterpaksaan.

Terakhir, Bab 15 “Ketika ‘Safety’ Tidak Lagi Bisa Dipersempit” memperluas makna keselamatan menjadi keselamatan operasi bisnis. Anda diajak melihat bahwa organisasi bisa runtuh tanpa satu pun kecelakaan kerja, karena ada aspek lain yang sama kritisnya: ‘food safety’, ‘product safety’, ‘business security’, serta risiko pada lingkungan, data, dan rantai pasok. Bab ini menutup dengan perspektif bahwa ‘safety’ adalah sistem bisnis dan ‘safety’ adalah penjaga masa depan.

Bagaimana Cara Membaca Buku Ini?

Anda bebas memilih cara membaca yang paling nyaman. Anda boleh mulai dari bab mana saja sesuai kebutuhan saat ini. Misalnya, langsung ke Bab 6 bila sedang menghadapi SOP yang sering dilanggar, Bab 9 bila tantangannya budaya diam, Bab 10 bila Anda sedang membangun kepemimpinan lapangan, atau

Bab 11 bila tekanan target sedang tinggi. Anda juga boleh membaca cepat dengan cara ‘scanning’, lalu kembali masuk ke bab-bab yang paling relevan.

Namun, sebagai penulis, saya tetap menyarankan cara membaca yang paling ideal: mulai dari bagian awal “Langkah Awal Memahami ‘Safety’”, lalu lanjut Bab 1 sampai Bab 15 secara berurutan. Alur ini dirancang seperti tangga pemahaman—setiap bab memperkuat bab berikutnya. Apa pun cara bacanya, harapan saya sama: setelah membaca buku ini, Anda memperoleh manfaat yang nyata dan menerapkan ‘safety’ secara manusiawi sehingga terasa menyenangkan dan nyaman. Karena “Safety Is Fun” bukan paksaan, apalagi sesuatu yang menakutkan dan memberatkan.

Jika Anda sudah siap, mari kita mulai dari langkah paling awal: mengapa ‘safety’ sering terasa serius, dan bagaimana kita dapat membuatnya kembali masuk akal—agar ‘safety’ tidak perlu dipaksa, karena dipahami.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.



Sample only for ISBN

Langkah Awal Memahami 'Safety'





Manusia ingin pulang selamat, bukan menjadi statistik.



Sample only for ISBN



Kenapa 'Safety' Selalu Terasa Serius?

Di banyak tempat kerja, 'safety' sering hadir seperti tamu yang datang hanya untuk menegur. Nadanya kaku. Wajahnya tegang. Kalimatnya pendek-pendek dan penuh larangan. Di dinding tertulis besar: Safety First. Namun di lapangan, pertanyaan yang paling sering terdengar tetap sama, "Target hari ini tercapai, kan?"

Kita tersenyum pahit, lalu melanjutkan pekerjaan. Seolah semuanya baik-baik saja—sampai suatu hari tidak.

Saya sudah berjalan cukup lama di dunia ini. Lebih dari 27 tahun di industri manufaktur. Pernah berdiri sebagai supervisor di lantai produksi, pernah duduk sebagai direktur operasi.

Banyak sepatu keselamatan sudah aus. Banyak jam kerja terlewati hingga larut malam. Dan di sepanjang perjalanan itu, ada satu benang merah yang terus mengikat pengalaman saya: 'safety' menyelamatkan banyak orang dari ketidaknyamanan yang tidak pernah tercatat.

Kadang ia hadir sebagai 'near miss'—jantung berdebar, napas tertahan, lalu kita berkata, "Untung saja." Kadang ia hadir sebagai peristiwa yang terlalu berat untuk diceritakan tanpa menarik napas panjang terlebih dahulu.

Antara Niat Baik dan Tertekan Sistem

Tahun 1989, saya masih menjadi forman di mesin press. Hari itu begitu memilukan.

Seorang karyawan magang—masih sangat muda—kehilangan empat jarinya, remuk oleh mesin press panci.

Yang tertinggal bukan hanya darah dan suara mesin yang berhenti mendadak, tetapi juga tugas yang jauh lebih berat setelahnya.

Saya harus berhadapan dengan orang tuanya. Menjelaskan duduk perkara dari awal sampai akhir, kata demi kata, sambil menerima kemarahan yang meledak dalam kalimat-kalimat kasar yang menusuk ulu hati. Tidak ada jawaban yang terasa cukup. Tidak ada penjelasan yang mampu mengembalikan apa yang telah hilang.

Sampai hari ini, ingatan itu belum benar-benar pergi. Lebih dari sebulan saya trauma, tidak berani mendekati proses tersebut. Seperti ada bayangan yang terus mengikuti ke mana pun saya melangkah. Di kepala saya berputar satu pertanyaan yang kejam, berulang-ulang tanpa ampun:

- Mengapa kamu tidak tegas?
- Mengapa ketika ada yang tidak disiplin dan tidak mau mengikuti aturan ‘safety’, saya memilih lengah?

Perlahan saya memahami sesuatu yang pahit—ini bukan tentang niat buruk siapa pun. Ini tentang keputusan kecil yang dibiarkan. Tentang ketidaktegasan yang dianggap sepele. Tentang satu momen ketika “nanti saja” berubah menjadi penyesalan yang tidak bisa ditarik kembali.

Sejak hari itu, saya membuat satu janji. Janji ‘safety’. Untuk diri saya sendiri. Untuk teman kerja saya. Untuk tempat saya bekerja. Janji itu membara—dan bekasnya saya bawa sampai sekarang.

Saya menjadi keras, cerewet, bahkan galak jika sudah menyangkut ‘safety’.

Tidak ada toleransi. Tidak apa-apa dicap seperti itu. Saya sayang, kok. Saya sayang, maka saya tidak tega membiarkan hal-hal buruk terjadi. Biarlah saya dianggap berlebihan, asalkan hasilnya jelas: LTI nol. Lima tahun—bahkan lebih—tanpa kecelakaan kerja.

Kebahagiaan yang Sunyi, tetapi Nyata

Saya juga pernah belajar ‘safety’ secara lebih sistematis ketika saya menjabat sebagai Quality dan R&D Director di Amcor Flexible Indonesia. Pada masa itu, saya dan Ririn Jauharin Hasanah—yang kini dikenal sebagai owner salah satu penyedia safety training dan consulting ‘Katiga Mitra Unggulan’—mendapatkan kesempatan mengikuti safety training di Thailand bersama ‘DSS – DuPont Sustainable Solutions’.

Kami berangkat dengan niat yang sama: membangun system safety yang lebih matang, khususnya dalam konteks safety leadership. Bukan sekadar memahami aturan dan prosedur, tetapi menanamkan cara berpikir dan cara memimpin yang menjadikan keselamatan sebagai fondasi setiap keputusan. Dalam proses itu, kami menyelesaikan beberapa program penting, antara lain ‘PSM – Process Safety Management’, ‘CSP – Certified Safety Professional’, dan ‘CSM – Certified Safety Manager’.

Pengalaman tersebut memperkaya sudut pandang saya tentang ‘safety’. Bahwa keselamatan bukan sekadar urusan kepatuhan atau sertifikasi, melainkan tentang bagaimana sistem, kepemimpinan, dan manusia saling berinteraksi di bawah tekanan nyata pekerjaan. Dan justru dari situlah saya semakin yakin: ‘safety’ yang efektif tidak lahir dari ketakutan.

Tetapi ‘safety’ lahir dari pemahaman, keteladanan, dan komitmen yang dijalani bersama.

Tentu tidak semua orang setuju. Ada yang bertanya, “Kamu kan direktur R&D, kenapa harus secerewet itu?” Ada juga yang heran ketika saya menjadi direktur operasi yang tidak mau berkompromi dengan anggaran ‘safety’, alat ‘safety’, dan praktik ‘safety behavior’. Jawaban saya sederhana. Karena ketika saya menjadi pemimpin, mandat pertama saya adalah membuat orang-orang yang bekerja bersama saya merasa aman, selamat, dan nyaman.

Tidak ada istilah memotong anggaran atau mencari alternatif murah untuk urusan ‘safety’. Tidak ada tawar-menawar. Serius? Serius.

Namun di titik inilah saya belajar sesuatu yang penting. ‘Safety’ memang harus tegas, tetapi pendekatannya perlu manusiawi. Kesadaran jauh lebih kuat daripada perintah. Cerita lebih membekas daripada ancaman. Tanpa toleransi pada risiko, tetapi penuh empati pada manusia.

Ketika ‘safety’ dihadirkan sebagai kebutuhan—seperti minum saat haus—orang tidak perlu dipaksa. Memakai APD menjadi pilihan sadar, bukan kewajiban yang dikeluhkan. Di titik ini, ‘safety’ berubah dari beban menjadi kendali diri.

Pengalaman ini mungkin tidak asing bagi kita. Di banyak tempat, ‘safety’ hadir sebagai larangan, bukan perlindungan. Ia identik dengan poster, helm, dan daftar aturan. Banyak orang patuh, tetapi tidak merasa memiliki. Kita menjalankan karena takut, bukan karena paham. Dan perlahan, ‘safety’ pun terasa berat.

Kenapa kata ‘safety’ sering terasa seperti itu? Karena ia kerap datang bersama hukuman, audit, dan inspeksi. Bahasanya teknis, kaku, jauh dari percakapan sehari-hari. ‘Safety’ muncul ketika ada masalah, bukan sebagai pendamping kerja. Rasa ini jarang diucapkan, tetapi hampir semua orang merasakannya.

Padahal niat ‘safety’ sebenarnya sangat sederhana. Tidak ada yang berangkat kerja dengan niat celaka. Tidak ada yang ingin pulang dengan tubuh yang berkurang. ‘Safety’ ada agar kita pulang selamat.

Tujuannya bukan sempurna, melainkan cukup aman—cukup untuk menjaga mata tetap bisa melihat hingga tua, tangan tetap bisa menggendong cucu, punggung tetap kuat karena kita memilih gerakan yang benar daripada memaksakan cara yang salah. ‘Safety act’ penting, sama pentingnya dengan ‘safety condition’. Keduanya adalah bagian dari satu cerita yang utuh.

Di sinilah sering terjadi kesenjangan. Niatnya baik, caranya keliru. Aturan bertambah, pemahaman tertinggal. Orang patuh karena takut, bukan karena paham. Kita jarang berhenti bertanya: Apakah cara kita berbicara tentang ‘safety’ sudah membuat orang merasa dilindungi, bukan diadili?

Ketika Kepedulian Butuh Peningkat

Buku ini tidak ditulis untuk menambah aturan. Bukan untuk mengajari standar. Apalagi untuk menghakimi siapa pun. Buku ini lahir dari percakapan panjang—dari lantai produksi, dari ruang rapat, dari perjalanan pulang yang penuh renungan.

Janji saya kepada pembaca sederhana: ‘safety’ akan dibahas dengan bahasa manusia. Tanpa jargon. Tanpa pasal. Tanpa menakut-nakuti. Fokus pada pengalaman nyata, bukan teori semata. Perubahan cara pandang yang ditawarkan pun tidak rumit. Dari ‘safety’ sebagai beban menjadi kebiasaan.

Dari patuh karena takut menjadi aman karena paham. Dari aturan menjadi rasa peduli. Kita tidak sedang menurunkan standar. Kita sedang mengembalikan makna.

Mungkin yang perlu kita ubah bukan aturannya, melainkan cara kita memandang keselamatan. Karena ‘safety’ tidak harus selalu serius. Tujuannya terlalu manusiawi untuk dibuat menakutkan: pulang selamat.

Jika kamu masih di sini, mungkin ada satu hal yang sedang bekerja di dalam kepala—atau di dada. Bukan data. Bukan aturan. Melainkan rasa. Rasa bahwa keselamatan kerja ternyata tidak sesederhana poster di dinding atau kalimat di papan pengumuman.

Kita baru saja melewati cerita-cerita yang tidak selalu nyaman. Bukan untuk membuka luka lama, tetapi untuk mengingatkan bahwa ‘safety’ selalu punya wajah manusia. Wajah orang-orang yang bekerja bersama kita setiap hari. Wajah kita sendiri.

Sebelum melangkah lebih jauh, izinkan kita berhenti sebentar. Menarik napas. Bertanya pelan-pelan: apa sebenarnya yang ingin kita jaga? Bukan hanya angka. Bukan hanya laporan. Tetapi tubuh yang akan kita pakai pulang, esok, dan bertahun-tahun ke depan.

Bab-bab setelah ini tidak akan mengajak kita menjadi sempurna. Tidak juga meminta kita menjadi pahlawan. Kita hanya akan belajar memahami mengapa orang baik bisa celaka, dan bagaimana pekerjaan yang tampak biasa bisa menyimpan risiko yang tidak kita sadari.

Karena sebelum bicara tentang aturan, ada cara pandang yang perlu kita luruskan.

Bahwa 'safety' bukan sekadar apa yang kita kenakan, melainkan bagaimana kita memperlakukan pekerjaan dan satu sama lain. Bukan tentang atribut, tetapi tentang kebiasaan kecil yang kita anggap normal.

Maka di Bab 1, kita mulai dari hal yang paling sering dianggap cukup. Kalimat yang terdengar sederhana, bahkan menenangkan, tetapi sering menipu kita untuk merasa aman:

“Yang penting pakai helm.”



OPERATION EXCELLENCE PROGRAM
Waskita Beton @Gasing Plant



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 1

Kenapa Safety Sampai Punya Bulan Sendiri?





Keselamatan terasa berat ketika kita salah memaknainya.

Sample only for ISBN



Dari Kampanye ke Kebiasaan

Di kalender, ia hanya satu bulan.

Di spanduk, ia terlihat meriah.

Di agenda perusahaan, ia sering diberi judul besar.

Tetapi pertanyaan jujurnya jarang kita ucapkan dengan suara pelan:

kenapa 'safety' sampai perlu punya bulan sendiri?

Tidak ada kualitas yang punya bulan khusus.

Tidak ada produktivitas yang diperingati setahun sekali.

Tidak ada efisiensi yang dirayakan dengan upacara.

Tetapi keselamatan—iya.

Seolah-olah kita semua tahu, ada sesuatu tentang 'safety' yang tidak bisa dibiarkan berjalan sendiri. Ia perlu diingatkan. Diulang. Disengaja. Bukan karena kita keras kepala. Bukan karena kita bandel. Tetapi karena kita manusia.

Bab ini bukan untuk menghafalkan regulasi. Kita tidak akan sibuk dengan nomor undang-undang atau deretan pasal. Namun kita perlu jujur pada sejarah: keselamatan kerja bukan gagasan baru, bukan pula agenda musiman. Ia lahir jauh sebelum Indonesia merdeka—dan bertahan hingga hari ini karena satu alasan sederhana: manusia tidak boleh menjadi korban dari pekerjaannya sendiri.

Dari Tragedi ke Kesadaran

Tidak ada perayaan 'safety' yang lahir dari keadaan ideal.

Tidak ada kampanye keselamatan yang muncul karena semuanya berjalan baik-baik saja.

Sejarah keselamatan kerja—di mana pun—hampir selalu dimulai dari satu hal yang sama: tragedi.

Selalu ada kecelakaan sebelum kesadaran.

Selalu ada korban sebelum aturan.

Selalu ada kehilangan sebelum kita berkata, “kita harus berubah.”

Bukan karena manusia tidak peduli. Tetapi karena sering kali kita baru menyadari nilai sesuatu setelah ia hilang.

Di Indonesia, kesadaran tentang keselamatan kerja sudah muncul sejak masa kolonial, seiring masuknya teknologi industri dari Barat. Mesin uap, ketel, dan peralatan berat mulai digunakan di pabrik gula, tambang, dan industri lainnya. Bersamaan dengan itu, risiko pun meningkat. Ledakan, cedera serius, bahkan kematian mulai menjadi bagian dari cerita yang jarang ditulis, tetapi selalu dirasakan.

Pada masa itu, keselamatan belum dipahami sebagai perlindungan manusia. Fokusnya masih terbatas pada pencegahan kerusakan aset dan gangguan produksi. Namun, di balik pendekatan yang masih sangat mekanis itu, tersimpan satu pengakuan penting: kerja tanpa pengendalian risiko akan selalu memakan korban.

Setelah Indonesia merdeka, kesadaran ini tidak berhenti—justru berubah arah. Keselamatan kerja mulai dipandang sebagai bagian dari martabat manusia. Negara menegaskan bahwa bekerja bukan hanya soal menghasilkan, tetapi juga soal hak untuk pulang dengan selamat. Di titik inilah keselamatan tidak lagi ditempatkan sebagai urusan teknis semata, melainkan sebagai tanggung jawab moral dan sosial.

Keselamatan tidak boleh bergantung pada kehati-hatian individu saja. Ia harus dibangun melalui sistem.

Dijaga melalui kepemimpinan. Dan dihidupkan melalui budaya kerja. Dari kesadaran inilah, gagasan pengingat kolektif mulai menemukan bentuknya.

Bulan K3 lahir bukan untuk merayakan pencapaian, melainkan untuk mengingatkan kembali. Mengingatkan bahwa aturan saja tidak cukup.

Bahwa manusia mudah lupa ketika semuanya terasa aman. Bahwa keselamatan perlu ruang khusus agar tetap hidup dalam percakapan sehari-hari.

Karena itulah, dipilihlah satu rentang waktu yang tidak singkat—bukan satu hari, melainkan satu bulan penuh. Dari 12 Januari hingga 12 Februari, keselamatan dihadirkan sebagai tema bersama. Bukan sebagai seremoni sesaat, tetapi sebagai periode refleksi, pembelajaran, dan pembiasaan.

Rentang waktu ini bukan kebetulan. Ia menandai momen penting dalam sejarah keselamatan kerja Indonesia, sekaligus menyampaikan pesan yang sederhana namun kuat: mengubah perilaku dan budaya tidak bisa dilakukan dalam sehari. Dibutuhkan pengulangan. Dibutuhkan jeda untuk berpikir. Dibutuhkan waktu agar kesadaran meresap, bukan sekadar lewat.

Di sinilah makna Bulan K3 sebenarnya berdiri. Bukan sebagai acara tahunan, tetapi sebagai pengingat bahwa keselamatan adalah proses yang harus terus dijaga. Bahwa tanpa diingatkan, manusia akan kembali pada kebiasaannya—merasa aman sebelum benar-benar aman.

Keselamatan jarang lahir dari niat baik.
Ia hampir selalu lahir dari kehilangan.

Dan karena itulah, keselamatan tidak pernah boleh dianggap sebagai pilihan. Ia adalah bentuk penghormatan. Penghormatan pelaku usaha kepada manusia yang bekerja. Penghormatan organisasi kepada kehidupan yang dipercayakan kepadanya. Agar setiap orang dapat bekerja dengan aman, sehat, selamat, dan nyaman—hari ini, esok, dan seterusnya.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam pengalaman kerja kita, kejadian apa yang baru benar-benar membuka mata tentang pentingnya ‘safety’?
2. Risiko apa di tempat kerja yang selama ini kita anggap biasa, sampai lupa bahwa ia pernah memakan korban di masa lalu?
3. Apakah sistem dan cara kerja kita hari ini sudah cukup menghormati manusia yang menjalankannya?

Coba Lakukan Ini

- Luangkan waktu 5–10 menit bersama tim untuk menceritakan satu kejadian masa lalu (tanpa menyebut nama) yang pernah menjadi titik balik keselamatan.
- Tanyakan secara terbuka: pelajaran apa yang tidak boleh kita lupakan dari kejadian itu?
- Catat satu perubahan kecil yang bisa dilakukan minggu ini agar risiko serupa tidak terulang.

Inti Pembelajaran

- Kesadaran ‘safety’ hampir selalu lahir dari pengalaman pahit.
- Aturan saja tidak cukup tanpa sistem dan budaya yang mendukung.
- Keselamatan adalah bentuk penghormatan terhadap manusia yang bekerja.



Kenapa Harus Diingatkan Terus?

Di hari-hari tanpa insiden, kita sering merasa sudah aman. Mesin berjalan. Target tercapai. Laporan bersih. Tidak ada sirene. Tidak ada kabar buruk. Dan di situlah pikiran pelan-pelan berbisik, “kayaknya sudah aman.”

Ironisnya, rasa aman itu sering muncul bukan karena risikonya benar-benar hilang, melainkan karena kita sudah terbiasa. Terbiasa dengan bunyi mesin. Terbiasa dengan jalan pintas kecil. Terbiasa dengan cara kerja yang “dari dulu juga begitu”. Kita tidak sedang ceroboh. Kita hanya sedang manusia.

Saya sering melihat ini di lapangan. Ketika pekerjaan sudah berulang-ulang dilakukan tanpa masalah, kewaspadaan justru turun. Apa yang dulu terasa berbahaya, lama-lama terasa normal. Apa yang dulu membuat kita berhenti sejenak, kini dilewati tanpa pikir panjang. Bukan karena niat buruk. Bukan karena tidak peduli. Tetapi karena rutinitas menenangkan indera bahaya kita.

Tekanan waktu dan target mempercepat proses itu. Saat pekerjaan harus selesai, saat output dikejar, saat semua terlihat “baik-baik saja”, otak kita memilih jalan yang paling familiar. Jalan yang cepat. Jalan yang pernah berhasil. Dan di situlah risiko sering bersembunyi—bukan di hal besar, melainkan di kebiasaan kecil yang dibiarkan.

Secara sederhana, pengingat itu dibutuhkan karena manusia tidak dirancang untuk waspada terus-menerus. Kita dirancang untuk beradaptasi. Adaptasi itulah yang membuat kita produktif, tetapi juga yang membuat kita lengah. Maka pengingat seperti Bulan K3 menjadi masuk akal.

Bukan sebagai alarm yang menakut-nakuti, melainkan sebagai jeda kolektif—waktu untuk berhenti sejenak dan bertanya ulang.

- Apakah cara kerja kita hari ini masih masuk akal?
- Apakah sistem membantu kita bekerja aman, atau justru mendorong kita mengambil risiko?

Kasus Publik, Ketika “Sudah Biasa” Berujung Petaka

Kita pernah menyaksikan insiden besar yang mengguncang publik—kecelakaan truk BBM di Cibubur. Bukan detail teknisnya yang ingin kita soroti, melainkan pelajaran manusianya. Di balik peristiwa itu, ada rangkaian keputusan kecil: kendaraan yang tetap beroperasi, perawatan yang ditunda, tekanan untuk terus berjalan. Tidak ada satu keputusan jahat. Yang ada adalah normalisasi risiko—sesuatu yang awalnya darurat, lalu dianggap biasa.

Ketika “tidak apa-apa” diulang terlalu sering, ia berubah menjadi “memang begini caranya”. Dan saat batas itu terlewati, dampaknya tidak lagi kecil. Peningkat datang terlambat. Karena sebelumnya, tidak ada ruang untuk berhenti dan berkata, “kita perlu meninjau ulang.”

Di sinilah peningkat seperti Bulan K3 seharusnya bekerja. Bukan sebagai acara ramai, melainkan sebagai momen refleksi agar keputusan-keputusan kecil itu tidak dibiarkan menumpuk tanpa disadari.

Keselamatan tidak gagal karena kita tidak tahu. Ia gagal karena kita lupa—saat semuanya terasa biasa.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam pekerjaan sehari-hari, bagian mana yang terasa “sudah biasa” padahal sebenarnya berisiko?

2. Kapan terakhir kali kita berhenti sejenak untuk meninjau ulang cara kerja, bukan hanya hasilnya?
3. Apakah pengingat 'safety' di tempat kita lebih sering menjadi acara, atau percakapan?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu pekerjaan rutin minggu ini, lalu tanyakan: risiko apa yang sudah lama kita anggap normal?
- Ajak satu rekan kerja berdiskusi singkat tentang kebiasaan kecil yang sering dilewati.
- Sisihkan 10 menit untuk meninjau ulang satu prosedur—bukan untuk menyalahkan, tetapi untuk memahami.

Inti Pembelajaran

- Manusia mudah lupa saat semuanya terlihat aman.
- Rutinitas menenangkan, sekaligus menyamarkan risiko.
- Pengingat dibutuhkan agar keselamatan tetap hidup dalam keseharian.



Kampanye 'Safety': Antara Makna dan Formalitas

Setiap tahun, pemandangannya hampir sama. Spanduk terpasang. Slogan dicetak besar. Lomba digelar. Upacara dilaksanakan. Kalender penuh dengan agenda bertema 'safety'. Di foto dokumentasi, semua tampak rapi dan serius.

Namun di lapangan, setelah euforia berlalu, cara kerja sering kembali seperti semula.

Ini bukan cerita satu atau dua tempat. Ini pengalaman kolektif yang banyak dari kita kenal. Kampanye 'safety' sering hadir sebagai acara, bukan percakapan. Ramai di awal, sepi di keseharian. Dan pelan-pelan, 'safety' kembali menjadi rutinitas yang dilalui, bukan nilai yang dihidupi.

Masalahnya bukan pada niat. Hampir semua kampanye keselamatan berangkat dari niat baik. Semua ingin mengingatkan. Semua ingin mencegah.

Tetapi niat baik tidak selalu sampai ke perubahan perilaku. Bukan karena orang menolak, melainkan karena makna tidak selalu tersampaikan.

Pernah kamu lihat? Ketika kampanye terlalu fokus pada simbol—poster, slogan, atribut—orang belajar apa yang harus dipakai, tetapi tidak selalu memahami kenapa itu penting.

'Safety' lalu terasa seperti kewajiban musiman. Dilakukan karena ada agenda. Dijalankan karena ada penilaian. Bukan karena ada kesadaran.

Di sinilah jarak itu muncul.

Jarak antara pesan dan perilaku. Antara apa yang dirayakan dan apa yang benar-benar dilakukan saat tidak ada sorotan. Ketika kampanye berhenti di formalitas, ia memang bisa membuat checklist terpenuhi, tetapi belum tentu membuat orang berpikir.

Padahal, kampanye 'safety' seharusnya bukan tentang siapa yang paling patuh atau paling rapi. Ia seharusnya membuka ruang tanya. Ruang untuk berhenti sejenak dan bercermin: apakah cara kerja kita hari ini benar-benar membantu kita pulang dengan selamat?

Jika kampanye hanya ramai di permukaan, ia mudah dilupakan.

Tetapi jika kampanye berubah menjadi percakapan—tentang risiko nyata, tentang dilema kerja sehari-hari, tentang keputusan kecil yang sering diambil—di situlah makna mulai bekerja.

Kita tidak kekurangan spanduk. Yang sering kita kekurangan adalah ruang dialog. Tempat orang bisa bicara tanpa takut disalahkan. Tempat pertanyaan sederhana dianggap sah: kenapa kita melakukan ini dengan cara seperti sekarang?

Ketika kampanye berhasil mengubah cara orang berpikir, perilaku akan mengikuti. Tetapi jika kampanye hanya mengejar keramaian, perubahan akan berhenti di panggung.

Safety yang hanya dirayakan akan cepat dilupakan.

Refleksi untuk Kita

1. Di tempat kita bekerja, kampanye 'safety' lebih sering menjadi acara atau percakapan?
2. Pesan apa yang paling sering diingat orang setelah kampanye berakhir?
3. Apakah kampanye memberi ruang bertanya, atau hanya ruang mengikuti?

Coba Lakukan Ini

- Ubah satu sesi kampanye menjadi diskusi kecil: tanyakan pengalaman nyata, bukan hafalan slogan.
- Pilih satu poster dan tanyakan pada tim: pesan apa yang sebenarnya ingin disampaikan?
- Ajak pimpinan lini untuk membuka percakapan, bukan hanya membuka acara.

Inti Pembelajaran

- Niat baik tidak otomatis mengubah perilaku.

- Kampanye efektif jika memicu percakapan, bukan sekadar keramaian.
- Makna yang dipahami akan bertahan lebih lama daripada formalitas.



Bulan 'Safety' Membuat Kita Berpikir

Ya. Bulan 'Safety' Seharusnya Membuat Kita Berpikir, Bukan Sekadar Merayakan. Setiap tahun, kita merayakan Bulan K3 dengan semangat yang hampir selalu sama. Ada tema. Ada logo. Ada rangkaian acara. Ada foto bersama. Ada laporan bahwa kegiatan sudah dilaksanakan. Di atas kertas, semuanya tampak hidup.

Namun pertanyaan yang lebih sunyi sering tidak terdengar: ***apakah cara kerja kita ikut berubah?***

Bulan 'safety' sejatinya bukan tentang perayaan. Ia adalah jeda yang disengaja. Jeda dari rutinitas. Jeda dari kebiasaan. Jeda untuk melihat pekerjaan kita sendiri dari jarak yang sedikit lebih jauh. Bukan untuk mencari siapa yang salah, melainkan untuk memahami apa yang selama ini kita anggap normal.

Namun kalau tujuan utamanya hanya meramaikan kalender, satu minggu pun sudah cukup. Tetapi jika tujuannya adalah menggeser cara berpikir dan membentuk kebiasaan, maka satu bulan menjadi masuk akal. Dari 12 Januari hingga 12 Februari, keselamatan diberi ruang khusus agar tidak tenggelam oleh target, tenggat, dan tekanan harian.

Di sinilah Bulan K3 seharusnya bekerja. Bukan sebagai panggung, tetapi sebagai cermin. Bukan untuk menunjukkan siapa paling patuh, tetapi untuk bertanya apakah sistem yang kita bangun sudah cukup manusiawi. Apakah prosedur membantu, atau justru memaksa orang mengambil jalan pintas. Apakah orang merasa aman untuk bicara ketika melihat bahaya, atau memilih diam demi menjaga ritme kerja.

Jika Bulan 'safety' hanya diisi dengan lomba dan slogan, ia memang meriah, tetapi cepat berlalu. Namun jika ia diisi dengan percakapan jujur—tentang risiko nyata, dilema lapangan, dan keputusan kecil yang sering diambil—ia meninggalkan bekas. Bukan bekas di spanduk, melainkan di cara orang bekerja.

Kamu bisa lihat, di banyak organisasi yang saya temui, perubahan tidak datang dari kampanye besar. Ia datang dari satu pertanyaan sederhana yang diulang-ulang: "Apakah cara kerja ini masih masuk akal?" Pertanyaan itu tidak menghakimi. Tidak menyudutkan. Tetapi justru membuka ruang untuk memperbaiki sebelum terlambat.

Maka Bulan K3 seharusnya tidak berhenti di seremoni. Ia seharusnya menyalakan proses berpikir yang berlanjut sepanjang tahun. Karena keselamatan tidak pernah selesai dirayakan, tetapi selalu perlu dijaga.

Bulan Safety bukan untuk dirayakan setahun sekali, tetapi untuk diingat setiap hari.

Refleksi untuk Kita

1. Selama Bulan K3, hal apa yang benar-benar membuat kita berpikir, bukan sekadar hadir?
2. Jika semua atribut dilepas, apakah cara kerja kita tetap aman?

2. Apakah sistem di tempat kita bekerja memberi ruang untuk bicara sebelum terjadi insiden?

Coba Lakukan Ini

- Gunakan satu momen Bulan K3 untuk bertanya, bukan mengumumkan.
- Pilih satu proses kerja dan tanyakan ke tim: bagian mana yang paling sering membuat kita mengambil risiko?
- Catat satu hal yang perlu diperbaiki setelah Bulan K3 selesai, lalu tindak lanjuti.

Inti Pembelajaran

- Bulan K3 adalah momen refleksi, bukan sekadar perayaan.
- Keselamatan perlu ruang khusus agar tidak kalah oleh rutinitas.
- Perubahan dimulai dari pertanyaan yang jujur tentang cara kerja kita.

Dari Bulan K3, kita mulai memahami satu hal penting: hampir semua orang ingin pulang selamat. Tidak ada yang berangkat kerja dengan niat celaka. Tetapi jika niatnya sama, pertanyaannya menjadi lebih dalam.

Kalau semua orang ingin selamat, kenapa kecelakaan tetap terjadi?

Di Bab 2, kita akan mulai membedah pertanyaan itu—pelan-pelan, tanpa menyalahkan siapa pun.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 2

Celaka Bukan Rencana Siapa Pun





Tidak ada orang yang
berangkat kerja
dengan niat untuk *celaka.*

Sample only for ISBN

Perilaku adalah Hasil dari Sistem yang Kita Rancang

Jika ada yang bertanya, “apa niat kamu berangkat kerja?” Jawabannya sudah pasti, “tidak ada orang yang berangkat kerja untuk celaka.”

Di pagi hari atau awal shift kerja, orang-orang datang ke tempat kerja dengan wajah dan niat yang hampir selalu sama. Ada yang terburu-buru karena anaknya belum sarapan. Ada yang singgah membeli kopi. Ada yang menyapkan diri menghadapi target hari ini. Tidak ada yang bangun pagi dengan rencana mencelakakan diri.

Kalimat ini terdengar sederhana. Bahkan klise. Namun justru di sinilah letak masalahnya. Dalam banyak diskusi ‘safety’, asumsi paling berbahaya sering tidak diucapkan secara terang-terangan: kecelakaan terjadi karena orang ceroboh atau tidak peduli. Bab ini hadir untuk meluruskan asumsi itu—pelan-pelan, tanpa menyalahkan siapa pun.

Bab 2 adalah jembatan dari kesadaran kolektif di Bab 1 menuju pembahasan yang lebih dalam tentang sistem, perilaku, dan kepemimpinan. Kita mulai dari satu pengakuan yang jujur: ***masalah ‘safety’ jarang dimulai dari niat buruk manusia.***

Semua Orang Ingin Pulang Selamat

Setiap orang berangkat kerja dengan niat dasar yang sama: pulang selamat. Bertemu keluarga. Melanjutkan hidup. Entah ia operator, teknisi, supervisor, atau manajer—tidak ada yang datang dengan rencana mencederai diri sendiri.

Kita sering lupa hal ini ketika membaca laporan insiden. Nama jabatan tertulis rapi. Kronologi disusun. Kesimpulan ditarik cepat. Di titik tertentu, fokus bergeser dari apa yang terjadi menjadi siapa yang salah. Padahal, sebelum kejadian itu, orang yang sama sedang melakukan pekerjaannya—dengan niat yang sama seperti kita semua.

Jika kecelakaan tetap terjadi, pertanyaan yang lebih manusiawi bukanlah, “siapa yang ceroboh?” melainkan, “apa yang membuat orang sampai berada di situ?” Pertanyaan ini tidak membela secara buta. Ia hanya mengembalikan kita pada realitas kerja sehari-hari.

Sebab di lapangan, pekerjaan jarang berlangsung dalam kondisi ideal. Ada tekanan waktu. Ada target. Ada keterbatasan alat. Ada situasi tak terduga. Dan di tengah semua itu, manusia tetap diminta mengambil keputusan—sering kali dalam waktu singkat.

Mengakui bahwa semua orang ingin pulang selamat bukan berarti menutup mata terhadap risiko. Justru sebaliknya. Ini adalah titik awal untuk memahami bahwa niat baik saja tidak cukup. Keselamatan tidak bisa bergantung pada harapan bahwa manusia selalu sempurna.

Orang tidak bekerja untuk celaka. Mereka bekerja untuk hidup.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam pekerjaan kita, asumsi apa yang sering muncul saat terjadi kesalahan?
 2. Apakah kita lebih cepat bertanya siapa atau apa yang membuat situasi itu terjadi?
- Jika kita berada di posisi orang tersebut, tekanan apa yang mungkin sedang kita hadapi?

Coba Lakukan Ini

- Dalam diskusi insiden berikutnya, ganti satu pertanyaan “siapa” dengan pertanyaan “apa yang membuat”.
- Dengarkan cerita proses kerja sebelum menarik kesimpulan.
- Catat satu kondisi kerja yang sering memaksa orang mengambil jalan pintas.

Inti Pembelajaran

- Setiap orang ingin pulang selamat.
- Kecelakaan bukan bukti niat buruk.
- Pertanyaan yang tepat membuat jalan perbaikan.



Kesalahan Bukan Niat, Tetapi Realitas Kerja

Kata kesalahan sering terdengar berat. Ia langsung diasosiasikan dengan kelalaian, ketidakmampuan, atau ketidakpatuhan. Padahal, dalam kerja manusia, kesalahan adalah kenyataan, bukan penyimpangan langka.

Manusia bisa lelah. Bisa terburu-buru. Bisa terdistraksi. Bisa terlalu percaya diri karena sudah berpengalaman. Semua itu bukan karakter buruk—itu kondisi manusiawi. Banyak kesalahan terjadi bukan karena orang tidak tahu, tetapi karena situasi kerja tidak membantu.

Tekanan waktu membuat orang mempercepat langkah. Target membuat fokus menyempit.

Alat yang terbatas memaksa kompromi. Prosedur yang tidak praktis mendorong jalan pintas. Di tengah kondisi seperti itu, kesalahan bukan kejutan. Itu sinyal.

Sering kali kita menyebutnya 'human error', lalu berhenti di sana. Seolah-olah masalah selesai dengan memberi label. Padahal, label itu seharusnya menjadi undangan untuk bertanya lebih dalam: apa yang dalam sistem kita membuat kesalahan ini mungkin terjadi?

Mengakui kesalahan sebagai bagian dari kenyataan kerja bukan berarti menyepelekan risiko. Ini bukan pembelaan buta. Ini justru cara dewasa untuk memahami bahwa keselamatan tidak bisa diserahkan sepenuhnya pada kehati-hatian individu.

Kesalahan bukan tanda orang buruk. Kesalahan merupakan tanda sistem perlu diperbaiki.

Refleksi untuk Kita

1. Kesalahan apa yang paling sering muncul di tempat kerja kita?
2. Apakah kesalahan itu berdiri sendiri, atau berulang dengan pola yang sama?
3. Kondisi apa yang diam-diam mendorong kesalahan tersebut?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu kesalahan yang sering terjadi, lalu telusuri kondisi kerjanya, bukan hanya orangnya.
- Tanyakan ke tim: bagian mana dari pekerjaan ini yang paling rawan salah?
- Catat satu perbaikan kecil pada alat, alur, atau waktu kerja.

Inti Pembelajaran

- Kesalahan adalah bagian dari kerja manusia.
- Kondisi kerja sangat memengaruhi perilaku.
- 'Human error' adalah sinyal untuk perbaikan sistem.



Ketika 'Safety' Terlalu Menghakimi, Orang Memilih Diam

Ada satu reaksi manusia yang sering luput kita sadari di tempat kerja: diam.

Bukan karena tidak peduli. Bukan karena tidak tahu. Tetapi karena merasa lebih aman untuk tidak bicara.

Ketika setiap kesalahan langsung dicari pelakunya, orang belajar cepat. Bukan belajar memperbaiki, tetapi belajar melindungi diri. Mereka menimbang-nimbang sebelum bicara. Menghitung risiko sosial. Menyimpan cerita. Menunda laporan. Dan akhirnya, memilih diam.

Di banyak organisasi, near miss tidak dilaporkan bukan karena dianggap sepele, melainkan karena takut disalahkan. Potensi bahaya dibiarkan lewat karena khawatir dianggap mencari masalah. Masalah kecil disembunyikan agar tidak melebar. Semua ini terjadi bukan karena orang tidak peduli pada keselamatan, tetapi karena ingin selamat secara sosial.

Ironisnya, budaya yang mengatasmakan 'safety' justru bisa menciptakan risiko yang lebih besar.

Ketika orang tidak berani jujur, organisasi kehilangan kesempatan untuk belajar lebih awal. Bahaya yang seharusnya terlihat, menjadi tersembunyi. Dan ketika ia muncul kembali, dampaknya sering sudah terlalu besar.

Di titik ini, kita perlu berhenti sejenak dan bertanya dengan jujur: apakah tempat kerja kita aman untuk bicara? Atau hanya aman untuk mereka yang tidak bersuara?

Pertanyaan ini tidak untuk menyalahkan organisasi. Ia untuk mengajak kita bercermin.

‘Safety’ seharusnya memberi rasa aman—bukan hanya secara fisik, tetapi juga secara psikologis.

Aman untuk mengakui kesalahan. Aman untuk melaporkan potensi bahaya.

Aman untuk berkata, “saya ragu” atau “ini tidak nyaman.”

‘Safety’ mati bukan karena orang ceroboh, tetapi karena orang takut bicara.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam situasi apa orang di tempat kerja kita memilih diam?
2. Pesan apa yang secara tidak langsung kita kirim saat terjadi kesalahan?
3. Apakah kita lebih cepat mengoreksi, atau mendengarkan?

Coba Lakukan Ini

- Dalam rapat tim, tanyakan secara terbuka: hal apa yang membuat kita ragu untuk bicara?
- Ucapkan satu kalimat sederhana saat ada laporan: “terima kasih sudah mengingatkan.”
- Pisahkan diskusi perbaikan sistem dari diskusi tanggung jawab personal.

Inti Pembelajaran

- Budaya menyalahkan membuat orang memilih diam.
- Diam menyembunyikan risiko yang seharusnya terlihat.
- ‘Safety’ membutuhkan ruang aman untuk bicara.



Menyalahkan Orang Itu Mudah, Memperbaiki Sistem Itu Dewasa

Menyalahkan orang memberi rasa puas sesaat. Ada jawaban cepat. Ada wajah yang bisa ditunjuk. Ada kesimpulan yang terasa tuntas. Namun sering kali, rasa tuntas itu menipu. Alasannya yaitu beberapa waktu kemudian, masalah yang sama muncul lagi—dengan orang yang berbeda.

Inilah tanda bahwa yang kita perbaiki bukan akarnya. Kita hanya mengganti pelaku, bukan mengubah kondisi. Padahal, organisasi yang dewasa bertanya dengan cara yang berbeda. Bukan siapa yang salah, tetapi apa yang membuat kesalahan ini mungkin terjadi.

Pertanyaan ini menggeser fokus dari individu ke sistem. Dari hukuman ke pembelajaran. Dari reaksi cepat ke pencegahan. Di titik inilah ‘safety’ mulai naik kelas. Ia tidak lagi sibuk mencari kambing hitam, tetapi membangun pagar agar orang baik tidak jatuh ke lubang yang sama.

Memperbaiki sistem memang lebih sulit. Ia butuh waktu. Butuh diskusi.

Butuh keberanian untuk mengakui bahwa cara kerja kita mungkin belum ideal. Tetapi hanya dengan cara inilah keselamatan bisa bertahan dalam jangka panjang.

Ketika sistem diperbaiki, perilaku akan mengikuti. Ketika kondisi kerja masuk akal, orang tidak perlu menjadi pahlawan untuk bekerja aman. Mereka cukup menjadi manusia—dan itu sudah cukup.

*Mengganti orang lebih mudah daripada memperbaiki sistem.
Tetapi yang satu mengulang masalah yang lain mencegahnya.*

Refleksi untuk Kita

1. Saat terjadi masalah, apa reaksi pertama kita: mencari orang atau mencari penyebab?
2. Masalah apa yang sering muncul kembali dengan pola yang sama?
3. Sistem apa yang diam-diam membiarkan hal itu terjadi?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu insiden lama, lalu tanyakan ulang: jika orangnya berbeda, apakah masalahnya tetap mungkin terjadi?
- Petakan satu proses kerja yang paling sering memunculkan dilema ‘aman vs cepat’.
- Libatkan pekerja lini dalam merancang perbaikan—mereka yang paling tahu realitasnya.

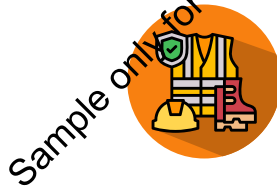
Inti Pembelajaran

- Menyalahkan orang memberi solusi semu.
- Sistem menentukan kemungkinan terjadinya kesalahan.
- Kedewasaan organisasi terlihat dari cara ia belajar.

Dari bab ini, kita sampai pada satu kesimpulan penting: jika orang baik bisa celaka, maka masalahnya tidak berhenti pada perilaku. Ada kondisi. Ada sistem. Ada cara berpikir lama yang perlu diluruskan.

Di Bab 3, kita akan masuk ke salah satu konsep paling dikenal dalam dunia 'safety'. Sebuah teori yang berjasa besar membuka mata banyak orang—namun sering disalahpahami dan disalahgunakan.

Kita akan membahasnya dengan hormat.
Bukan untuk ditinggalkan, tetapi untuk dilampaui.



Annual Meeting 2025 | SALES PRO & SERVICE EXCELLENCE
PT. Mitra Dinamis Yang Utama (PJK3 Midiatama Academy)



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 3

Tentang Heinrich dan Bird





**Model kecelakaan menjelaskan
apa yang terjadi,
tapi tidak selalu menjelaskan
*kenapa ia terulang.***

Sample only for ISBN

Cara Pandang Lama yang Perlu Diluruskan

Tahun 2025 kembali menunjukkan bahwa kebakaran tidak pernah muncul sebagai kejutan murni. Peristiwa di Glodok Plaza, hangusnya Pasar Induk Kramat Jati, hingga musnahnya Kampung Adat Waru Wora terjadi di ruang yang berbeda, tetapi membawa pesan yang sama: api selalu menemukan jalannya ketika sistem keselamatan dibangun di atas kompromi. Setelah api padam, kita sering sibuk menghitung korban dan kerugian.

Padahal, yang seharusnya kita telusuri adalah apa saja yang telah lama dibiarkan sebelum api itu lahir.

Di banyak tempat kerja, sumber kebakaran sering berawal dari hal yang dianggap “teknis” dan remeh. Panel listrik dipasang seadanya, instalasi kabel tidak mengikuti standar dan regulasi pemerintah, sambungan darurat dibiarkan menjadi permanen, bahkan kabel yang isolasinya mengelupas tetap tergeletak di lantai kerja karena produksi harus terus berjalan.

Semua tampak aman—sampai panas terakumulasi, percikan muncul, dan api tidak lagi bisa dinegosiasikan. Arus listrik tidak mengenal toleransi, dan keselamatan tidak pernah bersahabat dengan pendekatan “asal jalan”.

Risiko ini menjadi jauh lebih kompleks di industri printing dan laminasi, di mana isu ‘antistatic’ sering disalahpahami hanya sebagai persoalan kualitas hasil cetak.

Padahal, muatan statis yang timbul dari gesekan kertas, film, tinta, dan rol berkecepatan tinggi adalah sumber energi nyata. Ketika pengendalian ‘antistatic’ diabaikan, muatan ini dapat memicu percikan, terlebih jika bertemu dengan instalasi listrik yang tidak andal atau material mudah terbakar seperti tinta dan solvent.

Di titik inilah segitiga kebakaran terbentuk secara sempurna: panas dari mesin atau kelistrikan, bahan bakar dari material proses, dan oksigen yang selalu tersedia. Kebakaran dalam konteks ini bukan kecelakaan acak, melainkan konsekuensi sistemik yang dapat diprediksi.

Saat, ketika kebakaran benar-benar terjadi, respons organisasi sering mengikuti pola lama. Fokus segera mengerucut pada manusia: siapa yang lalai, siapa yang tidak patuh, siapa yang “menjatuhkan domino terakhir”. Cara pandang ini berakar kuat pada model Domino Heinrich, yang selama puluhan tahun membentuk keyakinan bahwa unsafe act adalah penyebab utama kecelakaan. Model ini terasa logis, sederhana, dan memberi rasa kontrol—karena selalu ada satu pihak yang bisa ditunjuk.

Bab ini mengajak kita untuk meluruskan cara pandang tersebut. Bukan dengan menolak Domino Heinrich, tetapi dengan menempatkannya secara proporsional. Dalam sistem kerja modern—dengan kelistrikan kompleks, proses berenergi tinggi, isu ‘antistatic’, dan tekanan target—manusia jarang menjadi penyebab tunggal. Mereka bekerja di dalam sistem yang membentuk pilihan, batas, dan komprominya. Jika panel, kabel, dan pengendalian statis dirancang serta dirawat dengan benar, banyak “kesalahan manusia” tidak pernah punya kesempatan untuk terjadi.

Dari sinilah pembahasan Bab 3 dimulai. Bahwa keselamatan tidak runtuh karena satu orang menjatuhkan domino terakhir, melainkan karena susunan dominonya memang rapuh sejak awal. Meluruskan cara pandang lama ini adalah langkah awal agar safety tidak lagi berhenti pada menyalahkan perilaku, tetapi bergerak ke membangun sistem yang membuat perilaku aman menjadi pilihan paling masuk akal.

Karena api tidak pernah sekadar soal manusia—ia selalu bicara tentang sistem yang kita pilih untuk rawat, atau kita abaikan.

Domino Heinrich: Penting, Tapi Tidak Cukup

Ada satu teori dalam dunia ‘safety’ yang hampir semua orang pernah dengar. Ia diajarkan di banyak pelatihan. Digambar di banyak slide. Dikutip di banyak laporan insiden. Namanya sering disebut dengan penuh keyakinan—seolah-olah ia adalah jawaban dari hampir semua kecelakaan.



Bagi sebagian orang, teori ini terasa seperti fondasi.

Bagi yang lain, ia terasa seperti cap—penjelasan cepat yang sering berakhir pada kesimpulan yang sama: kesalahan manusia. Bab ini tidak ditulis untuk menjatuhkan Heinrich. Justru sebaliknya. Kita akan menghormatinya. Mengakui jasanya. Lalu dengan tenang bertanya: apakah kita berhenti terlalu cepat di sana?

Bab ini mengajak kita melihat satu hal penting: teori bisa membuka pintu, tetapi ia tidak dimaksudkan untuk menjadi ruang terakhir tempat kita berhenti berpikir.

Lahirnya Konsep ‘Unsafe Act’ dan ‘Unsafe Condition’

Pada masanya, pemikiran Heinrich adalah lompatan besar. Ia mencoba membawa kecelakaan keluar dari wilayah “takdir” dan “nasib buruk”. Ia mengatakan bahwa kecelakaan bisa dijelaskan, bisa dipelajari, dan bisa dicegah. Ini bukan hal kecil.

Dalam kerangka berpikirnya, kecelakaan digambarkan seperti rangkaian domino. Satu jatuh, yang lain mengikuti. Jika satu keping bisa dihentikan, rangkaian itu tidak akan sampai ke ujung. Di sinilah muncul dua istilah yang kemudian sangat populer: ‘unsafe act’ dan ‘unsafe condition’.

‘Unsafe act’ merujuk pada tindakan manusia yang berisiko.

‘Unsafe condition’ merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang tidak aman.



Bagi dunia industri saat itu, ini adalah terobosan. Keselamatan tidak lagi dilihat sebagai kebetulan. Ia menjadi sesuatu yang bisa dikelola. Dan untuk pertama kalinya, perilaku manusia masuk secara serius ke dalam diskusi keselamatan.

Kita perlu jujur mengakui: tanpa Heinrich, dunia ‘safety’ mungkin tidak akan berkembang secepat sekarang. Ia membuka pintu penting—bahwa kecelakaan bukan misteri, melainkan hasil dari rangkaian sebab.

Tetapi, seperti semua konsep besar, ia lahir dalam konteks zamannya. Dunia kerja saat itu lebih sederhana. Proses lebih linear. Tekanan mungkin berbeda. Kompleksitas belum seperti hari ini.

Masalah mulai muncul bukan karena teorinya salah, tetapi karena cara kita memakainya berhenti berkembang.

Kenapa ‘Unsafe Act’ Selalu Jadi Fokus

Dalam praktik sehari-hari, satu bagian dari teori Heinrich menjadi jauh lebih populer dibanding bagian lainnya. Ketika kecelakaan terjadi, pertanyaan yang paling cepat muncul sering kali adalah: siapa yang melakukan ‘unsafe act’?

Jawaban ini terasa praktis. Mudah dicari. Mudah ditulis. Mudah dijadikan kesimpulan. Karena perilaku manusia terlihat. Bisa difoto. Bisa direkam. Bisa ditunjuk.

Berbeda dengan sistem. Ia tidak selalu kasat mata. Ia tersembunyi di balik target, jadwal, desain kerja, dan keputusan-keputusan lama yang sudah dianggap normal.

Fokus pada ‘unsafe act’ sering kali memberi ilusi kendali. Seolah-olah jika orangnya diganti, ditegur, atau dilatih ulang, masalah selesai. Padahal, seperti yang kita bahas di Bab 2, orang berbeda bisa melakukan kesalahan yang sama jika kondisinya tidak berubah.

Tanpa disadari, teori yang seharusnya membantu kita belajar, justru dipakai untuk mempercepat penilaian.

Bukan untuk memahami, tetapi untuk menyimpulkan. Bukan untuk memperbaiki sistem, tetapi untuk mengoreksi individu. Ini bukan kesalahan Heinrich. Ini cara kita menyederhanakan sesuatu yang sebenarnya kompleks.

Saat Teori Dipakai untuk Menyalahkan

Di titik inilah niat baik mulai bergeser. Ketika teori dipakai bukan sebagai alat refleksi, melainkan sebagai alat pembenaran. Ketika istilah ‘unsafe act’ berubah menjadi label. Dan label berubah menjadi vonis.

Orang yang terlibat insiden tidak lagi dilihat sebagai manusia yang bekerja dalam kondisi tertentu, tetapi sebagai sumber masalah. Diskusi berhenti terlalu cepat. Pertanyaan mendalam tidak sempat diajukan. Sistem lolos dari sorotan.

Dampaknya terasa seperti yang kita bahas sebelumnya: orang menjadi hati-hati bukan untuk bekerja aman, tetapi untuk tidak terlihat salah. Laporan ditahan. Near miss disimpan. Potensi bahaya dibiarkan.

Ironisnya, teori yang bertujuan mencegah kecelakaan justru bisa berkontribusi pada budaya diam—jika dipakai tanpa empati dan kedewasaan berpikir.

Teori tidak pernah salah. Tetapi cara kita menggunakannya bisa melukai.

Heinrich Membuka Pintu, Tapi Kita Harus Melangkah Lebih Jauh

Menghormati Heinrich tidak berarti kita berhenti di sana. Justru menghormatinya berarti melanjutkan perjalanan yang ia mulai. Mengembangkan cara pandang yang lebih utuh.

Lebih manusiawi. Lebih sesuai dengan kompleksitas kerja hari ini.

Hari ini, kita tahu bahwa perilaku tidak pernah berdiri sendiri. Ia dipengaruhi oleh desain kerja. Oleh tekanan sistem. Oleh budaya organisasi. Oleh kepemimpinan. Oleh keputusan-keputusan kecil yang diambil jauh sebelum kejadian.

Maka pertanyaannya bukan lagi “siapa yang melakukan ‘unsafe act’?”

Melainkan, “apa yang membuat ‘unsafe act’ itu masuk akal bagi orang tersebut saat itu?”

Di titik inilah ‘safety’ naik level. Dari sekadar mengoreksi perilaku menjadi memahami konteks. Dari menghentikan domino terakhir menjadi mengatur ulang seluruh susunannya.

Teori membantu kita melihat. Kedewasaan membantu kita memahami.

Refleksi untuk Kita

1. Saat terjadi insiden, bagian mana yang paling cepat kita soroti: perilaku atau sistem?
2. Apakah teori yang kita gunakan membantu orang belajar, atau membuat orang defensif?
3. Jika kita berada di posisi orang tersebut, kondisi apa yang mungkin memengaruhi keputusan kita?

Coba Lakukan Ini

- Dalam analisis insiden berikutnya, tambahkan satu pertanyaan: apa yang dalam sistem membuat perilaku ini mungkin?
- Pisahkan diskusi tentang apa yang terjadi dari siapa yang terlibat.

- Gunakan teori sebagai alat bertanya, bukan alat menyimpulkan.

Inti Pembelajaran

- Heinrich berjasa besar membuka pemahaman tentang kecelakaan.
- Fokus berlebihan pada 'unsafe act' bisa menutup akar masalah.
- Keselamatan berkembang saat teori dipadukan dengan empati dan sistem berpikir.



Dari Teori ke Kedewasaan Berpikir

Jika kita jujur pada perjalanan ini, teori Domino Heinrich telah memberi kita bahasa awal untuk memahami kecelakaan. Ia membantu kita keluar dari anggapan bahwa semua insiden adalah nasib buruk. Ia mengajarkan bahwa ada sebab, ada pola, dan ada peluang untuk mencegah.

Namun di sinilah kedewasaan berpikir dibutuhkan. Teori adalah peta, bukan wilayah. Ia menunjukkan arah, tetapi tidak mengalami kompleksitas lapangan. Ketika peta diperlakukan sebagai kebenaran mutlak, kita berisiko berhenti bertanya. Dan saat pertanyaan berhenti, pembelajaran ikut berhenti.

Menghormati Heinrich berarti berani melampauinya. Bukan dengan menolak, tetapi dengan memperluas. Tidak lagi hanya melihat apa yang dilakukan orang, melainkan mengapa tindakan itu terasa masuk akal pada saat itu.



Selama bertahun-tahun dunia keselamatan kerja berusaha menjawab satu pertanyaan mendasar: mengapa kecelakaan besar jarang terjadi tetapi ketika terjadi dampaknya sangat menghancurkan? Jawabannya hampir tidak pernah sesederhana satu kesalahan atau satu orang. Dari upaya memahami pola inilah lahir pendekatan matematis seperti rasio Heinrich dan Bird. Angka-angka ini bukan untuk meramal masa depan, melainkan alat bantu berpikir agar kita peka terhadap sinyal-sinyal kecil yang terus muncul dalam keseharian kerja. Mereka mengingatkan bahwa kecelakaan serius hampir selalu berada di ujung rangkaian panjang kejadian kecil yang sering kali dianggap sepele.

Konsep ini menunjukkan bahwa cedera berat jarang muncul secara tiba-tiba. Di puncak hanya ada satu kejadian serius, tetapi di bawahnya terdapat banyak cedera ringan, kerusakan properti, 'near miss', dan ratusan perilaku atau kondisi tidak aman. Semakin ke bawah, jumlahnya semakin besar, namun justru di situlah ia sering diabaikan karena dampaknya belum terasa.

Padahal, secara statistik dan praktis, peluang mencegah kecelakaan paling besar justru berada di lapisan terbawah. Ketika organisasi mencatat ratusan ‘near miss’, itu bukan tanda bahwa sistem aman, melainkan bahwa sistem sedang berbicara—memberi peringatan sebelum sesuatu yang lebih buruk terjadi.

Pendekatan Heinrich dan Bird membantu kita membaca peringatan tersebut dengan lebih jernih. Ratusan ‘near miss’ dapat diterjemahkan sebagai potensi puluhan cedera ringan atau bahkan beberapa kejadian serius. Namun makna terpentingnya bukan pada hitungannya, melainkan pada cara bertindakya. Organisasi yang matang tidak menunggu satu kecelakaan besar lalu bereaksi, melainkan memprioritaskan temuan berisiko tinggi dan menutupnya secara sistematis. Praktik terbaik di lapangan menunjukkan bahwa fokus pada sebagian kecil ‘near miss’ dengan potensi dampak besar—seperti kebakaran, kelistrikan, kegagalan ‘antistatic’, atau paparan solvent—jauh lebih efektif daripada sekadar mengejar banyaknya laporan.

Pendekatan ini menjadi sangat relevan ketika dikaitkan dengan risiko kebakaran di lingkungan industri seperti printing dan laminasi. Banyak kebakaran tidak diawali oleh ledakan besar, tetapi oleh rangkaian kejadian kecil: panel panas, kabel terkelupas, sambungan tidak standar, bau solvent, grounding yang buruk, atau kegagalan pengendalian ‘antistatic’. Secara matematis, jumlah temuan ini mungkin tampak kecil jika dibagi dalam rasio statistik. Namun kebakaran adalah risiko frekuensi rendah dengan dampak sangat tinggi—satu kejadian saja cukup untuk menghentikan produksi, merumahkan karyawan, dan mengguncang keberlanjutan bisnis. Karena itu, keselamatan tidak lagi berhenti pada perilaku, tetapi menelusuri kondisi dan sistem yang membentuknya.

Di titik inilah safety berubah dari sekadar urusan benar atau salah menjadi ruang belajar: tempat organisasi bertanya apakah sistem yang dibangun benar-benar membantu manusia bekerja dengan aman. Dari sinilah kita mulai berpindah—dari menyalahkan ke membenahi, dari reaktif ke preventif, dan dari aturan ke akal sehat yang melindungi.

Membaca Pola Risiko ala Heinrich & Bird

“Kalau di area kerja kita tidak ada kecelakaan berat, apakah itu berarti sistem kita sudah aman?”
Bagaimana? Iya?

Misalkan selama puluhan tahun, praktisi keselamatan menggunakan rasio sederhana untuk memahami pola kecelakaan. Salah satunya dikenal sebagai rasio Heinrich (1 : 29 : 300). Maknanya, untuk setiap satu cedera berat, biasanya ada puluhan cedera ringan dan ratusan kejadian tanpa cedera atau ‘near miss’.

- Data: dalam satu pabrik tercatat 900 ‘near miss’ dalam satu periode.
- Pertanyaan ke peserta:
- “Kalau kita pakai rasio Heinrich, kira-kira ada berapa potensi cedera berat?”

Maka,

- $900 \div 300 = 3$ cedera berat (estimasi)
- $900 \times (29/300) \approx 87$ cedera ringan

“Angka ini bukan ramalan. Ini alarm. 900 ‘near miss’ artinya sistem sedang memberi peringatan keras.”

Di kasus berbeda misalnya:

- Data: 1.200 ‘near miss’
- Hasil estimasi bersama:
 - Serius/disabling: $1.200 \div 600 = 2$
 - Kerusakan properti: $1.200 \times 0,05 = 60$

- Cedera ringan: $1.200 \times 0,0167 \approx 20$

“Sebelum orang cedera, sistem biasanya sudah rusak lebih dulu.”

Ini simulasi Studi kasus berikutnya:

Rata-rata ‘near miss’ per bulan = 200 kasus

“Apakah realistis menginvestigasi semuanya secara mendalam?”

Jadi,

- Keputusan: investigasi 20% ‘near miss’ berisiko tinggi
- Perhitungan: $200 \times 20\% = 40$ kasus per bulan
- potensi kebakaran
- kelistrikan
- kegagalan ‘antistatic’
- solvent dan bahan mudah terbakar

Bukan sekadar kejadian kecil tanpa dampak serius.

Misalkan di kasus lain:

- Dari 40 kasus → ditemukan 120 tindakan perbaikan
- Target organisasi: 85% selesai ≤ 30 hari

Maka,

- $120 \times 85\% = 102$ tindakan ditutup tepat waktu

“Program ‘safety’ bukan soal berapa banyak laporan, tetapi berapa banyak risiko yang benar-benar ditutup.”

Sekarang, mari kita bahas lebih lanjut untuk contoh pada Risiko Kebakaran.

Misal ini simulasi 3 bulan:

- 45 ‘near miss’ Listrik (panel panas, kabel terkelupas, sambungan tidak standar)
- 30 ‘near miss’ proses (bau solvent, grounding buruk, kegagalan ‘antistatic’)

Total = 75 ‘high potential near miss’

Hitung cepat ala Bird = $75 \div 600 \approx 0,125$ kejadian serius
“Kalau angkanya kecil, apakah risikonya kecil?” Di sinilah Jebakan statistik dijelaskan.

“Kebakaran adalah risiko frekuensi rendah tapi dampaknya sangat besar. Satu kejadian saja bisa menghentikan bisnis berbulan-bulan.”

Membaca Angka Kecil untuk Mencegah Kecelakaan Besar

Jika kita jujur pada perjalanan ini, teori Domino Heinrich atau pun Frank Bird ‘Pyramid Safety’; telah memberi kita bahasa awal untuk memahami kecelakaan. Ia membantu kita keluar dari anggapan bahwa semua insiden adalah nasib buruk. Ia mengajarkan bahwa ada sebab, ada pola, dan ada peluang untuk mencegah.

Namun di sinilah kedewasaan berpikir dibutuhkan. Teori adalah peta, bukan wilayah. Ia menunjukkan arah, tetapi tidak mengalami kompleksitas lapangan. Ketika peta diperlakukan sebagai kebenaran mutlak, kita berisiko berhenti bertanya. Dan saat pertanyaan berhenti, pembelajaran ikut berhenti.

Menghormati Heinrich berarti berani melampauinya. Bukan dengan menolak, tetapi dengan memperluas. Tidak lagi hanya melihat apa yang dilakukan orang, melainkan mengapa tindakan itu terasa masuk akal pada saat itu. Tidak lagi berhenti pada perilaku, tetapi menelusuri kondisi yang membentuknya.

Di titik ini, ‘safety’ tidak lagi sekadar urusan benar atau salah. Ia menjadi ruang belajar.

Tempat organisasi bertanya pada dirinya sendiri: apakah sistem yang kita bangun benar-benar membantu manusia bekerja dengan aman?

Ketika kita mulai bertanya seperti ini, kita sedang berpindah dari menilai ke memahami. Dari reaktif ke preventif. Dari menyalahkan ke membenahi.

Dan di situlah keselamatan mulai tumbuh—bukan sebagai aturan yang menekan, tetapi sebagai akal sehat yang melindungi.

*Teori memberi kerangka. Sistem memberi konteks.
Kepemimpinan memberi arah.*

Bab berikutnya akan membawa kita lebih dalam ke satu pertanyaan penting: jika perilaku manusia dipengaruhi oleh sistem, seperti apa sistem kerja yang justru mendorong orang mengambil risiko tanpa sadar?

Di sanalah kita akan mulai membedah desain kerja, tekanan target, dan keputusan-keputusan kecil yang sering tidak kita sadari—namun berdampak besar pada keselamatan.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 4

Ketika Kebiasaan Mengalahkan Kewaspadaan





Menyalahkan mungkin terasa lega,
tapi *jarang menyelesaikan masalah.*



Orangnya Sama, Kenapa Celaknya Terulang?

Berkaca pada pengalaman pendampingan beberapa klien, di tempat kerja, ada satu kebiasaan yang terasa “normal”—padahal diam-diam berbahaya. Setiap kali ada insiden, kita mencari orangnya. Kita cari siapa yang terakhir pegang alat. Siapa yang terakhir lewat jalur itu. Siapa yang terakhir memutuskan. Lalu kita menulis satu kalimat yang terdengar rapi: “kurang hati-hati.” Seolah masalah selesai.

Padahal di waktu berbeda, kejadian serupa bisa muncul lagi. Dengan orang yang sama. Dengan niat yang sama. Dengan wajah yang sama—yang juga sama-sama ingin pulang selamat.

Pada titik ini, kita perlu jujur: kalau orangnya sama, niatnya sama, tapi celaknya terulang... mungkin masalahnya tidak tinggal di orangnya. Bab ini mengajak kita melakukan satu perubahan cara pandang yang sederhana, tetapi menantang: melihat manusia sebagai bagian dari sistem, bukan sebagai sumber masalah utama.

Orang Baik Bisa Bekerja Tidak Aman

Ada mitos yang sering hidup diam-diam dalam budaya kerja: orang yang peduli ‘safety’ pasti bekerja aman. Orang yang berpengalaman pasti lebih aman. Orang yang “baik” pasti lebih patuh. Logikanya terasa masuk akal. Tetapi kenyataan di lapangan sering membantahnya.

Saya pernah melihat pekerja yang sangat berpengalaman—yang justru jadi rujukan orang lain—tetap mengalami insiden.

Bukan karena ia tidak tahu. Bukan karena ia ingin nekat. Tetapi karena situasinya tidak selalu memberi ruang untuk memilih cara yang aman.

Niat baik itu nyata. Banyak pekerja memang peduli. Mereka tidak ingin merusak tubuhnya sendiri. Mereka tidak ingin membuat keluarganya cemas. Mereka juga tidak ingin teman kerjanya celaka. Namun niat baik sering bertabrakan dengan kenyataan kerja: tekanan waktu, target, kelelahan, kebiasaan yang sudah terbentuk lama, dan kondisi kerja yang kadang tidak bersahabat.

Dan yang paling menarik: orang yang sama bisa bekerja sangat aman di satu tempat, tetapi terlihat “sembro” di tempat lain. Kalau perilaku bisa berubah hanya karena tempatnya berubah, berarti ada sesuatu di sekitar manusia yang ikut membentuk keputusan.

Perilaku tidak berdiri sendiri. Ia lahir dari konteks. Dari desain kerja. Dari budaya yang dianggap normal. Dari sistem yang kadang—tanpa sadar—mendorong orang mengambil jalan tercepat.

Orang baik tidak otomatis bekerja aman. Mereka bekerja sesuai kondisi yang dihadapinya.

Refleksi untuk Kita

1. Pernahkah kita melihat orang yang sebenarnya peduli tetap mengambil risiko? Dalam situasi apa?
2. Bagian mana dari pekerjaan kita yang paling sering “mendesak” orang untuk memilih cepat dibanding aman?
3. Apakah kita menilai orang dari perilakunya saja, atau juga dari kondisi yang membentuk perilaku itu?

Coba Lakukan Ini

- Amati satu pekerjaan rutin: di titik mana orang paling sering “terpaksa” memilih jalan pintas?
- Tanyakan ke tim: kapan kita paling mudah lengah—saat lelah, saat dikejar target, atau saat pekerjaan terasa terlalu biasa?
- Catat satu hal kecil yang bisa membuat pilihan aman jadi lebih mudah dilakukan.

Inti Pembelajaran

- Orang berpengalaman pun bisa mengalami insiden.
- Niat baik tidak selalu cukup melawan tekanan kerja.
- Kondisi kerja ikut membentuk perilaku.



‘Unsafe Act’ Itu Gejala

Dalam dunia ‘safety’, ‘unsafe act’ sering menjadi sorotan utama karena ia mudah terlihat. Kita bisa menunjuknya. Kita bisa menuliskannya. Kita bisa menegurnya. Dan kadang, karena ia begitu jelas, kita tergoda menjadikannya akhir dari cerita.

Padahal, ‘unsafe act’ sering lebih mirip demam pada tubuh. Ia terlihat, tetapi bukan penyakitnya. Ia adalah sinyal bahwa ada sesuatu yang tidak beres di baliknya.

Ketika seseorang melepas APD, misalnya, kita bisa cepat berkata, “itu salah.” Tetapi pertanyaan yang lebih berguna adalah: kenapa tindakan itu terasa masuk akal baginya saat itu? Apakah APD-nya mengganggu gerak? Apakah panasnya membuat napas sesak?

Apakah pekerjaan harus selesai cepat? Apakah ada tekanan sosial, “yang lain juga begitu”? Apakah alat bantu yang seharusnya ada ternyata tidak tersedia?

Jika kita hanya menghentikan gejalanya, kita mungkin bisa menenangkan keadaan sementara. Tetapi akar masalah bisa tetap hidup—dan suatu hari muncul lagi dalam bentuk lain. Hari ini ‘unsafe act’ A, besok ‘unsafe act’ B. Orangnya sama, pola risikonya sama, hanya bentuknya berganti.

Bukan berarti ‘unsafe act’ tidak penting. Ia penting. Ia perlu dicatat. Tetapi ia tidak boleh menjadi titik berhenti analisis. Ia seharusnya menjadi pintu masuk untuk melihat sesuatu yang lebih dalam.

Menghentikan gejala tidak sama dengan menyembuhkan masalah.

Refleksi untuk Kita

1. ‘Unsafe act’ apa yang paling sering kita temui—dan apakah kita sudah benar-benar memahami penyebabnya?
2. Dalam situasi apa tindakan tidak aman terasa “wajar” bagi orang yang melakukannya?
3. Apakah kita lebih sering mengoreksi perilaku, atau memperbaiki kondisi yang mendorong perilaku itu?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu ‘unsafe act’ yang sering muncul, lalu ajukan pertanyaan: apa yang membuatnya masuk akal di lapangan?
- Diskusikan tanpa menyalahkan: “kalau kita berada di posisinya, apa yang akan kita lakukan?”

Catat satu perubahan kondisi kerja yang bisa mengurangi peluang tindakan itu terjadi.

Inti Pembelajaran

- ‘Unsafe act’ adalah sinyal, bukan akar masalah.
- Gejala bisa berganti bentuk jika sistem tidak berubah.
- Analisis yang baik menelusuri alasan di balik tindakan.



‘Safe Condition’ Lebih Kuat dari ‘Safe Behavior’

Selama bertahun-tahun, banyak upaya ‘safety’ bertumpu pada perilaku. Kita diminta lebih disiplin. Lebih hati-hati. Lebih patuh. Semua itu penting. Tetapi ada satu keterbatasan yang jarang kita akui dengan jujur: perilaku manusia tidak selalu konsisten.

Safe behavior sangat bergantung pada kondisi internal manusia —konsentrasi, ingatan, energi, emosi. Semua itu bisa turun. Orang bisa lelah. Bisa terburu-buru. Bisa terdistraksi. Bisa salah menilai. Dan itu manusiawi.

Di sisi lain, safe condition bekerja dengan cara yang berbeda. Ia tetap melindungi bahkan ketika manusia tidak berada dalam kondisi terbaiknya. Desain kerja yang aman tidak menuntut orang selalu waspada; ia mengurangi peluang salah sejak awal. Rancangan itu membuat cara aman menjadi cara paling mudah —bahkan satu-satunya cara.

Itulah sebabnya pagar sering lebih efektif daripada papan peringatan. Alur kerja yang jelas sering lebih kuat daripada instruksi lisan.

Penataan yang baik sering lebih ampuh daripada pengawasan ketat. Bukan karena manusia malas, tetapi karena sistem yang baik mengambil alih sebagian beban kewaspadaan.

Di sinilah sistem mulai “berbicara”. Ia menyampaikan pesan tanpa kata: begini cara kerja yang benar. Dan ketika pesan itu konsisten, perilaku aman akan mengikuti—bukan karena dipaksa, tetapi karena memang masuk akal.

Kondisi yang aman melindungi manusia bahkan ketika manusia tidak dalam kondisi terbaiknya.

Refleksi untuk Kita

1. Di pekerjaan kita, bagian mana yang paling bergantung pada kewaspadaan individu?
2. Apakah ada cara untuk mengubah desain kerja agar pilihan aman menjadi pilihan termudah?
3. Berapa banyak aturan yang sebenarnya bisa digantikan oleh perbaikan kondisi?

Coba Lakukan Ini

- Identifikasi satu titik kerja yang sering membutuhkan “ingat-ingat” atau “awas-awa s”.
- Tanyakan: perubahan kondisi apa yang bisa mengurangi ketergantungan pada ingatan manusia?
- Uji satu perbaikan kecil pada tata letak, alat, atau alur—lalu amati dampaknya.

Inti Pembelajaran

- Safe behavior bergantung pada kondisi manusia.
- Safe condition mengurangi peluang salah sejak awal.
- Sistem yang baik meringankan beban kewaspadaan.



Sistem Buruk Memaksa Orang Mengambil Risiko

Banyak risiko diambil bukan karena orang ingin nekat, tetapi karena pekerjaan harus jalan. Target harus tercapai. Waktu terus berjalan. Dan sering kali, pilihan aman tidak tersedia—atau terasa terlalu mahal untuk dipilih.

Di kondisi seperti ini, sistem secara tidak langsung memaksa orang membuat kompromi. Memilih antara aman dan selesai. Antara mengikuti prosedur dan mengejar output. Ketika hasil lebih dihargai daripada cara, risiko pelan-pelan menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari.

Tidak ada yang bangga mengambil risiko. Tetapi ketika sistem tidak memberi ruang aman, risiko terasa wajar. “Yang penting selesai.” “Dari dulu juga begitu.” “Tidak ada pilihan lain.” Kalimat-kalimat ini muncul bukan dari niat buruk, melainkan dari desain kerja yang memojokkan.

Kejujuran di titik ini penting. Jika sistem memaksa orang mengambil risiko, maka sistemlah yang perlu diubah. Menyuruh orang lebih hati-hati tidak akan cukup. Menambah pelatihan tidak selalu menjawab. Selama pilihan aman tetap sulit diakses, perilaku aman akan terus kalah oleh realitas kerja.

Mengubah sistem memang tidak instan. Ia butuh keberanian untuk mengakui bahwa cara lama mungkin tidak lagi relevan. Ia butuh kemauan untuk menata ulang target, alur, dan prioritas. Tetapi hanya di sinilah keselamatan bisa benar-benar bertahan.

Saat risiko terasa wajar, itu tanda sistem perlu diperbaiki.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam pekerjaan kita, kapan orang paling sering “terpaksa” mengambil risiko?
2. Pilihan aman apa yang sebenarnya tidak tersedia atau terlalu sulit dilakukan?
3. Pesan apa yang lebih kuat di organisasi kita: hasil atau cara?

Coba Lakukan Ini

- Petakan satu proses kerja dan tandai titik dilema “aman vs cepat”.
- Diskusikan dengan tim: perubahan sistem apa yang paling realistis untuk mengurangi dilema itu?
- Libatkan pekerja lini—mereka paling tahu di mana sistem memojokkan.

Inti Pembelajaran

- Banyak risiko diambil karena sistem tidak memberi pilihan aman.
- Menghargai hasil tanpa cara mendorong kompromi keselamatan.
- Perubahan sistem adalah kunci pencegahan jangka panjang.

Jika orangnya sama, niatnya sama, tetapi celaknya terulang, maka kita perlu berhenti menyalahkan manusia. Ada kondisi. Ada sistem. Ada desain kerja yang membentuk pilihan-pilihan sehari-hari.

Dari bab ini, kita sampai pada satu kesadaran penting: keselamatan tidak bisa bertumpu pada niat baik dan perilaku saja. Ia perlu ditopang oleh sistem yang masuk akal—yang membantu manusia bekerja aman, bahkan ketika tekanan datang.

Di bab berikutnya, kita akan mulai membedah bagaimana sistem, target, dan desain kerja secara halus membentuk risiko—sering tanpa kita sadari.



Annual Meeting 2025 | SALES PRO & SERVICE EXCELLENCE
PT. Mitra Dinamis Yang Utama (PJK3 Midiatama Academy)



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 5

Sistem yang Baik Membuat Orang Aman





Sample only for ISBN

**Perilaku
adalah hasil
dari sistem
yang kita rancang.**

Dari Ledakan ke Pembelajaran Sistemik

Didirikan pada tahun 1802 oleh **'Éleuthère Irénée du Pont'**, DuPont memulai perjalanannya sebagai produsen mesiu di Amerika Serikat. Pada awal abad ke-19, industri bahan peledak merupakan tulang punggung pertambangan, konstruksi, dan militer—sekaligus salah satu bisnis paling berbahaya pada masanya. Di sepanjang Sungai Brandywine, Delaware, pabrik-pabrik mesiu DuPont berulang kali mengalami ledakan fatal. Catatan sejarah menunjukkan bahwa pada paruh pertama abad ke-19, kecelakaan kerja merenggut banyak nyawa pekerja, bahkan termasuk anggota keluarga pendiri sendiri. Pada masa itu, keselamatan belum dipahami sebagai sebuah sistem; kecelakaan dipandang sebagai risiko pekerjaan yang nyaris tak terelakkan.

Memasuki akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20, tekanan mulai terasa semakin besar. Skala produksi meningkat, kompleksitas operasi bertambah, dan biaya sosial akibat kecelakaan menjadi terlalu mahal untuk diabaikan. Sekitar tahun 1900–1910, DuPont mulai melakukan perubahan mendasar. Standar kerja diperketat, prosedur operasi mulai didokumentasikan secara sistematis, dan disiplin kerja harian ditegakkan sebagai bagian dari rutinitas. Yang paling penting, investigasi kecelakaan tidak lagi berhenti pada pertanyaan siapa yang salah, tetapi bergeser ke pertanyaan yang lebih mendasar: mengapa sistem memungkinkan kesalahan itu terjadi. Pergeseran ini menandai langkah besar dari pendekatan reaktif menuju pembelajaran sistemik—sesuatu yang pada masanya tergolong sangat maju.

Transformasi tersebut semakin matang pada dekade 1920–1930-an.

DuPont mulai membangun pendekatan keselamatan yang terstruktur dan konsisten di seluruh organisasinya. Pengendalian kondisi kerja, perhatian terhadap perilaku manusia, serta peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang aman mulai dipadukan dalam satu kerangka yang utuh. Keselamatan tidak lagi diperlakukan sebagai kepatuhan individual semata, melainkan sebagai bagian dari desain kerja dan manajemen operasi. Dampaknya nyata: tingkat kecelakaan menurun signifikan dibandingkan industri sejenis. DuPont membuktikan bahwa perilaku aman tidak lahir karena pekerja “lebih patuh”, melainkan karena sistem kerja membantu mereka mengambil keputusan yang aman, bahkan dalam kondisi tidak ideal.

Memasuki pertengahan abad ke-20, DuPont tidak lagi dikenal hanya sebagai perusahaan kimia dan bahan peledak, tetapi juga sebagai rujukan global dalam manajemen keselamatan. Pengalaman panjangnya—yang dibayar mahal dengan kegagalan dan korban jiwa—melahirkan filosofi yang kemudian diadopsi lintas industri: keselamatan berbasis sistem, fokus pada pencegahan di level bawah, serta pemahaman bahwa kecelakaan besar adalah puncak dari akumulasi kejadian kecil yang dibiarkan.

Dari sinilah DuPont menjadi kontributor dunia ‘safety’ yang melegenda. Bukan karena kampanye atau slogan, melainkan karena satu pelajaran mendasar yang terus relevan hingga hari ini: jika sistem tidak dirancang untuk melindungi manusia, maka disiplin dan niat baik saja tidak akan pernah cukup. Perilaku adalah hasil dari sistem yang kita rancang—dan sistem yang baik akan membuat orang aman, bahkan ketika manusia tidak sempurna.



‘Safety’ itu Sistem dan itu Masuk Akal

Ada satu ironi yang sering membuat kita terdiam lama di dunia ‘safety’.

Banyak kecelakaan justru terjadi bukan pada operator baru, bukan pada orang yang “tidak tahu apa-apa”. Sebaliknya, proporsi yang cukup besar—bahkan bisa lebih dari sepertiga—datang dari pekerja yang senior, berpengalaman, dan sudah lama di tempat itu.

Fakta ini sering terasa tidak masuk akal.

- “Mereka kan sudah tahu.”
- “Mereka kan sudah biasa.”
- “Mereka kan paling paham mesinnya.”

Justru di situlah persoalannya.

Orang yang lama bekerja biasanya paling tahu cara sistem berjalan—termasuk cara mem-‘bypass’-nya. Mereka tahu sensor mana yang bisa dimatikan. Mereka tahu urutan mana yang bisa dipersingkat. Mereka tahu celah di mana pekerjaan bisa “dipermudah” tanpa langsung terlihat berbahaya.

Alasannya pun terdengar sangat manusiawi:

- “Dari dulu juga begini, aman-aman saja.”
- “Kalau pakai cara prosedur, kerjaan lama.”
- “Laporan ribet, nanti malah disuruh ini-itu.”
- “Target harus jalan.”
- “Ah, pimpinan juga tidak ada di sini.”

Bahkan ada kalimat yang lebih jujur, meski pahit:
“Safety itu teori. Di lapangan beda.”

Kalimat-kalimat ini bukan muncul dari orang ceroboh.

Kalimat-kalimat tadi muncul dari orang yang hidup di dalam sistem itu setiap hari. Dari orang yang tahu tekanan target. Dari orang yang paham skema insentif. Dari orang yang tahu bahwa hasil sering dihargai lebih tinggi daripada cara.

Di titik ini, menyalahkan individu menjadi terasa tidak adil—dan tidak efektif.

Karena kalau orang yang sama bisa bekerja aman di satu kondisi, tetapi memilih jalan berisiko di kondisi lain, maka pertanyaan kita seharusnya bergeser. Bukan lagi “kenapa orangnya bandel?”, tetapi “kenapa sistem memberi ruang untuk itu?”



Sistem Bukan Dokumen, tetapi Cara Kerja

Pada banyak organisasi bisnis, kata sistem sering diasosiasikan dengan dokumen. SOP lengkap. Prosedur rapi. ‘Flowchart’ indah. Audit lolos. Di atas kertas, semuanya terlihat aman. Tetapi mari kita jujur: dokumen tidak bekerja—manusia yang bekerja.

Dan manusia selalu bekerja di dalam tekanan nyata:

- target harian,
- insentif bulanan,
- waktu yang sempit,
- ekspektasi atasan,
- dan budaya “yang penting jalan”.

Di sinilah sistem yang sesungguhnya terbentuk.

Bukan di rak dokumen.

Bukan di folder server.

Tetapi di keputusan-keputusan kecil yang diambil setiap hari.

Jika prosedur aman hanya bisa dijalankan saat pekerjaan longgar, maka ia bukan sistem—ia hanya teori. Jika cara aman selalu kalah oleh cara cepat, maka sistem yang hidup adalah sistem kejar hasil, bukan sistem keselamatan.

Inilah mengapa operator senior sering celaka.

Bukan karena mereka tidak tahu risiko, tetapi karena mereka terbiasa hidup di sistem yang diam-diam mengajarkan: “asal target tercapai, cara bisa dinegosiasikan.”

Dan ketika seseorang berkata:

“Keselamatan kerja itu tanggung jawab kami. ‘Safety officer’ cuma cari panggung.”
Itu bukan sekadar resistensi.

Itu sinyal keras bahwa sistem belum selaras antara:

- target,
- insentif,
- pengakuan,
- dan keselamatan.

‘Safety’ tidak bisa berdiri sendiri.

Keselamatan kerja harus sejalan dengan cara organisasi menghargai kerja.

Sistem yang sebenarnya adalah apa yang terjadi saat tidak ada auditor, dan target tetap harus tercapai.

Refleksi untuk Kita

1. Di tempat kita bekerja, perilaku tidak aman apa yang justru dilakukan oleh orang paling berpengalaman?

2. Celah sistem apa yang memungkinkan ‘by-pass’ menjadi hal biasa?
3. Pesan apa yang lebih kuat: “kerja aman” atau “target harus tercapai”?

Coba Lakukan Ini

- Amati satu praktik kerja yang sering “dibiarkan” karena dianggap sudah biasa.
- Tanyakan dengan jujur: jika operator baru melakukan ini, apakah reaksinya sama?
- Diskusikan dengan tim: bagian mana dari sistem target atau insentif yang tanpa sadar mendorong kompromi keselamatan?

Inti Pembelajaran

- Kecelakaan tidak jarang melibatkan pekerja senior.
- Pengalaman bisa membuka jalan aman, tapi juga membuka celah risiko.
- Sistem yang membiarkan ‘by-pass’ akan mendorong orang baik mengambil risiko.



Sistem yang Baik Mengantisipasi Lupa dan Lelah

Ada satu perdebatan lama yang hampir selalu muncul—baik di ruang rapat maupun di lantai produksi: QUALITY atau SAFETY—mana yang lebih penting?

Banyak orang menjawab cepat: quality. Alasannya masuk akal. Mutu bisa diukur. Bisa dilihat.

Bisa dilaporkan. Produktivitas pun demikian. Dan jujur saja, saya tidak menyalahkan jawaban itu. Mutu memang penting. Produktivitas juga penting.

Tetapi di titik tertentu, kita perlu berhenti sejenak dan berpikir lebih jernih. Tidak ada mutu yang pantas dibayar dengan keselamatan jiwa dan tubuh manusia. Tidak ada produktivitas yang layak dirayakan jika ia lahir dari rasa takut, cemas, dan bekerja tanpa rasa aman.

Di sinilah posisi saya tegas—bukan emosional, tetapi logis:

SAFETY itu FIRST dan PRIORITY.

Bukan karena ia terdengar mulia di poster, tetapi karena ia adalah fondasi dari mutu dan produktivitas itu sendiri.

Pekerja yang merasa aman, sehat, selamat, dan nyaman akan bekerja dengan fokus yang lebih baik. Mereka lebih konsisten. Lebih peduli pada detail. Lebih berani menjaga kualitas. Dari kondisi inilah mutu terbaik dan produktivitas tertinggi muncul. Bukan sebaliknya.

Masalahnya, banyak sistem kerja masih dibangun dengan asumsi yang keliru: seolah-olah manusia selalu bisa waspada, selalu ingat, selalu kuat, dan selalu fokus. Padahal kita tahu, manusia bisa lupa. Bisa lelah. Bisa jenuh. Bisa kehilangan konsentrasi—terutama saat tekanan target datang bertubi-tubi. Di sinilah peran sistem menjadi krusial.

Sistem yang baik tidak berharap manusia selalu sempurna. Sistem justru dirancang dengan kesadaran bahwa manusia memiliki batas.

Sistem yang matang:

- tidak menggantungkan keselamatan pada ingatan,
- tidak mengandalkan niat baik semata,

- dan tidak menumpuk beban kewaspadaan di pundak individu.

Sebaliknya, sistem yang baik mengantisipasi lupa dan lelah.

- Sistem memberi pengingat alami.
- Sistem menyederhanakan langkah aman.
- Sistem membuat pilihan aman menjadi pilihan yang paling masuk akal—bahkan saat orang sedang tidak dalam kondisi terbaiknya.

Di titik ini, kita mulai melihat hubungan yang jujur antara ‘safety’ dan ‘quality’. Bukan sebagai dua kepentingan yang saling bersaing, tetapi sebagai satu kesatuan.

Sistem yang aman adalah sistem yang membantu orang bekerja dengan tenang.

Dan kerja yang tenang adalah prasyarat mutu yang stabil.

Kerugian terbesar dari kecelakaan sering kali tidak tercatat di laporan keuangan.

- Ada moral yang runtuh.
- Ada rasa takut yang tertinggal.
- Ada konsentrasi yang hilang.
- Ada kepercayaan yang retak.

Semua itu berdampak langsung pada kualitas kerja—meski tidak pernah muncul sebagai angka di dashboard.

Maka ketika kita berbicara tentang total quality management system, pertanyaan dasarnya bukan lagi seberapa ketat target kita, melainkan:

apakah sistem ini dibangun di atas rasa aman, atau di atas tekanan?

Bab ini mengajak kita bergeser dari kebiasaan lama—mengandalkan manusia—menuju pendekatan yang lebih dewasa dan masuk akal: membangun sistem yang membantu manusia bekerja aman, bahkan ketika mereka lelah dan lupa.

Sistem yang baik tidak menuntut manusia sempurna. Sistem melindungi manusia apa adanya.



Jangan Mengandalkan Ingatan Manusia

Lebih banyak kecelakaan diawali dengan kalimat yang terdengar sederhana—dan selalu terlambat:

- “Harusnya tadi ingat.”
- “Sudah tahu kok, cuma kelupaan.”
- “Biasanya juga aman.”

Kalimat-kalimat ini bukan pembelaan. Ia adalah pengakuan jujur tentang cara manusia bekerja. Ingatan kita tidak selalu setia. Ia dipengaruhi lelah, tekanan waktu, distraksi, dan rutinitas yang berulang. Mengandalkan ingatan berarti meletakkan keselamatan di titik paling rapuh dari sistem.

Di lapangan, saya sering melihat beban ‘ingat’ menumpuk di pundak individu. Ingat urutan. Ingat pengecekan. Ingat batas aman. Ingat prosedur. Semakin sibuk pekerjaannya, semakin panjang daftar yang harus diingat. Dan di saat yang sama, kita berharap tidak ada yang terlewat.

Harapan itu terlalu mahal.



Sistem yang matang tidak dibangun di atas ingatan, tapi dibangun di atas rancangan.

Rancangan yang baik membuat kesalahan:

- sulit terjadi, atau
- berdampak kecil jika terjadi.

Di sinilah fokus 'safety' bergeser dari mengingat ke merancang. Bukan lagi menuntut orang menghafal langkah aman, tetapi membuat langkah aman menjadi bagian alami dari alur kerja.

Urutan kerja yang jelas lebih aman daripada instruksi lisan. Petunjuk visual lebih kuat daripada hafalan. Pilihan yang dibatasi lebih efektif daripada peringatan panjang.

Ini bukan merendahkan kemampuan manusia. Justru sebaliknya —ini adalah penghormatan pada keterbatasan manusia. Kita tidak menunggu orang lupa untuk kemudian menegur. Kita merancang sistem agar lupa tidak menjadi bencana.



Saat desain kerja membantu, orang tidak perlu menjadi pahlawan untuk bekerja aman. Mereka cukup mengikuti alur yang sudah dipikirkan dengan baik. Dan ketika alur itu konsisten, tekanan berkurang. Konsentrasi terjaga. Mutu pun ikut stabil.

Ingatan adalah sumber risiko.
Desain kerja adalah perlindungan.

Refleksi untuk Kita

1. Bagian mana dari pekerjaan yang paling sering bergantung pada "ingat ya"?
2. Jika orang lelah atau terburu-buru, langkah mana yang paling rawan terlewat?
3. Apa yang bisa kita ubah agar cara aman tidak bergantung pada hafalan?

Coba Lakukan Ini

- Identifikasi satu proses yang mengandalkan ingatan, lalu cari satu bantuan visual sederhana.

- Susun ulang urutan kerja agar langkah aman terjadi lebih awal, bukan belakangan.
- Uji: apakah orang baru bisa mengikuti alur tanpa penjelasan panjang?

Inti Pembelajaran

- Mengandalkan ingatan meningkatkan risiko.
- Sistem yang baik mengurangi ketergantungan pada hafalan.
- Desain kerja yang jelas melindungi manusia saat lelah dan lupa.



Desain Kerja yang Aman Mengurangi Drama 'Safety'

Banyak tempat kerja menjalani keselamatan dengan suasana tegang. Peringatan diteriakkan, teguran diulang, poster ditambah, aturan diperketat, dan pengawasan diperbanyak. Namun pelanggaran tetap muncul. Drama safety pun lahir—ramai, emosional, dan melelahkan. Jika kita cermati lebih dalam, masalahnya jarang berhenti pada orang. Ia hampir selalu berawal dari desain kerja yang tidak membantu manusia bekerja dengan aman.

Kerangka pada gambar terlampir menunjukkan hal ini dengan jelas. Di puncak terdapat manajemen dan kontrol—tempat keputusan desain kerja dibuat. Dari sanalah lahir kegagalan manusia yang sering diberi label knowledge, attitude, fitness, ability. Namun kegagalan ini tidak berdiri sendiri.

Kegagalan diizinkan atau dipicu oleh dua hal utama: tindakan tidak aman dan kondisi mekanis/fisik yang tidak aman. Ketika mesin tidak terlindungi dengan baik, area kerja sempit dan licin, penerangan kurang, ventilasi buruk, atau tata letak memaksa orang mengambil posisi berisiko, maka tindakan tidak aman menjadi konsekuensi logis—bukan semata pilihan pribadi.



Di sinilah banyak organisasi terjebak. Angka-angka lama sering menyorot dominasi tindakan tidak aman (misalnya 88%), lalu berhenti pada kesimpulan bahwa masalahnya ada pada perilaku. Padahal gambar tersebut juga menegaskan adanya kontribusi kondisi kerja dan, lebih hulu lagi, keputusan manajemen. Ketika prosedur tidak realistis, alat tidak mendukung, dan pilihan aman lebih sulit daripada pilihan cepat, kita menuntut disiplin tinggi dari manusia tanpa memberi sistem yang layak. Ini seperti meminta orang tidak terpeleset di lantai licin tanpa pernah memperbaiki lantainya.

Desain kerja yang baik mengubah semuanya.

Rancangan tempat kerja membuat cara aman menjadi cara termudah, mengurangi konflik antara target dan keselamatan, serta menurunkan ketergantungan pada teriakan dan pengawasan ketat. Saat sistem bekerja, keselamatan menjadi tenang—mengalir tanpa drama. Bukan karena orangnya sempurna, tetapi karena desainnya membantu. Inilah momen ketika safety berubah dari beban menjadi kebiasaan, dari kewajiban menjadi akal sehat. Organisasi yang tampak tenang soal keselamatan bukanlah organisasi yang santai, melainkan yang serius di awal: serius merancang kerja, menutup celah risiko, dan memastikan sistem melindungi manusia. Safety yang baik tidak ribut—karena sistemnya sudah bekerja.

Memang ada tempat kerja yang setiap hari terasa tegang soal 'safety'.

Teriakan peringatan terus-menerus. Teguran muncul berulang. Poster diperbanyak. Aturan ditambah. Pengawasan diperketat. Dan tetap saja, pelanggaran muncul lagi.

Di tempat seperti ini, 'safety' sering terasa seperti drama—ramai, emosional, melelahkan.

Padahal, safety yang matang justru terasa sebaliknya. Ia tenang. Mengalir. Tidak ribut. Bukan karena orangnya sempurna, tetapi karena desain kerjanya membantu.

Banyak "drama safety" lahir bukan karena orang tidak peduli, melainkan karena sistem rapuh. Prosedur tidak realistis. Pilihan aman sulit dilakukan. Cara cepat selalu lebih menggoda daripada cara benar.

Dalam kondisi seperti itu, kita menuntut disiplin tinggi dari manusia, tetapi memberikan alat dan desain kerja yang tidak mendukung. Ini seperti meminta orang tidak terpeleset di lantai licin tanpa memperbaiki lantainya.

Desain kerja yang baik mengurangi kebutuhan untuk terus-menerus mengingatkan.

- Rancangan yang membuat cara aman menjadi cara termudah.
- Rancangan yang mengurangi konflik antara target dan keselamatan.
- Rancangan yang menurunkan ketergantungan pada pengawasan ketat.
-

Saat sistem bekerja, kita tidak perlu teriak. Tidak perlu marah.

Tidak perlu mengancam.

Orang bekerja aman karena itu adalah tujuan yang paling masuk akal di dalam sistem yang ada.

Inilah momen ketika ‘safety’ berubah dari beban menjadi kebiasaan. Dari kewajiban menjadi akal sehat. Dari sesuatu yang harus dijaga terus-menerus menjadi sesuatu yang terasa wajar dilakukan.

Pada banyak organisasi yang saya temui, tenang soal ‘safety’, bukan karena mereka santai. Justru karena mereka serius di awal—serius merancang kerja. Serius menutup celah risiko. Serius memastikan sistem membantu manusia, bukan memerangkapnya.

Safety yang baik tidak ribut, karena sistemnya sudah bekerja.

Refleksi untuk Kita

1. Bagian mana dari pekerjaan kita yang paling sering memicu “drama safety”?
2. Apakah cara aman di tempat kita lebih sulit daripada cara cepat?
3. Jika aturan dilepas, apakah desain kerja tetap melindungi manusia?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu pekerjaan yang sering menimbulkan konflik antara aman dan cepat.
- Tanyakan: perubahan desain apa yang bisa membuat cara aman jadi lebih mudah?
- Kurangi satu aturan, tetapi perbaiki satu kondisi kerja.

Inti Pembelajaran

- Drama ‘safety’ sering menandakan desain kerja yang lemah.
- Desain yang baik mengurangi kebutuhan pengawasan berlebihan.
- Sistem yang membantu membuat keselamatan terasa alami.

Dari sini, kita sampai pada satu pemahaman penting: safety yang kuat tidak bergantung pada teriakan, tetapi pada rancangan kerja yang cerdas.

Jika sistem sudah membantu, perilaku aman akan muncul lebih alami.

Di Bab 6, kita akan mulai membedah peran SOP dan praktik kerja—bagaimana ia bisa menjadi alat bantu yang hidup, atau sekadar dokumen yang diabaikan.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 6

Mengapa SOP Dilanggar Tanpa Niat Buruk?





Sample only for ISBN

**Sistem yang sesungguhnya
adalah apa yang terjadi
saat *tidak ada auditor.***

SOP sebagai Kesepahaman Kebajikan

SOP - 'Standard Operation Procedure' itu seharusnya membantu bukan menyusahkan. Sepakat?

Di banyak tempat kerja, kata SOP sering memunculkan reaksi yang sama.

Bukan antusiasme. Bukan rasa aman. Tetapi napas panjang—kadang disertai keluhan pelan.

SOP dipandang sebagai kewajiban administratif. Sebuah dokumen yang harus ada, bukan alat yang ingin dipakai. Ia difotokopi, ditandatangani, lalu disimpan rapi. Secara sistem, semua tampak lengkap. Secara praktik, cerita sering berbeda. Bab ini tidak bertujuan menolak SOP. Justru sebaliknya. Kita akan mengembalikannya ke fungsi awalnya: membantu manusia bekerja aman dan efektif, bukan menyusahkan, apalagi menjauhkan orang dari keselamatan.

Jika Bab 5 membahas sistem sebagai rancangan besar, maka Bab 6 adalah wajah sistem yang paling dekat dengan pekerja—yang disentuh setiap hari, atau justru dihindari setiap hari.

Mungkin sekarang muncul pertanyaan dibenakmu, “mengapa ada banyak perusahaan kelas dunia yang sukses menerapkan program ‘safety’-nya?

Pertanyaan tentang mengapa perusahaan kelas dunia mampu membangun kepatuhan, disiplin, dan komitmen keselamatan yang tinggi sesungguhnya menyentuh pembeda paling mendasar antara organisasi yang sekadar patuh dan organisasi yang benar-benar matang dalam keselamatan.

Pada organisasi kelas dunia, perilaku aman tidak lahir dari tekanan, sanksi, atau pengawasan berlebihan, melainkan dari desain sistem kerja dan kepemimpinan yang konsisten. Mereka berangkat dari asumsi yang sederhana namun manusiawi: pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik dan pulang dengan selamat. Karena itu, aturan, prosedur, dan standar dirancang bukan untuk “mengontrol orang”, melainkan untuk membantu orang berhasil bekerja dengan aman dalam realitas lapangan.

Cara pandang ini terlihat jelas di organisasi seperti Toyota Motor Corporation, Unilever, dan Shell. Di perusahaan-perusahaan ini, standard operating procedure tidak diperlakukan sebagai beban administratif atau kewajiban audit, tetapi sebagai alat kerja yang hidup. SOP disusun dengan bahasa yang dipahami operator, dikembangkan bersama pengguna lapangan, diuji dalam kondisi nyata, dan diperbaiki ketika tidak lagi relevan. Ketika prosedur benar-benar membuat pekerjaan lebih aman, lebih stabil, dan lebih efisien, kepatuhan tidak perlu dipaksakan—orang memilih untuk patuh karena merasakan manfaatnya secara langsung.

Komitmen yang tinggi juga tumbuh karena adanya rasa aman secara psikologis. Perusahaan kelas dunia memberi ruang bagi pekerja untuk berbicara, menghentikan pekerjaan yang tidak aman, dan melaporkan ‘near miss’ tanpa takut disalahkan. Kesalahan tidak diperlakukan sebagai kegagalan personal, tetapi sebagai sinyal bahwa sistem perlu diperbaiki. Dalam konteks ini, disiplin bukanlah ketaatan buta terhadap aturan, melainkan tanggung jawab profesional yang tumbuh dari kepercayaan.

SOP tidak lagi dipersepsikan sebagai sesuatu yang menyebalkan atau menghambat, melainkan sebagai penopang rasa aman bahwa organisasi benar-benar peduli pada keselamatan manusianya.

Di tingkat global, banyak perusahaan menjadikan ISO 45001 sebagai fondasi sistem manajemen, bukan sebagai tujuan akhir. Perusahaan FMCG seperti Nestlé dan Procter & Gamble mengintegrasikan keselamatan dengan operational excellence dan keberlanjutan bisnis. Di sektor berisiko tinggi seperti pertambangan dan energi, perusahaan seperti Rio Tinto dan BHP mengombinasikan ISO 45001 dengan process safety dan critical risk management untuk mengantisipasi kegagalan fatal. Sementara itu, di sektor otomotif dan supply chain, organisasi seperti BMW Group, Maersk, dan DHL menunjukkan bahwa keselamatan yang unggul lahir dari integrasi sistem, disiplin operasional, dan budaya saling peduli.

Pada akhirnya, perusahaan kelas dunia tidak bertanya, “Apakah kita sudah patuh dan tersertifikasi?”, melainkan “Apakah sistem kita benar-benar memodahkan orang untuk bekerja aman?”. Di titik inilah keselamatan menjadi hidup—bukan karena diawasi, bukan karena takut dihukum, tetapi karena ia telah menyatu dengan cara organisasi bekerja setiap hari. Safety tidak lagi terasa sebagai beban, melainkan sebagai bagian alami dari profesionalisme dan martabat kerja manusia.



SOP yang Hidup Tidak Perlu Dibaca Terus

Banyak SOP ditulis dengan sangat lengkap. Setiap langkah dijelaskan. Setiap risiko dicantumkan. Setiap kemungkinan diantisipasi. Niatnya baik. Bahkan sangat baik.

Masalahnya muncul di lapangan.

Pekerjaan tidak berhenti untuk menunggu orang membaca SOP. Mesin tetap berjalan. Target tetap mengejar. Waktu tetap menekan. Dalam kondisi seperti ini, SOP yang harus dibaca berulang-ulang justru kehilangan fungsinya.

SOP yang hidup bekerja dengan cara berbeda.

- SOP terasa di alur kerja.
- SOP menjadi kebiasaan.
- SOP dipraktikkan, bukan dihafalkan.

Di sinilah perbedaan penting muncul.

SOP yang efektif tidak bergantung pada ingatan, tetapi pada latihan. Dibaca bersama. Dicoba langsung. Diulang sampai orang tidak lagi berpikir keras untuk melakukannya dengan aman.

Jika operator harus sering membuka SOP untuk memastikan langkah dasar, itu bukan kesalahan operator. Itu tanda bahwa SOP belum menyatu dengan kerja. Ia masih tinggal di dokumen, belum turun ke kebiasaan.

SOP yang baik diingat karena dipakai, bukan dipakai karena disuruh membaca.

Refleksi untuk Kita

1. SOP mana yang terasa “wajib ada” tetapi jarang dipakai saat bekerja?
2. Apakah SOP tersebut pernah benar-benar dilatihkan di lapangan?
3. Jika pekerja baru masuk hari ini, apakah SOP membantu atau membingungkan?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu SOP kritis, lalu latih langsung di tempat kerja.

- Amati langkah mana yang terasa kaku atau sulit diikuti.
- Sederhanakan agar bisa dilakukan tanpa membuka dokumen.

Inti Pembelajaran

- SOP hidup melalui praktik, bukan hafalan.
- Latihan membuat SOP menyatu dengan kerja.
- SOP yang dipakai tidak perlu dibaca terus.



Kalau SOP Sering Dilanggar, Ada yang Salah

Pelanggaran SOP sering langsung diterjemahkan sebagai masalah disiplin. Orang dianggap bandel, tidak patuh, atau tidak peduli keselamatan. Reaksi yang muncul pun cepat: teguran, sosialisasi ulang, bahkan sanksi.

Padahal, pelanggaran yang berulang jarang terjadi tanpa alasan. Orang jarang sengaja melanggar SOP jika SOP tersebut:

- masuk akal di lapangan,
- membantu menyelesaikan pekerjaan,
- dan pernah dilatihkan dengan baik.

Ketika SOP terus-menerus dilanggar, itu sering kali sinyal bahwa SOP:

- tidak realistis saat tekanan tinggi,
- tidak sesuai kondisi nyata,
- atau justru menghambat pekerjaan.

Di titik ini, pelanggaran bukan musuh. Ia pesan dari lapangan. Pesan bahwa ada jarak antara desain dan kenyataan.

Mengabaikan pesan ini dan hanya menghukum orang akan membuat SOP semakin dijauhi. Sebaliknya, mendengarkan alasan pelanggaran membuka peluang perbaikan yang nyata.

SOP yang sering dilanggar sedang mencoba memberi tahu sesuatu.

Refleksi untuk Kita

1. SOP mana yang paling sering "diakali" di lapangan?
2. Dalam kondisi apa pelanggaran itu terjadi?
3. Apakah kita lebih cepat menghukum atau memahami alasannya?

Coba Lakukan Ini

- Ambil satu SOP yang sering dilanggar dan tanyakan alasannya tanpa menghakimi.
- Uji SOP tersebut di kondisi kerja paling sibuk.
- Revisi langkah yang tidak realistis, lalu latihkan ulang.

Inti Pembelajaran

- Pelanggaran berulang adalah sinyal, bukan sekadar pelanggaran.
- SOP yang tidak membantu akan ditinggalkan.
- Mendengar alasan membuka jalan perbaikan.



SOP Kantor vs Realitas Lapangan

Di banyak perusahaan yang saya temui, SOP lahir di ruang rapat. Dengan waktu cukup. Kondisi ideal. Diskusi tenang. Semua terlihat logis di atas kertas.

Di lapangan, realitasnya berbeda.

- Ruang sempit.
- Waktu terbatas.
- Alat tidak selalu tersedia.
- Gangguan datang bertubi-tubi.

Akibatnya, muncullah “SOP versi lapangan”. Tidak tertulis. Tidak disahkan. Tetapi dipakai setiap hari karena itulah cara yang dianggap paling mungkin. Masalah muncul ketika versi lapangan ini berkembang tanpa pengawasan. Risiko tersembunyi. Jalan pintas menjadi kebiasaan. Dan kecelakaan menemukan celahnya.

Jarak antara SOP kantor dan realita lapangan tidak bisa ditutup dengan perintah. Ia hanya bisa ditutup dengan kolaborasi. SOP harus diuji di tempat kerja yang sesungguhnya—di ‘genba’.

Jika SOP hanya masuk akal di kantor, SOP akan ditinggalkan di lapangan.

Refleksi untuk Kita

1. SOP mana yang paling jauh dari realita kerja sehari-hari?
2. Versi lapangan apa yang sebenarnya sedang dipakai?
3. Siapa yang paling jarang dilibatkan saat SOP dibuat?

Coba Lakukan Ini

- Ajak penyusun SOP mencoba sendiri pekerjaan di lapangan.

- Bandingkan SOP tertulis dengan praktik nyata.
- Tutup celah dengan SOP yang lebih jujur dan realistis.

Inti Pembelajaran

- Kesenjangan desain dan praktik melahirkan risiko.
- SOP harus diuji di lapangan, bukan hanya disetujui di rapat.
- Kolaborasi membuat SOP relevan.



SOP yang Baik Membuat Kerja Lebih Mudah

SOP yang baik terasa berbeda sejak awal. Ia jelas. Ringkas. Membantu keputusan. Mengurangi kebingungan. Bukan menambah beban.

SOP seperti ini tidak butuh pengawasan berlebihan. Kepatuhan muncul secara alami karena cara aman adalah cara termudah. Orang mengikuti SOP bukan karena takut, tetapi karena terbantu.

Banyak penggung-jawab sistem berpendapat, bahwa SOP dianggap “harga mati”. Padahal SOP sejatinya dinamis. Ia harus hidup dengan satu semangat sederhana: **“tuliskan yang kamu kerjakan, dan kerjakan yang kamu tuliskan”**.

Jika isi SOP adalah mimpi dan teori, ia akan ditinggalkan. Jika SOP lahir dari kerja nyata, dilatihkan, ditinjau, dan diperbaiki, ia akan menjadi alat pelindung yang sesungguhnya.

SOP yang baik tidak mengikat tangan, tetapi menuntun langkah.

Refleksi untuk Kita

1. SOP mana yang benar-benar mempermudah pekerjaan?
2. Apa yang membuat SOP tersebut berbeda?
3. SOP mana yang perlu disederhanakan agar lebih membantu?

Coba Lakukan Ini

- Ringkas satu SOP menjadi versi lapangan yang mudah diingat.
- Latihkan, lalu minta umpan balik pengguna.
- Tinjau ulang secara berkala—bukan saat audit saja.

Inti Pembelajaran

- SOP yang membantu akan diikuti tanpa dipaksa.
- Kesederhanaan meningkatkan kepatuhan.
- SOP adalah alat bantu sistem, bukan tujuan.



Tiga Pukulan Telak saat Memanipulasi Temuan Audit

Pandangan bahwa temuan audit dijadikan KPI utama adalah sebuah kekeliruan yang serius—bahkan berbahaya—bukan sekadar berbeda sudut pandang. Ketika jumlah temuan, atau lebih parah lagi “rendahnya temuan”, diposisikan sebagai indikator kinerja, organisasi sedang membangun insentif yang salah. Alih-alih mendorong kejujuran dan pembelajaran, sistem ini justru mendorong negosiasi, kosmetik, dan manipulasi.

Praktik seperti “temuan empat ditawarkan jadi satu karena kena KPI” bukan hanya merusak integritas audit, tetapi juga merusak kemampuan organisasi untuk melihat realitas risikonya sendiri. Di titik ini, audit berhenti menjadi alat pembelajaran dan berubah menjadi panggung akal-akalan.

Pengalaman kepemimpinan di lapangan menunjukkan bahwa audit yang sehat justru membutuhkan waktu, kedalaman, dan keberanian untuk membuka ketidaksempurnaan. Ketika audit dipercepat agar “cepat selesai” atau “cepat bersih”, yang sebenarnya terjadi adalah organisasi sedang menipu dirinya sendiri. Kekhawatiran yang paling berbahaya bukanlah banyaknya temuan, melainkan ketiadaan temuan yang jujur—karena itu berarti bahaya tersembunyi tetap hidup. Di sinilah audit seharusnya diposisikan sebagai proses learning, bukan judging. Terbuka terhadap temuan berarti memberi ruang untuk memperbaiki keselamatan, mutu, dan bahkan fondasi moral organisasi.

Prinsip ini sejalan dengan praktik organisasi kelas dunia seperti Toyota Motor Corporation dan DuPont. Keduanya membangun produktivitas, mutu, dan keselamatan bukan dari klaim kesempurnaan, melainkan dari pengakuan atas ketidaksempurnaan. Temuan—baik dari audit internal maupun eksternal—dipandang sebagai input berharga untuk memperkuat sistem. Dalam kerangka ini, audit tidak pernah dimaksudkan untuk “menghukum angka”, melainkan untuk memperbaiki desain kerja, memperkuat pengendalian risiko, dan membangun budaya belajar yang berkelanjutan.

Menjadikan audit sebagai alat manipulasi pada akhirnya akan menjerat organisasi dalam tiga jebakan sekaligus. Pertama, jebakan biaya—karena masalah laten yang ditutupi akan muncul kembali dengan ongkos yang jauh lebih besar.

Kedua, jebakan kebohongan terhadap diri sendiri—karena organisasi mulai percaya pada narasi aman yang palsu. Ketiga, jebakan risiko bisnis—karena bahaya keselamatan, mutu, dan etika dibiarkan tumbuh tanpa kendali.

Audit yang sehat memang tidak selalu nyaman, tetapi justru di situlah nilai strategisnya. Organisasi yang matang tidak takut pada temuan; mereka takut pada ketiadaan kejujuran.



Ketika Muatan Terlihat Aman, tetapi Belum Tentu Selamat



Ini salah satu contoh gambaran yang mungkin kamu sering lihat di jalan raya. Truk itu melaju seperti biasa. Tidak ugal-ugalan. Tidak terlihat rusak. Tidak pula membawa bahan berbahaya.

Dari kejauhan, semuanya tampak normal.

Namun, jika kita berhenti sejenak dan benar-benar memperhatikan, ada satu detail yang seharusnya membuat kita bertanya: muatannya lebih panjang dari bak truk.

Di titik inilah ‘safety’ sering kali kalah oleh kebiasaan. Karena “sudah sering begitu”, maka dianggap aman. Sebab “tidak pernah terjadi apa-apa”, maka risikonya terasa kecil. Padahal, dalam banyak kecelakaan serius, titik awalnya hampir selalu sama: asumsi kecil yang tidak pernah diuji ulang.

Ini yang perlu saya tekankan: “risiko yang tidak berisik tapi nyata”.

Muatan panjang yang menonjol ke depan atau ke belakang bukan sekadar persoalan teknis pengangkutan. Ia membawa risiko berlapis yang sering kali tidak disadari oleh orang yang paling terbiasa melakukannya.

Muatan dapat bergeser ketika terjadi pengereman mendadak. Muatan itu bisa mengayun saat truk menikung. Ujung muatan sering kali tidak terlihat jelas oleh pengendara lain, terutama di senja atau malam hari. Dan di ruang publik, ia berubah menjadi “ujung tajam” yang berpotensi melukai siapa pun yang berada di sekitarnya.

Masalahnya bukan pada niat. Tidak ada pengemudi yang berangkat dengan keinginan mencelakakan orang lain. Masalahnya adalah rasa aman palsu yang lahir dari kebiasaan panjang.

Ironisnya, justru orang yang paling sering melakukannya sering kali menjadi orang yang paling tidak lagi menyadari risikonya.

Ini tentang ‘Safety Behavior’. Bukan Sekadar bisa jalan, tetapi layak jalan. Dan dalam praktik sehari-hari, ada satu pertanyaan yang sering terdengar sebelum kendaraan bergerak: “Bisa jalan, kan?”

Pertanyaan ini terdengar sederhana, bahkan praktis.

Namun, ia menyimpan masalah besar.

Bentuk pertanyaan yang lebih dewasa seharusnya berbunyi:

“Apakah ini layak dan aman bagi semua orang di jalan?”

‘Safety’ yang matang tidak diukur dari keberanian mengambil risiko, melainkan dari kedewasaan untuk berhenti sejenak ketika ada sesuatu yang terasa tidak beres—meskipun target menunggu dan waktu terasa menekan.

Berhenti bukan tanda lemah. Berhenti justru sering kali menjadi bentuk tanggung jawab tertinggi.

Tanda kecil ini yang sering menyelamatkan nyawa manusia. Tanpa bendera merah di belakang muatan. Karena pada muatan panjang, solusi keselamatan sering kali tidak rumit. Justru tanda-tanda sederhana menjadi pembeda antara risiko laten dan risiko yang terkelola.

Ini tentang **kain merah di ujung muatan**.

Reflektor yang terlihat jelas saat cahaya mulai redup.

Lampu peringatan yang menyala di malam hari.

Ini bukan sekadar aksesoris.

Ini adalah bahasa keselamatan—cara kita memberi tahu orang lain bahwa ada potensi bahaya di depan mereka.

‘Safety’ bekerja paling baik bukan ketika ia diam, tetapi ketika ia berkomunikasi.

Sebelum truk bergerak, ada baiknya kita berhenti sejenak dan mengajukan pertanyaan yang jujur: “Apakah muatan benar-benar terkunci, atau hanya sekadar diikat?”

“Apakah pengendara lain dapat melihat ujung muatan dengan jelas?”

“Jika saya berada di belakang kendaraan ini, apakah saya merasa aman?”

Jika satu saja dari pertanyaan itu menimbulkan keraguan, maka mungkin itu bukan waktunya untuk melanjutkan perjalanan.

‘Safety’ tidak membuat pekerjaan menjadi lebih lambat. ‘Safety’ membuat hidup menjadi lebih panjang—dan bisnis menjadi lebih berkelanjutan.

Ketika muatan aman, pengemudi pulang dengan lebih tenang. Pengguna jalan lain terlindungi. Dan perusahaan menjaga reputasi serta kepercayaan publik.

Di titik inilah ‘safety’ berhenti terasa sebagai beban. Keselamatan kerja menjadi masuk akal.

Jadi keselamatan bekerja itu perlu disematkan menjadi nilai dan bukan sekadar formalitas!

Budaya keselamatan tidak dapat direduksi menjadi hasil audit, kelengkapan dokumen, atau pencapaian angka statistik semata. Kepatuhan terhadap prosedur memang penting, tetapi ia hanya menunjukkan apa yang tertulis—bukan apa yang sungguh-sungguh dijalani.

Esensi budaya keselamatan tercermin dalam pengalaman sehari-hari para pekerja: “apakah mereka merasa aman untuk menyuarkan kekhawatiran, apakah mereka berani melaporkan potensi bahaya, dan apakah mereka didukung ketika memilih keselamatan di tengah tekanan target dan waktu???”

Keselamatan mulai menjadi nilai hidup ketika organisasi merespons sinyal peringatan dini secara nyata—bukan defensif, bukan reaktif, tetapi belajar.

Apakah jalan pintas dibiarkan atau dikoreksi?

Apakah laporan bahaya diapresiasi atau dianggap mengganggu?

Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini membentuk pesan yang jauh lebih kuat daripada slogan apa pun di dinding.

“Barang bisa diganti. Kepercayaan bisa diperbaiki. Tetapi nyawa tidak pernah memiliki kesempatan kedua.”

‘Safety’ dimulai dari tindakan kecil yang dilakukan secara konsisten.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah ini benar-benar aman, atau hanya terasa aman karena sudah biasa?
2. Jika keluarga kita berada di jalan yang sama, apakah kita tetap merasa tenang?
3. Apakah kita memilih diam demi target, atau berani bicara demi keselamatan?

Coba Lakukan Ini

- Pasang tanda peringatan yang jelas—kain merah, reflektor, atau lampu—bukan sekadar formalitas.
- Gunakan sudut pandang “mata orang lain” sebelum kendaraan berjalan.
- Berhenti ketika ragu, karena keraguan sering kali adalah sinyal keselamatan, bukan kelemahan.

Inti Pembelajaran

- Aman bukan berarti tidak pernah celaka, tetapi sadar sebelum celaka.
- ‘Safety’ yang baik selalu peduli pada orang lain, bukan hanya diri sendiri.
- Target tercapai hari ini tidak berarti apa-apa jika kepercayaan hilang selamanya.

Dari sini, kita siap melangkah ke pembahasan berikutnya.

Jika SOP sudah membantu dan menyatu dengan kerja, aturan inti apa yang benar-benar perlu kita jaga bersama?

Di Bab 7, kita akan membahas aturan inti atau ‘golden rules’—bukan sebagai daftar larangan panjang, tetapi sebagai pagar sederhana yang melindungi semua orang.



SALE LIKE A PRO PT Phitagoras Global Duta



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 7

Aturan Emas yang Menyelamatkan





Yang masuk akal
lebih mudah dijalankan
daripada yang dipaksa.

Sample only for ISBN

'Safety Golden Rules': Kompas, Bukan Palu

Ada satu momen dalam pekerjaan yang tidak pernah tertulis di SOP mana pun.

Momen ketika seseorang berhenti sejenak, menatap pekerjaannya, lalu bertanya dalam hati: "Kalau saya lanjutkan, apakah ini benar-benar aman?"



Di momen seperti inilah Safety Golden Rules seharusnya hadir.

- Bukan sebagai ancaman.
- Bukan sebagai poster.

Tetapi sebagai kompas—penunjuk arah saat keputusan menjadi sulit.

Bab ini tidak berbicara tentang banyak aturan. Bab ini berbicara tentang aturan yang tidak boleh ditawar, karena di situlah nyawa sering dipertaruhkan.



Kenapa Banyak Perusahaan Punya 'Golden Rules'?

Jika kita jujur melihat data dan cerita di balik kecelakaan fatal, satu pola akan muncul berulang kali.

- Bukan orang yang sama.
- Bukan perusahaan yang sama.

Tetapi jenis pekerjaannya yang mirip.

- Bekerja di ketinggian.
- Masuk ruang terbatas.
- Mengendalikan energi mesin.
- Mengemudi dalam kondisi lelah.
- Bekerja tanpa izin kerja yang jelas.

Di berbagai industri dan negara, kecelakaan fatal sering berulang di titik-titik ini. Bukan karena manusia tidak belajar, tetapi karena risikonya memang tidak memberi kesempatan kedua.

'Golden Rules' lahir dari kenyataan pahit ini.

- Aturan bukan hasil rapat panjang.
- Aturan ini lahir dari pengalaman yang terlalu mahal untuk diulang.

'Golden Rules' tidak berusaha mengatur semua hal. Aturan ini memilih sedikit titik—tetapi titik yang paling berbahaya.

'Golden Rules' tidak lahir dari teori, melainkan dari luka yang tidak ingin terulang.

Refleksi untuk Kita

1. Jenis pekerjaan apa di tempat kita yang risikonya paling fatal jika salah?
2. Apakah aturan yang ada sudah fokus pada titik paling berbahaya?
3. Atau justru terdistribusi ke hal-hal yang kurang kritikal?

Coba Lakukan Ini

- Petakan 5 pekerjaan paling berisiko tinggi di unit kerja.
- Diskusikan: jika terjadi kesalahan, apakah masih ada kesempatan kedua?
- Dari sana, pahami kenapa 'Golden Rules' perlu ada.

Inti Pembelajaran

- 'Golden Rules' lahir dari pola kecelakaan fatal yang berulang.
- Fokusnya bukan mengontrol segalanya, tetapi melindungi di titik kritis.
- Ini adalah respons atas realitas, bukan idealisme.



Bukan Banyak Aturan, tetapi Aturan Penting

Banyak organisasi terjebak pada logika keliru: semakin banyak aturan, semakin aman. Padahal yang sering terjadi justru sebaliknya.

Terlalu banyak aturan melelahkan perhatian. Orang berhenti membedakan mana yang kritikal dan mana yang rutin.

Golden Rules sengaja dibuat sedikit. Bukan karena malas menulis, tetapi karena otak manusia bekerja lebih baik dengan prioritas yang jelas.

Golden Rules tidak untuk semua situasi. Aturan itu hanya hadir di pekerjaan yang:

- berisiko tinggi,
- berdampak fatal,
- dan tidak boleh salah.

Di sinilah Golden Rules berbeda dari SOP biasa. Aturan itu bukan panduan detail, tetapi garis batas.

Aturan yang menyelamatkan nyawa tidak perlu banyak — tetapi harus jelas.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah Golden Rules di tempat kita terlalu banyak?
2. Apakah orang benar-benar tahu aturan mana yang tidak boleh ditawar?
3. Atau semua aturan terasa sama pentingnya?

Coba Lakukan Ini

- Tanyakan ke tim: aturan mana yang benar-benar “no compromise”?
- Bandingkan dengan daftar Golden Rules yang ada.
- Kurangi, fokuskan, dan pertegas.

Inti Pembelajaran

- Sedikit aturan yang kritikal lebih efektif daripada banyak aturan umum.
- Golden Rules adalah prioritas, bukan pelengkap.
- Kejelasan menyelamatkan nyawa.



‘Golden Rules’ Gagal kalau Hanya Jadi Poster

Hampir di semua perusahaan punya poster ‘Golden Rules’ yang bagus. Masalahnya bukan pada desainnya, tetapi pada jaraknya dari keputusan nyata.

Di lapangan, saat tekanan datang, orang jarang berpikir: “Apa bunyi poster itu?”

Yang mereka pikirkan adalah: “Pekerjaan ini harus jalan.”

Jika ‘Golden Rules’ hanya hadir di dinding, ia tidak ikut masuk ke momen ragu.

Aturna itu terlihat, tetapi tidak dipakai.

Masalahnya bukan pada aturannya, melainkan pada cara ia dihidupkan.

Refleksi untuk Kita

1. Kapan terakhir 'Golden Rules' membantu kita mengambil keputusan?
2. Apakah ia pernah menjadi alasan kuat untuk berhenti?
3. Atau hanya dekorasi yang kita lewatkan?

Coba Lakukan Ini

- Ambil satu 'Golden Rule'.
- Diskusikan contoh nyata kapan aturan ini menyelamatkan orang.
- Kaitkan dengan keputusan lapangan, bukan slogan.

Inti Pembelajaran

- Poster tidak mengubah perilaku.
- 'Golden Rules' harus hadir di momen keputusan.
- Makna lebih penting dari visual.



Harus Dipahami, Bukan Dihafal

Menghafal aturan tidak sama dengan memahaminya. Orang bisa hafal, tetapi tetap melanggar saat tertekan.

Ketika orang paham kenapa aturan itu ada, kepatuhan berubah sifatnya. Ia tidak lagi terasa dipaksa.

Contohnya sederhana.

Bukan "harus pakai permit", tetapi: apa yang bisa terjadi jika pekerjaan dimulai tanpa semua risiko dipetakan?

Bukan “harus LOTO”, tetapi: apa akibatnya jika energi tak terkendali dan mesin hidup tiba tiba?

Saat Golden Rules dipahami, ia memberi satu kekuatan penting: alasan untuk berkata “tidak”.

Orang melanggar aturan yang tidak mereka pahami.

Bayangkan seorang bapak bernama Jojon. Ia bekerja sebagai teknisi listrik (electrician) di bagian maintenance dan hari itu mendapat giliran shift dua. Menjelang waktu magrib, ponselnya berdering. Istrinya menelepon dengan nada cemas: listrik di rumah mati total dan tidak bisa dinyalakan kembali.

Jojon paham betul persoalan listrik, dan sebagai kepala keluarga, ia memutuskan untuk segera pulang setelah pekerjaannya memungkinkan.

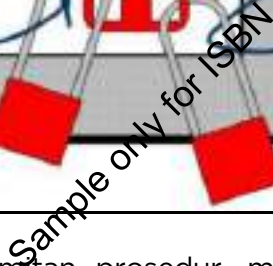
Sesampainya di rumah, pintu dalam keadaan terkunci. Istrinya menitip pesan bahwa ia sedang ke rumah tetangga sambil membawa anak. Jojon pun langsung menuju meteran listrik di depan rumah.

Namun, sebelum melakukan perbaikan apa pun—apalagi harus naik ke atas plafon—ia terlebih dahulu mematikan breaker utama.

Tidak berhenti di situ, Jojon menuliskan pesan besar dan jelas di meteran: “JANGAN DINYALAKAN. SEDANG ADA PEKERJAAN DI ATAS PLAFON.”

Meteran itu pun dikunci. Bagi sebagian orang, tindakan ini mungkin terlihat berlebihan. Padahal, justru di situlah keselamatan Jojon dijaga. Tanpa penguncian dan penandaan tersebut, sangat mungkin ada orang lain yang menyalakan kembali listrik tanpa mengetahui bahwa Jojon sedang bekerja di atas plafon—dan risiko tersetrum menjadi sangat nyata.

Inilah esensi dari prinsip ‘lock out-tag out’.



Bukan soal kerumitan prosedur, melainkan soal memastikan energi berbahaya benar-benar terisolasi dan tidak dapat diaktifkan kembali secara tidak sengaja. Apa yang dilakukan Jojon di rumahnya sesungguhnya sama dengan yang harus dilakukan di lingkungan industri.

Dalam praktik di tempat kerja, LOTO dimulai dengan mengenali seluruh sumber energi berbahaya, memberi tahu pihak-pihak terkait, lalu mengisolasi energi tersebut hingga mencapai kondisi energi nol. Setelah itu, lock dan tag dipasang sebagai tanda peringatan sekaligus pengaman, barulah pekerjaan perbaikan boleh dilakukan.

Ketika pekerjaan selesai, prosesnya pun tidak boleh asal. Area kerja harus diamankan dan diperiksa kembali, pihak yang bertanggung jawab diinformasikan, dan hanya setelah dipastikan aman, lock serta tag dilepas.

Energi kemudian dihubungkan kembali secara terkendali, dan mesin atau peralatan diuji untuk memastikan beroperasi normal. Seluruh rangkaian ini—dari awal hingga akhir—bukanlah birokrasi, melainkan perlindungan terhadap nyawa manusia. Seperti Jojon yang ingin pulang dengan selamat ke keluarganya, LOTO memastikan setiap pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dan kembali ke rumah dalam keadaan utuh.

Ingat baik-baik: *Orang melanggar aturan yang tidak mereka pahami.*

Refleksi untuk Kita

1. Apakah Golden Rules dijelaskan logikanya?
2. Atau hanya dibacakan belingnya?
3. Apakah orang tahu risiko di balik aturan itu?

Coba Lakukan Ini

- Ubah satu sesi sosialisasi menjadi diskusi “kenapa”.
- Gunakan cerita, bukan pasal.
- Biarkan orang bertanya tanpa takut dianggap bandel.

Inti Pembelajaran

- Pemahaman lebih kuat daripada hafalan.
- Golden Rules memberi alasan, bukan sekadar larangan.
- Logika menumbuhkan kepatuhan.



Janji Bersama, Bukan Ancaman

Sering kali 'Golden Rules' disampaikan dengan nada konsekuensi. Padahal maknanya jauh lebih dalam.

Golden Rules seharusnya menjadi janji organisasi: "Kami tidak akan memaksa kamu bekerja dalam kondisi yang membahayakan."

Aturan emas ini adalah komitmen bersama, bukan alat menghukum. Ketika dipahami sebagai janji, kepercayaan tumbuh.

Ada yang berbentuk 10 Aturan Emas, ada juga yang 12. Itulah mengapa Aturan ini disebut janji bersama. Janji yang perlu dipenuhi dengan komitmen dan disiplin dalam pelaksanaannya.

'Golden Rules' bukan tentang siapa yang salah, tetapi tentang siapa yang kita jaga.

Aturan Main Kepatuhan Bekerja Aman!

Siapa Kerja Secara Fisik dan Mental

Pimpinan Memberi Teladan

Ikuti Briefing Sebelum Mulai Bekerja

Hentikan Pekerjaan Jika Ada Risiko Berubah

Laporkan Semua Kondisi dan Tindakan Tidak Aman

"Keselamatan dimulai dari diri sendiri. Jika pemimpin memberi contoh, tim akan mengikuti." "Tidak ada pengorbanan dalam safety-- pemimpin adalah role model keselamatan."

12 Safety Golden Rules

1. Work with a Valid Permit to Work (PTW)
2. Conduct Gas Testing when Required
3. Verify Isolation (Lock Out Tag Out – LOTO) before Work
4. Obtain Authorization before Confined Space Entry
5. Obtain Authorization before Overriding Safety Systems
6. Protect Yourself Against Falls – Working at Heights
7. Follow Safe Lifting Operations
8. No Alcohol or Drugs at Work
9. Wear Personal Protective Equipment (PPE)
10. Follow Safe Driving and Vehicle Operation
11. Control Line of Fire
12. Safe Mechanical and Electrical Work

Refleksi untuk Kita

1. Bagaimana 'Golden Rules' disampaikan di tempat kita?
2. Sebagai perlindungan, atau ancaman?
3. Apakah orang merasa dilindungi olehnya?

Coba Lakukan Ini

- Ubah narasi 'Golden Rules' menjadi janji organisasi.
- Libatkan pimpinan untuk memberi contoh berhenti.
- Tunjukkan bahwa aturan ini melindungi semua.

Inti Pembelajaran

- Nada menentukan makna aturan.
- Janji lebih kuat daripada ancaman.
- Kepercayaan memperkuat kepatuhan.

Sample only for USBN



Aturan Tanpa Sistem Hanya Beban

Golden Rules tidak bisa hidup sendirian. Jika sistem tidak mendukung, aturan berubah menjadi beban.

Ketika permit yang sulit didapat.

- Alat tidak tersedia.
- Waktu tidak realistis.
- Birokrasi panjang berbelit.
- Tidak ada aturan pasti.

Dalam kondisi seperti ini, Golden Rules kalah oleh tekanan kerja.

Aturan yang benar tanpa sistem yang mendukung akan selalu dikalahkan oleh target.

Refleksi untuk Kita

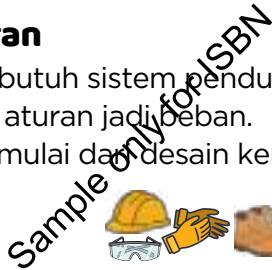
1. Apakah sistem memudahkan kepatuhan Golden Rules?
2. Atau justru membuatnya sulit?
3. Apakah pimpinan memberi ruang untuk berhenti?

Coba Lakukan Ini

- Uji satu Golden Rule: seberapa mudah dipatuhi?
- Identifikasi hambatan sistemnya.
- Perbaiki sebelum menuntut kepatuhan.

Inti Pembelajaran

- Golden Rules butuh sistem pendukung.
- Tanpa sistem, aturan jadi beban.
- Konsistensi dimulai dari desain kerja.



Aturan yang Hidup Membuat Keputusan Jadi Jelas

Pada akhirnya, Golden Rules bekerja bukan saat semuanya normal. Ia bekerja saat keputusan menjadi sulit.

- Saat target menekan.
- Saat waktu menipis.
- Saat semua orang berharap pekerjaan tetap jalan.

Di momen inilah Golden Rules menjawab satu pertanyaan penting: “Apakah ini aman untuk dilanjutkan?”

Aturan emas menjadi kompas. Bukan belunggu.

Golden Rules bekerja bukan saat semuanya normal, tetapi saat keputusan menjadi sulit.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah Golden Rules membantu kita saat ragu?
2. Apakah ia memberi keberanian untuk berhenti?
3. Atau justru diabaikan saat paling dibutuhkan?

Coba Lakukan Ini

- Diskusikan satu keputusan sulit yang pernah terjadi.
- Tanyakan: apa peran Golden Rules saat itu?
- Jadikan pelajaran kolektif.

Inti Pembelajaran

- Golden Rules adalah panduan moral.
- Ia menyelamatkan nyawa lewat keputusan.
- Kompas lebih berguna daripada palu.



Lima Pertanyaan Sebelum Mulai Kerja

Ini agar 'safety' yang kita bangun terasa fun, ia harus berujung pada tujuan yang tepat: pulang dengan selamat dan bahagia. Keceriaan di tempat kerja tidak boleh menumpulkan kewaspadaan, karena satu kelengahan kecil dapat mengubah hari biasa menjadi penyesalan panjang. Itulah sebabnya 'safety' yang menyenangkan harus selalu berakhir happy, bukan 'accident'.

Di banyak tempat kerja, kita ingin membuat 'safety' terasa lebih ringan. Lebih fun. Lebih membumi. Itu niat yang baik—dan perlu. Namun ada satu hal yang tidak boleh kita lupakan: fun tidak boleh menghilangkan kewaspadaan.

Karena kecelakaan jarang terjadi saat orang tidak tahu aturan; ia justru sering terjadi saat orang terlalu percaya diri, terlalu terbiasa, dan merasa “semuanya aman”.

Di sinilah ‘Golden Rules’ membutuhkan satu bentuk yang sangat sederhana—bukan poster besar, bukan slogan panjang—melainkan lima pertanyaan jujur sebelum bekerja.

Pertanyaan yang tidak menyalahkan. Tidak mengancam. Tetapi menghentikan kita tepat waktu. Bukan untuk membuat takut, melainkan untuk memastikan kita pulang happy, bukan dibicarakan dalam laporan insiden.



Pertanyaan Pertama: Apakah Saya Sudah Dilatih untuk Bekerja di Bagian Ini?

Banyak kecelakaan terjadi bukan karena orang ceroboh, tetapi karena orang merasa sudah cukup bisa. Kita sering mendengar kalimat, “Saya sudah sering lihat,” atau “Dari dulu juga begitu.” Padahal, melihat bukan berarti dilatih. Terbiasa bukan berarti kompeten.

Pelatihan bukan sekadar tanda tangan daftar hadir. Pelatihan berarti pernah mencoba, pernah salah, pernah dikoreksi, dan akhirnya paham.

Jika jawaban atas pertanyaan ini masih ragu, maka berhenti bukan tanda lemah—melainkan tanda dewasa. ‘Golden Rules’ bekerja saat kita berani berkata, “Saya belum siap.”

Pertanyaan Kedua: Apakah Alat Kerja dalam Keadaan Aman untuk Dioperasikan?

Alat sering terlihat baik-baik saja. Tetapi aman bukan soal tampilan.

Aman berarti fungsi pengaman bekerja, kondisi layak, dan tidak ada “akal-akalan” kecil yang kita anggap wajar.

Banyak insiden besar berawal dari kalimat sederhana: “Sebentar saja,” “Sensornya saya matikan dulu,” atau “Nanti saya nyalakan lagi.”

‘Golden Rules’ tidak meminta kita curiga berlebihan; ia hanya meminta kita tidak menormalisasi risiko.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Saya Orang yang Berwenang untuk Tugas Ini?

Niat membantu sering menjadi jebakan.

Kita ingin pekerjaan selesai. Kita ingin ‘target’ tercapai. Lalu kita berkata, “Saya bantu saja”—padahal tidak berwenang dan tidak ditugaskan.

‘Golden Rules’ tidak menolak kepedulian. Aturan Emas hanya mengingatkan: wewenang adalah bagian dari perlindungan, bukan birokrasi.

Banyak kecelakaan terjadi bukan karena orang jahat, tetapi karena orang baik berada di tempat yang salah, pada waktu yang salah.

Pertanyaan Keempat: Apakah Saya Pahami Cara Menghentikan Operasi Jika Ada Bahaya?

Ini pertanyaan yang sering terlewat.

Kita tahu cara menjalankan alat, tetapi tidak semua tahu cara menghentikannya dengan aman.

‘Golden Rules’ tidak hanya bicara tentang bekerja; ia bicara tentang hak untuk berhenti.

Jika kita tidak tahu bagaimana menghentikan operasi, maka kita sedang bekerja tanpa rem.

Dan bekerja tanpa rem—dalam kondisi apa pun—selalu berisiko.

Pertanyaan Kelima: Apakah Saya Sudah Mengenakan Alat Pelindung Diri dengan Benar?

‘APD’ sering menjadi simbol ‘safety’. Tetapi simbol tanpa makna akan ditinggalkan. ‘APD’ bukan hiasan. Ia bukan formalitas. Ia adalah batas terakhir antara tubuh dan bahaya.

‘Golden Rules’ tidak bertanya apakah ‘APD’ tersedia.

Aturan Emas bertanya: apakah dipakai dengan benar dan dengan kesadaran. Karena ‘APD’ yang ada tetapi tidak digunakan sama saja dengan harapan tanpa tindakan.

Mengapa Lima Pertanyaan Ini Penting?

Karena ‘Golden Rules’ bekerja di momen ragu—di detik sebelum keputusan diambil, saat tekanan datang, dan saat fun berpotensi berubah menjadi ceroboh.

Lima pertanyaan ini bukan checklist ‘audit’.

Pertanyaan tersebut adalah dialog batin yang menyelamatkan nyawa.

Jika salah satu jawabannya “tidak”, maka berhenti bukan kegagalan—ia adalah keberhasilan ‘safety’.



Keselamatan kerja tidak pernah datang karena kebetulan, tetapi karena keputusan sadar yang diambil pada saat yang tepat. Selalu ada waktu untuk berhenti sejenak, berpikir, dan memastikan bahwa apa yang akan kita lakukan aman bagi diri sendiri dan orang lain. Tidak ada target, tidak ada tekanan, dan tidak ada urgensi pekerjaan yang lebih penting daripada keselamatan manusia. Keberanian untuk berpikir dan bertindak atas nama keselamatan adalah bentuk profesionalisme tertinggi dalam bekerja.



Keselamatan bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi janji personal yang dimulai dari diri sendiri. Ketika saya bekerja aman, saya melindungi diri saya.

Ketika saya peduli pada keselamatan, saya melindungi teman kerja saya. Dan ketika kami semua bekerja dengan aman, kami menjaga keberlangsungan perusahaan tempat kami bekerja.

Janji safety ini sederhana, tetapi dampaknya besar—karena keselamatan yang dijaga bersama adalah fondasi kepercayaan, produktivitas, dan masa depan yang berkelanjutan.

Refleksi untuk Kita

1. Dari lima pertanyaan ini, mana yang paling sering kita lewati begitu saja?
2. Dalam kondisi apa kita biasanya tergoda untuk “mengabaikan” satu langkah kecil?”
3. Apakah tempat kerja kita memberi ruang untuk berhenti tanpa rasa takut?

Coba Lakukan Ini

- Jadikan lima pertanyaan ini sebagai ritual sebelum kerja, bukan poster.
- Bahas satu pertanyaan setiap minggu dalam briefing singkat.
- Latih pimpinan lini untuk bertanya, bukan hanya memerintah.

Inti Pembelajaran

- ‘Safety’ yang fun tetap membutuhkan disiplin.
- ‘Golden Rules’ bekerja sebelum kecelakaan terjadi.
- Berhenti tepat waktu adalah bentuk kepedulian tertinggi.

'Safety is Fun' bukan berarti santai tanpa batas.

Aman dalam suka-cita berarti kita cukup sadar untuk berhenti sebelum terlambat. Sebab tujuan akhirnya sederhana: bekerja dengan selamat, pulang dengan senyum, dan hidup tetap utuh untuk hari esok.

'Safety' boleh fun. Budayanya bisa hangat. Pendekatannya bisa manusiawi. Namun 'Golden Rules' wajib dipatuhi.

Tidak ada 'target' yang lebih penting dari nyawa.

Tidak ada mutu yang layak dibayar dengan cedera.

Tidak ada produktivitas yang pantas jika dibangun di atas rasa takut.

'Safety is Priority'. Tidak ada waktu khusus untuk 'safety'—kecuali memulai segalanya dengan 'safety'.

Sample only for ISBN



TOTAL QUALITY MANAGEMENT & LEAN SUPPLY CHAINS

KAPAL API GROUP, Head Office



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 8

Perilaku Aman Tidak Bisa Dipaksa





Sample only for ISBN

Mengandalkan ingatan manusia
berarti meletakkan *keselamatan*
di titik paling rapuh.

Kenapa Perintah Tidak Mengubah Perilaku

Di banyak tempat kerja, dinding sering terlihat sangat sibuk. Poster berwarna cerah berjejer rapi dengan tulisan besar seperti 'Safety First', 'Think Safety', atau 'No Safety, No Work'. Semuanya tampak serius. Semuanya tampak peduli. Namun ketika kita turun ke lapangan, yang kita temui sering kali berbeda. Orang yang sama, risiko yang sama, tekanan yang sama, dan perilaku yang juga tetap sama. Seolah pesan di dinding berhenti di dinding dan tidak pernah benar-benar turun ke tangan dan kaki orang yang bekerja.

Saya pernah berdiri di situ. Kita semua pernah. Dan di titik itulah muncul pertanyaan jujur tanpa nada menyalahkan. Jika aturan dan sistem sudah ada, kenapa perilaku masih belum aman? Jawabannya sering tidak nyaman, tetapi masuk akal. Perilaku adalah hasil, bukan titik awal. Memaksa perilaku tanpa mengubah konteks hanya melahirkan kepatuhan semu, rapi di permukaan tetapi rapuh di dalam. Kebiasaan kerja tidak dibentuk oleh niat baik semata, melainkan oleh sistem yang kita rancang, lingkungan yang kita biarkan, dan rutinitas yang kita ulangi setiap hari.



Poster Tidak Mengubah Kebiasaan

Ketika organisasi merasa perlu melakukan sesuatu tentang 'safety', langkah pertama yang hampir selalu muncul adalah kampanye visual.

Poster mudah dibuat, cepat dicetak, dan mudah dipasang di setiap sudut area kerja. Secara psikologis, poster memberi rasa bahwa kita sedang melakukan sesuatu. Masalahnya, kebiasaan tidak lahir dari apa yang dibaca sesekali. Kebiasaan dibentuk oleh apa yang dialami setiap hari, oleh apa yang dibiarkan, apa yang ditoleransi, dan apa yang dianggap normal.

Ketika konteks kerja tidak berubah, target tetap menekan, waktu tetap sempit, dan reaksi atasan tetap sama, poster perlahan berubah menjadi latar belakang. Pesannya kalah oleh rutinitas. Bukan karena orang tidak peduli, tetapi karena otak manusia selalu memilih apa yang paling relevan dengan realitas yang ia hadapi.

Poster tetap punya tempat sebagai pengingat dan simbol niat baik, tetapi berharap poster mengubah kebiasaan tanpa mengubah pengalaman kerja adalah harapan yang terlalu berat untuk ditopang oleh selembar kertas. Poster mengingatkan, tetapi kebiasaan dibentuk oleh pengalaman.

Refleksi untuk Kita

1. Pesan 'safety' apa yang paling sering “menang” di tempat kerja kita, tulisan di dinding atau tekanan di lapangan?
2. Kebiasaan apa yang terus berulang meski sudah berkali-kali diingatkan lewat poster?
3. Apakah pengalaman kerja sehari-hari benar-benar mendukung perilaku aman?

Coba Lakukan Ini

- Amati satu area kerja dan catat perilaku yang paling sering muncul.
- Identifikasi konteks apa yang mendorong perilaku tersebut.
- Gunakan poster sebagai pengingat, tetapi fokuskan energi pada perubahan pengalaman kerja.

Inti Pembelajaran

- Poster adalah simbol kepedulian, bukan pembentuk kebiasaan.
- Kebiasaan aman lahir dari pengalaman kerja yang konsisten.
- Mengubah perilaku tanpa mengubah konteks hanya menghasilkan kepatuhan semu.



Perilaku Mengikuti Contoh, Bukan Spanduk

Jika poster tidak mampu mengubah kebiasaan, bukan berarti orang tidak mau berubah. Sering kali, mereka hanya mengikuti pelajaran yang paling nyata, yaitu contoh di sekitar mereka.

Manusia belajar lebih cepat dari apa yang dilihat dibandingkan dari apa yang didengar. Di lapangan, mata selalu lebih cepat menangkap perilaku daripada telinga menangkap instruksi. Dan mereka para pekerja lebih bisa mencontoh perilaku pemimpinnya dari pada berinisiatif melakukan tindakan atas kesadarannya.

Ketika seorang pimpinan melewati area kerja tanpa alat pelindung diri, pesan apa yang sebenarnya tersampaikan? Ketika risiko kecil diabaikan demi kecepatan, pelajaran apa yang dipetik oleh tim? Tanpa perlu satu kata pun, perilaku itu sudah berbicara.

Dan sering kali, ia berbicara lebih keras daripada seribu slogan. Sebaliknya, satu contoh sederhana yang konsisten, seperti berhenti sejenak sebelum bekerja atau menunda pekerjaan yang belum aman, dapat meninggalkan jejak yang jauh lebih dalam.

Perilaku aman menular bukan lewat spanduk, tetapi lewat interaksi sehari-hari.

Refleksi untuk Kita

1. Perilaku apa yang paling sering ditiru di tempat kerja kita, meski tidak pernah tertulis di SOP?
2. Contoh apa yang tanpa sadar kita perhatikan setiap hari, terutama saat terburu-buru?
3. Jika orang meniru apa yang kita lakukan, apakah itu perilaku yang ingin kita lihat berulang?

Coba Lakukan Ini

- Sadari satu momen hari ini ketika orang lain melihat cara kita bekerja.
- Pilih bertindak lebih aman tanpa memberi ceramah.
- Diskusikan di tim contoh perilaku apa yang paling memengaruhi cara kerja bersama.

Inti Pembelajaran

- Manusia belajar dari apa yang dilihat, bukan dari apa yang tertulis.
- Contoh nyata lebih kuat daripada slogan.
- Konsistensi perilaku sehari-hari membentuk budaya yang sesungguhnya.



Tekanan Target Membentuk Perilaku

Di lantai kerja atau lapangan, pilihan kerja jarang hitam dan putih.

Target harus tercapai, waktu terbatas, dan proses tidak boleh berhenti. Dalam tekanan seperti ini, orang tidak bangun pagi dengan niat melanggar aturan. Mereka bangun dengan niat menyelesaikan pekerjaan. Banyak perilaku berisiko lahir bukan dari sikap ceroboh, tetapi dari keinginan untuk bertanggung jawab dan memenuhi ekspektasi.

Ketika target selalu didahulukan tanpa ruang bicara tentang risiko, pesan yang dipelajari orang menjadi sederhana, keselamatan bisa dinegosiasikan. Manusia akan menyesuaikan perilakunya dengan tekanan yang paling kuat ia rasakan. Tekanan itu jarang datang dari kebijakan tertulis, melainkan dari sistem penilaian, reaksi atasan, dan apa yang dianggap “masih bisa dimaklumi”. Jika keselamatan selalu dipuji sementara jalan pintas dibiarkan, perilaku berisiko terasa rasional, bahkan perlu.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam situasi tertekan, pesan apa yang paling sering “menang”, keselamatan atau target?
2. Tekanan apa yang tanpa sadar kita ciptakan lewat cara menilai kinerja?
3. Apakah orang benar-benar punya ruang untuk memilih aman tanpa takut dicap menghambat?

Coba Lakukan Ini

- Dalam satu tenggat waktu, ajukan pertanyaan tentang risiko sebelum membahas target.
- Beri sinyal nyata bahwa menunda demi keselamatan adalah keputusan yang dihargai.
- Tinjau satu indikator kinerja dan dampaknya pada perilaku aman.

Inti Pembelajaran

- Tekanan target membentuk keputusan harian lebih kuat daripada aturan.
- Banyak perilaku berisiko lahir dari niat menyelesaikan pekerjaan.
- Mengubah perilaku berarti mengubah tekanan yang dirasakan orang.



Orang Akan Aman kalau Merasa Aman

Ada satu fondasi yang sering tidak terlihat, tetapi sangat menentukan, yaitu rasa aman. Bukan hanya aman dari risiko fisik, tetapi aman secara psikologis. Banyak sistem dan aturan sudah ada, tetapi orang tetap memilih diam. Bukan karena tidak peduli, melainkan karena mereka tidak merasa aman untuk bicara.

Orang akan berperilaku aman ketika mereka merasa aman untuk berkata, “Sebentar, ini berisiko.”

Aman untuk menghentikan pekerjaan tanpa takut dicap menghambat. Aman untuk melaporkan kesalahan tanpa khawatir disalahkan.

Tanpa rasa aman ini, risiko tidak pernah benar-benar hilang, ia hanya bersembunyi. Masalah dipendam, kejadian nyaris celaka tidak muncul, dan kecelakaan tinggal menunggu giliran. Budaya aman tidak lahir dari hukuman keras, melainkan dari kepercayaan yang konsisten.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam situasi berisiko, apakah orang di tempat kerja kita lebih memilih bicara atau diam?
2. Kesalahan terakhir yang terjadi, apakah menjadi bahan belajar atau sumber ketakutan?
3. Sinyal apa yang paling sering kita kirimkan, aman untuk jujur atau aman untuk menyembunyikan?

Coba Lakukan Ini

- Ciptakan satu ruang aman untuk bicara tentang risiko tanpa mencari siapa yang salah.
- Tanggapi laporan dengan rasa ingin tahu, bukan defensif.
- Tunjukkan bahwa menghentikan pekerjaan demi keselamatan adalah keputusan yang dihormati.

Inti Pembelajaran

- Perilaku aman tumbuh di lingkungan yang aman secara psikologis.
- Tanpa rasa aman, risiko tidak hilang, hanya tersembunyi.
- Kepemimpinan menentukan apakah orang merasa dijaga atau dijaga-jaga.

Perilaku aman tumbuh dari sistem yang mendukung, teladan yang konsisten, tekanan kerja yang dikelola dengan bijak, serta rasa aman untuk berbicara dan berhenti saat bekerja. Dari sinilah peran kepemimpinan menjadi penentu, karena keputusan kecil yang diambil setiap hari membentuk rasa aman dan keselamatan yang berkelanjutan.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 9

Kenapa Orang Diam Saat Melihat Bahaya





Sample only for ISBN

Diam sering kali
bukan tanda **apatis**,
tetapi strategi bertahan.

Takut Sosial Lebih Kuat dari Bahaya Teknis

Ada satu fenomena yang hampir selalu muncul sebelum kecelakaan terjadi, tetapi jarang dibicarakan secara jujur. Bahaya terlihat jelas di depan mata. Mesin berbunyi tidak wajar. Prosedur dilewati karena dikejar target. Alat pelindung dipakai sekadarnya. Banyak orang melihat, sebagian besar menyadari, tetapi hampir tidak ada yang bicara. Ketika kemudian insiden terjadi, pertanyaan yang muncul terdengar sederhana, kenapa tadi tidak ada yang mengingatkan? Bab ini tidak mengajak kita menyalahkan siapa pun. Bab ini mengajak kita memahami satu hal yang sering luput, bahwa diam sering kali bukan masalah keberanian, tetapi masalah rasa aman.

Dalam banyak diskusi 'safety', bahaya teknis sering menjadi pusat perhatian. Kita membicarakan potensi kecelakaan, kemungkinan cedera, dan dampak fatal jika prosedur tidak dijalankan. Namun bagi banyak orang di lapangan, bahaya teknis itu terasa abstrak. Ia mungkin terjadi, tetapi belum tentu sekarang, belum tentu di shift ini, dan belum tentu menimpa dirinya.

Sebaliknya, risiko sosial terasa jauh lebih dekat dan nyata. Dimarahi atasan, dianggap sok tahu, dicap menghambat kerja, atau dinilai tidak kompeten adalah konsekuensi yang langsung dirasakan saat itu juga. Dalam kondisi kerja yang penuh tekanan target dan waktu, otak manusia cenderung memilih menghindari risiko yang paling cepat dan paling pasti. Tidak mengherankan jika banyak orang memilih diam untuk menghindari risiko sosial hari ini, meskipun mereka sadar ada bahaya teknis di depan mata. Bagi banyak orang, dimarahi hari ini terasa lebih berbahaya daripada kecelakaan yang mungkin terjadi nanti.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah di tempat kerja kita, risiko sosial terasa lebih nyata daripada risiko teknis?
2. Apakah orang pernah belajar bahwa berbicara justru membawa masalah?
3. Jika saya berada di posisi mereka, risiko mana yang paling ingin saya hindari hari ini?

Coba Lakukan Ini

- Amati satu situasi kerja minggu ini ketika seseorang tampak ragu untuk bicara.
- Perhatikan reaksi lingkungan saat ada upaya mengingatkan.
- Diskusikan bersama tim: apakah risiko sosial lebih menakutkan daripada bahaya teknis?

Inti Pembelajaran

- Risiko sosial sering terasa lebih nyata daripada bahaya teknis.
- Diam sering dipilih untuk menghindari konsekuensi sosial, bukan karena abai.
- Rasa aman sosial adalah fondasi keberanian bicara.



Diam Bukan Berarti Tidak Peduli

Diam sering kali disalahartikan sebagai sikap tidak peduli. Padahal, di lapangan, banyak orang yang diam justru melihat risikonya, merasakan keganjilan, dan tahu ada yang tidak aman. Mereka paham, tetapi memilih menahan diri.

Banyak dari mereka pernah bicara dan tidak didengar, pernah mengingatkan tetapi disalahkan, atau pernah jujur lalu dianggap mempermalukan rekan kerja.

Pengalaman-pengalaman ini membentuk pola bertahan. Pada titik tertentu, diam terasa lebih aman daripada berbicara.

Kalimat seperti “sudahlah, nanti juga dibilang ribet” bukan tanda apatis, melainkan tanda lelah. Diam sering kali adalah bentuk kepedulian yang tidak menemukan ruang aman untuk disampaikan.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah kita benar-benar mendengarkan saat orang bicara, atau hanya mendengar setelah terjadi kecelakaan?
2. Pernahkah kita tanpa sadar mematikan suara orang yang sebenarnya peduli?
3. Bagaimana perasaan kita jika kepedulian justru dibalas dengan penilaian negatif?

Coba Lakukan Ini

- Saat seseorang menyampaikan kekhawatiran, dengarkan tanpa langsung menilai.
- Tanyakan klarifikasi sebelum memberi arahan.
- Ciptakan satu ruang diskusi informal untuk berbagi kegelisahan kerja.

Inti Pembelajaran

- Diam tidak selalu berarti tidak peduli.
- Pengalaman buruk sering membuat orang memilih diam.
- Kepedulian membutuhkan ruang aman agar bisa muncul.



Budaya Aman Dimulai dari Rasa Aman

Banyak organisasi memasang poster besar berisi ajakan untuk bicara dan menghentikan pekerjaan tidak aman. Namun poster tidak menciptakan rasa aman.

Rasa aman lahir dari pengalaman sehari-hari, dari cara pimpinan dan tim merespons laporan kecil, bukan dari slogan.

Rasa aman muncul ketika seseorang merasa boleh bertanya tanpa takut dicemooh, boleh berbeda pendapat tanpa dicap melawan, dan boleh menghentikan pekerjaan tanpa khawatir disalahkan.

Rasa aman tidak bisa diperintahkan melalui kebijakan tertulis. Hal itu dibangun perlahan melalui respons yang konsisten. Orang tidak akan bicara di tempat yang tidak aman untuk jujur, sekeras apa pun ajakan yang dipasang.

Refleksi untuk Kita

1. Apa reaksi pertama kita saat menerima laporan, marah atau ingin tahu?
2. Apakah orang merasa aman berbeda pendapat dengan kita?
3. Jika tidak ada poster atau slogan, apakah rasa aman itu tetap terasa?

Coba Lakukan Ini

- Latih respons pertama yang netral dan ingin memahami.
- Gunakan pertanyaan terbuka sebelum memberi penilaian.
- Jadikan satu laporan kecil untuk latihan membangun rasa aman.

Inti Pembelajaran

- Budaya aman tidak lahir dari poster.

- Rasa aman dibangun melalui respons sehari-hari.
- Kejujuran hanya muncul di lingkungan yang aman.



Laporan 'Near Miss' Tumbuh di Lingkungan yang Sehat

Banyak organisasi bangga dengan angka “zero incident”, tetapi hampir tidak memiliki laporan ‘near miss’. Kondisi ini sering dianggap sebagai tanda keberhasilan, padahal sering kali justru menjadi sinyal bahaya. Ketidadaan laporan belum tentu berarti tidak ada masalah, tetapi bisa berarti orang memilih diam.

Laporan ‘Near miss’ dan berani menyampaikannya hanya muncul di lingkungan yang sehat, yaitu lingkungan di mana orang berani bicara, tidak takut disalahkan, dan percaya bahwa laporan akan ditindaklanjuti secara adil. Banyak laporan ‘near miss’ bukan tanda kegagalan, melainkan tanda kepercayaan.

Sebaliknya, nol laporan sering berarti masalah disimpan dan risiko dibiarkan tumbuh tanpa disadari.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah kita lebih bangga pada nol laporan atau pada keberanian bicara?
2. Bagaimana reaksi organisasi saat menerima laporan ‘near miss’?
3. Apakah laporan dipandang sebagai gangguan atau pembelajaran?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu 'near miss' untuk dibahas sebagai pembelajaran bersama.
- Fokus pada perbaikan sistem, bukan mencari siapa yang salah.
- Tunjukkan tindak lanjut yang adil dan transparan.

Inti Pembelajaran

- 'Near miss' adalah indikator kepercayaan.
- Banyak laporan menandakan budaya terbuka.
- Diam justru menyimpan risiko yang lebih besar.

Keselamatan selalu mengikuti arah kepemimpinan. Apa yang ditoleransi dan diprioritaskan atasan segera menjadi perilaku di lapangan, sehingga teladan nyata jauh lebih bermakna daripada pidato keselamatan. Dengan pemahaman ini, Bab 10 mengulas bagaimana sikap, keputusan kecil, dan konsistensi pemimpin membentuk keselamatan yang benar-benar hidup dalam tindakan sehari-hari.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 10

Sikap Safety Selalu Mengikuti Atasannya





Sample only for ISBN

**Orang tidak
mengikuti arahan,
mereka mengikuti apa
yang dilihat
dan lakukan
pemimpinnya.**

'Safety' Itu Kepemimpinan

Ada satu kenyataan yang sering tidak nyaman untuk diakui. Tidak menjadi perhatian, bahkan diremehkan.

Ketika 'safety' tidak berjalan, penyebab utamanya jarang terletak pada poster, prosedur, atau tim 'HSE'. Ia hampir selalu kembali pada satu titik yang lebih dekat dan lebih personal, yaitu perilaku pimpinan. Bukan karena pimpinan berniat mengabaikan keselamatan, tetapi karena setiap keputusan, reaksi, dan perhatian yang diberikan pimpinan membentuk pesan yang jauh lebih kuat daripada kebijakan tertulis. Bab ini mengajak kita bercermin, tanpa menghakimi, dan bertanya dengan jujur: pesan apa yang tanpa sadar saya kirimkan setiap hari tentang keselamatan?

Apa yang Penting bagi Atasan Akan Diikuti

Tim tidak belajar dari apa yang tertulis di papan kebijakan. Mereka belajar dari apa yang benar-benar diperhatikan oleh atasannya. Pertanyaan yang paling sering diajukan pimpinan akan perlahan membentuk pemahaman tentang apa yang dianggap penting. Ketika yang paling sering ditanyakan adalah target, angka, dan kecepatan, maka itulah yang dipersepsikan sebagai prioritas utama.

'Safety' sering tetap disebut, tetapi hanya di awal rapat, lalu menghilang saat tekanan meningkat. Bukan karena pimpinan tidak peduli, melainkan karena prioritas selalu terbaca dari tindakan, bukan dari pernyataan resmi. Ketika 'safety' tidak ditindaklanjuti dengan pertanyaan, keputusan, dan perhatian yang konsisten, ia akan turun peringkat secara alami. Orang tidak mengikuti pidato; mereka mengikuti prioritas yang terlihat nyata dalam keseharian.

Refleksi untuk Kita

1. Hal apa yang paling sering saya tanyakan kepada tim saat bertemu di lapangan atau di rapat?
2. Jika tim menilai prioritas saya dari pertanyaan saya, apa yang akan mereka simpulkan?
3. Apakah 'safety' hadir sebagai prioritas nyata atau sekadar pembuka formal?

Coba Lakukan Ini

- Perhatikan tiga pertanyaan pertama yang Anda ajukan dalam satu hari kerja.
- Sisipkan pertanyaan tentang risiko sebelum membahas target dan kecepatan.
- Tunjukkan bahwa 'safety' layak mendapat perhatian yang sama seriusnya.

Inti Pembelajaran

- Tim mengikuti prioritas yang nyata, bukan pernyataan resmi.
- Apa yang sering ditanyakan pimpinan akan dianggap paling penting.
- Konsistensi perhatian menentukan posisi 'safety' dalam budaya kerja.



Turun ke Lapangan Itu Pesan Budaya

Turun ke lapangan sering disalahartikan sebagai inspeksi. Padahal, makna terbesarnya bukan pada apa yang diperiksa, tetapi pada pesan yang dikirim.

Kehadiran pimpinan saat genba menunjukkan apa yang ingin dilihat, apa yang boleh dibicarakan, dan apa yang aman untuk disampaikan.

Ketika pimpinan hanya hadir saat ada masalah atau kecelakaan, 'safety' terasa seperti kesalahan. Sebaliknya, ketika kehadiran dilakukan secara rutin tanpa mencari-cari kesalahan, 'safety' terasa sebagai bentuk kepedulian. Cara bertanya, cara mendengar, dan cara merespons di lapangan akan dibaca tim sebagai standar perilaku yang sebenarnya. Kehadiran pimpinan sering kali berbicara lebih keras daripada seribu instruksi tertulis.

Refleksi untuk Kita

1. Kapan terakhir saya turun ke lapangan tanpa membawa agenda mencari kesalahan?
2. Pesan apa yang tim tangkap dari kehadiran saya, kepedulian atau pengawasan?
3. Apakah orang-orang merasa aman untuk bicara saat saya hadir?

Coba Lakukan Ini

- Luangkan waktu turun ke lapangan hanya untuk mendengar, bukan menilai.
- Ajukan pertanyaan terbuka tentang risiko dan kendala kerja.
- Tahan diri untuk tidak langsung memberi solusi atau teguran.

Inti Pembelajaran

- Kehadiran pimpinan adalah sinyal budaya yang kuat.
- Cara hadir menentukan makna 'safety' di mata tim.
- Kepedulian terasa ketika kehadiran konsisten dan manusiawi.



Pemimpin yang Aman Membuat Tim Tenang

Tim belajar dari cara pemimpinnya merespons risiko dan masalah. Pemimpin yang tenang, mau mendengar, dan tidak reaktif menciptakan ruang aman bagi tim untuk bicara.

Dalam suasana seperti ini, laporan muncul lebih awal, risiko bisa dikendalikan, dan keputusan diambil dengan kepala dingin.

Sebaliknya, reaksi emosional, marah, atau menyalahkan akan mematikan keberanian bicara.

Orang belajar untuk diam, menunda laporan, dan menyembunyikan masalah. Ketenangan bukan berarti lunak atau membiarkan kesalahan, melainkan tanda kedewasaan dalam mengambil keputusan, terutama saat tekanan tinggi.

Tim yang tenang lahir dari pemimpin yang aman secara emosional.

Refleksi untuk Kita

1. Bagaimana reaksi saya saat menerima kabar buruk atau laporan risiko?
2. Apakah reaksi saya mendorong orang bicara atau justru membuat mereka diam?
3. Jika saya berada di posisi tim, apakah saya merasa aman menyampaikan masalah?

Coba Lakukan Ini

- Latih jeda sebelum merespons laporan yang mengejutkan.
- Ganti reaksi defensif dengan pertanyaan ingin tahu dan sikap membantu.
- Tunjukkan bahwa ketenangan adalah bagian dari kepemimpinan.

Inti Pembelajaran

- Tim meniru cara pemimpin merespons tekanan.
- Ketenangan menciptakan ruang aman untuk bicara.
- Reaksi emosional memperbesar risiko tanpa disadari.



'Safety' Tidak Bisa Didelegasikan

Tim 'HSE' memiliki peran penting dalam mendampingi, mengingatkan, dan membantu secara teknis. Namun keputusan akhir dalam situasi berisiko hampir selalu berada di tangan pimpinan. 'Safety' mulai gagal ketika seluruh tanggung jawabnya dipindahkan ke fungsi pendukung dan tidak lagi dianggap sebagai bagian dari kepemimpinan.

Pemimpin tidak harus menjadi ahli teknis 'safety', tetapi harus hadir ketika keputusan berisiko diambil. Delegasi tugas boleh dilakukan, tetapi delegasi tanggung jawab tidak pernah bisa. Karena pada akhirnya, keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan pekerjaan selalu membawa konsekuensi manusia. 'Safety' tidak bisa didelegasikan, karena nyawa tidak bisa digantikan.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam situasi berisiko, apakah saya hadir atau menyerahkannya sepenuhnya ke fungsi lain?
2. Apakah tim melihat saya sebagai penentu keselamatan atau sekadar pengamat?

Keputusan terakhir yang saya ambil, apakah sudah mempertimbangkan dampak manusia?

Coba Lakukan Ini

- Hadir secara aktif dalam satu keputusan berisiko minggu ini.
- Tunjukkan bahwa keselamatan adalah bagian dari tanggung jawab pimpinan.
- Perjelas peran 'HSE' sebagai pendamping, bukan penentu tunggal.

Inti Pembelajaran

- Delegasi tugas boleh, delegasi tanggung jawab tidak.
- Pimpinan adalah penentu akhir keselamatan.
- Kehadiran pimpinan memberikan legitimasi pada keputusan aman.



Budaya 'Safety' Tidak Terjadi Seketika

Saya pernah bekerja di sebuah tempat yang dengan bangga berkata, “Kami sudah aman, LTI-nya nol.” Angkanya terlihat bagus, laporannya rapi, tetapi ada satu hal yang terasa ganjil.

Semua orang takut bicara. ‘Near miss’ nyaris tidak pernah muncul. Masalah kecil disimpan rapat-rapat. Di atas kertas, semuanya tampak aman. Di lapangan, keheningan justru menjadi tanda bahaya.

Di sinilah kita perlu melihat ‘safety’ sebagai perjalanan budaya, bukan hasil instan. Budaya ‘safety’ mencerminkan kedewasaan organisasi dalam memperlakukan manusia. Ada fase ketika orang patuh karena takut, fase ketika orang mulai peduli pada dirinya sendiri, dan fase ketika orang saling menjaga.

Perjalanan ini tidak diukur dari angka semata, tetapi dari keberanian bicara, ketenangan mengambil keputusan, dan rasa aman yang dirasakan bersama.

Refleksi untuk Kita

1. Di fase mana budaya 'safety' di organisasi kita saat ini?
2. Apakah kepatuhan lahir dari kesadaran atau dari rasa takut?
3. Apakah orang sudah berani saling menjaga, bukan hanya menjaga diri?

Coba Lakukan Ini

- Gunakan satu cerita nyata untuk membahas budaya, bukan angka.
- Diskusikan apa arti aman bagi tim, bukan sekadar indikator.
- Jadikan refleksi budaya sebagai dialog, bukan penilaian.

Inti Pembelajaran

- Budaya 'safety' adalah perjalanan, bukan target instan.
- Tingkat 'safety' mencerminkan kualitas kepemimpinan dan sistem.
- Kedewasaan budaya terlihat dari cara organisasi memperlakukan manusia.



Pelajaran Penting dari DuPont tentang Budaya 'Safety'

Banyak orang mengenal kurva budaya 'safety', grafiknya, atau istilah levelnya.



Namun tidak banyak yang benar-benar memahami dari mana pemikiran ini berasal dan kenapa ia begitu berpengaruh. Kerangka budaya 'safety' yang banyak digunakan hari ini tidak lahir dari ruang kelas atau teori psikologi semata, melainkan dari perjalanan panjang sebuah organisasi industri yang belajar melalui pengalaman nyata yang mahal.

DuPont adalah salah satu organisasi industri yang paling awal menyadari bahwa kecelakaan bukan semata persoalan 'unsafe act' atau kelalaian individu.

DuPont belajar bahwa cara organisasi memimpin, merespons, dan memperlakukan manusia jauh lebih menentukan daripada seberapa tebal prosedur yang dimiliki.

Dari pengalaman panjang itulah lahir pemahaman bahwa budaya 'safety' berkembang melalui tahapan kedewasaan, bukan melalui perintah instan.

Dalam pandangan DuPont, budaya 'safety' tidak bisa meloncat. Organisasi biasanya memulai dari fase ketika keselamatan dipaksakan melalui aturan dan hukuman.

Di fase ini, orang patuh karena takut. Angka bisa terlihat membaik, tetapi suara jujur sering menghilang. Lalu ada fase ketika orang mulai peduli pada dirinya sendiri, bekerja aman demi keselamatan pribadi. Ini kemajuan, tetapi masih rapuh. Puncaknya adalah fase ketika orang saling menjaga, ketika keselamatan tidak lagi soal saya, tetapi soal kita. Di sinilah 'safety' menjadi identitas kerja, bukan kewajiban tambahan.

Yang penting dipahami, DuPont tidak pernah memposisikan kerangka ini sebagai alat audit atau label penilaian. Ia adalah cermin budaya, bukan stempel kelulusan. Kurva ini tidak bertanya seberapa aman kita, tetapi seberapa dewasa cara kita memperlakukan manusia di tempat kerja. Organisasi yang terlihat rapi di atas kertas bisa saja masih berada di fase takut. Sebaliknya, organisasi yang berani membuka masalah dan menerima laporan 'near miss' sering kali justru sedang bertumbuh.

Perpindahan dari satu fase ke fase berikutnya tidak pernah terjadi karena poster baru atau slogan baru. Ia terjadi ketika pimpinan mengubah cara hadir, cara merespons kesalahan, dan cara mengambil keputusan di bawah tekanan. Budaya bergerak ketika pemimpin berhenti menghukum laporan dan mulai menghargai kejujuran. Ketika keselamatan tidak lagi diposisikan sebagai penghalang target, tetapi sebagai bagian dari cara mencapai target secara berkelanjutan.

Refleksi untuk Kita

1. Jika budaya 'safety' dipetakan secara jujur, kita sedang berada di fase yang mana?
2. Apakah kepatuhan yang terjadi lahir dari kesadaran atau dari rasa takut terhadap konsekuensi?

Perilaku pimpinan apa yang paling memengaruhi pergeseran budaya di organisasi kita?

Coba Lakukan Ini

- Gunakan kerangka budaya DuPont sebagai bahan refleksi, bukan alat penilaian.
- Bahas satu contoh nyata tentang cara organisasi merespons kesalahan atau risiko.
- Ajak pimpinan berdialog tentang perannya dalam menggeser budaya.

Inti Pembelajaran

- Budaya 'safety' berkembang melalui tahapan kedewasaan.
- Kerangka DuPont adalah cermin kepemimpinan, bukan alat audit.
- Cara organisasi memperlakukan manusia menentukan tingkat keselamatan yang sesungguhnya.

'Safety' pada akhirnya bukan tentang siapa yang mengawasi, tetapi tentang bagaimana kita memimpin. Ia hadir dalam prioritas yang kita tunjukkan, kehadiran yang kita berikan, ketenangan yang kita jaga, dan tanggung jawab yang tidak kita lemparkan. Ketika pimpinan konsisten, 'safety' tidak lagi terasa sebagai beban, tetapi menjadi cara kerja yang wajar.

Dari sinilah pembaca diajak masuk ke bab berikutnya, untuk melihat dampak nyata dari kepemimpinan terhadap manusia, budaya, dan keberlanjutan keselamatan.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 11

Saat Target Output dan Safety Berhadapan





**Mengambil
jalan pintas jarang
datang dari
orang malas,
tetapi dari sistem
yang menekan.**

Saat Angka Menekan Keputusan

Ada satu fase dalam perjalanan keselamatan yang sering luput disadari. Ketika sistem sudah ada, perilaku mulai berubah, dan kepemimpinan mulai terlibat, pertanyaan yang muncul bukan lagi “apa aturannya”, melainkan “apakah ini masuk akal?”. Di titik inilah ‘safety’ diuji dalam bentuk yang paling nyata: saat ia berhadapan langsung dengan target, tekanan, dan keputusan sehari-hari.

Bab ini mengikat seluruh benang besar buku ini. Dari cara kita memandang manusia, merancang sistem, membentuk perilaku, hingga memimpin dalam situasi sulit. Di sini kita melihat dampaknya secara nyata, bukan hanya di laporan, tetapi di lapangan, di keputusan kecil, dan di keberanian untuk memilih yang benar meski tidak selalu mudah. Termasuk bagaimana semua itu tercermin dalam sesuatu yang sering dianggap administratif, seperti PROPER, padahal sejatinya adalah bayangan dari budaya yang telah lama berjalan.

Bab ini bukan tentang menyalahkan target atau mengagungkan keselamatan secara naif. Bab ini mengajak kita memahami satu hal sederhana tetapi mendasar: keselamatan yang dipahami tidak perlu dipaksa.

Karena Rasa Aman Itu Masuk Akal

Di banyak tempat kerja, ‘safety’ sering terasa seperti tambahan beban. Ada formulir tambahan, prosedur tambahan, dan langkah-langkah yang dianggap memperlambat. Tidak jarang orang berkata dalam hati, “Kalau semua ini diikuti, pekerjaan tidak akan selesai.” Ketika kalimat seperti ini muncul, biasanya masalahnya bukan pada orangnya, melainkan pada desain kerja yang tidak masuk akal.

Pelanggaran jarang terjadi karena orang bandel. Lebih sering, ia terjadi karena sistem memaksa orang memilih antara menyelesaikan pekerjaan atau bekerja aman. Dalam kondisi seperti itu, manusia hampir selalu memilih yang terasa paling rasional untuk bertahan: menyelesaikan pekerjaan. Bukan karena tidak peduli keselamatan, tetapi karena sistem membuat pilihan aman terasa mahal dan melelahkan.

Keselamatan yang baik seharusnya justru menyederhanakan kerja, bukan menambah kerumitan. Ia hadir sebagai bagian alami dari cara kerja, bukan sebagai lapisan tambahan yang harus diingat terus-menerus. Ketika 'safety' dirancang selaras dengan alur kerja, orang tidak merasa sedang "mematuhi aturan", melainkan sedang bekerja dengan cara yang wajar.

Di sinilah letak pergeseran penting. Keselamatan tidak akan bertahan lama jika hanya bergantung pada disiplin dan pengawasan. Ia bertahan ketika masuk akal. Ketika orang bisa melihat hubungan langsung antara cara kerja aman dan kelancaran pekerjaan mereka sendiri. Yang masuk akal selalu lebih mudah dijalankan daripada yang dipaksakan.

Refleksi untuk Kita

1. Bagian mana dari sistem kerja kita yang sering membuat orang harus memilih antara aman dan cepat?
2. Apakah prosedur 'safety' membantu pekerjaan, atau justru terasa sebagai hambatan tambahan?
3. Jika saya berada di posisi pekerja, bagian mana yang paling terasa tidak masuk akal?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu proses kerja dan tanyakan: bagian mana yang paling sering "diakali"?

- Diskusikan alasan di balik jalan pintas, tanpa menyalahkan pelakunya.
- Perbaiki satu titik desain kerja agar pilihan aman menjadi lebih mudah.

Inti Pembelajaran

- Pelanggaran sering lahir dari sistem yang tidak masuk akal.
- Keselamatan yang baik menyederhanakan kerja, bukan mempersulit.
- Yang masuk akal lebih mudah dijalankan daripada yang dipaksa.



Jalan Pintas yang “Terasa Wajar”

Banyak orang mengira bekerja aman itu melelahkan. Padahal, yang sering melelahkan justru bekerja dalam kondisi tidak aman. Lingkungan kerja yang penuh risiko membuat orang terus waspada, tegang, dan lelah secara mental. Fokus terpecah antara menyelesaikan tugas dan menghindari bahaya yang seharusnya bisa dicegah sejak awal.

Ketika lingkungan kerja aman, tubuh dan pikiran bekerja lebih tenang. Orang bisa fokus pada kualitas, ketepatan, dan keberlanjutan, bukan sekadar bertahan dari hari ke hari. Keselamatan yang baik sering kali tidak terasa mencolok.

‘Safety’ tidak menarik perhatian, tidak banyak dibicarakan, tetapi kehadirannya terasa dalam bentuk ketenangan bekerja.

Di tempat kerja yang aman, orang tidak perlu terus-menerus berjaga. Mereka tahu batasnya jelas, risikonya dikelola, dan jika ada masalah, ada ruang untuk bicara. Inilah mengapa keselamatan yang baik sering kali “tidak terlihat”, tetapi dampaknya sangat besar terhadap kenyamanan, konsistensi, dan kualitas kerja.

Refleksi untuk Kita

1. Apakah lingkungan kerja kita membuat orang bekerja dengan tenang atau dengan tegang?
2. Risiko apa yang paling sering menguras energi mental tim?
3. Apakah keselamatan dipersepsikan sebagai bantuan atau beban?

Coba Lakukan Ini

- Amati satu aktivitas kerja dan perhatikan bagian mana yang membuat orang paling tegang.
- Kurangi satu sumber ketidaknyamanan yang berkaitan dengan risiko.
- Tanyakan kepada tim: apa yang membuat mereka merasa lebih tenang saat bekerja?

Inti Pembelajaran

- Lingkungan aman menurunkan stres dan kelelahan mental.
- Keselamatan yang baik sering tidak terasa, tetapi menenangkan.
- Kenyamanan kerja adalah indikator keselamatan yang sering diabaikan.



Saat Target dan Safety Berhadapan

Hampir semua keputusan berisiko besar tidak dimulai dari niat ceroboh. Ia sering lahir dari tekanan yang terlihat wajar: target harus tercapai, waktu semakin sempit, dan gangguan dianggap harus segera diatasi. Dalam situasi seperti ini, jalan pintas terasa rasional. Bukan karena orang malas, tetapi karena sistem memberi sinyal bahwa kecepatan lebih dihargai daripada kehati-hatian.

Banyak risiko besar justru lahir dari keputusan kecil yang dianggap sepele. Melewati satu langkah pengamanan, menunda pengecekan, atau mengabaikan tanda peringatan karena “sebentar saja”.

Keputusan-keputusan ini jarang terlihat sebagai pelanggaran serius saat diambil, tetapi dampaknya bisa sangat besar ketika dikumpulkan.

Di titik inilah kepemimpinan diuji. Menunda pekerjaan kadang menjadi keputusan paling aman, tetapi juga paling tidak populer. Dibutuhkan keberanian untuk berkata, “Kita berhenti dulu,” ketika semua orang ingin terus berjalan.

Kepemimpinan bukan tentang selalu memilih yang cepat, melainkan tentang berani memilih yang benar, meski konsekuensinya tidak nyaman.

Refleksi untuk Kita

1. Dalam tekanan target, pilihan apa yang biasanya paling sering kita ambil?
2. Keputusan kecil apa yang sering kita anggap sepele, padahal berisiko besar?
3. Apakah kita memberi ruang bagi keputusan untuk berhenti tanpa stigma negatif?

Coba Lakukan Ini

- Tinjau satu kasus jalan pintas yang pernah terjadi dan pelajari konteks tekanannya.
- Diskusikan secara terbuka keputusan untuk menunda sebagai opsi yang sah.
- Perkuat pesan bahwa keselamatan tidak pernah kalah oleh target.

Inti Pembelajaran

- Jalan pintas lahir dari tekanan sistem, bukan dari kemalasan.
- Keputusan kecil dapat membawa risiko besar.
- Kepemimpinan diuji saat harus memilih yang aman meski sulit.



Keputusan Kecil yang Benar Mengubah Budaya

Banyak organisasi berbicara tentang PROPER seolah-olah ia adalah tujuan akhir. Warna menjadi fokus. Peringkat menjadi pembicaraan. Presentasi disiapkan menjelang penilaian. Namun sering kali terlupa satu hal mendasar: PROPER bukanlah sesuatu yang dikejar, melainkan sesuatu yang muncul sebagai hasil.

PROPER tidak lahir dari kepatuhan sesaat. Ia lahir dari kebiasaan yang dibangun jauh sebelum penilaian dilakukan. Dari keputusan-keputusan kecil yang diambil setiap hari, bahkan ketika tidak ada auditor, tidak ada kamera, dan tidak ada laporan yang harus dikirim.

Di organisasi yang budayanya belum matang, PROPER sering diperlakukan seperti lomba. Di organisasi yang dewasa, PROPER dipahami sebagai cermin.

Tidak mungkin PROPER berjalan baik jika 'safety' hanya dianggap urusan tim 'HSE'. Tidak mungkin hasilnya kuat jika pimpinan membiarkan jalan pintas atas nama target. Dan tidak mungkin budaya tumbuh jika sistem yang lemah terus ditutupi demi terlihat rapi. PROPER tidak menilai seberapa pintar kita menyusun dokumen, tetapi seberapa konsisten kita memperlakukan risiko dalam keseharian.

Ketika budaya sudah sehat, kepatuhan berubah menjadi kebanggaan. Orang tidak lagi patuh karena takut sanksi, tetapi karena mereka percaya pada cara kerja yang melindungi. Di titik ini, PROPER tidak lagi menjadi beban administrasi, melainkan pengakuan atas kebiasaan baik yang sudah lama berjalan.

Refleksi untuk Kita

1. Selama ini, PROPER kita kejar sebagai target atau kita biarkan muncul sebagai hasil?
2. Apa yang lebih dominan di organisasi kita, kepatuhan karena takut atau kebanggaan karena percaya?
3. Jika penilaian tidak ada, apakah perilaku aman tetap berjalan?

Coba Lakukan Ini

- Gunakan satu hasil PROPER sebagai bahan refleksi budaya, bukan sekadar laporan.
- Bahas kebiasaan harian yang paling berkontribusi pada hasil tersebut.
- Alihkan fokus dari "apa nilainya" ke "bagaimana cara kita bekerja".

Inti Pembelajaran

- PROPER adalah hasil budaya, bukan tujuan administratif.
- Kepatuhan yang sehat tumbuh menjadi kebanggaan.
- Kebiasaan sehari-hari menentukan hasil jangka panjang.



PROPER Tinggi Lahir dari Keputusan Kecil yang Benar

PROPER tidak dibangun pada saat penilaian. Ia dibentuk jauh sebelumnya, melalui keputusan-keputusan kecil yang sering luput dari perhatian. Keputusan untuk menunda pekerjaan berisiko. Keputusan untuk memperbaiki sistem sebelum menyalahkan orang. Keputusan untuk konsisten meski tidak diawasi. Semua keputusan ini tampak sepele, tetapi dampaknya terakumulasi.

Keputusan kecil jarang terlihat heroik. Tidak ada tepuk tangan ketika seseorang memilih berhenti. Tidak ada penghargaan langsung saat risiko dilaporkan lebih awal. Namun justru dari keputusan-keputusan sunyi inilah budaya terbentuk. PROPER yang kuat adalah refleksi dari keberanian mengambil keputusan benar secara berulang, bukan keberhasilan satu momen besar. Di sinilah kepemimpinan kembali berperan. Pemimpin menentukan apakah keputusan kecil ini dihargai atau diabaikan. Apakah menunda pekerjaan dianggap lemah, atau justru dipahami sebagai kedewasaan. Apakah konsistensi dihormati, atau hanya dihargai saat ada penilaian. PROPER tinggi lahir ketika keputusan benar menjadi kebiasaan, bukan pengecualian.

Refleksi untuk Kita

1. Keputusan kecil apa yang paling sering kita ambil saat tidak ada yang melihat?
2. Apakah keputusan aman mendapat dukungan atau justru tekanan?
3. Kebiasaan apa yang, jika dikumpulkan, paling menentukan hasil PROPER kita?

Coba Lakukan Ini

- Catat satu keputusan kecil terkait 'safety' yang diambil minggu ini.
- Diskusikan dampak jangka panjangnya, meski terlihat sepele.
- Beri penguatan pada keputusan aman, meski tanpa sorotan.

Inti Pembelajaran

- PROPER dibangun dari keputusan kecil yang konsisten.
- Kebiasaan lebih menentukan daripada momen penilaian.
- Kepemimpinan menentukan apakah keputusan benar menjadi budaya.



'Safety is Fun', Karena Kita Mengerti "Mengapa?"

Di titik ini, kita kembali pada judul buku ini. 'Safety' menjadi menyenangkan bukan karena risikonya kecil, tetapi karena kita mengerti kenapa ia penting. Kita mulai memahami bahwa 'safety' bukan tambahan kerja yang membebani, melainkan cara agar kita bisa bekerja dengan tenang, fokus, dan pulang dengan utuh.

Keselamatan kerja tidak berdiri terpisah dari pekerjaan, tetapi melekat di dalamnya, menyatu dengan cara kita mengambil keputusan setiap hari.

Ketika 'safety' dipahami, ia tidak perlu dipaksa. Ia hadir sebagai pilihan yang masuk akal. Menyenangkan bukan karena santai tanpa batas, tetapi karena tidak dibayangi rasa takut dan penyesalan. 'Safety' yang hidup melindungi hal yang paling penting tanpa perlu teriak-teriak, tanpa ancaman, dan tanpa tekanan berlebihan. Ia bekerja diam-diam, tetapi dampaknya terasa nyata dalam ketenangan kerja dan kepercayaan antarmanusia.

'Safety' itu menyenangkan karena ia menghadirkan rasa aman yang menenangkan. Bekerja dengan aman membuat pikiran lebih jernih, tubuh lebih siap, dan hubungan kerja lebih sehat. Yang sesungguhnya tidak menyenangkan justru adalah kecelakaan. Ia mengecewakan karena datang tanpa permissi, mengubah hari biasa menjadi peristiwa yang memprihatinkan, dan meninggalkan dampak panjang yang tidak pernah ringan. Hampir selalu, kecelakaan bukan takdir mendadak, melainkan hasil dari momen-momen kecil ketika kita tidak berhenti sejenak dan memilih lebih sadar.

Mungkin hari ini kita merasa nyaman, meski belum tentu aman. Namun 'safety' tidak pernah hanya soal perasaan pribadi. Ia juga tentang rekan kerja yang berdiri di samping kita, tentang keluarga yang menunggu di rumah, dan tentang perusahaan tempat kita bekerja. Ketika risiko dibiarkan, ancaman kecelakaan dan kerugian tidak memilih korban. Ia bisa mengenai siapa saja dan menghantam organisasi secara utuh. Di titik inilah 'safety' yang dipahami menjadi benar-benar menyenangkan, karena ia bukan sekadar melindungi diri kita, tetapi juga menjaga orang lain dan masa depan bersama.

Pada akhirnya, ‘safety’ bukan tentang angka, peringkat, atau audit. Ini tentang satu hal yang sangat manusiawi: pulang dengan selamat. Ketika kita berhenti bertanya “apa aturannya” dan mulai bertanya “apa yang melindungi kita”, di situlah ‘safety’ menjadi ringan, relevan, dan layak dijaga bersama.

Refleksi untuk Kita

1. Kapan terakhir ‘safety’ terasa membantu, bukan membebani?
2. Apakah kita sudah benar-benar mengerti kenapa kita bekerja aman, bukan hanya bagaimana caranya?
3. Jika tujuan akhirnya adalah pulang dengan selamat, keputusan apa yang perlu kita ubah mulai hari ini?

Coba Lakukan Ini

- Ubah satu percakapan ‘safety’ dari sekadar aturan menjadi alasan yang masuk akal.
- Kaitkan praktik aman dengan perlindungan nyata bagi manusia, bukan hanya kepatuhan.
- Jadikan pulang selamat sebagai tujuan bersama, bukan sekadar slogan.

Inti Pembelajaran

- ‘Safety’ menjadi fun ketika ia dipahami.
- Pemahaman selalu lebih kuat daripada paksaan.
- Tujuan akhirnya sederhana: bekerja dengan selamat, pulang dengan utuh.

Bab 11 menunjukkan bahwa ketika target dan keselamatan diletakkan saling berhadapan, jalan pintas sering kali muncul bukan karena orang malas atau abai, melainkan karena sistem yang menekan tanpa memberi ruang aman untuk bekerja dengan benar.

Dalam situasi seperti ini, perilaku berisiko menjadi pilihan yang terasa paling rasional.

Di sinilah Bab 12 — Safety yang Dipahami Tidak Perlu Dipaksa mengambil peran penting. Bab ini mengajak kita bergeser dari pendekatan memaksa menuju pendekatan memahami: memahami risiko, memahami konteks kerja, dan memahami bagaimana sistem memengaruhi pilihan manusia. Ketika keselamatan benar-benar dipahami, kepatuhan tidak lagi lahir dari tekanan, melainkan dari akal sehat yang bekerja secara alami dalam sistem yang dirancang untuk melindungi manusia.



TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE @Autonomous Maintenance
PT Avia Avian Tbk. , Sidoarjo



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 12

Yang Paham Safety Tidak Perlu Dipaksa



Sample only for ISBN

Pengalaman bisa
membuka
jalan aman,
tapi juga menjadi
celah risiko.

Rasa Aman Tumbuh dari Dalam

Bab ini tidak dimaksudkan untuk menambahkan konsep baru atau memperkenalkan teori tambahan. Bab ini adalah ruang jeda. Tempat kita menurunkan bahu, menarik napas, dan melihat kembali seluruh perjalanan buku ini dengan kepala lebih jernih dan hati lebih tenang. Jika bab-bab sebelumnya mengajak kita memahami manusia, sistem, perilaku, dan kepemimpinan, maka bab ini mengikat semuanya dalam satu keyakinan sederhana: ketika 'safety' masuk akal, ia tidak perlu dipaksa. Safety sudah semestinya tumbuh dari dalam setiap insan, karena bekerja dengan aman dan selamat adalah sebuah tujuan yang utama.

Di titik ini, kita tidak lagi sibuk mencari siapa yang salah, prosedur mana yang kurang, atau slogan apa yang perlu ditambah. Kita mulai bertanya dengan cara yang lebih dewasa: apakah cara kerja kita sudah cukup melindungi manusia yang menjalankannya? Bab ini adalah gema lembut dari semua bab sebelumnya, bukan pengulangan. Ia menguatkan, bukan menekan.

Sepanjang buku ini, satu pola terus muncul dengan jelas. Orang ingin pulang selamat. Orang tidak bangun pagi dengan niat celaka. Dan sebagian besar risiko besar lahir bukan dari niat buruk, melainkan dari sistem yang memaksa orang mengambil pilihan yang tidak masuk akal. Karena itu, keselamatan sering gagal bukan karena manusia tidak peduli, tetapi karena logika kerja dan logika perlindungan tidak berjalan seiring.

Keselamatan bekerja mulai terasa berat ketika aturannya sulit dipahami, sistemnya menyulitkan, dan keputusannya terasa tidak adil.

Di situ, kepatuhan berubah menjadi beban. Sebaliknya, ketika cara aman selaras dengan cara kerja, orang tidak perlu diingatkan berkali-kali.

Di tahap ini, kita tidak lagi berbicara tentang disiplin atau sanksi. Kita berbicara tentang desain kerja. Tentang apakah sistem membantu manusia atau justru menguji batasnya. 'Safety' berdiri di sisi manusia, bukan di hadapannya sebagai penghalang.

Refleksi untuk Kita

- Di bagian mana pekerjaan sehari-hari terasa paling tidak masuk akal bagi pelaksananya?
- Apakah ada aturan yang lebih sering “dikelabui” daripada dijalankan dengan jujur?
- Jika kita berada di posisi operator, pilihan aman mana yang terasa paling sulit hari ini?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu proses kerja dan lihat dari kacamata orang yang menjalankannya.
- Tanyakan: bagian mana yang membuat orang harus memilih antara aman dan asal bekerja?
- Perbaiki logikanya sebelum menuntut kepatuhan.

Inti Pembelajaran

- Orang ingin aman, dan sistem harus mendukung pilihan itu.
- Yang masuk akal lebih mudah dijalankan daripada yang dipaksa.
- Desain kerja menentukan perilaku lebih kuat daripada niat baik.



Bekerja Aman Itu Lebih Nyaman

Keselamatan sering dibayangkan sebagai sesuatu yang kaku dan menegangkan. Padahal, pengalaman di lapangan menunjukkan hal sebaliknya. Lingkungan kerja yang aman justru membuat orang lebih tenang. Pikiran lebih fokus. Interaksi lebih jujur. Ketegangan yang tidak perlu berkurang. Dan pekerjaan berjalan dengan ritme yang lebih sehat.

‘Safety’ bukan hanya tentang mencegah cedera. Ia juga tentang mengurangi stres, kewaspadaan berlebihan, dan rasa waswas yang menguras energi. Di tempat kerja yang aman, orang tidak perlu terus-menerus berjaga dengan rasa takut. Mereka berani bertanya, berani mengingatkan, dan berani berhenti saat ragu. Kenyamanan inilah yang sering tidak disadari nilainya, sampai ia hilang.

Di sini, keselamatan bukan lagi sesuatu yang “ditambahkan” ke pekerjaan. Ia menjadi bagian dari pengalaman bekerja itu sendiri. Dan pengalaman yang nyaman akan selalu lebih mudah dipertahankan daripada kebiasaan yang terasa menyiksa.

Refleksi untuk Kita

- Apakah lingkungan kerja kita membuat orang bekerja dengan tenang atau dengan tegang?
- Dalam kondisi aman, apakah orang terlihat lebih fokus atau justru lebih ceroboh?
- Kenyamanan kerja mana yang selama ini kita anggap remeh, padahal sangat berharga?

Coba Lakukan Ini

- Amati satu area kerja dan perhatikan ekspresi serta bahasa tubuh orang-orang di dalamnya.

- Diskusikan: bagian mana yang membuat kerja terasa tidak nyaman dan berisiko?
- Lakukan satu perbaikan kecil yang membuat kerja terasa lebih tenang.

Inti Pembelajaran

- Lingkungan aman menciptakan ketenangan, bukan kelambanan.
- Kenyamanan kerja memperkuat fokus dan kepedulian.
- 'Safety' yang baik sering tidak terlihat, tetapi sangat terasa.



'Safety' Tidak Harus Ribet

Salah satu mitos terbesar tentang 'safety' adalah anggapan bahwa ia harus rumit agar dianggap serius. Aturan panjang, istilah teknis, dan proses berlapis sering dianggap sebagai tanda profesionalisme. Padahal, dalam praktiknya, kompleksitas yang berlebihan justru menjauhkan manusia dari tujuan utamanya: bekerja dengan aman.

Inti keselamatan sering kali sangat sederhana. Berhenti saat ragu. Bertanya saat tidak yakin. Memperbaiki sebelum terjadi. Keselamatan dan keamanan kerja menjadi rumit ketika kita lupa untuk siapa ia dibuat. Ketika fokus bergeser dari perlindungan manusia menjadi kepatuhan dokumen, keselamatan kehilangan rohnya.

Bab ini tidak mengajak menyederhanakan risiko, tetapi menyederhanakan cara kita meresponsnya.

Karena sistem terbaik bukan yang membuat orang berpikir keras, melainkan yang membantu orang tidak perlu mengingat terlalu banyak.

Refleksi untuk Kita

- Bagian mana dari 'safety' yang terasa paling ribet tanpa benar-benar melindungi?
- Apakah kompleksitas saat ini membantu atau justru mendorong jalan pintas?
- Jika aturan disederhanakan, apakah keselamatan justru bisa lebih kuat?

Coba Lakukan Ini

- Pilih satu prosedur dan singkas ke inti perlingkungannya.
- Hilangkan istilah yang tidak membantu pengambilan keputusan di lapangan.
- Fokus pada satu pertanyaan: apa yang paling mungkin melukai kita hari ini?

Inti Pembelajaran

- 'Safety' tidak harus rumit untuk menjadi efektif.
- Kesederhanaan membantu konsistensi.
- Tujuan utama 'safety' adalah melindungi manusia, bukan dokumen.



'Kiken Yochi' - KYT: Melatih Mata Sebelum Melatih Tangan

Dalam praktik keselamatan kerja di Jepang, istilah 'Kiken Yochi' hampir selalu disebut lengkap atau disingkat sebagai 'KYT', bukan 'KY'. Alasannya sederhana, tetapi penting. 'Kiken' berarti bahaya, 'Yochi' berarti mengantisipasi atau memprediksi, dan 'Training' menegaskan bahwa ini bukan kesadaran sesaat, melainkan latihan yang dilakukan terus-menerus. Tanpa unsur training, antisipasi bahaya mudah berhenti sebagai wacana. Karena itulah orang Jepang menekankan 'KYT'—sebuah latihan budaya, bukan pengetahuan pasif.

Dalam banyak praktik 'KYT', diskusi tentang bahaya sering ditutup dengan satu seruan bersama: "Yoshi!" Seruan ini bukan formalitas dan bukan slogan. "Yoshi!" adalah penanda psikologis bahwa tim sudah sepakat: kondisi aman dipahami, risiko disadari, dan pekerjaan boleh dilanjutkan. Ia berfungsi seperti rem mental sebelum gas ditekan. Bukan untuk menciptakan rasa takut, tetapi untuk memastikan kesiapan bersama.

Ada satu ironi yang sering terjadi di tempat kerja. Formulir penilaian risiko tersusun rapi, tabelnya lengkap, tandatangannya ada, tetapi tangan tetap bekerja dengan kebiasaan lama. Dokumen selesai, pekerjaan berjalan, dan bahaya tetap tidak benar-benar dilihat.

Dan 'Kiken Yochi' atau 'KYT' menemukan relevansinya—bukan sebagai metode baru, tetapi sebagai cara lama yang sederhana untuk mengembalikan safety ke tempat yang semestinya: sebelum pekerjaan dimulai.

'KYT' tidak lahir dari kebutuhan administratif.

‘Kiken Yochi’ lahir dari kesadaran bahwa manusia bekerja dengan mata dan intuisi jauh lebih sering daripada dengan dokumen. Karena itu, ‘KYT’ tidak meminta orang membaca ulang prosedur panjang. Ia hanya meminta satu hal sederhana: berhenti sejenak dan menyamakan cara melihat bahaya, bersama-sama, sebelum tangan bergerak. Momen singkat ini sering menjadi pembeda antara kesiapan dan penyesalan.

Di banyak organisasi, ‘HIRADC’ menjadi simbol keseriusan safety. Namun ketika ia berhenti di folder atau server, nilainya berkurang. ‘KYT’ adalah versi yang lebih manusiawi dan bumi. Ia tidak menghapus analisis risiko formal, tetapi menghidupkannya dalam bentuk kebiasaan harian yang ringan. Bukan rapat panjang, melainkan ritual singkat. Bukan ceramah, melainkan percakapan yang relevan dengan pekerjaan hari itu.

Inti ‘KYT’ sangat sederhana. Lihat prosesnya, bukan dokumennya. Tebak bahaya yang paling masuk akal terjadi hari ini, bukan semua kemungkinan terburuk. Sepakati satu atau dua cara paling mudah untuk bekerja aman. Lalu ulangi besok. Konsistensi kecil seperti ini sering kali jauh lebih kuat daripada analisis sempurna yang jarang dipakai. Di akhir diskusi, satu kata “Yoshi!” cukup untuk menandai kesiapan bersama.

Contoh Dialog ‘KYT’ + “Yoshi!” di Lantai Produksi

Bayangkan awal shift pagi di lantai produksi. Mesin belum berjalan. Tim berdiri melingkar di dekat area kerja.

Tidak ada slide. Tidak ada kertas panjang. Hanya tiga menit sebelum mulai.

Leader tim membuka dengan tenang.

“Teman-teman, sebelum mulai, kita lihat sebentar proses hari ini. Di langkah mana kemungkinan paling besar kita bisa celaka?”

Seorang operator menunjuk area pisau pemotong.

“Di sini, Pak. Saat material masuk, tangan bisa terlalu dekat kalau terburu-buru.”

Leader mengangguk, lalu bertanya lagi. “Kalau itu terjadi, dampaknya apa?”

“Luka serius. Bisa berhenti produksi juga,” jawab yang lain.

“Baik. Jadi hari ini, apa satu cara paling sederhana supaya itu tidak terjadi?”

Operator lain menjawab, “Pastikan pelindung terpasang penuh sebelum start, dan satu orang khusus mengatur posisi material. Tidak ganti-gantian.”

Leader menatap tim, memastikan semua paham. “Oke. Jadi kita sepakat: pelindung dicek, satu orang atur material, dan tidak terburu-buru. Kalau ada yang ragu, kita berhenti.”

Semua mengangguk. Leader menutup dengan satu kata yang diucapkan bersama, jelas dan mantap serta tangan mengepal untuk menguatkan semangat: **“Yoshi!”**

Tidak ada tepuk tangan. Tidak ada slogan. Tapi semua orang melangkah dengan kesadaran yang sama. Di sinilah ‘KYT’ bekerja—bukan membuat orang takut, tetapi membuat orang siap.

Kekuatan ‘KYT’ bukan pada ketepatan istilah, tetapi pada kebiasaan mengantisipasi. Tim belajar bertanya, “Di langkah ini, apa yang paling mungkin melukai kita?” Pertanyaan itu pelan-pelan membentuk cara berpikir yang lebih waspada, tanpa membuat orang cemas. ‘KYT’ tidak bertujuan menciptakan ketakutan, tetapi kesiapan. Dan seruan “Yoshi!” membantu menutup proses itu dengan kejelasan, bukan keraguan.

Bayangkan briefing tiga menit sebelum kerja dimulai.

Satu orang menunjuk langkah kritis, satu orang menyebut potensi bahaya, dan tim menyepakati satu kontrol sederhana. Tidak ada slide. Tidak ada tabel. Hanya kesadaran bersama. Di akhir percakapan, tim berkata, “Yoshi.” Dampaknya sering jauh lebih terasa daripada briefing tiga puluh menit yang penuh istilah tetapi tidak mengubah apa pun.

Di titik ini, ‘KYT’ menjadi jembatan penting antara paham dan praktik. Ia membuat safety tidak lagi terasa sebagai kewajiban tambahan, tetapi sebagai bagian alami dari memulai pekerjaan. Melatih mata sebelum melatih tangan berarti memberi manusia kesempatan melihat sebelum terlanjur bertindak—dan memastikan semua siap sebelum melangkah.

Namun, ‘KYT’ saja belum cukup. Ia melatih kita untuk melihat bahaya sebelum bekerja. Tetapi setelah pekerjaan berjalan, tantangan berikutnya muncul: bagaimana memastikan kita tidak lengah di tengah rutinitas?

Manusia punya kecenderungan bekerja dengan autopilot. Setelah beberapa jam, mata melihat tetapi pikiran bisa melompat. Di sinilah banyak kesalahan kecil lahir—salah baca, salah setel, salah ambil, salah tekan. Bukan karena tidak peduli, tetapi karena terlalu terbiasa.

Jika ‘KYT’ mengajarkan kita berhenti dan melihat sebelum bertindak, maka ada satu kebiasaan lain yang melanjutkan perlindungan itu saat pekerjaan sudah berjalan. Kebiasaan yang sangat sederhana, bahkan terlihat sepele, tetapi terbukti efektif mengurangi kesalahan manusia.

Kebiasaan itu dikenal sebagai ‘Tunjuk dan Sebut’ atau ‘Shisa Kanko’.

‘Shisa Kanko’ bukan tentang disiplin keras, melainkan tentang perhatian yang disengaja. Jika ‘KYT’ melatih mata sebelum tangan bergerak, maka ‘Tunjuk dan Sebut’ melatih kesadaran saat tangan sedang bekerja.

Dan jika kamu perhatikan, ini ada benang merah yang menjadi jelas. Safety tidak menjadi kuat karena satu alat besar, tetapi karena rangkaian kebiasaan kecil yang saling menguatkan.

Refleksi untuk Kita

- Dalam pekerjaan harian, kapan terakhir tim benar-benar “melihat bahaya” sebelum berangkat?
- Apakah briefing yang kita lakukan membuat orang paham, atau sekadar hadir?
- Apakah cara aman saat ini terasa sebagai pilihan paling mudah atau paling merepotkan?

Coba Lakukan Ini

- Jalankan ‘KYT’ tiga menit sebelum kerja dimulai untuk satu proses yang paling berisiko.
- Minta orang yang berbeda memimpin setiap hari untuk membangun kepemilikan bersama.
- Tutup diskusi dengan satu kesepakatan jelas—dan satu kata penanda siap: “Yoshi.”

Inti Pembelajaran

- ‘KYT’ adalah latihan antisipasi, bukan dokumen administratif.
- Melihat bahaya bersama lebih efektif daripada membaca risiko sendirian.
- Satu ritual kecil yang konsisten dapat mencegah penyesalan panjang.



‘Tunjuk dan Sebut’ atau ‘Shisa Kanko’, Ini Cara Jepang Menang di Kesalahan Kecil

Banyak kegagalan besar tidak diawali oleh keputusan besar. Ia lahir dari kesalahan kecil yang dianggap biasa. Salah membaca angka. Salah memilih material. Salah menekan tombol. Salah urutan kerja. Kesalahan-kesalahan ini jarang dicatat sebagai insiden serius, tetapi akumulasinya sering berujung pada cacat mutu, pemborosan, dan dalam banyak kasus, kecelakaan. Di sinilah Jepang mengambil jalan yang berbeda: alih-alih menuntut manusia menjadi sempurna, mereka merancang cara kerja yang membantu manusia tidak salah.

Praktik ‘Tunjuk dan Sebut’ atau ‘Shisa Kanko’ muncul lebih dari satu abad lalu, pada awal abad ke-20, dari dunia perkeretaapian Jepang. Saat itu, mesin, kondektur, dan petugas sinyal bekerja di lingkungan yang bising, panas, dan berisiko tinggi. Satu kesalahan konfirmasi—sinyal terbaca keliru atau tuas digerakkan tidak sesuai—bisa berakibat fatal.

Para operator dan insinyur menyadari bahwa teknologi dan aturan saja tidak cukup. Yang perlu diperbaiki adalah cara manusia berinteraksi dengan pekerjaannya, terutama di momen-momen paling rawan.

Dari pengalaman lapangan itulah lahir pendekatan yang sederhana tetapi radikal untuk zamannya: setiap pemeriksaan kritis harus melibatkan gerakan fisik dan kesadaran verbal.

Objek penting ditunjuk secara jelas, lalu kondisinya disebutkan dengan suara. Praktik ini kemudian distandardisasi oleh perusahaan kereta api nasional Jepang dan menjadi bagian tak terpisahkan dari operasi harian.

Berbagai eksperimen dan pengujian operasional, termasuk yang dilakukan oleh lembaga riset perkeretaapian Jepang, menunjukkan hasil yang konsisten: ketika ‘tunjuk dan sebut’ dilakukan, tingkat kesalahan turun drastis—dalam beberapa pengujian bahkan hingga sekitar seperenam dibandingkan tanpa praktik ini. Banyak ringkasan menyederhanakannya sebagai penurunan kesalahan sekitar 80–85 persen. Angka ini tidak dimaksudkan sebagai janji instan, tetapi sebagai bukti bahwa kebiasaan kecil dapat memberi dampak besar.

Keberhasilan ini membuat ‘Shisa Kanko’ melampaui dunia perkeretaapian. Ia diadopsi di manufaktur, pembangkit listrik, logistik, penerbangan, hingga layanan kesehatan. Bahkan di luar Jepang, praktik ini dipelajari dan diadaptasi karena satu alasan utama: ia murah, mudah, dan bekerja selaras dengan cara manusia berpikir. Ia tidak membutuhkan teknologi baru, hanya perubahan kebiasaan. Dan justru karena kesederhanaannya, ia bertahan lintas generasi dan lintas industri.

Di balik praktik ini, terdapat pemahaman yang sangat jujur tentang manusia. Jepang tidak berangkat dari asumsi bahwa manusia selalu fokus, teliti, dan segar. Mereka menerima fakta bahwa manusia mudah lelah, terdistraksi, dan bekerja dengan ‘autopilot’. Ketika kita hanya melihat, otak sering merasa sudah benar padahal belum benar-benar memeriksa. Dengan menunjuk dan menyebut, kita memaksa diri keluar dari mode otomatis itu. Kita memperlambat sepersekian detik—cukup untuk menciptakan verifikasi sadar. Detik singkat inilah yang sering menjadi pembeda antara pekerjaan yang selesai dengan baik dan penyesalan yang panjang.

Secara mekanisme, cara kerjanya sangat masuk akal. Gerakan menunjuk memfokuskan perhatian visual pada satu titik kritikal.

Ucapan yang menyertainya memperkuat kesadaran kognitif dan membantu mengunci keputusan secara sadar. Kombinasi gerak dan suara ini menciptakan lapisan perlindungan tambahan, terutama pada saat manusia paling rentan: ketika terburu-buru, lelah, atau berada di bawah tekanan waktu. Shisa Kanko tidak bergantung pada ingatan yang sempurna, melainkan membantu manusia bekerja lebih andal dengan segala keterbatasannya.

Praktiknya sederhana. Tunjuk objek yang krusial—indikator, label, posisi, angka, atau tombol. Sebutkan kondisinya dengan jelas. Lalu konfirmasi tindakan berikutnya. Tiga langkah kecil ini sering kali cukup untuk mencegah kesalahan yang tampak sepele, tetapi berdampak besar. Kesederhanaan inilah yang membuat ‘tunjuk dan sebut’ mudah diajarkan, mudah ditiru, dan bertahan dalam keseharian kerja.

Agar tetap ringan dan tidak canggung, ‘tunjuk dan sebut’ tidak diperlakukan sebagai kewajiban kaku. Ia dilatih sebagai kebiasaan tim—seperti mind game serius yang menyenangkan. Siapa yang paling cepat menangkap potensi salah-baca. Siapa yang paling konsisten menyebutkan dengan jelas. Fokusnya bukan pada kesempurnaan, melainkan konsistensi; bukan pada siapa yang salah, tetapi bagaimana sistem membantu orang untuk tidak salah.

Ketika kebiasaan ini mulai hidup, keselamatan tidak lagi bergantung pada pengawasan. Ia justru bekerja di momen-momen paling rawan—saat manusia paling manusiawi. Di sinilah ‘Tunjuk dan Sebut’ menjadi pelengkap alami bagi Kiken Yochi. Jika KYT melatih kita mengenali bahaya sebelum bekerja, maka Shisa Kanko menjaga kewaspadaan saat pekerjaan berlangsung. Bersama-sama, keduanya membentuk cara kerja yang membuat aman menjadi otomatis, bukan heroik.

Refleksi untuk Kita

1. Kesalahan kecil apa yang paling sering terulang dan dianggap “biasa” di area kerja kita?
2. Dalam tekanan waktu, apakah tim lebih banyak bekerja dengan ‘autopilot’?
3. Titik mana yang jika salah sedikit saja, dampaknya bisa menjalar ke mana-mana?

Coba Lakukan Ini

- Pilih dua titik kritikal dan terapkan ‘tunjuk dan sebut’ secara konsisten.
- Buat skrip pendek yang seragam agar tidak ada improvisasi yang membingungkan.
- Latih sepuluh kali di awal shift selama tiga hari untuk membangun kebiasaan, bukan lomba.

Inti Pembelajaran

- ‘Tunjuk dan sebut’ mengurangi kesalahan dengan cara yang sangat manusiawi.
- ‘Shisa Kanko’ paling efektif saat kita lelah, tergesa, dan terdistraksi.
- Budaya aman sering dibangun oleh kebiasaan kecil yang tidak terlihat heroik.

Ketika safety sudah dipahami dan tidak lagi dipaksakan seperti di Bab 12, maka di Bab 13 kita mulai melihatnya sebagai kebutuhan utama—di situlah safety terasa masuk akal, manusiawi, dan akhirnya menyenangkan.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 13

'Safety is Fun' karena Itu Kebutuhan Utama





Sample only for ISBN

**‘Safety is fun’ bukan
karena risikonya rendah
dan mudah,
tetapi karena
menjadi tujuan
utama dalam bekerja.**

Sebagian besar organisasi bisnis modern, 'safety' tidak lagi hanya hadir dalam bentuk aturan dan prosedur. Ia mulai tampil sebagai visual. Poster dengan desain apik. Mural besar di dinding pabrik. Ilustrasi di sekitar hidran, alat pemadam kebakaran, hingga panel kontrol.

Di hampir semua perusahaan Jepang, bahkan kita bisa menemukan poster 'safety' yang sangat berani: kartun bayi, figur orang tua, karakter perempuan yang diseksualisasi secara satir, meme bintang film, hingga tokoh terkenal yang dibuat jenaka. Sekilas tampak ringan, bahkan ekstrem. Tetapi tujuannya sangat serius: membuat keselamatan terasa dekat, relevan, dan tidak menakutkan.

Pendekatan ini sering disalahpahami. Ada yang mengira 'safety' sedang dipermainkan padahal yang sebenarnya terjadi adalah kebalikannya. Keselamatan sedang diperlakukan sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari, bukan sebagai ancaman. Visual yang menarik bukan untuk mengecilkan risiko, melainkan untuk membuka kesadaran.

Tidak menakutkan agar orang tidak defensif.

Tidak mengintimidasi agar orang mau mendekat. Karena manusia cenderung menghindari hal yang membuatnya tertekan, tetapi mendekati hal yang terasa ramah dan masuk akal.

Di Jepang, mural di sekitar hidran bukan sekadar hiasan. Ia adalah pengingat yang hidup. Panel kontrol yang dibingkai dengan warna dan simbol menarik bukan soal estetika semata, tetapi soal perhatian.

Petunjuk keselamatan dibuat dengan kartun yang menghibur, singkatan yang mudah diingat, dan kalimat yang catchy agar melekat di kepala.

Semua ini berangkat dari satu pemahaman sederhana: manusia tidak bekerja seperti mesin. Ia bereaksi terhadap lingkungan, emosi, dan makna yang ia rasakan.

Pendekatan visual dan budaya ini tidak berdiri sendiri. Ia hanya bekerja jika didukung oleh sistem yang masuk akal. Poster seindah apa pun akan menjadi latar belakang jika desain kerja tetap menyulitkan. Mural paling kreatif pun akan kehilangan makna jika tekanan target membuat orang mengambil jalan pintas. Karena itu, di organisasi yang matang, visual 'safety' bukan pengganti sistem—ia adalah penguat budaya yang sudah berjalan.

Di titik inilah kita kembali pada inti buku ini. 'Safety is fun' bukan berarti bercanda soal risiko. Ia menjadi menyenangkan karena masuk akal. Masuk akal bagi manusia yang ingin pulang selamat. Masuk akal bagi orang yang ingin bekerja tenang tanpa rasa waswas.

Masuk akal bagi organisasi yang ingin bertahan tanpa dihantui kecelakaan, kerugian, dan masalah hukum. Ketika 'safety' dipahami sebagai pelindung, bukan penghalang, ia tidak perlu dipaksa.

Tujuan akhirnya selalu sama. Keselamatan untuk saya, dan dimulai dari saya. Keselamatan untuk teman dan rekan kerja agar semua pulang dengan utuh. Keselamatan untuk tempat kerja dan perusahaan agar tidak terancam—bukan hanya oleh kecelakaan manusia, tetapi juga oleh risiko lingkungan, hukum, dan transaksi bisnis.

Dan di sinilah 'safety' menemukan maknanya yang paling dewasa: bukan sebagai kewajiban, tetapi sebagai kesadaran kolektif.

Di bagian ini, kita sampai pada satu keyakinan penting yang menjadi fondasi bagi pembahasan selanjutnya.

Jika di Bab 13 safety dipahami sebagai kebutuhan utama dalam bekerja, maka Bab 14 mengajak kita melangkah lebih jauh—menjadikannya tanggung jawab pribadi dan kolektif dalam setiap keputusan yang kita ambil.



LEAN & EFFECTIVE WAREHOUSE OPERATIONS

PT Beton Perkasa Wijaksana



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 14

'Safety is Fun' karena Kita Bertanggung Jawab





Sample only for ISBN

**Safety Is Fun karena
Menjadi
Bertanggung Jawab,
Safety adalah saya.
Safety adalah kamu.
Safety adalah kita.**

Buku ini mengajak kita menempuh satu perjalanan yang utuh. Kita memulainya dari cara pandang manusia terhadap risiko, lalu bergerak ke sistem, perilaku, dan akhirnya kepemimpinan. Kita membahas bagaimana ‘safety’ sering terasa berat bukan karena tujuannya salah, tetapi karena pendekatannya tidak masuk akal. Kita melihat bahwa perilaku aman tidak bisa dipaksa, bahwa budaya tidak tumbuh dari poster, dan bahwa keberanian bicara hanya muncul ketika orang merasa aman. Kita mempelajari praktik-praktik sederhana namun kuat—seperti ‘Kiken Yochi’ dan ‘Tunjuk dan Sebut’—yang menunjukkan bahwa keselamatan tidak selalu membutuhkan teknologi canggih, tetapi kebiasaan yang sadar dan konsisten.

Di sepanjang buku ini, satu benang merah terus muncul: keselamatan selalu kembali pada manusia. Dan karena itu, ia selalu kembali pada kepemimpinan. Apa pun jabatannya—direktur, manajer, supervisor, kepala shift, atau forman—setiap pimpinan memegang peran yang tidak bisa didelegasikan. Bukan hanya memastikan target tercapai, tetapi memastikan manusia yang bekerja untuk mencapainya tetap utuh. Keselamatan bukan sekadar fungsi atau program. Ia adalah tanggung jawab moral yang melekat pada setiap keputusan.

Organisasi tidak hanya bertanggung jawab kepada karyawan tetap. Ia bertanggung jawab kepada seluruh manusia yang memasuki lingkungan operasinya. Pengunjung, kontraktor, mitra kerja, masyarakat sekitar—semuanya berhak atas rasa aman. Bahkan lebih dari itu, organisasi juga memikul tanggung jawab terhadap lingkungan.

Tanah, air, udara, dan ekosistem bukan objek yang bisa dieksploitasi tanpa batas. Ia adalah bagian dari sistem kehidupan yang menopang keberlanjutan bisnis itu sendiri.

Keselamatan yang dijalankan dengan benar tidak melemahkan bisnis. Justru sebaliknya. Ia menguatkan keberlanjutan secara utuh: secara moral, karena organisasi menjaga martabat manusia; secara jiwa, karena orang bekerja dengan tenang dan saling percaya; dan secara keuangan, karena risiko besar dicegah sebelum berubah menjadi kerugian yang menghancurkan. 'Safety' bukan biaya tambahan. Ia adalah investasi paling masuk akal untuk masa depan.

Sebaliknya, praktik bisnis yang asal-asalan dan jahat hampir selalu berujung pada kehancuran. Penambangan liar yang mengabaikan keselamatan dan lingkungan. Pembalakan tanpa tanggung jawab. Operasi yang mencemari air dan tanah. Sistem kerja yang membiarkan orang celaka demi angka. Perilaku korupsi yang merusak integritas. Semua ini bukan hanya pelanggaran teknis. Ia adalah bentuk pengkhianatan terhadap manusia dan alam, dan pada akhirnya, terhadap bisnis itu sendiri. Tidak ada organisasi yang benar-benar bertahan lama di atas penderitaan, kerusakan, dan ketidakadilan.

Karena itu, buku ini mengajak kita untuk bersuara. Bersuaralah ketika keselamatan dan kesehatan terancam. Bersuaralah ketika lingkungan dieksploitasi tanpa tanggung jawab. Bersuaralah bukan untuk menyalahkan, tetapi untuk menjaga. Bukan untuk melawan, tetapi untuk melindungi. Keberanian bicara adalah bentuk kepedulian tertinggi dalam dunia kerja.

Di sinilah makna 'Safety is Fun' menemukan kedalamannya yang sesungguhnya.

Menyenangkan bukan karena risikonya kecil, tetapi karena kita bekerja dengan kesadaran dan tanggung jawab. Menyenangkan karena kita tahu bahwa apa yang kita lakukan melindungi diri sendiri, teman kerja, organisasi, dan alam.

Menyenangkan karena kita membangun kemakmuran tanpa mengorbankan kemuliaan.

'Safety' bukan milik satu fungsi. Ia bukan milik satu jabatan.

'Safety' adalah saya.

'Safety' adalah kamu.

'Safety' adalah kita.

Dan ketika kita menjaganya bersama, keselamatan tidak lagi perlu dipaksa. Ia hidup sebagai kesadaran, kebersamaan, dan jalan menuju masa depan yang lebih layak untuk semua. Karena **'Keselamatan dan Kesehatan Kerja' membuat kita bahagia dan menyenangkan!**



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Bab 15

Ketika 'Safety' Tidak Lagi Bisa Dipersempit





Productivity



Safety Engagement



Keselamatan terbaik
adalah ketika orang
berani bicara sebelum
celaka terjadi.

Organisasi Bisa Runtuh Tanpa Satu pun Kecelakaan Kerja

Di banyak organisasi, safety masih sering dipahami sebagai urusan lapangan: helm, sepatu, rompi, dan poster peringatan. Selama orang tidak cedera, maka dianggap aman. Namun realitas bisnis modern menunjukkan sesuatu yang berbeda.

Ini kalimat penting dari Guru Safety saya saat pelatihan dengan - DuPont Sustainable Solutions, ***“Organisasi bisa runtuh tanpa satu pun kecelakaan kerja”***.

Pabrik tetap berdiri.
Mesin tetap berjalan.
Orang-orang pulang selamat.

Tetapi produk ditarik dari pasar.
Data bocor.
Konsumen kehilangan kepercayaan.
Kontrak diputus sepihak.
Reputasi jatuh dalam hitungan hari.

Di titik inilah kita mulai menyadari satu hal penting: safety bukan hanya soal keselamatan manusia, tetapi soal keselamatan operasi bisnis secara utuh.

Berikut sebagai gambaran tentang Safety pada Perusahaan Kelas Dunia, saya coba lengkapi dengan tabel berikut:

**“Tabel Standar Internasional Safety
untuk Operasi Bisnis Kelas Dunia”.**

**Tabel Standar Internasional Safety
 untuk Operasi Bisnis Kelas Dunia**

No.	Internasional Standard	Cakupan Bidang	Penjelasan Singkat
1	ISO 45001	Safety Manusia (K3)	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi pekerja dari cedera, penyakit akibat kerja, dan risiko fatal melalui pendekatan berbasis risiko dan kepemimpinan.
2	ISO 14001	Environmental Safety	Mengelola dampak lingkungan dari operasi bisnis agar tidak mencederai manusia, komunitas, dan keberlanjutan usaha jangka panjang.
3	ISO 22000	Food Safety	Sistem manajemen keamanan pangan berbasis HACCP untuk memastikan produk makanan dan minuman aman dikonsumsi sepanjang rantai pasok.
4	FSSC 22000	Food & Consumer Safety	Sertifikasi global yang diakui pasar internasional untuk menjamin keamanan pangan dan kepercayaan konsumen.
5	PAS 223	Product Safety (Food & Non-Food)	Standar prasyarat keselamatan produk yang fokus pada kebersihan fasilitas, pencegahan kontaminasi, dan kegagalan proses manufaktur.
6	GMP	Manufacturing & Product Safety	Praktik manufaktur yang memastikan produk diproduksi secara konsisten, higienis, dan aman untuk konsumen maupun pasien.
7	ISO 9001	Product & Process Safety	Fondasi sistem manajemen mutu untuk menjaga konsistensi proses dan mencegah kegagalan produk yang berdampak pada keselamatan pelanggan.
8	ISO 10377	Global Product Safety (GPM)	Panduan keselamatan produk konsumen yang mencakup desain aman, penggunaan wajar, pelabelan, dan pengelolaan risiko pasca pasar.
9	ISO 31000	Enterprise & Safety Risk	Kerangka manajemen risiko untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengendalikan risiko keselamatan, operasional, hukum, dan reputasi bisnis.
10	IEC 61511	Process & Asset Safety	Standar keselamatan sistem instrumentasi industri berisiko tinggi untuk mencegah kecelakaan besar akibat kegagalan proses.
11	API RP 754	Process Safety Performance	Indikator kinerja keselamatan proses untuk mengukur dan mencegah kejadian 'major accident' pada industri berbahaya.
12	ISO 27001	Data & Information Safety	Sistem manajemen keamanan informasi untuk melindungi data bisnis, pelanggan, dan aset digital dari kebocoran atau penyalahgunaan.

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.

**Tabel Standar Internasional Safety
 untuk Operasi Bisnis Kelas Dunia**

No.	Internasional Standard	Cakupan Bidang	Penjelasan Singkat
13	ISO 22301	Business Continuity Safety	Menjamin organisasi tetap mampu beroperasi saat terjadi gangguan besar, krisis, atau bencana.
14	ISO 28000	Supply Chain Security	Sistem manajemen keamanan rantai pasok untuk mencegah sabotase, pencurian, dan gangguan distribusi global.
15	Sedex	Social & Ethical Safety	Platform global untuk mengelola risiko etika, HAM, dan keselamatan pekerja dalam rantai pasok melalui audit SMETA dan transparansi data.
16	IATF 16949	Automotive Product & Process Safety	Standar mutu untuk motif global untuk mencegah cacat, menjaga stabilitas produksi, dan melindungi keselamatan pengguna kendaraan.
17	ISO 26262	Automotive Functional Safety	Standar keselamatan fungsional kendaraan untuk mencegah kegagalan sistem elektronik dan perangkat lunak yang membahayakan pengguna.
18	ISO 21434	Automotive Cyber Safety	Standar keamanan siber kendaraan untuk melindungi sistem otomotif dari ancaman digital yang berdampak pada keselamatan.
19	ISO 19296	Mining Safety & Operations	Standar keselamatan pertambangan untuk mengendalikan risiko fatal dan kecelakaan besar dalam operasi tambang.
20	GMP Pharma	Pharmaceutical Product Safety	Praktik manufaktur farmasi untuk melindungi pasien dari risiko kontaminasi, kesalahan proses, dan ketidakkonsistenan produk.
21	PIC/S GMP	Pharma Global Compliance	Sinema harmonisasi inspeksi GMP internasional untuk menjamin keselamatan pasien dan kepatuhan lintas negara.
22	ICH Q9	Pharmaceutical Risk Management	Panduan manajemen risiko mutu berbasis ilmiah untuk mengendalikan risiko keselamatan produk farmasi.
23	ICH Q10	Pharma Quality & Business Continuity	Sistem mutu farmasi terintegrasi yang menghubungkan keselamatan pasien, kualitas produk, dan keberlanjutan operasi bisnis.
24	ISO 14644	Cleanroom & High-Risk Manufacturing	Standar ruang bersih untuk mengendalikan kontaminasi pada industri farmasi, bioteknologi, dan perangkat medis.
25	GHS	Chemical & Allergen Safety	Sistem klasifikasi dan pelabelan global bahan kimia untuk mencegah paparan berbahaya dan kesalahan penggunaan.



'Safety' dan Operasi Bisnis: Hubungan yang Tidak Terpisahkan

Operasi bisnis adalah rangkaian aktivitas yang saling terhubung: pengadaan, produksi, penyimpanan, distribusi, hingga layanan pelanggan. Di setiap titik itu, risiko selalu hadir—bukan hanya risiko cedera, tetapi juga risiko kegagalan sistem, kesalahan proses, dan keputusan yang salah.

Ketika safety gagal dijaga di satu titik, dampaknya tidak berhenti di satu departemen. Ia mengalir ke:

- kualitas produk,
- kepatuhan hukum,
- stabilitas keuangan,
- hingga keberlanjutan bisnis.

Karena itu, safety for business operations pada hakikatnya adalah: kemampuan organisasi melindungi seluruh proses bisnis dari risiko yang dapat menghentikan, merusak, atau menghancurkan nilai yang diciptakan.



Dari 'Safety' Manusia ke 'Safety' Operation

Keselamatan manusia tetap merupakan fondasi yang tidak tergantikan. Di sinilah peran ISO 45001 sebagai standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi sangat penting. Ia melindungi pekerja dari cedera, penyakit akibat kerja, dan risiko fatal di tempat kerja.

Namun, bagi organisasi yang ingin naik level menjadi kelas dunia, K3 hanyalah lapisan pertama.

Dalam operasi modern, safety juga mencakup:

- keselamatan proses produksi,
- keselamatan produk yang dikonsumsi pelanggan,
- keselamatan data dan informasi,
- keselamatan aset dan infrastruktur,
- keselamatan rantai pasok,
- hingga keselamatan reputasi perusahaan.

Jika salah satu lapisan ini gagal, bisnis tetap bisa “celaka” meski tidak ada korban jiwa.



“Food Safety”: Melindungi Konsumen, Menjaga Kepercayaan Pasar

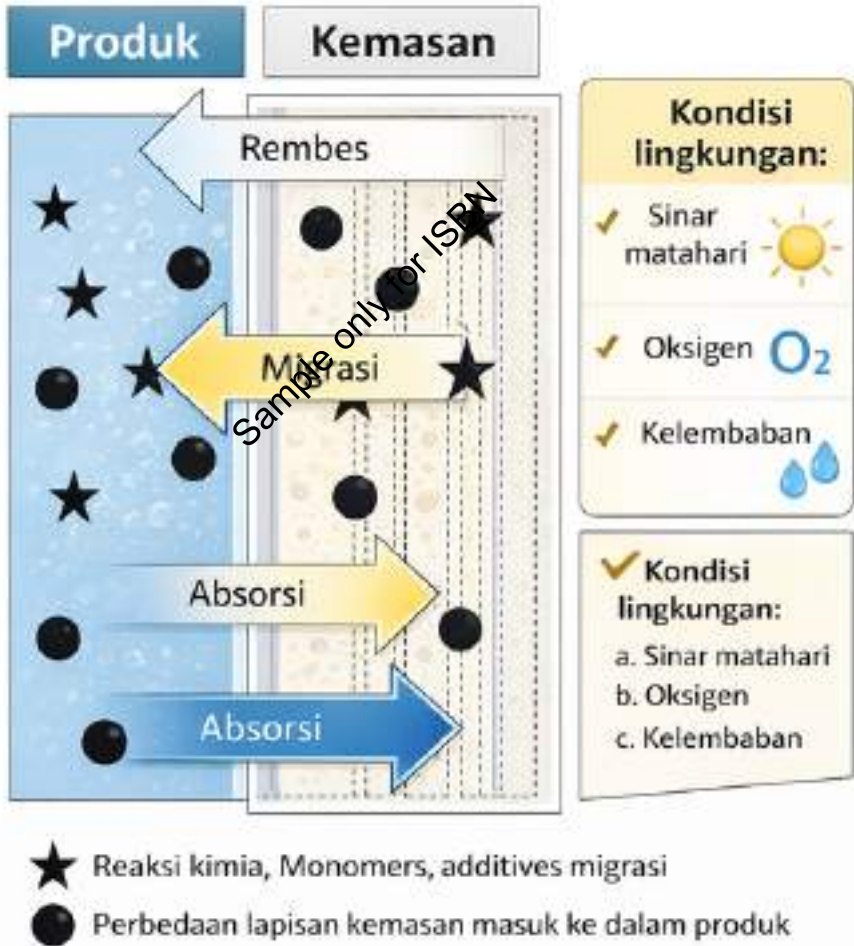
Dalam industri makanan dan minuman, ‘safety’ memiliki makna yang sangat konkret: melindungi konsumen saat mengonsumsi produk. Satu kesalahan kecil dapat berujung pada keracunan massal, recall, dan krisis publik.

Di sinilah ‘food safety’ menjadi penyangga utama operasi bisnis.

Standar yang umum digunakan antara lain:

- ISO 22000, sebagai sistem manajemen keamanan pangan berbasis HACCP,
- FSSC 22000, sebagai skema sertifikasi global yang diakui pasar internasional,

- PAS 223, sebagai 'prerequisite' keselamatan produk untuk manufaktur (termasuk non-food),
- serta GMP (Good Manufacturing Practice) untuk menjamin kebersihan, konsistensi, dan keamanan proses.



Pesan pentingnya sederhana: *produk pangan yang aman bukan hasil inspeksi akhir, melainkan hasil sistem yang disiplin dari hulu ke hilir.*

Tanpa 'food safety', tidak ada brand trust. Tanpa 'brand trust', bisnis tidak berumur panjang.



'Product Safety': Ketika Produk Menjadi Wajah Bisnis

Produk adalah duta paling jujur dari sebuah organisasi. Ia berbicara langsung kepada pelanggan, tanpa perantara. Karena itu, kegagalan produk hampir selalu berujung pada kegagalan bisnis.

Kesalahan kecil dalam desain, material, proses, atau pelabelan dapat berubah menjadi:

- recall besar-besaran,
- tuntutan hukum,
- larangan edar,
- hingga kehancuran kepercayaan pasar.

Standar seperti ISO 9001 dan ISO 10377 (Consumer Product Safety) membantu organisasi memastikan bahwa produk yang dilepas ke pasar:

- aman digunakan,
- tidak membahayakan konsumen,
- dan memiliki pengendalian risiko pasca pasar.

‘Product safety’ bukan sekadar isu teknis yang diserahkan kepada fungsi kualitas atau produksi, melainkan strategi utama dalam melindungi merek dan kepercayaan pasar. Setiap kegagalan produk—sekecil apa pun—berpotensi berdampak langsung pada reputasi, hubungan dengan pelanggan, dan keberlanjutan bisnis.

Karena itu, ‘product safety’ perlu dipahami sebagai keputusan strategis yang terintegrasi dengan desain, proses, dan budaya organisasi, bukan sekadar hasil dari inspeksi akhir.



Automotive: ‘Safety’ di Era Teknologi Tinggi

Di industri otomotif, keselamatan tidak lagi dapat dipersempit sebagai isu K3 di area pabrik. Yang dilindungi bukan hanya pekerja di lini produksi, tetapi juga jutaan pengguna kendaraan yang beroperasi di jalan raya setiap hari. Konsekuensinya, satu kesalahan kecil di hulu dapat berdampak luas di hilir—langsung menyentuh keselamatan publik dan kepercayaan pasar.

Karena itu, standar keselamatan di industri otomotif berkembang menjadi sangat komprehensif. IATF 16949 memastikan kestabilan proses dan pencegahan cacat sejak tahap desain hingga produksi massal. ISO 26262 hadir untuk menjamin ‘functional safety’ pada sistem elektronik dan perangkat lunak kendaraan, terutama di era kendaraan cerdas dan elektrifikasi. Sementara itu, ISO 21434 menyoroti dimensi baru keselamatan:

keamanan siber otomotif, melindungi kendaraan dari ancaman digital yang dapat membahayakan penggunaanya.

Dalam konteks ini, keselamatan tidak lagi bersifat reaktif, melainkan preventif dan sistemik. Satu kegagalan kecil—baik pada desain, kode perangkat lunak, maupun pengendalian proses—dapat berujung pada recall global dan kerugian bernilai miliaran, sekaligus merusak reputasi merek yang dibangun bertahun-tahun.

Pada industri otomotif, 'safety' bukan sekadar kepatuhan teknis, melainkan izin untuk tetap dipercaya dan bertahan di pasar global yang sangat kompetitif.



'Mining': 'Safety' sebagai 'License to Operate'

Di industri pertambangan, karakter risiko sangat khas: low frequency – high impact. Kecelakaan tidak terjadi setiap hari, tetapi ketika terjadi, dampaknya dapat bersifat fatal, meluas, dan sistemik—menyentuh pekerja, komunitas sekitar, lingkungan, hingga reputasi perusahaan.

Sebab itu, keselamatan di sektor ini tidak dapat dipahami sebagai sekadar kepatuhan prosedur, melainkan sebagai fondasi utama keberlangsungan operasi.

Standar keselamatan pertambangan seperti ISO 19296, bersama pendekatan fatal risk control, menempatkan safety sebagai sistem pencegahan kecelakaan besar (major accident prevention).

Fokusnya bukan hanya melindungi pekerja di area tambang, tetapi juga menjaga keselamatan masyarakat sekitar dan kelestarian lingkungan.

Jadi dalam konteks ini, ‘safety’ berfungsi sebagai mekanisme pengendali risiko yang memastikan aktivitas pertambangan tetap berada dalam batas yang dapat diterima secara teknis, sosial, dan etis.

Tanpa sistem keselamatan yang kuat dan kredibel, perusahaan tambang berisiko kehilangan lebih dari sekadar produktivitas. Izin sosial (social license) dan izin legal untuk beroperasi dapat dicabut ketika kepercayaan publik runtuh.

Dan ‘safety’ menemukan maknanya yang paling strategis: bukan hanya sebagai alat pengendalian bahaya, tetapi sebagai license to operate—syarat mutlak agar bisnis tambang dapat terus berjalan secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.



‘Pharmaceutical’: Melindungi Pasien, Bukan Sekadar Produk

Di industri farmasi, keselamatan memiliki makna yang jauh lebih mendalam. Objek utama yang dilindungi bukan sekadar konsumen, melainkan pasien—manusia yang mengandalkan obat untuk memulihkan kesehatan, mempertahankan kualitas hidup, bahkan menyelamatkan nyawa. Karena itu, ‘keamanan dan keselamatan’ di sektor ini tidak pernah berdiri sendiri; ia menyatu erat dengan sistem mutu dan etika profesional.

Setiap keputusan operasional, sekecil apa pun, selalu memiliki implikasi langsung terhadap keselamatan pasien.

Standar global seperti GMP dan PIC/S GMP memastikan praktik manufaktur obat dijalankan secara terkendali dan konsisten. ICH Q9 memperkuat pendekatan quality risk management agar risiko terhadap pasien dapat diidentifikasi dan dikendalikan secara ilmiah, sementara ICH Q10 mengintegrasikan mutu, keselamatan, dan keberlanjutan sistem dalam satu kerangka manajemen yang utuh.

Di sisi operasional, ISO 14644 mengatur pengendalian ruang bersih untuk mencegah kontaminasi yang dapat mengancam keamanan dan efektivitas produk farmasi. Bersama-sama, standar ini memastikan setiap obat yang diproduksi aman, efektif, dan konsisten.

Kegagalan 'safety' di industri farmasi tidak pernah berhenti sebagai isu teknis atau kerugian bisnis semata. Ia segera berkembang menjadi krisis etik, hukum, dan kepercayaan publik.

Produk yang bermasalah bukan hanya mencederai reputasi perusahaan, tetapi juga mengguncang kepercayaan masyarakat terhadap sistem kesehatan secara keseluruhan. Di sinilah safety menemukan perannya yang paling esensial: sebagai penjaga keselamatan pasien dan penopang legitimasi moral industri farmasi dalam menjalankan misinya.



Lingkungan, Data, dan Rantai Pasok; Dan 'Safety' yang Sering Terlupakan

Organisasi kelas dunia memahami bahwa keselamatan tidak berhenti pada manusia di area kerja atau pada mesin yang dioperasikan setiap hari. Ada lapisan keselamatan lain yang sering luput dari perhatian, padahal dampaknya sama besar terhadap keberlanjutan bisnis. Lingkungan, data, dan rantai pasok adalah bagian dari ekosistem operasi yang jika gagal dijaga, dapat meruntuhkan kepercayaan publik dan stabilitas organisasi dalam waktu singkat.

Di ranah lingkungan, penerapan ISO 14001 bukan sekadar soal kepatuhan regulasi, melainkan komitmen jangka panjang terhadap keberlanjutan operasi.

Dampak lingkungan yang diabaikan dapat memicu konflik sosial, sanksi hukum, hingga penghentian kegiatan usaha. Di titik ini, keselamatan lingkungan bukan lagi isu tambahan, tetapi fondasi agar organisasi tetap memiliki legitimasi untuk beroperasi di tengah masyarakat.

Di era digital, dimensi keselamatan bergeser ke ranah yang tidak selalu terlihat. ISO 27001 menempatkan data dan informasi sebagai aset strategis yang harus dilindungi secara sistematis. Kebocoran data pelanggan, rahasia dagang, atau sistem operasional bukan sekadar insiden teknologi, melainkan bentuk kecelakaan modern yang berdampak langsung pada reputasi dan kepercayaan pasar.

Bersamaan dengan itu, ISO 22301 memastikan organisasi memiliki ketahanan untuk tetap berjalan saat krisis terjadi—baik akibat bencana, gangguan sistem, maupun kejadian tak terduga lainnya.

Kompleksitas semakin meningkat ketika operasi bisnis bergantung pada rantai pasok global.

Di kerangka 'Sedex' dan metodologi audit 'SMETA' memainkan peran penting dalam mengelola risiko sosial dan etika. Sedex berfungsi sebagai platform transparansi data pemasok, sementara SMETA menjadi pendekatan audit untuk menilai praktik ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan, serta etika bisnis di sepanjang rantai pasok.

Pendekatan ini banyak diterapkan oleh perusahaan multinasional, pemilik merek global, dan peritel besar, terutama di sektor makanan dan minuman, 'consumer goods', tekstil, ritel, serta manufaktur berorientasi ekspor.

Organisasi-organisasi ini menggunakan Sedex-SMETA bukan karena tuntutan administratif semata, melainkan untuk memastikan bahwa standar keselamatan, etika, dan tanggung jawab sosial dijalankan secara konsisten oleh para pemasoknya. Bagi mereka, kegagalan pemasok bukan masalah lokal, melainkan risiko reputasi global.

Di era keterhubungan ini, satu pelanggaran kecil di rantai pasok dapat berubah menjadi krisis besar bagi pemilik merek. Karena itu, 'social safety' dan 'ethical compliance' tidak lagi berada di pinggiran diskusi keselamatan.

'Ethical Compliance' menjadi bagian dari strategi perlindungan bisnis. Safety yang sering terlupakan inilah yang justru membedakan organisasi biasa dengan organisasi kelas dunia—yang tidak hanya aman di dalam, tetapi juga bertanggung jawab ke luar.



'Safety' sebagai Sistem Bisnis

Kesalahan paling umum dalam banyak organisasi adalah memosisikan 'safety' sebagai fungsi pendukung, kewajiban audit, atau sekadar biaya kepatuhan. Dalam cara pandang ini, keselamatan sering hadir sebagai daftar periksa dan laporan administratif, bukan sebagai bagian dari cara berpikir bisnis. Akibatnya, 'safety' terasa berat, kaku, dan jauh dari realitas operasional yang dihadapi sehari-hari.

Padahal, dalam konteks operasi bisnis, 'safety' sesungguhnya adalah sistem pengaman nilai yang diciptakan organisasi. Ia melindungi manusia, proses, aset, dan reputasi secara bersamaan. Ketika 'safety' dirancang sebagai sistem, bukan sebagai tambahan, ia membantu bisnis mengenali risiko sejak dini—sebelum berubah menjadi gangguan operasional, kerugian finansial, atau krisis kepercayaan.

Organisasi yang matang karena itu tidak lagi bertanya, "Apakah kita sudah patuh?", melainkan mengajukan pertanyaan yang jauh lebih mendasar: "Risiko apa yang dapat menghentikan bisnis kita besok pagi?". Pergeseran cara bertanya ini mengubah peran 'safety' dari sekadar pengawas menjadi penjaga keberlanjutan. Di sinilah 'safety' menemukan maknanya yang paling relevan—sebagai sistem bisnis yang bekerja diam-diam, namun menentukan apakah organisasi dapat terus berjalan dengan percaya diri.



‘Safety’ sebagai Penjaga Masa Depan

Pada akhirnya, ‘safety for business operations’ bukan tentang menambah sertifikat atau sekadar memenuhi daftar kepatuhan. Esensinya adalah memastikan manusia terlindungi, produk layak dipercaya, dan bisnis pantas dipertahankan. Ketika keselamatan dirancang sebagai bagian dari cara berpikir dan cara bekerja, ia hadir sebagai kebutuhan yang wajar dan masuk akal, bukan sebagai paksaan.

Organisasi yang benar-benar aman bukanlah organisasi yang tidak pernah bermasalah, melainkan yang mampu mengenali risiko sejak dini dan berani memperbaiki sistem sebelum terlambat. Ia bersedia menghentikan proses yang berisiko, mendengar suara lapangan, dan belajar dari kesalahan kecil—meskipun keputusan tersebut tidak selalu nyaman dalam jangka pendek. Di sinilah keselamatan berperan sebagai pelindung kepercayaan, bukan sekadar pengendali insiden.

Di titik ini, ‘safety’ menemukan maknanya yang paling dewasa. Ia tidak lagi hadir sebagai beban operasional, melainkan sebagai penjaga masa depan—yang menjaga organisasi tetap manusiawi di bawah tekanan, bertanggung jawab dalam setiap keputusan, dan layak dipercaya dari waktu ke waktu.

Saat itu semua dirancang secara masuk akal, dikomunikasikan secara manusiawi, dan dipelihara melalui kebiasaan kecil yang konsisten, ‘safety’ hadir tanpa perlu diperintah—melindungi manusia, menjaga mutu produk, dan meneguhkan keberlanjutan bisnis.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.jagokaizen.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

Safety itu menyenangkan.
Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.



Sample only for ISBN

Penutup



Terima kasih, sahabat pembaca, telah meluangkan waktu dan perhatian hingga tiba di bagian penutup “Safety is Fun: Safety itu menyenangkan. Kecelakaanlah yang sebenarnya melelahkan dan menyedihkan.”

Tidak semua orang bertahan membaca hingga akhir—dan jika Anda sampai di sini, artinya Anda adalah pembelajar sejati. Di tengah dunia kerja yang serba cepat, Anda memilih untuk berhenti sejenak, membaca, merenung, lalu memperkaya cara pandang. Itu pilihan yang berharga, dan saya sungguh menghargainya.

Buku ini mengajak Anda menempuh perjalanan dari pemahaman dasar ‘safety’ hingga perluasan maknanya sebagai bagian penting dari keselamatan operasi bisnis. Kita memulai dari pertanyaan yang sederhana namun fundamental: mengapa ‘safety’ sering terasa serius dan seolah selalu butuh diingatkan. Lalu kita bergerak menuju pemahaman yang lebih dewasa bahwa perilaku aman bukan sekadar urusan individu, melainkan hasil dari sistem yang kita rancang—termasuk cara kerja, SOP, desain proses, tekanan target, dan budaya yang terbentuk setiap hari.

Dalam rangkaian bab-babnya, buku ini menegaskan beberapa pesan utama yang saya harap tinggal lebih lama di benak Anda:

- ‘Safety’ bukan sekadar kepatuhan, tetapi kesadaran—kesediaan untuk melihat risiko sebelum ia menjadi kejadian.
- ‘Safety’ bukan tentang menyalahkan orang, melainkan keberanian memperbaiki sistem agar manusia bisa bekerja aman meski bisa lelah dan lupa.
- Budaya ‘safety’ tidak lahir dari poster dan perintah, tetapi dari keteladanan, rasa aman psikologis, dan kebiasaan kecil yang dijaga konsisten.

Pada akhirnya, 'safety' adalah cara organisasi menjaga manusia, menjaga mutu, menjaga produktivitas, dan menjaga keberlanjutan bisnis.

Saya berharap setelah membaca buku ini, Anda tidak hanya membawa pulang pemahaman, tetapi juga dorongan untuk melakukan langkah kecil yang nyata. Anda tidak perlu menunggu program besar. Anda bisa mulai dari hal sederhana: bertanya sebelum mulai kerja, berani menghentikan pekerjaan yang berisiko, memperbaiki satu celah 'safe condition', atau membangun ruang percakapan yang membuat orang berani bicara tanpa takut disalahkan. Langkah kecil yang benar, bila diulang, akan menjadi budaya.

Di era persaingan yang makin menekan, banyak orang merasa harus memilih antara target dan keselamatan. Namun saya percaya, organisasi yang matang tidak memperhadapkan keduanya. Mereka merancang sistem kerja yang membuat orang aman sekaligus produktif. Dan mereka memilih disiplin yang menenangkan, bukan tekanan yang melelahkan. Dan di situlah 'Safety is Fun' menemukan maknanya: 'safety' terasa menyenangkan karena masuk akal, membuat kerja lebih nyaman, dan mencegah kelelahan emosional yang selalu dibawa oleh kecelakaan.

Saya sangat senang bisa berinteraksi dengan Anda, baik di dunia nyata maupun dunia maya. Mari kita lanjutkan percakapan, berbagi inspirasi, dan belajar bersama.

📌 Anda bisa menemukan saya di:

- LinkedIn: Wawang Sukmoro
- Instagram: @wsukmoro
- TikTok: @jagokaizen
- Situs: www.jagokaizen.com

Apabila organisasi Anda membutuhkan pelatihan, konsultasi, atau pendampingan profesional dalam bidang ‘safety’, mutu, dan produktivitas, saya dengan senang hati siap berdiskusi.

Selamat melangkah dan selamat naik tingkat dalam perjalanan Anda membangun budaya ‘safety’ yang lebih dewasa, lebih manusiawi, dan lebih membahagiakan. Teruslah menyalakan semangat belajar—karena di setiap pembelajaran baru, selalu ada peluang untuk bertumbuh lebih kuat.

Salam produktivitas,
dan sampai jumpa di puncak sukses berikutnya!

Wawang Sukmoro

Sample only for ISBN



STRATEGIC MANAGEMENT & HOSHIN KANRI *PT. Taisho Pharmaceutical Indonesia TBK*



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

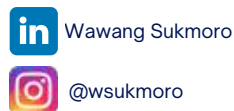
COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.tulipmpp.com
Email: cs@tulipmpp.com



DAFTAR PUSTAKA

Cooper, Dominic. 1998. Improving Safety Culture: A Practical Guide. Chichester: John Wiley & Sons Ltd. ISBN 0-471-95821-2.

Dekker, Sidney. 2006. The Field Guide to Understanding Human Error. Boca Raton: CRC Press. ISBN 978-0-7546-4826-0.

Dekker, Sidney. 2007. Just Culture: Balancing Safety and Accountability. Aldershot: Ashgate Publishing.
ISBN 978-0-7546-7267-8.

Friend, Mark A., dan James P. Kohn. 2007. Fundamentals of Occupational Safety and Health. Edisi ke-4. Lanham, MD: Bernan Press. ISBN 978-0-86587-171-7.

Goetsch, David L. 2023. Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers. Edisi ke-10. Boston: Pearson. ISBN 978-0-13-798898-3.

Health and Safety Executive (HSE). 2013. Managing for Health and Safety (HSG65). Edisi ke-3. London: HSE Books.
ISBN 978-0-7176-6456-6.

Hughes, Phil, dan Ed Ferrett. 2020. Introduction to Health and Safety at Work: For the NEBOSH National General Certificate in Occupational Health and Safety. Edisi ke-7. London: Routledge.
ISBN 978-0367482886.

Kletz, Trevor. 1993. Lessons from Disaster: How Organisations Have No Memory and Accidents Recur. Rugby: IChemE.
ISBN 978-0-85295-307-5.

DAFTAR PUSTAKA

Kletz, Trevor, dan Paul Amyotte. 2019. What Went Wrong?: Case Histories of Process Plant Disasters and How They Could Have Been Avoided. Edisi ke-6. Oxford: Butterworth-Heinemann. ISBN 978-0-12-810539-9.

McKinnon, Ron C. 2019. The Design, Implementation, and Audit of Occupational Health and Safety Management Systems. Edisi ke-1. Boca Raton: CRC Press. ISBN 978-0-367-22690-9.

Reason, James. 1997. Managing the Risks of Organizational Accidents. Aldershot: Ashgate Publishing. ISBN 978-1-84014-105-4.

Rieske, David W., dan C. Ray Asfahl. 2011. Industrial Safety and Health Management. Edisi ke-6. Boston: Pearson Education. ISBN 978-0-13-300258-4.

Sukmoro, Wawang. 2019. 9 Hotspot! Turning Loss Into Profitability: Menjawab Tantangan Produktivitas dan Mencapai Tingkat Profitabilitas Maksimal. Jakarta: PT Mitra Prima Produktivitas. ISBN 978-602-53938-1-5.

Sukmoro, Wawang. 2021. Excellent Leadership @Workplace: 87 Leadership Tips Cara Memimpin Operasi Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. ISBN 978-602-06-5048-7.

Sukmoro, Wawang. 2024. Game Changer: Sinergi Tanpa Batas! Formula Rahasia Membangun Tim Hebat di Era Modern—Lebih Kolaboratif, Lebih Produktif!. Jakarta: Mitra Prima Publisher. ISBN 978-634-96189-0-8 (PDF).

DAFTAR PUSTAKA

Sukmoro, Wawang. 2024. Leading People, NOT Managing Them! Kenapa Mengatur Orang Itu Melelahkan, Tapi Memimpin Itu Mengasyikan. Susahnya Jadi Manajer Kalau Belum Tahu Caranya. Jakarta: Mitra Prima Publisher.
ISBN 978-634-96521-0-0 (PDF).

Weick, Karl E., dan Kathleen M. Sutcliffe. 2015. Managing the Unexpected: Sustained Performance in a Complex World. Edisi ke-3. San Francisco: Jossey-Bass. ISBN 978-1-118-86241-4.



Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.tulipmpp.com
Email: cs@tulipmpp.com



Wawang Sukmoro



@wsukmoro

LAMPIRAN



LAMPIRAN



LAMPIRAN



LAMPIRAN



LAMPIRAN



LAMPIRAN

- Automotives
- Banking
- Business owner
- Chemicals
- Engineering workshop
- FMCG
- Farming & Poultry
- Insurance
- Government institutions
- Garmen
- Hospital services
- Logistic & Warehousing



More than 25.000 ... in class participants!

Wawang Sukmoro @wsukmoro jagokaizen www.jagokaizen.com

cs@tulipmpp.com | +62 816 729 301

PT MITRA PRIMA PRODUKTIVITAS

Coaching. Consulting. Mentoring. Motivational. Team Building. TRAINING. Seminar. Workshop.

TENTANG PENULIS

Wawang Sukmoro adalah praktisi senior business improvement dan pengembangan kepemimpinan dengan pengalaman profesional lebih dari tiga dekade di berbagai sektor industri. Perjalanan kariernya mencakup peran strategis sebagai pimpinan operasi, direktur fungsional, konsultan bisnis, pelatih profesional, mentor, public speaker, serta executive coach yang terlibat langsung dalam transformasi kinerja organisasi.

Dalam praktik profesionalnya, Wawang memadukan disiplin operational excellence dengan pendekatan pengembangan manusia yang berorientasi pada kesadaran dan akuntabilitas. Ia merupakan **Coach profesional level PCC** (Professional Certified Coach) dari International Coaching Federation (ICF) serta Master Trainer tersertifikasi BNSP, yang menegaskan kompetensinya dalam memfasilitasi pembelajaran orang dewasa, pengembangan kapabilitas profesional, dan transformasi perilaku kerja secara berkelanjutan.

Pendekatan ini menjadikan proses pendampingan tidak berhenti pada transfer pengetahuan, melainkan mendorong perubahan cara berpikir, peningkatan kualitas pengambilan keputusan, serta penguatan kepemimpinan yang bertanggung jawab.

Kerangka kerja seperti **Lean, Six Sigma, Total Quality Management, Total Productive Maintenance**, manajemen rantai pasok, serta perencanaan bisnis terintegrasi digunakan sebagai alat berpikir dan alat kerja yang membumi—bukan sekadar konsep normatif. Fokus pendampingan diarahkan pada penerjemahan strategi menjadi sistem kerja yang jelas, target yang masuk akal, serta perilaku organisasi yang konsisten.

Melalui pendekatan tersebut, Wawang membantu organisasi membangun sistem yang mampu belajar, beradaptasi, dan bertahan dalam tekanan bisnis jangka panjang.

Selama lebih dari lima belas tahun, Wawang aktif sebagai pembicara publik dan Master Trainer BNSP, dengan fokus pada pengembangan safety, quality, productivity, dan business profitability. Dalam peran ini, ia tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga merancang dan memfasilitasi proses pembelajaran yang terstruktur, kontekstual, dan berorientasi pada perubahan cara berpikir serta perilaku kerja yang berkelanjutan.

Klien dan audiens yang dilayaninya mencakup lintas skala organisasi—mulai dari perusahaan mikro dan menengah hingga korporasi besar kelas dunia—di berbagai sektor, antara lain FMCG, farmasi, pertambangan, otomotif, ritel, pergudangan, suku cadang, pendidikan, rumah sakit, perbankan, serta supply chain management. Pengalaman lintas sektor ini membentuk perspektifnya yang holistik dalam membaca tantangan bisnis, memahami dinamika manusia dan sistem kerja, serta merancang pendekatan pembelajaran dan solusi yang relevan dengan konteks, tingkat kematangan organisasi, dan kebutuhan nyata di lapangan.

Selain aktif dalam praktik konsultasi, pelatihan, coaching, dan public speaking, Wawang juga dikenal sebagai penulis produktif buku-buku bertema kepemimpinan, produktivitas, operational excellence, dan pengembangan profesional. Tulisan-tulisannya lahir dari pengalaman lapangan yang panjang, disampaikan secara reflektif dan aplikatif, serta bertujuan menjembatani kesenjangan antara konsep manajemen dan realitas kerja sehari-hari.

Wawang Sukmoro juga berperan sebagai dosen tamu di program pascasarjana manajemen dan terus berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional melalui pembelajaran berkelanjutan serta praktik berstandar nasional maupun internasional.



Buku-buku yang ditulis Wawang Sukmoro:

- #1, Turning Loss Into Profit, Terapan untuk Mendongkrak Kinerja. Gramedia Pustaka Utama, 2010, ISBN: 978-979-22-5922-3
- #2, Berhasil, Bertumbuh Lebih Maju ke Posisi Terbaik yang Anda Harapkan. MitraPublisher, 2010, ISBN: 978-602-8955-20-1
- #3, We Want You. Turning Job Vacancy to be Your Desire Job, Menjual Keahlian Meraih Posisi Bintang. MitraPublisher, 2011. ISBN: 978-602-53938-3-9
- #4, Motivasi 1 menit, You are Awesome - Do it Well, Make it Fun, Powerful Performance. Bisnis Mulia Konsultama (BMK) & MitraPublisher, 2012. ISBN: 978-602-18726-1-1
- #5, 9HOTspots! Turning Loss Into Profitability, Menjawab Tantangan Produktivitas dan Mencapai Tingkat Profitabilitas Maksimal. MitraPrimaPublisher, 2019, ISBN: 978-602-53938-0-8
- #6, Performance and Deep Coaching Skills, "101 Pertanyaan berbobot dan 97 pertanyaan penggugah kesadaran". Mitra Prima Publisher, ISBN: 978-602-53938-2-2
- #7, Excellent Leadership @workplace, "87 Leadership Tips cara memimpin operasi bisnis". GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA, ISBN: 978-602-06-5048-7
- #8, LEAN Business Improvement, "Tahapan-tahapan penerapan BUSINESS CONTINUOUS IMPROVEMENT mulai dari rantai kerja hingga pertumbuhan bisnis secara nyata!". GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA, ISBN: 978-602-06-5231-3

- #9, Managing as a Leader, Bagaimana menjadi MANAGER yang mampu mengatur seperti seorang LEADER?. Mitra Prima Publisher, ISBN: 978-602-53938-5-3
- #10, Fundamental Kompetensi untuk Implementasi Lean Six Sigma di Tempat Kerja, 35 Essential Skills that would improve your profitability. Mitra Prima Publisher, ISBN: 978-602-53938-6-0
- #11, Total Productive Management. Praktek Total Productive Maintenance pada peningkatan kinerja manajemen guna mendongkrak pertumbuhan bisnis berkelanjutan. Deepublish. Jogjakarta. ISBN: 978-623-02-5800-8
- #12, Essential Procurement Skills. Procurement done right: smarter, faster, better. Leading the way in procurement excellence to maximizing values. Deepublish | ISBN: 978-623-02-6144-2 (PDF)
- #13, LEAN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT. Rahasia LEAN dan AGILITY Supply Chain Management Terkini. Kiat Cepat dan Tepat Menerapkan Prinsip LEAN Supply Chain Management untuk Pertumbuhan Profitabilitas Bisnis Signifikan. Mitra Prima Publisher | ISBN 978-602-53938-9-1
- #14, OEE Demistifikasi. Rahasia Sukses Menguasai Implementasi Overall Equipment Effectiveness, Mendongkrak Produktivitas dan Peningkatan Profitabilitas Bisnis. Mitra Prima Publisher | ISBN 978-623-09-3942-6 (PDF)
- #15, Gincu Sabuk PUTIH. Buku Pegangan Para White-Belt LEAN SIX SIGMA untuk mencapai Kinerja Produktivitas Maksimal Di Tempat Kerja dan Lulus Ujian Kualifikasi Tanpa Perlu Repot Mengulang. Mitra Prima Publisher | ISBN: 978-623-09-4083-5 (PDF)
- #16, The Right Conflict Formula. Menjadi Pemimpin yang mampu Meracik Konflik Produktif di Tempat Kerja dan Bisnis. Mitra Prima Publisher | ISBN: 978-623-09-3943-3 (PDF)

- #17, Becoming Professional Procurement Manager. Rahasia Menjadi Manajer Pengadaan Profesional. Mitra Prima Publisher | ISBN: 978-634-96189-3-9 (PDF)
- #18, PPIC, Production Planning Inventory Control; Mendongkrak kinerja profitabilitas dengan cara cerdas. Mitra Prima Publisher | ISBN: 978-634-96189-1-5 (PDF)
- #19, Wastology. Waste Elimination using 5S Method Lean Manufacturing. Langkah Demi Langkah Penerapan 5S. Strategi Pintar Mengeliminasi Pemborosan untuk Produktivitas Maksimal dan Keunggulan Kompetitif dengan Metodologi 5S yang Kongkrit. Mitra Prima Publisher. ISBN: 978-634-96189-4-6 (PDF)
- #20, Rule for Success in Your Daily Working . BENTO Strategi Manajemen Waktu Sehari-hari Mencapai Puncak Prestasi. Mitra Prima Publisher. ISBN: 978-634-96189-2-2 (PDF)
- #21, Game Changer. Sinergi Tanpa Batas! Formula Rahasia Membangun Tim Hebat di Era Modern. Lebih Kolaboratif, Lebih Produktif! Mitra Prima Publisher. ISBN: 978-634-96189-0-8 (PDF)
- #22, GEMBA POWER. MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DENGAN GEMBA WALK, KAIZEN, & LEAN SIX SIGMA. Mitra Prima Publisher | ISBN: 978-634-96189-5-3 (PDF)
- #23, WOLA - Work-Load Analysis. KERJA BAHAGIA, HASIL LUAR BIASA! – Cara Pemimpin Cerdas Menyeimbangkan Beban Kerja dan Membangun Tim yang Sehat & Produktif. Karena tim yang waras, pasti lebih ganas!”. Mitra Prima Produktivitas | ISBN: 978-634-96189-7-7 (PDF)
- #24, LEAN Six Sigma Yellow Belt. untuk Kamu yang Nggak Mau Jadi Karyawan Biasa-Biasa Aja. Panduan gokil dan aplikatif buat Gen Z yang siap jadi change maker di tempat kerja. Mitra Prima Produktivitas | ISBN: 978-634-96189-8-4 (PDF)

- #25, INTEGRATED BUSINESS PLANNING. “Beyond Sales & Operations Planning. Mengubah Proses Lintas Fungsi Menjadi Sistem Kepemimpinan Bisnis yang Menggerakkan Profitabilitas, Pertumbuhan, dan Keunggulan Kompetitif Kelas Dunia”. Mitra Prima Produktivitas | ISBN: 978-634-96189-6-0 (PDF)
- #26, TOTAL QUALITY MANAGEMENT, “Mengintegrasikan SPC dan SQC dalam TQM: Panduan Menuju Zero Defect melalui Kaizen dan Tujuh Alat Pengendalian Mutu”. Mitra Prima Produktivitas | ISBN: 978-634-96189-9-1 (PDF)
- #27, Leading People, NOT Managing Them! Kenapa Mengatur Orang Itu Melelahkan,Tapi Memimpin Itu Mengasyikan. Susahnya Jadi Manager Kalau Belum Tahu Caranya. Mitra Prima Publisher | ISBN: 978-634-96521-0-0 (PDF)





Wawang Sukmoro



jagokaizen



@wsukmoro



www.jagokaizen.com



+62 811 156 56 09 | +62 816729 301 | cssetulipmpp.com

Wawang Sukmoro

Senior Business Consultant
ACC, ICF Certified Business Coach
LEAN Six Sigma BlackBelt



Our Products & Services:



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT

- Total Productive Management
- Total Productive Maintenance
- Total Quality Management
- LEAN Business Improvement
- LEAN Manufacturing
- LEAN Six Sigma
- SMART Factory
- 5S Excellence Workplace Management
- Kaizen through GEMBA Power!
- Business Growth Acceleration
- Boosting Sales Performances
- KPI, OKR, & Strategic Business Planning



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY

- LEAN Supply Chain
- Sales & Operation Integrated Business Model
- SCM Cost Reduction Margin Improvement
- Sustainability Supply Chain
- Procurement Plus & Sustainability Strategy
- Essential Procurement Skills
- Negotiation Skills
- Sales & Demand Forecasting
- Warehouse Management Improvement
- LEAN Logistic & 3PL
- LEAN Fleet Transportation Management
- Inventory Record Accuracy
- LEAN Inventory Management
- Deadstock Elimination, Turning Loss Into Profit



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP

- Excellence Supervisor Leadership Program
- Management Trainee Succession Program
- Strengthsfinder Talent & Career Coaching
- Leadership & Executive Coaching
- Coaching Culture
- Effective Communication Skills, HORENSO
- Competencies Based Matrix
- Problem Solving & Creative Innovative Thinking
- Powerful Time Management
- Motivational Seasons
- High Performance Team Building
- Leading Business.

Leadership. Management. Team Work.
Performance Controls. Strategic Deployment.
Productivity. Profitability.



LEAN BUSINESS
IMPROVEMENT



LEAN
SUPPLY CHAINS
ACADEMY



EXCELLENCE
CENTER LEADERSHIP



COACHING. CONSULTING. MENTORING. MOTIVATIONAL.
TEAM BUILDING. TRAINING. SEMINAR. WORKSHOP.



Journey on Empowering
People in **YOUR Business** to **ACCELERATE**
Productivity Performance and **Profitability**

People. Productivity. Profitability.

Phone: +62 816 729 301
Website: www.tulipmpp.com
Email: cs@tulipmpp.com

 Wawang Sukmoro
 @wsukmoro

Safety is Fun!

Seharusnya ada buku safety yang ringan, asyik, dan masuk akal.
Buku ini mengajak kita mengubah cara pandang tentang safety—
bukan sebagai beban,

tetapi sebagai bagian alami dari cara kita bekerja.
Kelelahan, rasa takut, dan kecemasan terkait safety itu nyata.

Karena kita manusia yang bekerja di lapangan,
bukan makhluk sempurna yang tidak pernah salah.

Safety Is Fun! mengajak kita memahami bahwa
safety adalah milik bersama.

Bukan sesuatu yang elit, teoritis, atau rumit.
Melainkan kebiasaan sehari-hari yang sederhana,
namun melindungi satu hal paling penting dalam hidup kita:

“pulang dengan selamat”.



@wsukmoro | Wawang Sukmoro
www.jagokaizen.com
<https://linktr.ee/wsukmoro>

Buku Bisnis & Management

Dalam proses

