

---

## **ANALISIS PENERAPAN NILAI BUDAYA SAFETY MELALUI BATURAJA RISK CONTAINMENT KARYAWAN PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk**

<sup>1</sup> Meriadi, <sup>2</sup> Fakhry Zamzam, <sup>3</sup> Luis Marnisah

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Magister Universitas IGM, Email: meriadi300579@gmail.com

<sup>2</sup> Program Magister Universitas IGM, Email: fakhry@uigm.ac.id

<sup>3</sup>Program Magister Universitas IGM, Email: luismarnisah@uigm.ac.id

**Abstract.** *Research objectives specifically to know the results of the analysis of the implementation of the value of cultural safety through the Baturaja Risk Containment employee Level Junior Manager and Specialist at PT. Semen Baturaja Site Baturaja. The method of research that is used is qualitative descriptive by emphasizing analysis of data obtained in the field. Data collection in the field using observation and interview techniques. Data sources and information obtained from informant that is an employee of the Junior manager and specialist and also key informant from the officials at the Vice president, Senior Manager and Manager who experienced more than six years in the field. The results of the study stated that before the program BRC employees did not care and do not understand the importance of occupational safety. After the implementation of BRC program there is a change in safety culture of employees with increased awareness of 64%, increased adherence to safety rules by 14% and increased understanding of safety culture by 22%. Factors supporting the creation of cultural safety include 60% of consciousness, 25% of fear due to sanctions and 15% pressure from superiors. The positive impact of the BRC program makes employees more concerned about the culture of safety. With the commitment and maximum support from the cement Baturaja, the value of cultural Safety through BRC program for employees of Semen Baturaja in Junior Manager and Specialist disite Baturaja can not only be realized well but also provide a positive image for investors and the public.*

**Keywords:** *Safety culture, caring and BRC Program*

**Abstrak.** *Tujuan penelitian secara khusus untuk mengetahui hasil analisis penerapan nilai budaya safety melalui program Baturaja Risk Containment Karyawan Level Junior Manager dan Specialist di PT. Semen Baturaja Site Baturaja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menekankan analisis terhadap data yang diperoleh dilapangan. Pengumpulan data di lapangan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Sumber data dan informasi didapatkan dari informan yang merupakan karyawan dilevel junior manager dan specialist dan juga key informan dari pejabat dilevel Vice president, Senior manager dan Manager yang berpengalaman lebih dari enam tahun dibidangnya. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sebelum adanya program BRC karyawan tidak peduli dan tidak paham akan pentingnya keselamatan kerja. Setelah dilaksanakannya program BRC terjadi perubahan budaya safety pada diri karyawan dengan meningkatnya kepedulian sebesar 64%, meningkatnya kepatuhan terhadap aturan safety sebesar 14% dan meningkatnya pemahaman terhadap budaya safety sebesar 22%. Faktor pendukung terciptanya budaya safety antara lain 60% dari kesadaran, 25% dari takut karena sanksi dan 15% tekanan dari atasan. Dampak positif dari program BRC menjadikan Karyawan semakin peduli terhadap budaya safety. Dengan komitmen dan dukungan maksimal dari Manjemen Semen Baturaja maka Nilai Budaya Safety melalui program BRC bagi karyawan Semen Baturaja di level Junior Manager dan Specialist disite Baturaja tidak hanya dapat terwujud dengan baik namun juga memberikan citra positif bagi investor dan publik.*

**Kata Kunci:** *Budaya keselamatan, kepedulian dan Program BRC*

## Pendahuluan

### 1. Latar Belakang

Sejak bulan Juni 2019 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk menambahkan satu nilai budaya perusahaan (*Corporate Value*) yakni budaya *safety*, Nilai Budaya *safety* dianggap menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena perusahaan menginginkan semua orang yang beraktivitas di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dalam keadaan sehat, selamat dan terbebas dari penyakit akibat kerja. Hal ini juga selaras dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 yang tujuan dari Penerapan SMK3 adalah Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Dalam rangka menjadikan *safety* sebagai *Corporate value*, manajemen Semen Baturaja tidak hanya menuliskannya sebagai nilai budaya yang tertempel saja namun terus mendorong dan terus berupaya membuat program nyata yang dapat dirasakan oleh semua orang yang beraktivitas di Semen Baturaja. Salah satu program nyata yaitu melakukan pelatihan Baturaja Risk Containment yang selanjutnya disebut BRC untuk semua *stake holder* di Semen Baturaja, dengan program pelatihan BRC ini diharapkan nantinya akan menjadi salah satu *tools* yang digunakan untuk mengklasifikasikan dan mengelompokkan semua potensi bahaya yang ada di Semen Baturaja. Semua *support* dari semua pihak terhadap program BRC sangat diharapkan sekali untuk mewujudkan *safety* sebagai budaya perusahaan.

Tahapan pelatihan BRC yang sudah dirasakan oleh semua karyawan dilevel *Junior manager* dan *specialist* tentunya dapat menjadi modal penting untuk mengimplementasikan Program BRC. Selanjutnya Semen Baturaja sebagai salah satu BUMN industri semen menginginkan program BRC dapat mendorong nilai budaya *safety* tumbuh, dapat dirasakan dan terlihat nyata implementasinya. Sehingga dapat dilihat apakah budaya *safety* karyawan di level *Junior Manager* dan *Specialist* di *site* Baturaja meningkat atau mengalami perubahan menjadi lebih baik ketika budaya *safety*nya distimulus melalui program BRC.

Satu hal positif yang dapat dilihat bahwa perilaku orang dapat berubah ketika perilaku tersebut sudah dibekali dengan pengetahuan terkait suatu ilmu, pengetahuan terhadap suatu ilmu dapat dipelajari salah satunya melalui sarana pelatihan. Hirarkinya adalah pertama diberikan dulu pemahaman melalui training terhadap ilmu yang bernama BRC kedua akan dilakukan simulasi dari hasil pelatihan BRC, ketiga tahap implementasi program BRC dilapangan dengan cara menilai potensi bahaya mulai dari severity satu sampai severity lima di area kerjanya, keempat membuat laporan temuan BRC dan melaporkannya secara periodik setiap bulan dalam rapat *safety committee* di masing-masing direktorat. Ketika hal ini dilakukan secara terus menerus maka akan menimbulkan perilaku *safety* yang baik, pada akhirnya perilaku *safety* yang baik secara kontinyu akan menumbuhkan budaya *safety* itu sendiri. Kekuatan mendorong bersama budaya *safety* ini akan terintergrasi secara simultan dan total ketika semua tahapan ini bisa dilalui oleh semua orang yang ada dan terlibat langsung dalam program BRC ini. Karyawan Semen Baturaja yang bersentuhan langsung dengan aktivitas BCR sehari-hari di SMBR adalah pada level Junior Manager dan spesialis, dan merupakan pejabat yang paling bertanggung jawab untuk membuat laporan implementasi BCR setiap minggu. Dari observasi awal dilapangan terhadap pelaksanaan Baturaja Risk Containment.

Fenomena yang dirasakan adalah belum konsistensi pelaksanaan budaya *safety* setiap hari, kedisiplinan untuk melaksanakan program BRC masih dipaksakan, kepedulian terhadap penilaian potensi bahaya masih rendah, sarana kerja seperti laptop untuk menginput data temuan BRC masih fokus pada perwakilan unit kerja dalam pengumpulan data BRC, belum ada aplikasi khusus untuk BRC, untuk temuan severity 4 dan 5 masih belum maksimal

ditemukan di area pabrik. Selanjutnya bagaimanakah nantinya penerapan budaya *safety* yang tumbuh dari program BRC dapat berpengaruh kepada budaya *safety* dari masing-masing individu karyawan di level junior manager dan specialist, hal inilah yang menjadi fokus dari penelitian ini karena peneliti akan menganalisis penerapan budaya *safety* melalui program BRC pada karyawan Semen Baturaja khususnya level junior manager dan specialist. Analisis terhadap budaya *safety* melalui program BRC tentunya akan menyajikan fenomena yang akan dikaji secara mendalam melalui deep discussion oleh peneliti dengan melibatkan key informan yang berpengalaman. Pada akhirnya nanti peneliti dapat memberikan kesimpulan dari hasil analisis penerapan budaya *safety* melalui BRC pada karyawan level Junior Manager dan Specialist PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk site Baturaja.

## 2. Konteks Penelitian

Sebagai perusahaan publik PT Semen Baturaja (Persero) Tbk telah menetapkan nilai budaya *safety* perusahaan yang harus dijunjung tinggi dengan komitmen seluruh karyawan Perusahaan. Budaya *safety* sebenarnya dimaksudkan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pelanggan, dan lingkungan sekitar PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Karyawan SMBR/ Semen Baturaja yang bersentuhan langsung dengan aktivitas BCR/ Baturaja *Risk Containment* sehari-hari di SMBR adalah pada level *Junior Manager* dan *specialist*, dan merupakan pejabat yang paling bertanggung jawab untuk membuat laporan implementasi BCR setiap minggu. Dari observasi awal di lapangan terhadap pelaksanaan Baturaja *Risk Containment* Fenomena yang dirasakan adalah belum konsistensi pelaksanaan budaya *safety* setiap hari, kedisiplinan untuk melaksanakan program BRC masih dipaksakan, kepedulian terhadap penilaian potensi bahaya masih rendah, sarana kerja seperti laptop untuk menginput data temuan BRC masih fokus pada perwakilan unit kerja dalam pengumpulan data BRC, belum ada aplikasi khusus untuk BRC, untuk temuan severity 4 dan 5 masih belum maksimal ditemukan di area pabrik.

## Kajian Pustaka

### 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hanggraeni dalam Choirunnisa, (2013), keselamatan dan kesehatan kerja jika diartikan secara filosofis adalah “suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Sedangkan secara keilmuan K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit kerja.”

### 2. Budaya Keselamatan/ *Safety*

Budaya keselamatan didefinisikan oleh Komite Penasehat untuk Keselamatan Instalasi Nuklir Inggris (ACSNI, 1993) sebagai produk dari individu dan organisasi berupa nilai, sikap, persepsi, kompetensi, dan pola tingkah laku yang menentukan komitmen, gaya, dan kemampuan organisasi dalam manajemen kesehatan dan keselamatan.

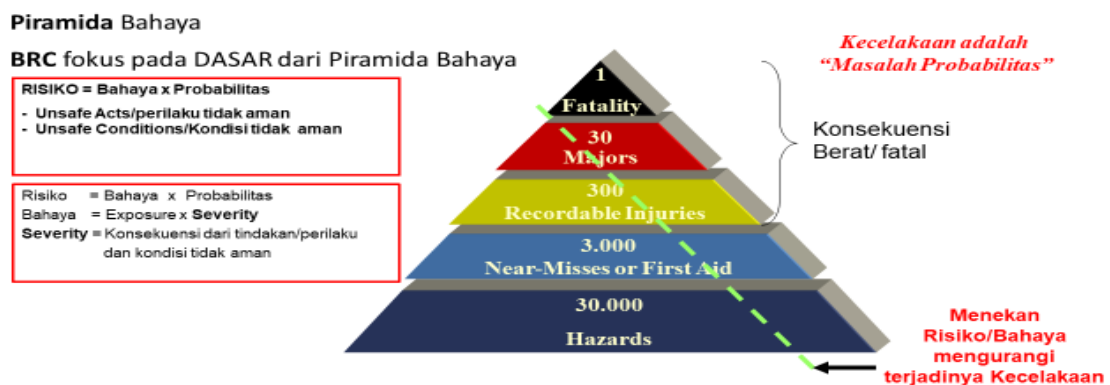
### 3. Metode Baturaja Risk Containment

Baturaja Risk Containment (BRC) merupakan salah satu metode dalam rangka menerapkan nilai-nilai *safety* di SMBR di level *junior manager* hingga *specialist*. Dengan pelaksanaan BRC di site baturaja pada level *Junior manager* dan *Specialist* maka potensi bahaya yang muncul dari *unsafe condition* ataupun *unsafe action* dapat dikendalikan sejak

Meriadi, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah

dini. Pengelompokan sumber bahaya baik dari Unsafe Action dan Unsafe Condition secara rutin dan kontinyu akan menimbulkan perubahan perilaku personil terhadap *safety* dan perubahan perilaku ini mendorong munculnya nilai budaya *safety* yang baik di Semen Baturaja Sehingga efektivitas, produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan dapat terwujud. Manfaat Implementasi BRC antara lain adalah ;

1. Mengerti piramida bahaya dan hubungannya dengan keselamatan
2. Mengetahui apa yang bisa kita lakukan
3. Menjelaskan hazard containment
4. Mengamati dan mengidentifikasi aktivitas-aktivitas risiko tinggi guna mengambil tindakan korektif



## Penelitian Terdahulu

Sri andayani (2018). Peranan Program Budaya Keselamatan dalam Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pustakawan di perpustakaan STTN Yogyakarta; Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Peranan budaya keselamatan memberi pengaruh positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan yaitu terbentuknya pola pikir dan perilaku yang mengutamakan keselamatan dalam bekerja dari pustakawan, adanya jaminan kesehatan bagi pustakawan, dan juga memberi peranan pendidikan dengan cara pengikutsertaan pustakawan dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja pustakawan.

Ariyanto Nugroho, dkk (2017). Pelaksanaan Budaya Keselamatan dan Kesehatan kerja pada perusahaan di Sleman, hasilnya pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan mempunyai peran penting dalam menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Namun, praktek budaya K3 disetiap perusahaan bervariasi sesuai dengan pola komunikasi dan sumber dayayang dimiliki perusahaan.

## Metodologi Penelitian

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Kualitatif yang pada dasarnya adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian dan merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Pendekatan kualitatif adalah studi kasus, studi kasus merupakan metode riset yang menggunakan berbagai macam sumber data yang bisa digunakan untuk meneliti, menguraikan, dan

menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek individu, kelompok suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis.

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Moleong (2006) Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan informan adalah karyawan organik PT. Semen Baturaja dilevel Junior Manager dan Specialist. Pemilihan mereka sebagai informan dikarenakan mereka adalah orang yang mengikuti pelatihan, mengimplementasikan, memahami area kerjanya, menguasai informasi ataupun fakta dari Program Baturaja Risk Containment.

Dayman dan Holloway menyatakan bahwa, Key informan adalah wakil kelompok yang diteliti, yang telah berada cukup lama dalam kebudayaan, hingga memiliki pengetahuan setingkat pakar meyangkut aturan-aturan, dan bahasa kebudayaan tersebut. Pada Penelitian ini yang menjadi Key Informan adalah satu orang *Vice President*, dua orang *senior manager* dan dua orang manager.

## 3. Teknik Analisis Data

Metode Penelitian Kualitatif menurut Moleong (2006), data dapat dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan, dari dokumen atau secara gabungan dari padanya. Dari beberapa pendapat diatas peneliti memahami bahwa observasi merupakan salah satu teknik pengambilan data, dimana peneliti akan terjun langsung ke lapangan dan mengamati dengan seksama (melihat dan mendengarkan) gejala-gejala dari objek yang diteliti dan mencari data yang tidak bisa didapatkan melalui proses wawancara.

Teknik Analisis Data Menurut Susan Stainback sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono (2008) dijelaskan bahwa, analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi, selain itu Sugiyono (2008) juga mengutip pernyataan Bogdan bahwa, "Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Peneliti menjelaskan bagaimana keabsahan data yang mencakup kredibilitas, dependabilitas, transferabilitas, dan komfirmabilitas.

- 1) Kredibilitas (*Credibility*). Kredibilitas merupakan penetapan hasil penelitian kualitatif yang kredibel atau dapat dipercaya dari persepektif partisipan dalam penelitian tersebut. Karena dari perspektif ini tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan atau memahami fenomena yang menarik perhatian dari sudut pandang partisipan. Partisipan adalah satu-satunya orang yang dapat menilai secara sah kredibelitas hasil penelitian tersebut. Strategi untuk meningkatkan kredibilitas data meliputi perpanjangan pengamatan, ketekunan penelitian, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan memberchecking.
- 2) Transferabilitas (*Transferability*). Transferabilitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif untuk dapat digeneralisasikan atau ditranfer pada konteks atau seting yang lain. Dari sebuah perspektif kualitatif transferabilitas merupakan tanggung jawab seseorang dalam melakukan generalisasi. Peneliti kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada penelitian tersebut. Orang yang ingin

**Meriadi, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah**

mentransfer hasil penelitian pada konteks yang berbeda bertanggung jawab untuk membuat keputusan tentang bagaimana transfer tersebut masuk akal.

- 3) Dependabilitas (*Dependability*). Dependabilitas menekankan perlunya peneliti untuk memperhitungkan konteks yang berubah-ubah dalam penelitian yang dilakukan. Peneliti bertanggung jawab menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi dalam setting dan bagaimana perubahan-perubahan tersebut dapat mempengaruhi cara pendekatan penelitian dalam studi tersebut.
- 4) Konfirmabilitas (*Confirmability*). Konfirmabilitas atau objektivitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian yang dikonfirmasi oleh orang lain. Terdapat sejumlah strategi untuk meningkatkan konfirmabilitas. Peneliti dapat mendokumentasikan prosedur untuk mengecek dan mengecek kembali seluruh data penelitian. Peneliti lain dapat mengambil suatu peran “devil’s advocate” terhadap hasil penelitian, dan proses ini dapat didokumentasikan. Peneliti secara aktif dapat menelusuri dan mendeskripsikan contoh-contoh negatif yang bertentangan dengan pengamatan sebelumnya.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **1. Gambaran Budaya Safety PT Semen Baturaja (Persero) Tbk**

Ketika didirikan pada 14 November 1974, Perusahaan lahir diberi nama PT Semen Baturaja (Persero) dengan kepemilikan saham 45% PT Semen Gresik dan PT Semen Padang 55%. Lima tahun kemudian, 9 November 1979, Status Perusahaan berubah dari penanaman modal dalam negeri menjadi persero dengan komposisi saham 88% Pemerintah Republik Indonesia, PT Semen Padang 7% dan PT Semen Gresik 5%. Akhirnya di tahun 1991, seluruh saham Perseroan diambil alih Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 14 Maret 2013 PT Semen Baturaja (Persero) menjadi Perseroan terbuka dan berubah menjadi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Baturaja *Risk Containment* (BRC) merupakan salah satu metode dalam rangka efektivitas penerapan nilai budaya *safety* di SMBR, di Level Junior Manager hingga Specialist. Implementasi BRC pada site Baturaja, maka potensi bahaya yang muncul dari unsafe condition maupun unsafe action dapat dikendalikan sejak dini. Sehingga produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilakukan.

### **2. Analisis Dan Pembahasan**

#### **a. Analisis Implementasi Budaya Safety Sebelum Program BRC**

PT Semen Baturaja sudah lama menerapkan budaya *safety*, namun pelaksanaannya bersifat menyeluruh untuk semua karyawan pada semua level manajemen sampai tenaga outsourcing, programnya tidak disusun secara spesifik seperti program BRC yang sedang dilaksanakan sekarang. Sebelumnya dirasakan karyawan belum aware terhadap lingkungan kerjanya, sebagaimana menurut beberapa informan bahwa sebelum ada program BRC karyawan belum aware terhadap lingkungan kerja dan risiko pekerjaan. Alasannya sangat klasik merasa kerepotan dan risih. Karyawan belum menggunakan APD mandatory yang lengkap, masih boleh masuk ke area produksi dalam SMBR. Dulu kendalanya adalah membuat orang aware terhadap lingkungan kerja mereka, kesadaran kalau mereka harus pulang dengan selamat, dan *safety* itu sebenarnya untuk mereka sendiri karena yang berisiko itu adalah diri mereka sendiri.

Pelatihan *safety* hanya diikuti dan diberikan secara terbatas kepada beberapa karyawan tertentu, tidak seperti sekarang semua karyawan level spesialis dan Junior Manager telah mendapatkan pelatihan, sebelum pelaksanaan program *safety* BRC. Pelatihan diberikan terlebih dahulu, untuk menyiapkan karyawan dalam menjalankan program *safety*.

Sebelumnya secara objektif banyak sekali ditemukan pelanggaran budaya *safety*, mulai perilaku karyawan tidak memakai helm, tidak memakai sepatu *safety* dan dapat secara bebas memasuki area produksi, tanpa mendapatkan peringatan dari petugas keamanan, bahkan tanpa khawatir mendapat sanksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 14 informan dan key informan mengenai implementasi budaya *safety* sebelum program BRC

- 1). Key Informan 01 : “Sebelum mendapatkan program BRC mereka tidak paham tentang pentingnya keselamatan, dan menganggap bahwa keselamatan itu ribet dan hanya menyusahkan”
- 2). Key Informan 02 : “Sebelum ada program BRC banyak yang tidak peduli terhadap keselamatan dan menganggap remeh keselamatan”
- 3). Key Informan 03 : “Jika belum ada program BRC pasti mereka tidak paham tentang apa itu pentingnya keselamatan, sehingga mereka langsung bekerja saja”
- 3). Key Informan 04 : “Sebelum ada program BRC, teman-teman di lapangan menyepelkan kondisi tidak aman seperti kabel yang tidak rapi, tidak ada tabung APAR saat pekerjaan menggunakan nyala api”
- 4). Key Informan 05 : “Jika belum ada program BRC, personil di lapangan tidak paham tentang apa itu pentingnya keselamatan”
- 5). Informan 01 : “Sebelum ada program BRC, teman-teman di lapangan tidak peduli dengan keselamatan kerja dan tidak memperhatikan rambu-rambu keselamatan”
- 6). Informan 02 : “Kami di lapangan itu sangat minim kesadaran *safety*, karena kami yang pertama tidak mengetahui potensi bahaya yang di area kita. Karena apabila kita sudah berada di lapangan mengeluarkan tenaga yang banyak, sering kali kita hilang fokus, lalai, dan mengenyampingkan *safety*. Sudah capek di lapangan, terkadang kita merasa hilang fokus sehingga lepas helm, lepas peralatan *safety*”
- 7). Informan 03 : “Sebelum program BRC dahulu nurut-nurut saja bekerja dengan kondisi berbahaya”
- 8). Informan 04 : “Sebelum ada program BRC, banyak sekali terjadi pelanggaran Pak, seperti contoh area Packer dahulu banyak sekali Sopir kendaraan angkutan semen yang tidak menggunakan APD mandatory”
- 9). Informan 05 : “Kalau belum mendapatkan program BRC pasti banyak teman-teman di lapangan yang tidak menggunakan helm *safety* saat bekerja”
- 10). Informan 06 : “Betul Pak, sebelum mendapatkan pelatihan BRC Saya acuh tak acuh sekarang saya lebih peduli”
- 11). Informan 07 : “Sebelum program BRC, kami tidak peduli pak tentang apa perlunya keselamatan itu, karena menurut kami itu ribet pak”
- 12). Informan 08 : “Tidak peduli pak, mereka tidak peduli dengan keadaan tidak aman saat melakukan pekerjaan, seperti contoh ada ceceran oli mereka diam saja”
- 13). Informan 09 : “Sebelum BRC saya tidak mengenal unsafe action dan unsafe condition” Dapat dipahami pada awalnya karyawan belum memiliki kesadaran budaya *safety*, disebabkan belum menyadari potensi bahaya yang mungkin terjadi. Karyawan ketika sudah berada di lapangan, akan banyak mengeluarkan tenaga, sering kali menjadi kurang fokus dan lalai hingga mengenyampingkan penggunaan alat *safety*.

#### **b. Analisis Implementasi Budaya Safety Sebelum Program BRC**

PT Semen Baturaja sudah lama menerapkan budaya *safety*, namun pelaksanaannya bersifat menyeluruh untuk semua karyawan pada semua level manajemen sampai tenaga outsourcing, programnya tidak disusun secara spesifik seperti program BRC yang sedang

**Meriadi, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah**

dilaksanakan sekarang. Sebelumnya dirasakan karyawan belum aware terhadap lingkungan kerjanya, sebagaimana menurut beberapa informan bahwa sebelum ada program BRC karyawan belum aware terhadap lingkungan kerja dan risiko pekerjaan. Alasannya sangat klasik merasa kerepotan dan risih. Karyawan belum menggunakan APD mandatory yang lengkap, masih boleh masuk ke area produksi dalam SMBR. Dulu kendalanya adalah membuat orang aware terhadap lingkungan kerja mereka, kesadaran kalau mereka harus pulang dengan selamat, dan safety itu sebenarnya untuk mereka sendiri karena yang berisiko itu adalah diri mereka sendiri.

Pelatihan safety hanya diikuti dan diberikan secara terbatas kepada beberapa karyawan tertentu, tidak seperti sekarang semua karyawan level spesialis dan Junior Manager telah mendapatkan pelatihan, sebelum pelaksanaan program safety BRC. Pelatihan diberikan terlebih dahulu, untuk menyiapkan karyawan dalam menjalankan program safety.

Sebelumnya secara objektif banyak sekali ditemukan pelanggaran budaya safety, mulai perilaku karyawan tidak memakai helm, tidak memakai sepatu safety dan dapat secara bebas memasuki area produksi, tanpa mendapatkan peringatan dari petugas keamanan, bahkan tanpa khawatir mendapat sanksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 14 informan dan key informan mengenai implementasi budaya safety sebelum program BRC

- 1). Key Informan 01 : “Sebelum mendapatkan program BRC mereka tidak paham tentang pentingnya keselamatan, dan menganggap bahwa keselamatan itu ribet dan hanya menyusahkan”
- 2). Key Informan 02 : “Sebelum ada program BRC banyak yang tidak peduli terhadap keselamatan dan menganggap remeh keselamatan”
- 3). Key Informan 03 : “Jika belum ada program BRC pasti mereka tidak paham tentang apa itu pentingnya keselamatan, sehingga mereka langsung bekerja saja”
- 4). Key Informan 04 : “Sebelum ada program BRC, teman-teman di lapangan menyepelkan kondisi tidak aman seperti kabel yang tidak rapi, tidak ada tabung APAR saat pekerjaan menggunakan nyala api”
- 5). Key Informan 05 : “Jika belum ada program BRC, personil di lapangan tidak paham tentang apa itu pentingnya keselamatan”
- 6). Informan 01 : “Sebelum ada program BRC, teman-teman di lapangan tidak peduli dengan keselamatan kerja dan tidak memperhatikan rambu-rambu keselamatan”
- 7). Informan 02 : “Kami di lapangan itu sangat minim kesadaran *safety*, karena kami yang pertama tidak mengetahui potensi bahaya yang di area kita. Karena apabila kita sudah berada di lapangan mengeluarkan tenaga yang banyak, sering kali kita hilang fokus, lalai, dan mengenyampingkan *safety*. Sudah capek di lapangan, terkadang kita merasa hilang fokus sehingga lepas helm, lepas peralatan *safety*”
- 8). Informan 03 : “Sebelum program BRC dahulu nurut-nurut saja bekerja dengan kondisi berbahaya”
- 9). Informan 04 : “Sebelum ada program BRC, banyak sekali terjadi pelanggaran Pak, seperti contoh area Packer dahulu banyak sekali Sopir kendaraan angkutan semen yang tidak menggunakan APD *mandatory*”
- 10). Informan 05 : “Kalau belum mendapatkan program BRC pasti banyak teman-teman di lapangan yang tidak menggunakan helm *safety* saat bekerja”
- 11). Informan 06 : “Betul Pak, sebelum mendapatkan pelatihan BRC Saya acuh tak acuh sekarang saya lebih peduli”
- 12). Informan 07 : “Sebelum program BRC, kami tidak peduli pak tentang apa perlunya keselamatan itu, karena menurut kami itu ribet pak”
- 13). Informan 08 : “Tidak peduli pak, mereka tidak peduli dengan keadaan tidak aman saat melakukan pekerjaan, seperti contoh ada ceceran oli mereka diam saja”



14). Informan 09 : “Sebelum BRC saya tidak mengenal *unsafe action* dan *unsafe condition*”  
Berdasarkan pernyataan 14 Informan dan Key Informan mengenai implementasi budaya safety sebelum program BRC adalah kurang karena disebabkan pekerja yang kurang paham dan tidak peduli dengan keselamatan dalam bekerja.

**c. Program BRC di SMBR Khususnya di Site Baturaja**

BRC ini adalah program yang sudah kita canangkan dalam waktu hamper satu tahun. Yang mana untuk kedepan akan selalu kita benahi. Berkaitan dengan program BRC dari persepsi para *spesialist* dan *junior manager* yang secara langsung adalah pelaksana program tersebut. Seluruh level *Junior Manager*, *Specialist* dan *Outsourcing* dipastikan sudah mengetahui namanya BRC. Karena *Junior Manager* sampai *Outsourcing* telah mendapat pelatihan tentang BRC. Jadi bisa dibilang seluruh insan PT Semen Baturaja (Persero) tbk pasti sudah mengetahui yang Namanya BRC

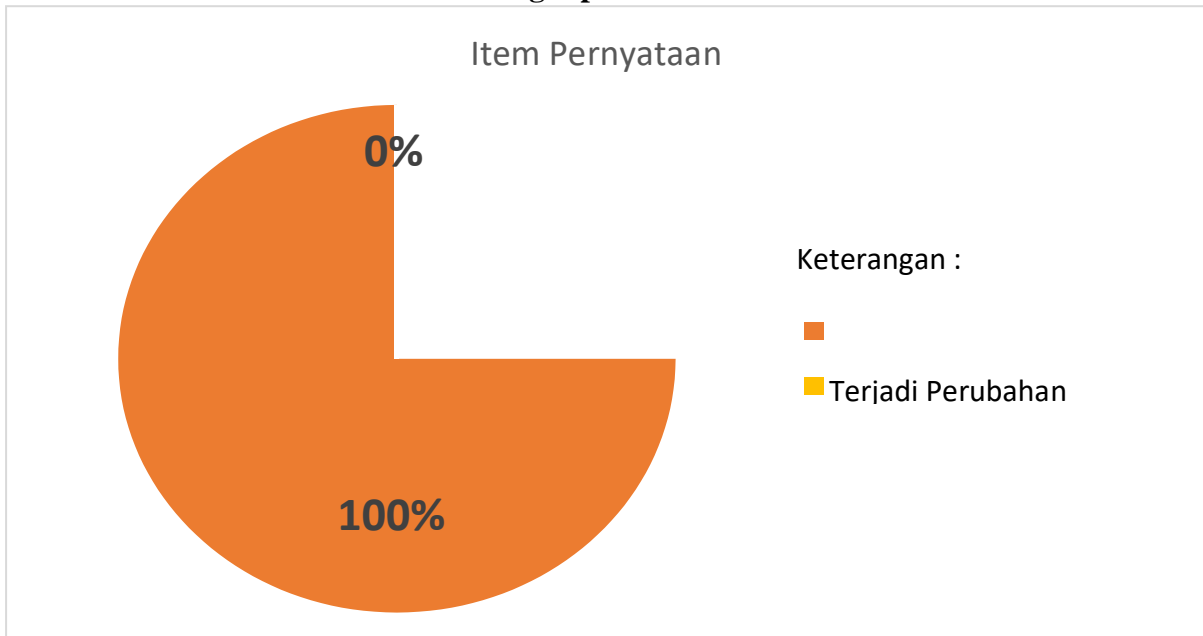
Dikatakan bahwa program dari K3 untuk meningkatkan kesadaran terkait *safety*, dan telah disampaikan ke seluruh Karyawan SMBR, Bahkan program BRC sudah dilaksanakan menyeluruh sampai dengan TKAD. BRC adalah Baturaja *Risk Containment* yang isinya adalah pengelompokan risiko yang menyebabkan kecelakaan kerja. Disamping itu juga BRC adalah Baturaja *Risk Containment*, dilihat sebagai pedoman pengelompokan bahaya-bahaya yang ada saat bekerja. Pada sisi lain karyawan baru memahami kepanjangan BRC yaitu Baturaja *Risk Containment*. Di BRC terdapat klasifikasi risiko,

**d. Perubahan Budaya Safety Setelah Mengimplementasikan BRC**

BRC sangat besar pengaruhnya terhadap perbaikan budaya *safety* kepada yang lebih baik lagi, seperti yang disampaikan beberapa orang tenaga *spesialist* yang dirangkum berikut ini. Kalau di lapangan, sangat jelas terlihat perubahan positif, karena karyawan di lapangan sudah sangat sadar akan *safety* berbeda jauh dengan saat mereka belum mendapatkan pelatihan BRC. Karyawan di lapangan sangat minim kesadaran *safety*, tidak mengetahui potensi bahaya yang di area kerja. Kalau sekarang Alhamdulillah karyawan lapangan sudah sadar dan sudah jarang mendapati mereka tidak memakai helm dan APD walau dalam keadaan lelah. Mengapa karyawan sekarang sudah tertib menggunakan APD, karena mereka telah mendapat induksi dan pelatihan. Apalagi saat ini telah diterapkan area *red zone* dan *green zone*, itu merupakan hal yang efektif dan bermanfaat. Selain itu banyak sekali personil *safety* yang membantu mengingatkan teman-teman di lapangan.

Kalau implementasi sudah banyak terlihat perubahan, sekarang teman-teman menjadi lebih kritis, mereka tidak akan bekerja jika dalam kondisi bahaya. Mereka berani mengatakan itu bahaya. Begitu pak kondisi sekarang di lapangan. ”Betul sekali pak, mereka telah menyadari bahwa *safety* itu untuk diri mereka masing-masing. Jadi yang sebelumnya dahulu nurut-nurut saja bekerja dengan kondisi berbahaya, sekarang mereka telah kritisi untuk meminta agar kondisi-kondisi keselamatan dipenuhi dulu.” Untuk lebih jelasnya mengenai dampak perubahan Budaya Sfaety setelah ada BRC dapat di lihat di bawah ini

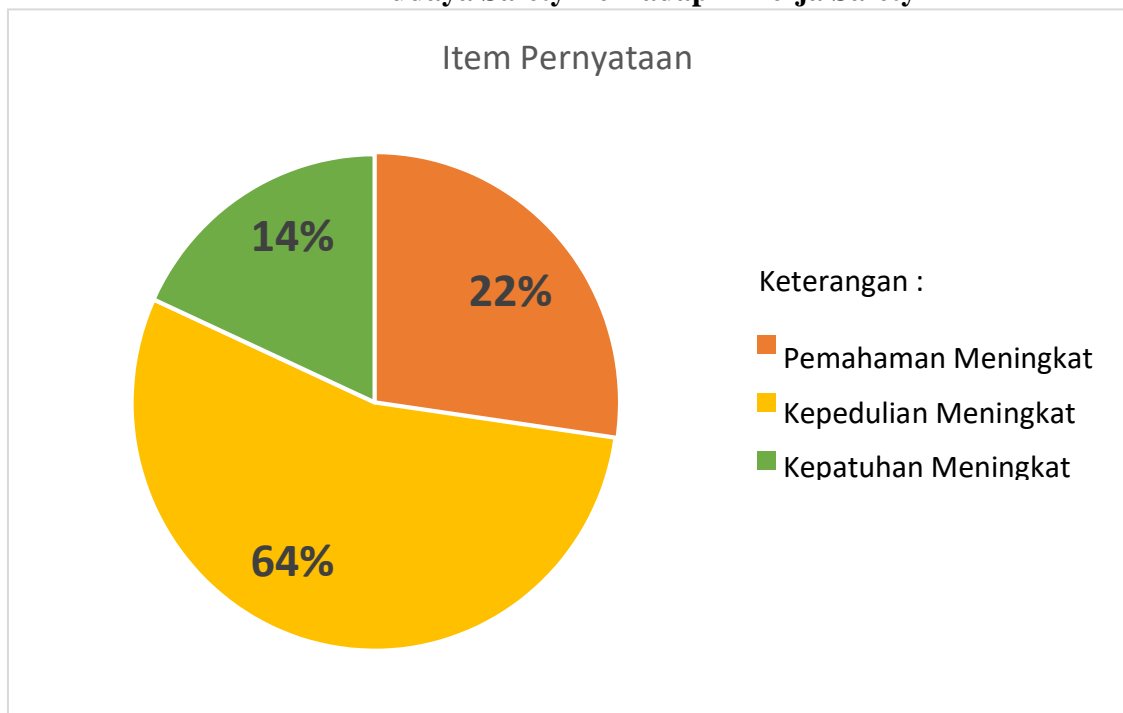
**Diagram Persentase Analisis Pernyataan Informan Mengenai Perubahan Budaya Safety Setelah Mengimplementasikan BRC**



**e. Dampak Perubahan Budaya Safety Terhadap Kinerja Safety.**

Realitas bahwa budaya *safety* sangat berhubungan dengan kinerja *safety*, semakin baik budaya *safety* maka dapat dipastikan akan baik pula kinerja *safety*; begitu pula yang dialami para *specialist* dan *junior manager* dari hasil wawancara dan terangkan dalam diagram berikut ini

**Diagram Persentase Analisis Pernyataan Informan Mengenai Dampak Perubahan Budaya Safety Terhadap Kinerja Safety**



**f. Dukungan Manajemen Perusahaan Terhadap Program BRC**

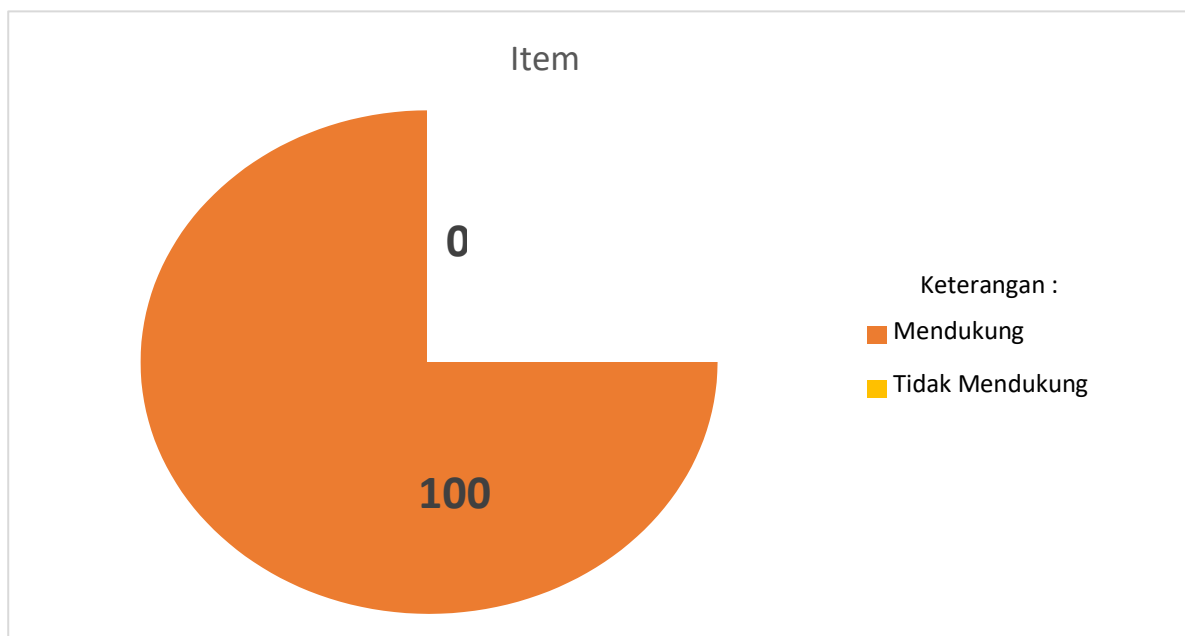
Program BRC bukan sekedar membangun citra perusahaan, atau demi menyenangkan investor agar merasa atas investasinya, tentunya peran manajemen menjadi penting dan menentukan atas keberhasilan program BRC. Dukungan BOD atau manajemen terhadap

program BRC menurut karyawan pada level *spesialist* dan *junior manager* sangat dapat dibandingkan, sehingga mereka terdorong untuk melaksanakan budaya *safety* dengan baik.

Sebagaimana disampaikan para *infoman* dan *Key Informan* bahwa BOD mendukung penuh, dengan menjadikan *safety* sebagai nilai budaya perusahaan hal itu merupakan bentuk dukungan yang luar biasa. Yang lain mengatakan Kalau dukungan manajemen sangat baik dalam mendorong pelaksanaan program BRC, mendorong semua orang terlibat dalam BRC. Apabila ada kendala terkait temuan-temuan yang membutuhkan biaya, maka disitu agak sulit. Harusnya dibuat dukungan manajemen agar mendukung hal tersebut. Pendapat yang sama juga menilai dukungan mengimplementasikan BRC, manajemen sangat jauh mendukung dibandingkan daripada sebelumnya. Sekarang kita ambil contoh ya Pak seperti APD saat ini masing-masing unit kerja yang mengorder, karena mereka sendiri yang tahu potensi bahaya pekerjaannya. Kalau menurut saya cukup besar Pak, karena saya merasakan sendiri bahwa pelatihan BRC ini menyeluruh Pak, tidak hanya untuk karyawan tapi juga untuk TKAD. Sehingga semua sama rata. Dan hal ini tidak bisa terlaksana kalau tanpa dukungan BOD.

Menjadi lebih baik, karena kita telah mendapatkan pengetahuan tentang *safety* berarti tidak hanya orang K3 yang mengetahui tentang *safety*, namun semua orang tahu tentang *safety* tentu ada. Dukungannya jelas ada, dengan melibatkan dalam program ini pun adalah bentuk dukungan dari Manajemen. Memasukan *safety* sebagai nilai budaya juga merupakan bentuk dukungan manajemen. Jadi manajemen agar terus mendukung program ini.”

#### Diagram Persentase Analisis Pernyataan Informan Mengenai Dukungan BOD/Manajemen Perusahaan Terhadap Program BRC



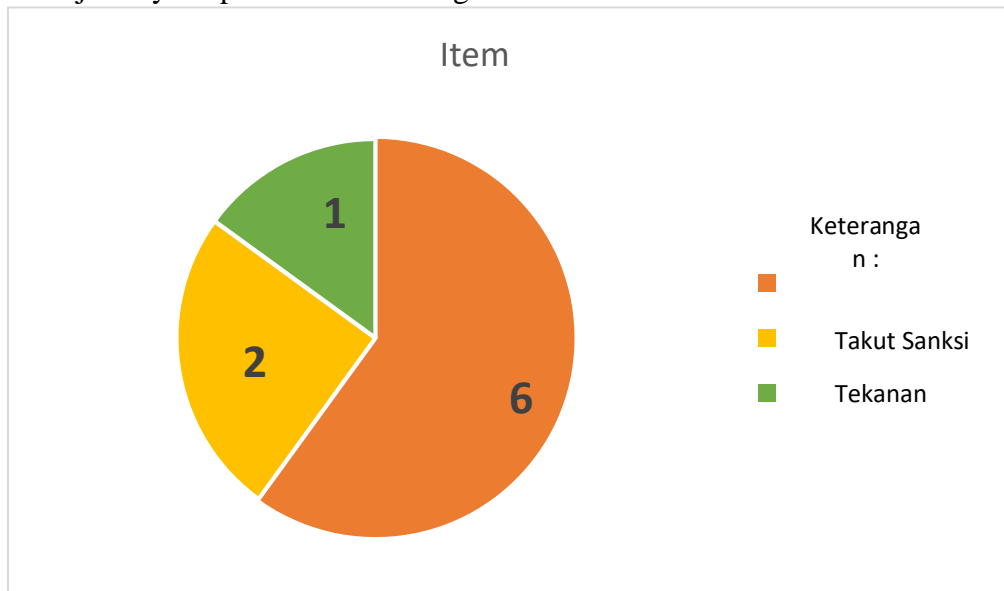
#### g. Faktor-Faktor Pendorong Karyawan Mematuhi Budaya *Safety*

Sebagian besar karyawan pada level *spesialist* dan *junior manager* telah memahami dan mematuhi penerapan budaya *safety*, disebabkan faktor berikut ini;

- a. Penerapan budaya *safety* dimulai dan dinilai dari oleh sebagian karyawan sedikit memaksa, sehingga mau menjalankan budaya *safety*.
- b. Ketegasan dari para pimpinan perusahaan, ketegasan dari unit kerja *safety*, dan ketegasan dari BOD, seperti suatu kondisi yang harus kita lakukan.

Meriadi, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah

- c. Kesadaran dari diri karyawan sendiri, karena seluruh pihak yang berkaktivitas di SMBR baik Karyawan dari level tertinggi sampai *spesialist* sudah *ditraining* tentang *safety*, kesadaran sudah tumbuh pada diri mereka. Jumlah atas kesadaran karyawan sendiri diperkirakan sekitar 70%.
- d. Merasa takut terhadap pelanggaran budaya *safety*, di SMBR telah dilaksanakan hukuman berupa denda tilang bagi pelanggar. Jumlah cukup banyak sekitar 25% dari total karyawan yang takut terhadap sanksi, sayang mengeluarkan uang denda tilang sebagai akibat tidak menggunakan APD.
- e. Tekanan dari atasan karyawan yang bersangkutan, faktor ini kontribusinya kecil. apabila dipresentasikan hanya sekitar 5% disebabkan oleh tekanan dari Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari diagram tabel dibawah ini :

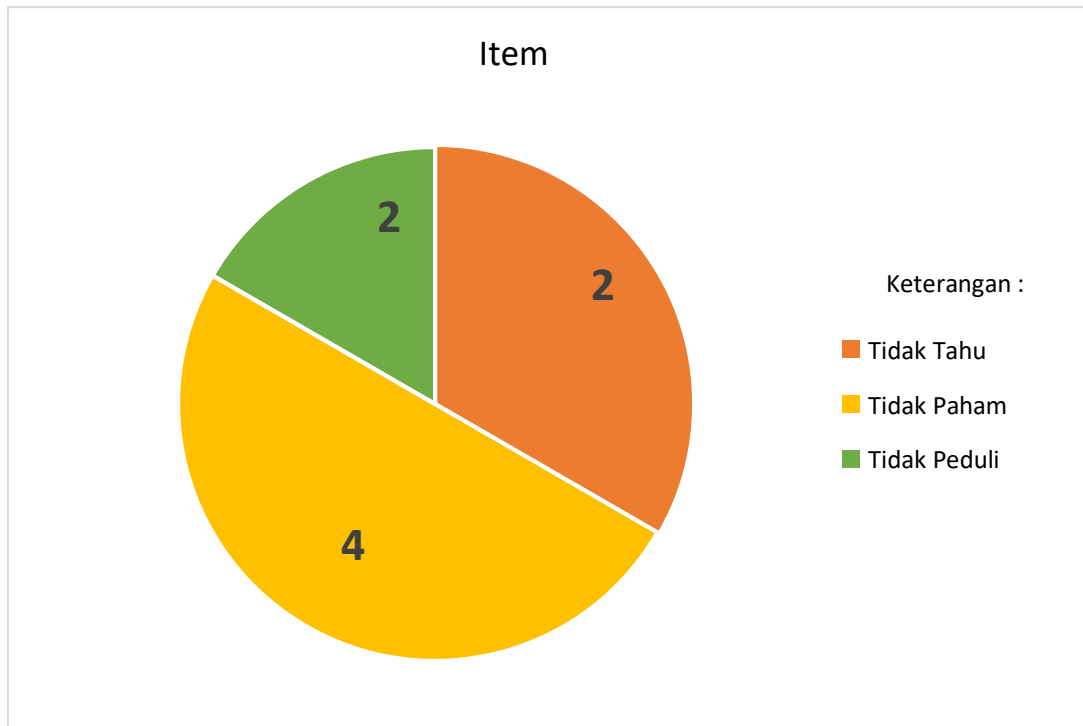


#### h. Kendala Penerapan Budaya Safety

Kendala apa yang dihadapi pada saat mengimplementasikan BRC untuk memenuhi budaya safety

- 1). Perilaku orang-orang yang masih sering lupa dalam pelaksanaan BRC.
- 2). Sosialisasi karena terkadang kita membuat suatu peraturan atau suatu himbauan terkadang sosialisasi itu tidak sampai menyeluruh ke karyawan, jadi masalah utamanya adalah sosialisiasi. Apabila sosialisasi itu sampai dari level atas ke level rendah maka kendala safety itu akan dapat berkurang
- 3). Rasa kesal apabila kita menegur namun pekerja-pekerja itu tidak sadar terhadap risiko kerja mereka
- 4). Adanya naik turun dalam diri karyawan dalam melaksanakan budaya safety
- 5). Safety ini selalu mengalami update-update terbaru, sehingga mungkin pemahaman juga harus selalu diperbaharui
- 6). Menumbuhkan kesadaran dan menyama ratakan kesadaran, karena masing-masing orang mempunyai ego masing-masing,
- 7). Mempunyai pemahaman masing-masing. Sehingga menyama ratakan itulah pak yang menjadi tantangan bagi kita. Karena mungkin ada yang mudah atau susah untuk sadar.
- 8). Mungkin kendalanya yang pertama dari proses sosialisasi banyak kami yang dari personil K3.
- 9). Mensosialisasikan kepada Unit Kerja kadang atasan Unit Kerja tidak menyampaikan ke bawahannya. Sehingga yang dibawah tidak mengetahui pak. Sehingga saat kami patroli di lapangan mereka belum mengetahui info-info tentang K3.”

### **Diagram Persentase Analisis Pernyataan Informan dan Key Informan Mengenai Kendala Penerapan Budaya Safety**



#### **i. Kesiambungan Penerapan Budaya Safety**

Untuk saat ini yang sudah kita lakukan cukup , sudah ada program observasi, program tilang, dan program-program lainnya. Yang safety lakukan sudah mencari potensi-potensi yang sesungguhnya tidak tercover dari peraturan yang kita terapkan.

- 1). Perlu inovasi penerapan budaya safety sehingga safety tidak membosankan, tidak membebankan dan harus menambah pengetahuan terkait budaya safety.
- 2). Konsistensi melakukan sosialisasi akan pentingnya budaya safety, keselamatan diri untuk karyawan. Jangan pernah bosan untuk saling mengingatkan pentingnya safety.
- 3). Perlu diadakannya refreshing budaya safety, melalui pelatihan-pelatihan safety, karena setelah diberikan pelatihan biasanya budaya safety akan meningkat lagi.
- 4). Penerapan budaya safety, lebih menggunakan pendekatan kekeluargaan. Dulu pekerja takut dengan orang safety, sekarang akan lebih baik memberikan peringatan dan melalui kegiatan campaign dan sharing risiko apabila tidak aware terhadap safety.
- 5). Memperbanyak safety promotion, Personil safety jangan pernah lelah terus semangat untuk mengingatkan kepada Unit Kerja yang lain, hakekatnya safety adalah hak setiap pekerja, semboyan berangkat dan Pulang dengan selamat.
- 6). Pendekatan emosional juga dibutuhkan pak, salah satu sisi membutuhkan sanksi. namun disisi lain perlu mendekati mereka secara emosional sehingga bisa memahami kenapa penyebab mereka melanggar aturan safety. Pendekatan persuasive dan memahami kondisi emosional
- 7). Kesadaran, sehingga safety tidak serta merta tanggung jawab unit K3 tapi safety adalah tanggung jawab semua. Jadi ketika kita menyalurkan apapun terkait safety

**Meriadi, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah**

untuk pekerja di lapangan kita ada rasa memiliki budaya safety.

8. Lakukan berbagai strategi. setiap jajaran berkomitmen juga untuk menyalurkan baik secara resmi ataupun tidak resmi. Terus melakukan refreshing tentang budaya safety

## **Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah dirumuskan sebagai berikut;

1. Sebelum diadakan program BRC 64% informan tidak peduli terhadap implementasi budaya *safety* dan 36 % informan tidak paham terhadap implementasi budaya *safety*. Sedangkan Setelah diadakan program BRC 100% informan paham terhadap implementasi budaya *safety*. Namun demikian Keberlangsungan program BRC sangat diharapkan oleh 100% informan.
2. Melalui program BRC 43% informan paham terhadap budaya *safety*, 7% informan mengimplementasikan, dan 50% informan telah paham dan mengimplementasikan budaya *safety* dan pelaksanaan program BRC di site Baturaja membuat 50% informan paham dan mampu menjelaskan, 21% informan tahu, dan 29% informan paham terhadap budaya *safety*.
3. Implementasi program BRC pada saat aktivitas bekerja setiap hari telah dilakukan oleh 100% informan hasilnya terjadi perubahan budaya *safety* setelah mengimplementasikan program BRC telah dirasakan oleh 100% informan dan juga Setelah adanya program BRC terdapat dampak yang dirasakan informan yaitu 64% kepedulian terhadap budaya *safety* meningkat, 14% kepatuhan meningkat terhadap budaya *safety*, dan 22% pemahaman meningkat terhadap budaya *safety*.
4. BOD/Manajemen perusahaan mendukung 100% implementasi program BRC, untuk Faktor pendukung terciptanya budaya *safety* antara lain 15% tekanan dari atasan, 60% dari kesadaran, dan 25% takut karena sanksi sementara itu Dukungan prasarana dan sarana perusahaan terhadap budaya *safety* 50% baik sekali, 17% cukup, dan 33% baik.
5. Pelaporan program BRC 100% efektif dilaporkan setiap bulan pada rapat *safety committee*, sementara Efektivitas budaya *safety* di area red zone telah 100%, di ikuti juga oleh Eketivitas sanksi terhadap pelanggaran budaya *safety* sebesar 100%.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

- Bodgar, Robert dan Taylor, Steven J. (1993). *Kualitatif (Dasar-Dasar Penelitian)* Terjemahan oleh A. Khozin Afandi. Surabaya: Usaha Nasional
- Moleong, Lexi J. 1988. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan, Tenaga Kependidikan.
- Zamzam, F., & Aravik, H. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, 2015. *Teknik Dasar Menulis Proposal Tesis*, Palembang: NoerFikri Offset Palembang
- Zamzam, Fakhry, 2016. *Manajemen Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, & Firdaus, 2018. *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Penerbit CV BUDI UTAMA



---

### **Jurnal dan Artikel Lain**

Ariyanto Nugroho, Heni Trisnowati, Theresia Puspitawati, R. P., & Maria Viligieni Landis, Natalia Menge Bu'u, J. A. S. (2017). Pelaksanaan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan di sleman yogyakarta. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah)*, 2, 63–76.

Choirunnisa, (2018). Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pt Surveyor Indonesia (Persero) Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>

SRI ANDAYANI, S. I. (2018). Peranan Program Budaya Keselamatan Dalam Mendukung Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Sttn Yogyakarta.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per. 05/MEN/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang-Undang No1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Republik Indonsia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Soisial Tenaga Kerja

Wuon, A. B. (2013). Analisis Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Kerimas Witikco Makmur Bitung. Kesehatan Masyarakat

Analisis Penerapan Nilai Budaya Safety Melalui Baturaja Risk Containment Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk  
**Meriadi, Fakhry Zamzam, Luis Marnisah**