

# **Strategi Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Kasus Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang)**

Yuni Verawati<sup>1</sup>, Hardiansyah<sup>2</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Magister Manajemen, Universitas Bina Darma.

Yuniverawati84@yahoo.com, hardiansyah@binadarma.ac.id, dedi1968@binadarma.ac.id

**Abstrak.** Tujuan penelitian adalah mendapatkan Strategi yang akan digunakan untuk pelaksanaan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan menggunakan metode analisis *gap*. Hasil penelitian dan analisis terhadap data maka didapat hasil sebagai berikut : 1). Sistem manajemen K3 tidak berjalan dengan baik di Distrik Navigasi Kelas I Palembang, kondisi ini dengan tidak berjalannya prinsip-prinsip sistem manajemen yaitu PDCA (*plan-do-check-action*) dimana tidak ada komitmen yang kuat, kelemahan dalam perencanaan, tidak adanya pedoman yang jelas pada pelaksanaan dan tidak adanya evaluasi terhadap sistem manajemen K3 yang berjalan sehingga tidak dapat dilakukan evaluasi dan peningkatan yang baik 2). Faktor-faktor penghambat dari tidak berjalan dengan baiknya sistem manajemen K3 ini adalah kurang kuatnya komitmen untuk menjalankan sistem manajemen K3 dari pihak pimpinan, anggaran untuk membangun atau mengembangkan sistem manajemen K3 menjadi relatif rendah atau sedikit, serta sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan manajerial untuk mengelola sistem manajemen K3 rendah atau sedikit 3). terdapat 3 strategi yang harus dikembangkan yaitu menguatkan komitmen pimpinan untuk mengembangkan sistem manajemen K3, peningkatan dana melalui penganggaran untuk mengembangkan sistem ini serta meningkatkan kompetensi manajerial pegawai dalam pengelolaan sistem manajemen K3.

Kata kunci : Strategi, pelaksanaan, sistem, manajemen

## **1 PENDAHULUAN**

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan ketenagakerjaan, disamping perlindungan mengenai pengupahan, jaminan sosial, kebebasan berserikat, dan hubungan kerja lainnya, serta merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja yang ruang lingkupnya telah berkembang sampai pada keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional.

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bilamana terlaksana dengan baik maka kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat ditekan. Biaya-biaya yang tidak perlu akibat adanya kasus-kasus tersebut dapat dihindari

sehingga dapat tercapai suasana kerja yang aman, nyaman, sehat, dan akhirnya akan tercipta produktivitas kerja. Produktivitas dan usaha meningkat akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi secara nasional sekaligus pemerataan kesejahteraan bagi kalangan pekerja. Pemerintah setiap tahunnya selalu mengadakan bulan K3 yang dilaksanakan pada bulan Januari dan Februari. Bulan K3 ini diharapkan dapat menumbuhkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan maupun instansi pemerintah.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu adanya sistem manajemen, yaitu suatu sistem yang mengelola keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat berjalan dengan baik. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan peraturan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Peraturan ini memberikan petunjuk atau pedoman dalam melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, salah satu tempat kerja yang harus memperhatikan K3 adalah instansi yang bergerak di bidang pelayaran. Instansi pemerintah yang terkait dengan sistem pelayaran adalah Distrik Navigasi Kelas I Palembang memiliki resiko kecelakaan kerja cukup tinggi, sehingga perlu adanya perhatian khusus dalam pengelolaannya. Distrik Navigasi Kelas I Palembang mempunyai tugas pokok sebagai berikut : melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), Telekomunikasi Pelayaran (TELKOMPEL), kegiatan Pengamatan Laut dan Survei Hidrografi, Pemantauan Alur dan Perlintasan, serta instalasi untuk kepentingan Keselamatan Pelayaran (KESPEL). Ditinjau dari tugas pokok tersebut, maka keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting terutama perlindungan bagi pegawai-pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu adanya sistem manajemen, yaitu suatu sistem yang mengelola keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat berjalan dengan baik. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan peraturan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Peraturan ini memberikan petunjuk atau pedoman dalam melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Distrik Navigasi Kelas I Palembang dalam menerapkan sistem manajemen ini maka pihak harus mempunyai strategi yang dapat mengimplementasikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di organisasinya. Untuk menentukan strategi tersebut perlu adanya observasi dan penilaian terhadap kondisi sistem kerja sekarang dibandingkan dengan standar aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan diketahui seberapa besar gap yang terjadi dan dengan diketahuinya gap tersebut maka akan dapat ditentukan strategi apa yang akan digunakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melakukan internship dengan tema “Strategi Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Kasus pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang)”

## 2 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus.

Adapun informan penelitian :

1. Kepala Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang , sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memimpin organisasi ini dan melaksanakan peraturan
2. Kepala Bidang Operasi Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, sebagai pelaksana dalam bidang operasi.
3. Staf Bidang Operasi Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, sebagai pelaksana dalam bidang operasi

Data-data di analisis terlebih dahulu , untuk mendapatkan data yang valid digunakan alat validasi triangulasi. Triangulasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisa dari berbagai perspektif. Adapun jenis triangulasi yang di gunakan adalah triangulasi metodologi yang berarti pemeriksaan konsistensi temuan yang dihasilkan oleh metode pengumpulan data yang berbeda seperti penggabungan metode kualitatif dengan data kuantitatif atau melengkapi data wawancara dengan data observasi. Hasil survei, wawancara dan observasi, dapat dibandingkan untuk melihat apakah hasil temuan sama. Jika kesimpulan dari masing-masing metode sama, maka validitas ditegakkan

Dalam kasus internship ini analisis yang digunakan adalah analisis gap. **Analisis Gap** adalah perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Metode ini merupakan alat evaluasi bisnis yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja perusahaan saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya, misalnya yang sudah tercantum pada rencana bisnis atau rencana tahunan pada masing-masing fungsi perusahaan. Analisis kesenjangan juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang (<http://pena.gunadarma.ac.id>). Sebelum dilakukan analisis gap maka akan dibuat terlebih dahulu kriteria penilaian yaitu dengan menggunakan rubrik assesment. Penggunaan rubrik *assesment* ini untuk membantu peneliti melihat terjadi tidaknya gap antara kondisi sekarang dengan kondisi yang ideal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012, setelah dilakukan analisis maka akan dilihat bagaimana *gap* yang terjadi antara kondisi ideal (nilai 4 pada rubrik penilai) dibandingkan dengan kondisi yang ada (dalam penentuan kondisi tersebut adanya diskusi dengan ahli)

## 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Analisis Terhadap Hasil Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini setidaknya terdapat 5 aspek penilaian terhadap sistem manajemen K3 yaitu :

1. Penetapan kebijakan K3;
2. Perencanaan K3;
3. Pelaksanaan rencana K3;

4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan

5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Untuk mengetahui apakah kelima aspek di atas telah dilakukan atau hingga sebatas mana dilakukan maka dilakukan wawancara terhadap informan-informan yang ada yaitu : Kepala Distrik Navigasi Kelas I Palembang, Kepala Bidang Operasi, staf kapal, staf pada workshop/bengkel serta pegawai. Selain ini untuk memvalidasi hasil wawancara dilakukan observasi terhadap objek yang diteliti.

1. Penetapan Kebijakan K3

a. Komitmen

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Pimpinan mempunyai komitmen untuk melaksanakan SMK3, tertulis dan terdokumentasi dengan jelas. Komitmen dengan disetujui oleh seluruh pimpinan sedangkan kondisi yang ada baru taraf Pimpinan mempunyai komitmen untuk melaksanakan SMK3, tetapi belum terstruktur dengan baik.

b. Kebijakan

Hasil analisa menunjukkan terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mempunyai kebijakan yang memberikan arah yang jelas pelaksanaan SMK3 serta tujuan pelaksanaan yang terukur, sedangkan kondisi yang ada baru taraf tidak mempunyai kebijakan SMK3

c. Sosialisasi Kebijakan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mensosialisasi/ mengkomunikasikan kebijakan secara periodik dan terencana hingga ke staf paling bawah, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mensosialisasi/ mengkomunikasikan kebijakan hanya sekali-sekali tidak secara periodik dan terencana

d. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan identifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian serta melakukan pengendalian resiko terhadap potensi bahaya dimana semuanya terdokumentasi dengan baik dan selalu dilakukan peninjauan, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mengetahui adanya potensi bahaya, dan berusaha menghindari tetapi tidak melakukan penilaian dan pencatatan terhadap potensi tersebut.

e. Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan peninjauan mengenai sebab akibat dari pekerjaan yang membahayakan. Melakukan analisis untuk mengurangnya serta melakukan perbaikan, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Melakukan peninjauan mengenai sebab akibat dari pekerjaan yang membahayakan tetapi tidak melakukan analisis yang mendalam

2. Perencanaan K3

a. Identifikasi kondisi awal organisasi

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan

identifikasi awal mengenai kondisi SMK3, melakukan perbaikan dan membuat rencana perbaikan secara sistematis untuk mencapai SMK3 yang baik, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Belum melakukan identifikasi awal mengenai kondisi SMK3

b. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko (ada prosedurnya)  
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan identifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian serta melakukan pengendalian risiko terhadap potensi bahaya dimana semuanya terdokumentasi dengan baik dan selalu dilakukan peninjauan. Mempunyai prosedur dalam penanggulangan bahaya yang telah diidentifikasi, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Melakukan identifikasi potensi bahaya, tidak melakukan penilaian, melakukan pengendalian risiko terhadap potensi bahaya

c. Peraturan perundangan yang berlaku

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mempunyai peraturan perundangan yang berlaku, menganalisisnya serta membuat prosedur berpedoman dari peraturan tersebut serta mengkomunikasikannya sampai tingkat bawah, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mempunyai peraturan perundangan yang berlaku dan menganalisisnya

d. Sumber daya yang dimiliki

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Membentuk organisasi yang bertanggung jawab terhadap K3, selalu memantau organisasi tersebut dan melakukan pelatihan secara periodik dan terencana terhadap personil yang ada. Menganggarkan untuk pengembangan sistem manajemen K3, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Membentuk organisasi yang bertanggung jawab terhadap K3, dan melakukan pelatihan terhadap personil yang ada.

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mempunyai APAR untuk masing –masing ruangan, dimana APAR tersebut selalu dilakukan perawatan serta pemeriksaan kelaikannya oleh instansi berwenang secara periodik. Mempunyai petunjuk pemakaian, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mempunyai APAR untuk masing –masing ruangan. Dilakukan perawatan tetapi kurang perawatan, selain itu tidak ada petunjuk pemakaian.

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Peralatan yang digunakan selalu dikalibrasi oleh instansi yang berwenang secara periodik sehingga terjamin keandalannya, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Peralatan yang digunakan tidak selalu dikalibrasi oleh instansi yang berwenang hanya 1 kali.

### 3. Pelaksanaan Rencana K3

#### a. Sumber Daya Manusia

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah menyediakan sumber daya manusia secara khusus yang berkompeten mengenai K3 yang dilatih secara periodik untuk pelaksanaan K3, sedangkan kondisi yang

ada baru taraf menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten mengenai K3.

b. Konsultasi

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Dalam menunjukkan komitmennya terhadap K3, pimpinan harus melakukan konsultasi, motivasi dan kesadaran dengan melibatkan pegawai maupun pihak lain yang terkait di dalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan SMK3, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Dalam menunjukkan komitmennya terhadap K3, pimpinan tidak melakukan konsultasi

c. Sarana dan Prasarana

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Pengadaan prasarana dan sarana K3 termasuk alat evakuasi, peralatan pengendalian, peralatan pelindung diri lengkap sesuai dengan jumlah personil, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Pengadaan prasarana dan sarana K3 termasuk alat evakuasi, peralatan pengendalian, peralatan pelindung diri

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Prosedur kerja ada untuk semua kegiatan, ada dokumentasi/informasi mengenai kegiatan K3, insiden dan ada analisis mengenai insiden, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Hanya ada instruksi kerja ada untuk kegiatan K3 dan tidak semua pekerjaan

4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Ada prosedur pemantauan dan evaluasi kinerja K3, ada pelaksanaan terhadap prosedur secara periodik serta terdokumentasi, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Tidak ada prosedur pemantauan dan evaluasi kinerja K3.

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Audit SMK3 dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personil yang memiliki kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang telah ditetapkan. Hasil audit dianalisis dan dilakukan perbaikan terhadap temuan, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Tidak ada audit SMK3.

5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Ada tinjauan secara periodik terhadap pelaksanaan, perbaikan dan peningkatan SMK3 disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan kebutuhan, sedangkan kondisi yang ada tidak pernah ada tinjauan terhadap pelaksanaan, perbaikan dan peningkatan SMK3.

### 3.2. Pembahasan

#### 3.2.1. Kondisi Sistem Manajemen K3

Hasil analisa menunjukkan bahwa sebagian besar gap-gap yang terjadi adalah nilai 2, tetapi ada yang gap nya mempunyai nilai hingga 3. Dalam hal ini tidak ada yang mempunyai kondisi yang sesuai dengan kondisi ideal.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi sistem manajemen K3 belum berjalan dengan baik atau sebenarnya dapat dikatakan tidak berjalan. Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem manajemen K3 tidak berjalan dengan baik di Distrik Navigasi Kelas I Palembang, kondisi ini dengan tidak berjalannya prinsip-prinsip sistem manajemen yaitu PDCA (*plan-do-check-action*) dimana tidak ada komitmen yang kuat, kelemahan dalam perencanaan, tidak adanya pedoman yang jelas pada pelaksanaan dan tidak adanya evaluasi terhadap sistem manajemen K3 yang berjalan sehingga tidak dapat dilakukan evaluasi dan peningkatan yang baik.

#### 3.2.2. Faktor – faktor Penghambat

Faktor-faktor penghambat dari tidak berjalan dengan baiknya sistem manajemen K3 ini adalah Kurang kuatnya komitmen untuk menjalankan sistem manajemen K3 dari pihak pimpinan, anggaran untuk membangun atau mengembangkan sistem manajemen K3 menjadi relatif rendah atau sedikit serta sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan manajerial untuk mengelola sistem manajemen K3 rendah atau sedikit

#### 3.2.3 Strategi Pelaksanaan Sistem Manajemen K3.

Strategi yang harus dikembangkan adalah dengan menguatkan komitmen pimpinan untuk mengembangkan sistem manajemen K3, peningkatan dana melalui penganggaran untuk mengembangkan sistem ini serta meningkatkan kompetensi manajerial pegawai dalam pengelolaan sistem manajemen K3.

Jadi ketiga strategi di atas merupakan strategi awal dalam mengembangkan sistem manajemen K3 di Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Strategi ini perlu di evaluasi oleh pimpinan mengenai ketercapaiannya dan disesuaikan dengan kondisi yang berjalan. Dengan selalu mengevaluasi strategi ini maka pengembangan sistem manajemen K3 akan berjalan dengan baik.

## 4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kasus di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem manajemen K3 tidak berjalan dengan baik di Distrik Navigasi Kelas I Palembang, kondisi ini dengan tidak berjalannya prinsip-prinsip sistem manajemen yaitu PDCA (*plan-do-check-action*) dimana tidak ada komitmen yang kuat, kelemahan dalam perencanaan, tidak adanya pedoman yang jelas pada pelaksanaan dan tidak adanya evaluasi terhadap sistem manajemen K3 yang berjalan sehingga tidak dapat dilakukan evaluasi dan peningkatan yang baik.
2. Faktor-faktor penghambat dari tidak berjalan dengan baiknya sistem manajemen K3 ini adalah Kurang kuatnya komitmen untuk menjalankan sistem manajemen K3 dari pihak pimpinan, anggaran untuk membangun atau mengembangkan

sistem manajemen K3 menjadi relatif rendah atau sedikit serta sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan manajerial untuk mengelola sistem manajemen K3 rendah atau sedikit.

3. Adapun terdapat 3 strategi yang harus dikembangkan yaitu menguatkan komitmen pimpinan untuk mengembangkan sistem manajemen K3, peningkatan dana melalui penganggaran untuk mengembangkan sistem ini serta meningkatkan kompetensi manajerial pegawai dalam pengelolaan sistem manajemen K3

## DAFTAR PUSTAKA

1. Anggorowati. Rr. Ratna. 2010. *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT Palingda Nasional*. (tesis tidak dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro
2. Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Jakarta: Graha Ilmu
3. Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Poltek Negeri Bandung
4. Jhon. R. 2008. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Terjemahan. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
5. Ramli. Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat
6. Rivai. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
7. Somad. Ismet. 2013. *Teknik efektif dalam membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Dian Rakyat
8. Sulistyarini. W. R. 2011. *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Sahabat Klaten*. (tesis tidak dipublikasikan). Surakarta: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)
9. Tjiptono. Fandy. 2001. *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi
10. Yupi. 2014. *Evaluasi sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan metode audit pada PT. Lematang Coal Lestari*. (tesis tidak dipublikasikan). Palembang. Universitas Bina Darma.
11. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*