

PERSEPSI TERHADAP SISTEM KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN (K3L) DI PABRIK GULA PURWODADI MAGETAN DITINJAU DARI PENDIDIKAN DAN STRATA PEKERJAAN

¹Donny Jati Setiawan, ²Prabang Setyono, ³Okid Parama Astirin

¹Ilmu Lingkungan, Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami 36A Surakarta 57126, Jawa Tengah

²Biologi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami 36A Surakarta 57126, Jawa Tengah

³Biologi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami 36A Surakarta 57126, Jawa Tengah
Email:jatidonny@gmail.com

Abstrak

Pabrik Gula Purwodadi Magetan adalah salah satu pabrik gula yang dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Produksi gula bertujuan untuk memenuhi kebutuhan nasional terhadap gula. Namun, di dalam proses produksi gula terdapat berbagai permasalahan, salah satunya adalah kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) pabrik gula. Persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) dipengaruhi oleh komitmen perusahaan, individu, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) di Pabrik Gula Purwodadi Magetan ditinjau dari pendidikan dan strata pekerjaan serta memberikan rekomendasi strategi untuk meningkatkan persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L). Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, pengambilan data dari kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 orang yang dipilih secara *stratified*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) ditinjau dari pendidikan sebesar 45% setuju dan strata pekerjaan sebesar 39% setuju. Sedangkan strategi yang direkomendasikan untuk meningkatkan persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) adalah dengan sosialisasi dan pendidikan SK3L terhadap pegawai. Kesimpulan penelitian ini adalah masih rendahnya tingkat persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) di Pabrik Gula Purwodadi Magetan, sehingga memerlukan sosialisasi dan pendidikan mengenai SK3L kepada pegawai Pabrik Gula Purwodadi Magetan.

Kata kunci : kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan; pendidikan; persepsi; strata pendidikan.

1. PENDAHULUAN

Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi.

Dalam istilah ekonomi, diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa negara dapat mencapai 4 persen dari produk nasional bruto (PNB).

International Labor Organization (ILO) memiliki data bahwa di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70 persen mengakibatkan kematian dan cacat (Tri, 2014). Jika dihitung, besarnya kerugian akibat kecelakaan kerja tersebut mencapai 283 triliun per tahun. Ini sama dengan 4 % pendapatan domestik bruto Indonesia (Ginting, 2013).

Di masa lalu, kecelakaan dan gangguan kesehatan di tempat kerja dipandang sebagai bagian tak terhindarkan dari produksi. Namun, waktu telah berubah. Sekarang ada berbagai standar hukum nasional dan internasional tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipenuhi di tempat kerja. Standar-standar tersebut mencerminkan kesepakatan luas Antara pengusaha/pengurus, pekerja dan pemerintah bahwa biaya sosial dan ekonomi dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja harus diturunkan.

Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman dan efisien.

Masalah keselamatan kerja, merupakan masalah yang selalu menarik untuk dibicarakan. Perlu adanya kesadaran mengenai keselamatan kerja sebab pada kenyataannya tidak sedikit pelaku konstruksi yang belum menyadari pentingnya keselamatan kerja. Bahkan masih banyak pengusaha yang beranggapan bahwa penyediaan alat keselamatan kerja bagi pekerja hanya sekedar pemenuhan peraturan saja, tanpa mempertimbangkan segi ketepatan penggunaannya bagi pekerja konstruksi di Indonesia. Selain dari faktor pelaku konstruksi, ternyata masih banyak pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri dalam kerja dengan alasan faktor kenyamanan alat (<http://www.buletin12.co.id>).

Di Pabrik Gula yang merupakan perusahaan agroindustri yang telah mempunyai sertifikat ISO 9001 mengenai sistem manajemen mutu, dan sudah mendapatkan sertifikat SMK3 sistem manajemen K3, tapi semua itu tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja, resiko kecelakaan kerja terutama karena faktor risk behavior (*substandart behavior*) masih tetap signifikan, serta komitmen dari manajemen untuk melaksanakan sistem manajemen K3 yang mereka buat sendiri di perusahaan. Penerapan sistem tanpa didukung adanya contoh perilaku pemimpin yang *safety*, adanya pengawasan, dan sanksi terhadap setiap pelanggaran sistem dalam upaya untuk menjadikan budaya K3 yang akan dimiliki perusahaan akan menjadi kendala bagi perusahaan.

Tujuan adalah mengetahui persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) di Pabrik Gula Purwodadi Magetan ditinjau dari pendidikan dan strata pekerjaan.

2. METODOLOGI

2.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Desember 2017 di Pabrik Gula Purwodadi yang terletak di Kecamatan Karangrejo Kabupaten Magetan. Lokasi penelitian terletak di kaki Gunung Lawu. Pabrik Gula Purwodadi berada di 7^o34'13,71" LS-111^o25'20,87 BT dengan wilayah perkebunan meliputi Ngawi, Bojonegoro, Magetan, dan Madiun.

2.2. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi lapangan, dan studi literatur. Data penelitian diperoleh dengan mengambil data dari 100 orang karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan oleh peneliti sendiri dengan instrumen penelitian, peneliti terjun langsung dalam penelitian, peneliti mengadakan pengamatan dan melakukan wawancara langsung dengan informan. Data yang diharapkan dapat dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan pelaksanaan SMK3L, kejadian kecelakaan kerja, kejadian pencemaran atau komplain dari masyarakat, dan data bahan, sumber daya yang digunakan dalam Produksi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Persepsi Perilaku *Safety* Karyawan

Hasil survei melalui kuesioner dengan skor angka 1 – 5, rata-rata skor nilai perilaku *safety* karyawan salah satu Pabrik Gula di Magetan yang menjadi sampel penelitian masih mencapai angka 3,9. Hal ini menunjukkan masih belum cukup baik perilaku *safety* karyawan atau masih ada celah bagi karyawan untuk tidak berperilaku *safety*. Persepsi Karyawan terhadap Sistem K3L ditinjau dari Tingkat Pendidikan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persepsi Karyawan terhadap Sistem K3L ditinjau dari Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Kriteria			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Jiwa	%	Jiwa	%
SD	4	9	23	42
SMP	14	31	19	35
SMA	27	60	13	24
Jumlah	45	100	55	100

(Sumber: Data Primer, 2018)

Hal ini menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan yang memiliki kepedulian dan pemahaman (setuju) dengan sistem K3L sejumlah 60% pada tingkat pendidikan SMA sedangkan yang tidak memiliki kepedulian dan pemahaman terhadap sistem K3L berada pada tingkat pendidikan SD sebanyak 42%. Ini menunjukkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah memahami sistem K3L. Sehingga diperlukan pelatihan dan sosialisasi yang lebih banyak untuk dapat diserap dan dipahami oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SD dan SMP. Persepsi Karyawan terhadap Sistem K3L ditinjau dari Strata Pekerjaan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Persepsi Karyawan terhadap Sistem K3L ditinjau dari Strata Pekerjaan

Strata Pekerjaan	Kriteria			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Jiwa	%	Jiwa	%
Operator	19	49	37	60
Mandor	7	18	9	15
Pimpinan	13	33	15	25
Jumlah	39	100	61	100

(Sumber: Data Primer, 2018)

Hal ini menunjukkan bahwa dari Strata Pekerjaan yang memiliki kepedulian dan pemahaman (setuju) dengan sistem K3L sejumlah 49% pada strata pekerjaan operator sedangkan yang tidak memiliki kepedulian dan pemahaman terhadap sistem K3L berada pada strata pekerjaan operator sebanyak 60%. Ini menunjukkan kondisi yang sangat ironis. Karyawan yang berada pada level yang paling bawah yang berhadapan dan bersinggungan langsung dengan lingkungan yang dapat berisiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mereka justru kurang mengerti dan kurang peduli terhadap K3L. Sedangkan dari data penelitian jumlah karyawan pada strata pekerjaan di level mandor dan pimpinan sebanyak 40% juga kurang mengerti dan kurang peduli terhadap K3L (2/3 jumlah karyawan di level *high middle*). Hal ini berarti karyawan yang berada pada posisi menjadi motor penggerak sistem manajemen dan penanggung jawab di perusahaan sendiri belum mengerti dan peduli terhadap sistem K3L.

Hal ini juga diperkuat dari data penelitian observasi lapangan yang dilakukan terhadap seluruh kegiatan karyawan dari level pimpinan, pengawas, sampai dengan level paling bawah selama mereka bekerja. Sangat banyak perilaku tidak *safety* yang dilakukan hampir sebagian besar karyawan. Menjadi sangat disayangkan disuatu industri yang besar dengan resiko kecelakaan yang tinggi karyawan dari seluruh level belum seluruhnya berperilaku *safety*.

Hasil wawancara dan observasi juga menemukan fakta bahwa perilaku *safety* yang ada di proses produksi Pabrik Gula di Magetan belum sepenuhnya dilakukan. Hal ini meliputi

beberapa hal. Antara lain: Beberapa peralatan APD yang tidak seluruhnya disediakan oleh perusahaan – Dalam Peraturan Pemerintah PP No. 50 tahun 2012 telah diamanatkan bahwa perusahaan wajib menyediakan APD bagi pekerjaannya yang melakukan pekerjaan yang beresiko. Kemudian ditegaskan juga pada PP yang sama bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan lebih dari 100 orang wajib melaksanakan sistem K3.

Dari hal tersebut diatas dapat diartikan bahwa perilaku perusahaan Pabrik Gula di Magetan yang memiliki sistem K3L belum menaati PP yang berlaku dan belum melaksanakan sistem K3L yang dibuat secara konsisten. Perusahaan juga belum memiliki komitmen dalam penyediaan sarana APD sehingga karyawan tidak bisa berperilaku *safety*.

3.2. Perilaku pimpinan yang tidak seluruhnya berperilaku *safety*

Pimpinan yang menjadi panutan dan contoh bagi bawahan untuk dapat melaksanakan peraturan dan sistem yang ada disuatu tempat atau perusahaan. Sehingga ketika panutan atau orang yang seharusnya mereka contoh tidak lagi bisa dijadikan motivasi untuk berperilaku *safety*, maka akan sulit bagi perusahaan untuk secara total dan konsisten melaksanakan sistem K3L tersebut.

3.3. Tidak adanya fungsi pengawasan dan Hukuman terhadap pelaksanaan Sistem K3L

Dilihat dari sisi kaca mata karyawan bahwa perilaku *safety* dapat dilakukan ketika mereka diberikan pengawasan dan sanksi untuk dapat terbiasa berperilaku *safety* dan menjadi budaya perusahaan.

Dari hasil survey Dari hasil observasi lapangan/ pengamatan yang dilakukan peneliti melihat banyak hal terkait perilaku dan budaya karyawan yang tidak sesuai dengan SOP SMK3L. Menurut Kusuma (2010), SOP dibuat untuk menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja serta harus sesuai prosedur yang benar untuk menjaga kualitas hasil produksi suatu perusahaan. Penilaian tingkat implementasi

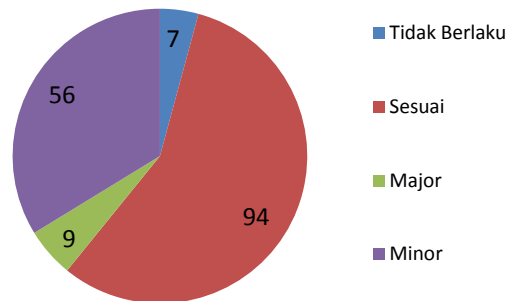
Sistem K3L diperoleh dengan membandingkan setiap pertanyaan dalam check list dengan standar implementasi yang digunakan sebagai acuan oleh pihak manajemen untuk menerapkan Sistem Manajemen K3. Nilai tertinggi diberikan jika implementasi memenuhi semua standar yang telah ditentukan dan sebaliknya nilai terendah diberikan jika implementasi sama sekali tidak dapat memenuhi standar.

Pada kegiatan produksi Pabrik Gula di Magetan telah memiliki sistem manajemen K3 (SMK3) yang ditetapkan oleh perusahaan. Sistem Manajemen K3 tersebut meliputi SOP proses produksi, kelengkapan alat pelindung diri, dan ketentuan lain yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja operator produksi dan siapapun yang berada dalam ruang lingkup proses produksi. Ketentuan atau SOP tersebut belum sepenuhnya dipahami oleh operator ataupun seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan perusahaan. Banyak penyimpangan yang terjadi terutama pada pemakaian alat pelindung diri, seperti helm, sarung tangan, masker, kaca mata yang masih belum tertib. Karena berawal dari terbiasa tidak memakai alat pelindung diri dan tidak ada yang mengawasi, mengingatkan, dan memberikan sanksi, membuat operator dan karyawan selalu mengulangi perbuatan tersebut sampai mereka merasa tidak memerlukannya lagi.

Para operator menganggap alat pelindung diri justru mengganggu aktivitas mereka. Mereka lebih mengutamakan kepraktisan daripada keamanan. Penyimpangan lain adalah tidak dilakukannya pembersihan secara rutin. Ataupun penanganan debu halus yang berterbangan. Sehingga dalam jangka panjang dapat mengganggu sistem pernafasan akibat sering menghirup udara debu.

Hasil dari audit klausul terkait SMK3 mendapatkan hasil total nilai hanya 59%, dengan temuan major 9 item. Sehingga artinya masih banyak hal yang belum dilakukan dengan tepat oleh Perusahaan dalam menerapkan kriteria-kriteria Manajemen K3. Hal ini yang kemudian

menjadi objek perhatian peneliti untuk mengupas penyebab terjadinya penyimpangan penerapan Sistem K3 yang dimiliki. Hasil Penilaian Audit Mandiri SMK3 disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Penilaian Audit Mandiri SMK3
(Sumber: Data Primer, 2018)

3.4. Potret Perilaku *Safety* Karyawan Pengaruh Motivasi Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi keselamatan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kepatuhan karyawan pada prosedur keselamatan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Griffiin dan Neal (2006) serta Probst dan Brubaker (2001). Perilaku terjadi karena adanya motivasi atau dorongan yang mengarahkan individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan atau tujuan yang ingin dicapai (Woodhworth dalam Petrl, 1981) dan dorongan oleh kepentingan mengadakan pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu (Hull dalam As'ad, 1995).

Maslow mengatakan bahwa keamanan atau keselamatan merupakan salah satu kebutuhan individu yang sifatnya bawaan sehingga individu tersebut akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan pada akhirnya akan berupaya melakukan segala sesuatu yang dapat membuat mereka selamat, termasuk dalam melaksanakan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Sebagian besar karyawan berperilaku tidak *safety* dikarenakan mereka kurang paham terhadap pentingnya perilaku keselamatan, peduli terhadap kesehatan dan lingkungan kerja. Perilaku *safety* yang sudah diatur dalam sistem K3L perusahaan tidak diimbangi dengan sistem pengawasan.

3.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Safety* terhadap Motivasi Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *safety participating dan delegating* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi keselamatan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Hafizah *et al.* (2014) yang menyatakan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan *safety* dan motivasi keselamatan kerja karyawan. *Expectancy-Valency Theory* menyebutkan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk berperilaku selamat dalam bekerja apabila mereka percaya bahwa hal itu dapat memberikan hasil atau nilai yang baik. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa level pimpinan yang tidak memberikan contoh yang *safety* terhadap karyawan, maka motivasi keselamatan kerja karyawan rendah.

Gaya kepemimpinan *participating* atau partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan tinggi, serta mengasumsikan tingkat kedewasaan pegawai tinggi. Untuk itu pimpinan lebih kolaboratif, ada kedekatan emosional sehingga mengedepankan konsultasi, pembimbingan, dan dukungan; serta sangat sedikit pengarahan tugas. Gaya kepemimpinan *delegating* atau delegasi adalah gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan juga rendah, serta pegawai sangat dewasa.

Dalam situasi ini pemimpin memberikan tanggung jawab penuh kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas. Pemimpin cukup mengetahui laporan, dan memberikan dukungan tanpa memberikan pengarahan (Hersey dan Blanchard dalam Yukl, 1989). Kelonggaran tugas, khususnya terkait keselamatan kerja yang diberikan oleh pimpinan mereka tidak menimbulkan motivasi keselamatan kerja meskipun mungkin hubungan emosional diantara mereka dekat. Fakta ini memberikan implikasi bahwa pimpinan SPBE tidak boleh memberikan kelonggaran atau bahkan toleransi dalam hal pelaksanaan prosedur keselamatan kerja.

Komunikasi yang baik dengan karyawan, melatih, dan melibatkan karyawan untuk meningkatkan upaya perusahaan dalam hal pelaksanaan K3 dengan menerapkan Sistem Manajemen K3L yang sudah dibuat dan dimiliki perusahaan. Komunikasi internal antara berbagai tingkatan dan fungsi dari perusahaan. Komunikasi internal ditujukan untuk memberikan informasi terbaru kepada karyawan tentang kinerja K3 dan lingkungan. Disamping itu juga, ditujukan untuk memperoleh atau memberikan masukan dari atau ke karyawan mengenai Kebijakan K3L, tujuan, sasaran dan program manajemen lingkungan di perusahaan. Komunikasi internal ini dilakukan melalui divisi K3 dan Lingkungan atau terkait (HSE induction) kepada karyawan baru atau tamu secara rutin, secara tertulis di tempat-tempat biasa karyawan berkumpul, poster, pos keamanan, dan informasi yang ditempel di papan pengumuman.

Komunikasi eksternal untuk menerima, mendokumentasikan dan menanggapi masukan ataupun tanggapan dari pihak luar yang terkait. Komunikasi eksternal ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap isu K3L perusahaan. Perusahaan menentukan materi yang dapat dikomunikasikan, yang menunjukkan seberapa jauh organisasi terbuka mengenai kinerja K3L, terutama mengenai dampak lingkungan yang ditimbulkan dan rencana dalam menghadapi keadaan darurat. Perusahaan memutuskan apakah aspek-aspek penting lingkungan dapat dikomunikasikan dengan pihak eksternal atau tidak.

4. KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

Kesimpulan penelitian ini adalah masih rendahnya tingkat persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) di Pabrik Gula Purwodadi Magetan, sehingga memerlukan sosialisasi dan pendidikan mengenai SK3L kepada pegawai Pabrik Gula Purwodadi Magetan.

Strategi yang direkomendasikan untuk meningkatkan persepsi terhadap sistem kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan (K3L) adalah dengan sosialisasi dan pendidikan SK3L terhadap pegawai. Komunikasi yang baik dengan karyawan, melatih, dan melibatkan karyawan untuk meningkatkan upaya perusahaan dalam hal pelaksanaan K3 dengan menerapkan Sistem Manajemen K3 yang sudah dibuat dan dimiliki perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Argama, R.(2006). Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek. Jakarta: LPFH Universitas Indonesia

- Armen, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Karyawan di PT Waskita Guna Jaya, Palembang
- Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dewi, R. (2006). Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Mendorong Kinerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Endro, Wibowo, (2016), Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang), Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016
- Griffin, Ricky. W., (2002), Manajemen, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hadiguna, Rika Ampuh, (2009). Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Efisiensi dan Efektivitas
- Kurniawidjaja, M. L. (2010). Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. UI Press. Jakarta.
- Kartono, K. (2008). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lestari, T., dan E. Trisyulianti, (2007). Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor).
- Mihdar, Fauzi, (2011). Pengaruh Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja, Sikap Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Suatu Studi Perusahaan Industri Marmer di Propinsi Lampung). Tesis Universitas Indonesia, Jakarta
- Muhammad Busyairi, (2014), Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869
- Ridley J. (2004). Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ramli, S. (2010). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, OHSAS 18001, Penerbit Dian Rakyat, Jakarta
- Score, (2013), Keberlanjutan melalui perusahaan yang kompetitif dan bertanggung jawab, Modul 5, Jakarta
- Singapore Workplace Safety & Health Research Agenda: Research-to-Practice Yiquan Chen, Ph.D., Sebastian Tan and Samuel Lim, Ph.D. Journal of Safety, Health & Environmental Research • VOL UME 8, NO . 1 • (2012)
- Ukhisia dkk , (2013), Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan, Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2 [Agustus 2013] 95-104, Kerja
- Usep Firdaus Huda , Anggraini Sukmawati, dan I Made Sumertajaya, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor Jurnal Manajemen Teknologi, 15(1), 2016,51-66.