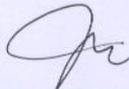


LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGETAHUAN
DAN SIKAP KARYAWAN KERETA API INDONESIA (KAI) TERHADAP
PENERAPAN K3 DAOP AREA IV BAGIAN DIPO LOC SEMARANG
TAHUN 2013**

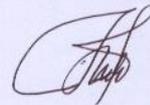
Telah disetujui sebagai Artikel Skripsi
Pada Tanggal 6 September 2013.

Pembimbing I



MGC. Yuantari S.KM, M.KES
NPP : 0686.11.2000.211

Pembimbing II



Eni Mahawati, SKM, M.Kes
NPP : 0686.11.1999.176

HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGETAHUAN DAN SIKAP KARYAWAN KERETA API INDONESIA (KAI) TERHADAP PENERAPAN K3 DAOP AREA IV BAGIAN DIPO LOC SEMARANG TAHUN 2013

Dio Cahya Pranajaya*), MG Catur Yuantari**), Eni Mahawati**)

*) Alumni Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

**) Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

Jl. Nakula I No 5-11 Semarang

E-mail : emgeceye@yahoo.com

ABSTRACT

Background : Occupational Safety and Health (K3) is a thought and effort to ensure the integrity and perfection, both physical and spiritual. The purpose of this study was to analyze the relationship between individual characteristics, knowledge and attitudes of employees Kereta Api Indonesia (KAI) for the application of Part IV Area K3 Daop Dipo Loc Semarang 2013.

Method : This research is explanatory research with cross sectional approach. The sample in this study was the total population of the maintenance department at PT. KAI Dipo Area IV some 21 people. Data analysis using the Spearman Rank test.

Result : The results showed the lowest employee age is 19 years old, the highest age is 39 years old and an average age of the employees are 27 years old. Employee education (95.2%) were SMU / equivalent. Lowest working period of 2 years, and the highest 16-year average of 4.40 years. Knowledge of as many employees (61.9%) in the sufficient category. Employee attitudes as much (61.9%) in the sufficient category. While the behavior of employees in applying K3 as many (47.6%) in the sufficient category. There is no relationship between age, education, work period, knowledge and attitudes to applying K3. Employees knowledge and attitudes that enough is not necessarily followed by consistent behavior.

Conclusion : Based on the results of the study suggested the company to create a standard operating procedure (SOP) for the implementation of Occupational Safety and Health (K3) so that the health and safety culture has increased.

Keywords : Occupational Safety and Health (K3), individual characteristics, knowledge attitudes, behaviors

PENDAHULUAN

Perkretaapian di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan negeri ini. Di zaman penjajahan Belanda perkretaapian termasuk dari sedikit perusahaan besar dan vital terkonsentrasinya masa buruh pribumi dan karena itu perkretaapian tidak hanya berperan sebagai sarana transportasi dalam lalu lintas ekonomi, tetapi juga merasuk dalam pertumbuhan sosial dan politik. Pertumbuhan industri dan perkebunan meningkat pesat namun hasil dari industri dan perkebunan tidak mampu distribusikan dengan maksimal karena kendala transportasi yang saat itu masih menggunakan kereta yang bertenaga hewan ternak.¹

Menurut Mangkunegara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmaniah maupun rohaniah. Keutuhan dan kesempurnaan tersebut ditujukan secara khusus terhadap tenaga kerja dan manusia pada umumnya, sehingga menghasilkan suatu hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.²

Perhatian pemerintah terhadap permasalahan tersebut

ditunjukkan dengan adanya peraturan perundangan mengenai K3 yaitu Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, serta standar ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kehutanan yang harus dipatuhi. Selain itu Undang-Undang No. 23/1992 tentang Kesehatan memberikan ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Pasal 23 yang menyebutkan bahwa kesehatan kerja dilaksanakan supaya semua pekerja dapat bekerja dalam kondisi kesehatan yang baik tanpa membahayakan diri mereka sendiri atau masyarakat, dan supaya mereka dapat mengoptimalkan produktivitas kerja mereka sesuai dengan program perlindungan tenaga kerja.³

Kecelakaan suatu kejadian yang tidak pernah kita duga, tidak pernah kita harapkan. kecelakaan bisa terjadi dimanapun, apakah sumber kecelakaan dari diri sendiri ataupun dari orang lain semuanya merupakan sumber kecelakaan yang sebelumnya tidak pernah kita rencanakan, siapa yang mau celaka. Kecelakaan kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari lagi kalau tidak adanya kehati-hatian dalam bekerja, pekerja harus mematuhi

petunjuk keselamatan kerja, apalagi karyawan yang berhubungan langsung dengan alat produksi itu akan berbahaya terhadap keselamatannya.⁴

PT. Kereta Api (Persero) bertanggung jawab menjaga keselamatan dan kenyamanan bukan hanya tenaga kerjanya sendiri tetapi juga masyarakat luas yakni penggunaan jasa kereta api. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang sehat dan selamat sesuai motto PT. Kereta Api (Persero) yaitu utamakan keselamatan dan pelayanan.⁵

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan pada peneliti di PT. KAI Dipo Semarang, perusahaan ini bergerak dibidang pemeliharaan lokomotif yaitu perawatan mesin lokomotif secara berkala. Di dalam Dipo ini bahaya yang potensial terjadi yaitu kecelakaan kerja yang disebabkan mesin atau peralatan kerja, misalnya : terjepit, terpotong, terjatuh dan lain-lain. Juga adanya risiko gangguan pernafasan akibat terpapar debu dan asap.

Berdasarkan pengamatan, peneliti mengetahui adanya karakteristik individu, pengetahuan dan sikap karyawan terhadap penerapan K3 PT. KAI di bagian

Dipo Loc Area IV Semarang serta para karyawan dalam waktu bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analisis yang bersifat *Explanatory Research* dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional study* yaitu variabel yang diteliti diamati sekaligus dalam waktu yang sama. Sedangkan metode penelitian adalah wawancara dimana peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemeliharaan lokomotif Dipo Area IV Semarang yaitu sebanyak 21 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan bagian pemeliharaan Dipo Area IV yaitu sebanyak 21 orang. Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Total Sampling*.

Data dikumpulkan dengan cara kuesioner dan pengamatan. Kuesioner yaitu serangkaian pernyataan berkaitan tentang pengetahuan, sikap, dan penerapan K3.

HASIL

Tabel 1. Analisis Deskripsi Umur dan Masa kerja Karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Data	Terendah	Tertinggi	Mean	SD
Umur	19	39	26,95	6,712
Masa Kerja	2	16	4,40	4,306

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata umur karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) adalah 26,95 tahun. Menunjukkan bahwa hampir sebagian responden merupakan pekerja yang masih tergolong produktif. Rata - rata masa kerja karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) adalah 4,40 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU/Sederajat	20	95,2
Perguruan Tinggi	1	4,8
Total	21	100,0

Berdasarkan tabel 2 pendidikan diatas, diketahui sebanyak 20 responden (95,2%) berpendidikan SMU/ sederajat.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kategori Pengetahuan Karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Kategori Pengetahuan	Jumlah	Persentase
Baik	5	23,8
Cukup	13	61,9
Kurang	3	14,3
Total	21	100,0

Berdasarkan distribusi frekuensi pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dipo menjawab pernyataan pengetahuan cukup sebanyak 61,9%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kategori Sikap Karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Kategori Sikap	Jumlah	Persentase
Baik	3	14,3
Cukup	13	61,9
Kurang	5	23,8
Total	21	100,0

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dipo menjawab pernyataan sikap cukup sebanyak 61,9%.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kategori Penerapan K3 Karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Kategori Penerapan K3	Jumlah	Persentase
Baik	6	28,6
Cukup	10	47,6
Kurang	5	23,8
Total	21	100,0

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Dipo menjawab pernyataan penerapan k3 cukup sebanyak 47,6%.

Tabel 6. Hasil Tabulasi Silang antara Kategori Pengetahuan dengan Katergori Penerapan K3

	Kategori Penerapan K3						Total	
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Pengetahuan Baik	0	0,0	4	80	1	20	5	100,0
Pengetahuan Cukup	6	46,2	4	30,7	3	23,1	13	100,0
Pengetahuan Kurang	0	0,0	2	66,6	1	33,4	3	100,0

Berdasarkan tabel 6, hasil tabulasi silang antara pengetahuan dengan penerapan K3. Hasil pengetahuan karyawan menerapkan K3 bahwa penerapan K3 karyawan baik sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan cukup yaitu (46,2%) dan penerapan K3 karyawan kurang sebagian besar memiliki pengetahuan kurang yaitu (33,4%).

Tabel 7. Hasil Tabulasi Silang antara Kategori Sikap dengan Katergori Penerapan K3

Kategori Sikap	Kategori Penerapan K3						Total	
	Baik		Cukup		Kurang		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Sikap Baik	1	33,4	2	66,6	0	0,0	3	100,0
Sikap Cukup	4	30,7	5	38,6	4	30,7	13	100,0
Sikap Kurang	1	20	3	60	1	20	5	100,0

Berdasarkan tabel 7, dari hasil tabulasi silang antara sikap dengan penerapan K3. Sikap karyawan menerapkan K3, bahwa penerapan K3 karyawan baik sebagian besar karyawan memiliki sikap baik yaitu (33,4%) dan penerapan K3 karyawan cukup sebagian besar karyawan memiliki sikap kurang yaitu (60%).

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi

No	Hipotesis	P-value	Kesimpulan
1.	Hubungan pengetahuan dengan penerapan K3	0,900	Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan penerapan K3
2.	Hubungan sikap dengan penerapan K3	0,624	Tidak ada hubungan antara sikap dengan penerapan K3
3.	Hubungan umur dengan penerapan K3	0,286	Tidak ada hubungan antara umur dengan penerapan K3
4.	Hubungan pendidikan dengan penerapan K3	0,188	Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan penerapan K3
5.	Hubungan masa kerja dengan penerapan K3	0,579	Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan penerapan K3

Dari hasil analisis *Rank Spearman* dengan tingkat signifikansi 95% didapatkan pengetahuan (p-value 0,900), sikap (p-value 0,624), umur (p-value 0,286), pendidikan (p-value 0,188), dan masa kerja (p-value 0,579) dimana nilai p-value tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan, sikap, umur, pendidikan, dan masa kerja dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang.

PEMBAHASAN

Hubungan antara umur karyawan terhadap penerapan K3 Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang.

Berdasarkan uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara umur dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI). Hasil ini sesuai dengan temuan Yusuf yang menyatakan tidak ada hubungan antara umur dengan kepatuhan standar operasional prosedur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir sebagian responden merupakan pekerja yang masih tergolong produktif. Tenaga kerja muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, kreatif. Namun, lebih cepat bosan, kurang bertanggung jawab dan cenderung absensi. Tenaga kerja yang umumnya lebih tua biasanya bekerja lebih ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya rendah.⁶

Seperti menurut (Potter & Perry) pertumbuhan dan perkembangan umur produktif ditandai oleh perkembangan gaya hidup personal yang meningkat, kemampuan membina hubungan dengan orang lain, terdapat komitmen yang tinggi dan memiliki kompetensi, seorang berusaha

mencapai dan menguasai dunia, kebiasaan berpikir rasional meningkat, membuat keputusan tentang karir, pernikahan serta peran sebagai orang tua dan memperoleh pengalaman hidup.

Dari hasil penelitian ini dapat diasumsikan peneliti bahwa tidak ada hubungan umur terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini disebabkan karena dalam pelaksanaan kinerja tidak harus dilihat dari umur melainkan dari tindakan atau keterampilan dalam mematuhi aturan yang ada.

Hubungan antara pendidikan karyawan terhadap penerapan K3 Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Berdasarkan uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI). Hal ini sejalan dengan teori dalam Notoadmojo bahwa tidak ada hubungan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dari dalam responden antara lain pendidikan. Hal ini erat kaitannya dengan jumlah responden yang

mayoritas pendidikan SMU/Sederajat sehingga tidak bisa dengan jelas dibandingkan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan perguruan tinggi yang hanya satu responden.

Menurut pendapat Smet pendidikan SMA/Sederajat lebih baik dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dibandingkan dengan perguruan tinggi, karena sesuai dengan bidangnya dalam menjalankan prosedur yang ada. Pendidikan SMU/Sederajat sebanyak 20 responden (95,2%) menunjukkan persentase yang tinggi disebabkan oleh ilmu yang diperoleh saat berada di bangku sekolah spesifik diterapkan pada pekerjaannya. Hal ini disebutkan dengan teori psikologi kognitif mengenai pendidikan. Pendidikan akan bernilai transfer positif jika ilmu yang diperoleh selama mengenyam pendidikan diterapkan dalam melakukan pekerjaan, sedangkan akan bernilai transfer negatif jika ilmu yang didapat tidak diterapkan secara spesifik dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Variasi pendidikan tidak signifikan karena hanya 1 responden yang mengenyam pendidikan perguruan

tinggi dari jumlah responden adalah 21 orang.

Hubungan antara masa kerja karyawan terhadap penerapan K3 Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Berdasarkan uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI). Temuan yang sama juga diperoleh oleh Dewiyani yang menyatakan masa kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini berkaitan dengan masa kerja responden yang rata – rata masa kerja 4 tahun yang masih belum lama bekerja. Biasanya seseorang yang belum lama bekerja berkaitan dengan pengalaman bekerja yang dimiliki. Zakaria menyatakan bahwa karyawan yang lebih lama masa kerjanya cenderung memiliki harapan yang tinggi terhadap kariernya. Jika harapan tersebut terpenuhi maka meningkatnya masa kerja meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jika harapan tidak terpenuhi maka cenderung menurunkan keselamatan dan kesehatan (K3).

Dari hasil temuan bahwa masa kerja yang belum lama bekerja belum dapat menambah pengetahuan dan kemahiran dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Semakin lama bekerja meningkat pengakuan dan reward yang diterima sehingga penerapan keselamatan dan kesehatan kerja meningkat.

Masa kerja akan memberi pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dan terampil dalam melaksanakan tugasnya sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan.⁷

Hubungan antara pengetahuan karyawan terhadap penerapan K3 Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI). Hasil uji ini kurang sejalan dengan hasil penelitian Pun dan Hui yang menyimpulkan bahwa pendidikan

dan pelatihan, yang merupakan sumber informasi suatu pengetahuan, memiliki kaitan yang erat dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Berdasarkan penelitian Rooke & Clark⁸ yang menyimpulkan bahwa pengetahuan K3 dapat menciptakan penerapan K3 yang baik. Meskipun demikian, hasil uji ini membuktikan bahwa pengetahuan K3 dari tenaga kerja saja belum cukup untuk menggambarkan kondisi penerapan K3 suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengetahuan K3 yang baik, belum tentu diikuti oleh perilaku yang sejalan dalam berperilaku baik dalam penerapan K3.

Safety talk atau Bicara tentang keselamatan pada karyawan akan menambah pengetahuan karyawan tentang bahaya kecelakaan kerja yang ada dilingkungan dipo loc kereta api. Sehingga safety talk ini dapat membantu karyawan dalam menghindari kecelakaan kerja yaitu dengan selalu memakai APD untuk meminimalkan kecelakaan kerja.

Hubungan antara sikap karyawan terhadap penerapan K3 Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang

Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa tidak ada hubungan antara sikap dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI). Hal ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Ferdinand siahaan yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan komitmen kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sikap K3 karyawan saja tidak cukup untuk menunjukkan keberhasilan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) suatu perusahaan. Hal ini karena sikap yang positif terhadap K3 belum tentu disertai dengan tindakan yang sejalan dalam membentuk suatu sistem yang baik dalam penerapan manajemen K3, sejalan dengan pendapat Gerungan⁹

Safety talk atau Bicara keselamatan kerja sebelum melakukan pekerjaan dapat dilakukan pada saat apel pagi setiap hari. Safety talk atau Bicara keselamatan akan mengubah sikap karyawan untuk berperilaku lebih

aman dalam berkerja dengan mendapat informasi keselamatan kerja. Masalah keselamatan kerja harus dijelaskan kepada karyawan sebelum mereka melakukan pekerjaan dan bimbingan pada hari-hari permulaan bekerja. Terutama bagi karyawan baru yang kurang berpengalaman. Safety talk mengingatkan kembali karyawan dan akan mengubah perilaku karyawan untuk bekerja secara aman.

Hubungan antara sikap dengan perilaku tidak sepenuhnya bernilai positif. Artinya sikap yang positif tidak selalu disertai dengan perilaku yang mendukung. Sikap merupakan faktor predisposing (yang ada dalam setiap individu) yang mengawali terjadinya perilaku walaupun belum tentu perilaku yang dihasilkan bernilai positif.¹⁰

SIMPULAN

1. Rata – rata umur karyawan KAI Dipo Loc Semarang adalah 27 tahun.
2. Pendidikan karyawan KAI Dipo Loc Semarang diketahui (95,2%) berpendidikan SMU/ sederajat.

3. Rata – rata masa kerja karyawan KAI Dipo Loc Semarang adalah 4,40 tahun.
4. Berdasarkan hasil frekuensi pengetahuan karyawan diketahui ada (23,8%) pengetahuan baik, (61,9%) orang berpengetahuan cukup serta (14,3%) berpengetahuan kurang.
5. Berdasarkan hasil frekuensi sikap karyawan diketahui ada (28,6%) orang dengan sikap baik, (47,6%) orang dengan sikap cukup dan (23,8%) sikap kurang.
6. Berdasarkan hasil frekuensi penerapan K3 karyawan diketahui ada (14,3%) orang dengan penerapan baik (61,9%) orang dengan penerapan cukup dan (23,8%) penerapan kurang.
7. Tidak ada hubungan antara umur dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang (p-value 0,286).
8. Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang (p-value 0,188).
9. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang (p-value 0,579).
10. Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang (p-value 0,900).
11. Tidak ada hubungan antara sikap dengan penerapan K3 pada karyawan Kereta Api Indonesia (KAI) Daop Area IV Bagian Dipo Loc Semarang (p-value 0,624).

SARAN

1. Bagi Perusahaan
Perlu diadakan safety talk setiap sebelum melakukan pekerjaan. Masalah keselamatan kerja harus dijelaskan kepada karyawan sebelum mereka melakukan pekerjaan dan bimbingan pada hari-hari permulaan bekerja. Terutama bagi karyawan baru yang kurang berpengalaman. Safety talk mengingatkan kembali karyawan untuk bekerja secara aman.

2. Bagi Karyawan KAI Dipo Loc Semarang
Mematuhi standar K3 yang ada di perusahaan demi keselamatan saat bekerja. Terutama dalam pemakaian alat pelindung diri (APD).

DAFTAR PUSTAKA

1. Joko Suyanto. *PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO), UPT LOK SMC. DAOP IV SM*. 2012.
2. Anonim. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) : Definisi, Indikator Penyebab Dan Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3.html>. diakses tahun 2012.
3. ILO. *Standar ILO Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerjaan Kehutanan*. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. 2002.
4. Ilham Rudy Saputro. *Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Karyawan Dilihat Dari Sisi Psikologis*. 2012.
5. Dwi Cahyaningrum. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT KAI (PERSERO) Daerah Operasi IV Semarang*. Skripsi : Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro. Semarang. 2003.
6. Masibuan Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2002.
7. Tulus, M.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka. Jakarta. 1992.
8. Rooke, J. dan L. Clark. Learning, Knowledge, and an Authority on Site: A Case Study of Safety Practice. *Building Research and Information*, 33 (6): 561-570. 2005.
9. Gerungan, W.A. *Psikologi Sosial*. Refika Aditama. Bandung. 2004.
10. Herlinda L. *Hubungan Antara Karakteristik Individu, Pengetahuan dan Sikap Operator Mesin Winding Unit Spinning VI Dengan Kepatuhan Terhadap Instruksi Kerja Di Perusahaan Tekstil Semarang*. Skripsi : Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro. Semarang. 2010.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama : Dio Cahya Pranajaya
Tempat, Tanggal Lahir : Pangkalan Bun, 01 Desember 1990
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen Protestan
Nomor Telepon : 085727835049
Alamat : Jalan Pakunegara No.16 Pangkalan Bun