

PELATIHAN K3 DI PT XYZ CIAWI BOGOR

Rahma Siti Salbiah¹, Endang Silaningsih²

^{1,2} Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Indonesia

rahmasitisalbiah1@gmail.com

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah PT XYZ Ciawi Bogor, tempat manajemen sumber daya manusia (SDM) dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting. Kualitas dan keterampilan karyawan sangat memengaruhi kinerja organisasi; pengembangan sumber daya manusia mencakup keterampilan, pengetahuan, perilaku, dan motivasi. Studi ini menggunakan analisis kualitatif dan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan masalah K3 yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Ini termasuk kecelakaan kerja dan kerusakan alat produksi yang disebabkan oleh tidak mematuhi standar K3. Data menunjukkan ketidaktercapaian target produksi dan jumlah barang yang ditolak dan dikembalikan yang tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan kurang mendapatkan pelatihan K3 dan dukungan kesehatan mental. Penelitian ini menyarankan pelatihan K3 yang lebih baik, perbaikan lingkungan kerja, dan dukungan kesehatan mental untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. PT XYZ diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan dengan menerapkan saran ini.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia (SDM), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat relevan dalam sebuah organisasi. Kualitas dan keterampilan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keseluruhan. Pengembangan Manusia bukan hanya merujuk pada keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada perilaku, motivasi, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka biasanya lebih produktif dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. secara efisien, mulai dari proses seleksi yang tepat, pelatihan yang sesuai, hingga evaluasi hasil yang adil. Dengan demikian, organisasi dapat membentuk tim yang solid dan kompetitif, yang pada akhirnya akan membantu

mencapai tujuan dan visi yang diinginkan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan seperangkat pengetahuan dan metode untuk membangun hubungan dan modal kerja (tenaga kerja) yang dimiliki setiap orang dengan cara yang efisien dan efektif serta dapat digunakan seefisien mungkin untuk memenuhi tujuan bisnis dan membuat masyarakat secara keseluruhan sekecil mungkin.

Adapun elemen dari manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan rohaniyah dan jasmaniah tenaga kerja, serta manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Permasalahan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat berdampak besar pada produktivitas perusahaan. Kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, atau bahkan kerusakan alat produksi seringkali disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap standar K3. Ini tidak hanya menyebabkan kurangnya jam kerja karyawan tetapi juga menurunkan efisiensi produksi secara keseluruhan. Keselamatan dan Kesehatan Karyawan bisa berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Bintoro dan daryanto (2017) Kinerja Karyawan adalah Kemampuan seorang pekerja dalam keahlian tertentu dikenal sebagai kinerja. Kinerja karyawan sangat penting, dan dapat dilihat bahwa ada beberapa keterbatasan dalam kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kerugian lainnya termasuk biaya tambahan untuk memperbaiki alat yang rusak karena kecelakaan dan kemungkinan kehilangan kepercayaan pelanggan karena produksi yang tertunda. Akibatnya, untuk mengurangi risiko-risiko tersebut dan memastikan proses produksi berjalan lancar, banyak produk yang ditolak dan dikembalikan oleh konsumen. Berikut adalah rekap data barang yang ditolak dan dikembalikan kepada PT XYZ.

Tabel 1.1 Data Barang Reject dan Dikembalikan PT XYZ 2023

No	Nama Produk	Jumlah Reject (unit)	Jumlah Dikembalikan (unit)	Alasan Reject/Dikembalikan
1	Mesin Pemanen Padi	15	5	Kerusakan pada komponen mesin
2	Mesin Pemipil Jagung	10	3	Tidak berfungsi dengan baik
3	Pencetak Pelet	8	2	Hasil cetakan tidak sesuai standar
4	Oven Roti	5	1	Suhu tidak stabil
5	Press Tebu	12	4	Kualitas hasil press kurang baik
6	Pengiris Singkong	7	2	Tidak presisi dalam pengirisan
7	Alat Pengupas Bawang	6	1	Kerusakan pada pisau pengupas
8	Parutan Kelapa	9	3	Hasil parutan tidak halus
9	Pengolah Pupuk Organik	11	4	Tidak berfungsi sesuai harapan

Sumber: PT.XYZ, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 Ada sejumlah masalah kualitas yang signifikan dengan berbagai jenis produk yang diproduksi, seperti yang ditunjukkan oleh data mengenai produk yang ditolak dan produk yang dikembalikan, yang disajikan dalam tabel 1.1. Mesin pemanen padi dan pengolah pupuk organik mencatatkan jumlah reject tertinggi dari total produk yang ditawarkan, masing-masing dengan 15 dan 11 unit. Perusahaan memiliki toleransi sepuluh persen untuk barang rusak dan dikembalikan, tetapi jika jumlah ini dipersentasekan sebesar tiga puluh persen, itu menunjukkan bahwa ada masalah potensial dalam proses produksi atau kontrol kualitas yang harus segera ditangani. Selain produk yang ditolak dan dikembalikan, PT XYZ juga mengalami ketidaktercapaian produksi, yang menyebabkan ketidaktercapaian pendapatan. Hasil kalkulasi data pendapatan produksi PT XYZ adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Pendapatan Produksi PT XYZ

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase	Ketercapaian
		Produksi (Rp)	Produksi (Rp)	Realisasi	
1	January	214.900.000	122.800.000	57%	Tidak Tercapai
2	February	307.000.000	245.600.000	80%	Tidak Tercapai
3	March	307.000.000	245.600.000	80%	Tidak Tercapai
4	April	245.600.000	214.900.000	88%	Tidak Tercapai
5	May	214.900.000	92.100.000	43%	Tidak Tercapai
6	June	165.780.000	122.800.000	74%	Tidak Tercapai
7	July	184.200.000	92.100.000	50%	Tidak Tercapai
8	August	122.800.000	92.100.000	75%	Tidak Tercapai
9	September	122.800.000	92.100.000	75%	Tidak Tercapai
10	October	184.200.000	122.800.000	67%	Tidak Tercapai
11	November	214.900.000	122.800.000	57%	Tidak Tercapai
12	December	122.800.000	61.400.000	50%	Tidak Tercapai
Rata Rata		200.573.333	135.591.667	66%	Tidak Tercapai

Sumber: PT XYZ diolah,2024

Kesimpulan dari tabel 1.2 Dari analisis data produksi bulanan, dapat disimpulkan bahwa selama tahun ini, tidak ada satu pun bulan yang berhasil mencapai target produksi yang telah ditetapkan, dengan semua bulan mencatatkan persentase realisasi di bawah 100%. Bulan Mei mencatatkan persentase realisasi terendah, yaitu 43%, sementara bulan April memiliki persentase tertinggi, yaitu 88%, meskipun masih di bawah target. Secara keseluruhan, terdapat pola konsisten di mana setiap bulan tidak mampu mencapai target, menunjukkan adanya masalah sistemik dalam proses produksi. Monitoring secara berkala dan penyesuaian terhadap target berdasarkan kapasitas produksi aktual juga harus dilakukan. Menurut Mangkunegara (2016), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk kondisi tempat kerja, pengaturan udara pergantian udara yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak), dan suhu udara yang tidak dikondisikan. pengaturan lampu. pemakaian peralatan kerja dan kondisi fisik mental karyawan. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan cenderung mengabaikan prosedur keselamatan, yang

meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini tidak hanya membuat bahaya keselamatan individu, tetapi juga dapat merugikan perusahaan melalui kerugian finansial akibat biaya pengobatan, kompensasi, dan penurunan produktivitas. Berikut ini merupakan pelaksanaan pelatihan K3 tahun 2023 di PT XYZ

Tabel 1.3 Kegiatan Pelatihan K3 yang tidak terlaksana Pada PT. XYZ 2023

No	Bulan	Jadwal Pelatihan	Pelaksanaan	Keterangan	Penyebab
1	Januari	23/01/2023	-	Tidak Terlaksana	Permintaan barang atau produk cukup tinggi
2	Februari	23/02/2023	-	Tidak Terlaksana	Permintaan barang atau produk cukup tinggi
3	Maret	23/03/2023	-	Tidak Terlaksana	Permintaan barang atau produk cukup tinggi
4	April	23/04/2023	-	Tidak Terlaksana	Permintaan barang atau produk cukup tinggi
5	Mei	25/05/2023	-	Tidak Terlaksana	Trainer pelatihan K3 mengalami sakit
6	Juni	25/06/2023	-	Tidak Terlaksana	Trainer pelatihan K3 mengalami sakit
7	Juli	20/07/2023	-	Tidak Terlaksana	Melakukan evaluasi
8	Agustus	10/08/2023	10/08/2023	Terlaksana	Pelatihan K3 terlaksana digantikan oleh pihak pengganti
9	September	21/09/2023	-	Tidak terlaksana	Tidak ada evaluasi
10	Oktober	26/10/2023	-	Tidak terlaksana	Tidak ada evaluasi
11	November	09/11/2023	-	Tidak terlaksana	Tidak ada evaluasi
12	Desember	21/12/2023	-	Tidak terlaksana	Tidak ada evaluasi

Sumber: PT XYZ diolah, 2024

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jadwal pelatihan K3 yang direncanakan pada tahun 2023 hanya dilaksanakan pada bulan Januari hingga Desember sebanyak 12 kali, tetapi hanya dilaksanakan pada bulan Januari hingga Desember yang dilaksanakan setiap bulannya. Namun realisasi pelaksanaannya hanya dilaksanakan pada bulan Agustus saja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan pelatihan K3 tidak berjalan dengan semestinya diantaranya, pada bulan Januari sampai dengan bulan

April banyaknya jumlah permintaan barang atau produk cukup tinggi, Kemudian pada bulan April dan Mei trainer pelatihan K3 mengalami sakit. Oleh karena itu pada bulan Juli dilakukan evaluasi sehingga pada bulan Agustus pelatihan K3 dapat terlaksana dengan baik. Pada bulan September sampai dengan bulan Desember tidak ada evaluasi yang dilakukan dan Perusahaan sebagai pengawas pelaksanaan pelatihan K3 tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

Untuk mendukung permasalahan tersebut maka dilakukan pra-survey terhadap 42 orang karyawan terkait penerapan K3 pada perusahaan. Berikut data rekapitulasinya ;

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di XYZ

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Jawaban karyawan		Interpretasi	
			Ya	Tidak		
1	Apakah tempat kerja anda memiliki fasilitas lingkungan kerja yang aman	42	28(66%)	14(33%)	Sebanyak karyawan perusahaan memiliki fasilitas lingkungan kerja yang aman	33%
2	Apakah suhu udara di tempat kerja selalu dikondisikan agar nyaman	42	32 (76%)	10 (23%)	Sebanyak karyawan merasa tidak nyaman dengan suhu di tempat kerja ini	23%
3	Apakah penerangan di tempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas anda	42	20 (47%)	22 (52%)	Sebanyak karyawan merasa penerangan di tempat kerja tidak mendukung aktivitasnya	52%
4	Seberapa sering anda mendapatkan pelatihan tentang penggunaan alat kerja dengan benar	42	9 (21%)	33 (78%)	Sebanyak karyawan merasa bahwa mereka jarang atau bahkan tidak pernah mendapatkan pelatihan yang memadai terkait K3	78%

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Jawaban karyawan		Interpretasi	
			Ya	Tidak		
5	Seberapa sering perusahaan memberikan dukungan untuk menjaga kesehatan mental karyawan (misalnya konseling atau program kesehatan)	42	12 (28%)	30 (71%)	Sebanyak karyawan merasa tidak pernah mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan untuk kesehatan mental mereka	71%

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2024)

Berdasarkan hasil survei terhadap 42 karyawan, pada Tabel 1.4. dapat disimpulkan bahwa 66% karyawan merasa bahwa penyusunan dan penyimpanan barang di tempat kerja sudah aman, meskipun 33% lainnya tidak setuju, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem penyimpanan barang. Selain itu, 76% karyawan merasa suhu udara di tempat kerja nyaman, tetapi 23% masih merasa tidak nyaman, sehingga perusahaan perlu memperhatikan pengaturan suhu agar dapat memenuhi kebutuhan seluruh karyawan. Dalam hal penerangan, 52% karyawan merasa bahwa penerangan di tempat kerja kurang memadai untuk mendukung aktivitas mereka, sementara hanya 47% yang merasa cukup. Ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas penerangan di lingkungan kerja. Sebagian besar karyawan, yaitu 78%, mengungkapkan bahwa mereka jarang atau bahkan tidak pernah mendapatkan pelatihan yang memadai tentang penggunaan alat kerja, sementara hanya 21% yang merasa telah mendapatkan pelatihan tersebut. Hal ini menandakan perlunya perusahaan untuk lebih sering melatih karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka. dan aman. Terakhir, 71% karyawan merasa bahwa perusahaan jarang atau tidak pernah memberikan dukungan yang memadai terkait kesehatan mental, seperti konseling atau program kesehatan mental lainnya, sementara hanya 28% yang merasa mendapatkan dukungan tersebut.

Untuk mengetahui penyebab barang reject dan dikembalikan yang menyebabkan ketidak tercapaian produksi , penulis melakukan wawancara dan

observasi yang dilakukan selama kegiatan penelitian berlangsung, diketahui beberapa permasalahan yang terjadi mengenai indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), antara lain:

1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya

Pengaturan dan pemakaian sumber pencahayaan yang tidak tepat menyebabkan gangguan pada aktivitas pekerjaan. Pengaturan dan pemakaian sumber cahaya yang tidak benar di tempat kerja bisa menghambat aktivitas pekerjaan karyawan. Ruang kerja yang kurang pencahayaan atau memiliki pencahayaan yang terlalu terang dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja.

2. Pemakaian peralatan kerja

Karyawan merasa kurangnya pelatihan terhadap pemakaian peralatan kerja sehingga banyak terjadinya kecelakaan kerja, Karyawan di PT XYZ merasa bahwa mereka kurang mendapatkan pelatihan yang memadai mengenai penggunaan peralatan kerja

3. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kurangnya dukungan dari perusahaan kepada karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan, banyak karyawan merasa bahwa perusahaan tidak menyediakan program atau fasilitas yang memadai untuk mendukung kesejahteraan mereka, seperti program kesehatan mental, konseling, atau kegiatan fisik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif Creswell, (2016) mendefinisikan bahwa Penelitian kualitatif bertujuan menggali dan mengeksplorasi dan memahami makna suatu masalah sosial dari sudut pandang individu atau kelompok. Penelitian ini dapat diterapkan pada berbagai topik, seperti perilaku, sejarah, kehidupan masyarakat, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan sebagainya.

dengan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, diskusi, studi pustaka, serta dokumentasi. Selanjutnya data akan diinterpretasikan dan dianalisis untuk meningkatkan pemahaman perusahaan untuk mengatasi terjadinya Kecelakaan kerja dengan memahi Indikator yang mempengaruhinya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil diskusi dan wawancara dengan kepala perusahaan, ditemukan sejumlah solusi yang dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan pendapatan perusahaan. maka penyelesaiannya berdasarkan teori nya sebagai berikut:

1. Pengaturan Penerangan adalah usaha untuk menstabilkan penyinaran di area kerja yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan secara efektif. Penerangan yang jelas sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dan meminimalisir risiko kecelakaan kerja..Astuti (2020) menjelaskan bahwa pencahayaan buatan harus dirancang untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman, dan produktif. Pencahayaan harus merata, tidak berkedip, tidak mengganggu, dan tidak menimbulkan bayangan yang mengganggu aktivitas visual pekerja. Perusahaan perlu Lakukan penyesuaian pada sistem pencahayaan yang ada, seperti mengubah posisi lampu atau menambah jumlah lampu, agar sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan
2. Kurangnya pelatihan dapat mengakibatkan karyawan tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menggunakan peralatan kerja dengan aman. Hal ini berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Menurut Sutrisno (2020), Menurut pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja dengan aman, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Perusahaan perlu memberikan Pelatihan efektif untuk memberikan pengetahuan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan

3. Kurangnya dukungan dari perusahaan dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki akses yang memadai untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat ketidakhadiran, dan bahkan kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniyah maupun rohaniyah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. seharusnya Perusahaan perlu menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di tempat kerja, seperti klinik dengan tenaga medis profesional. Ini memungkinkan karyawan mendapatkan perawatan kesehatan dasar dengan cepat dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT XYZ diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dengan adanya penelitian ini penulis menemukan permasalahan berupa Pelatihan perp

1. Pengaturan dan Penggunaan Sumber Cahaya
Perusahaan dapat memaksimalkan cahaya alami dengan menempatkan meja kerja di dekat jendela. Gunakan lampu LED dengan warna cool tone untuk meningkatkan konsentrasi dan efisiensi energi, serta atur posisi lampu agar tidak menimbulkan silau atau bayangan yang mengganggu.
2. Kurangnya Pelatihan Pemakaian Peralatan Kerja
Adakan pelatihan rutin tentang penggunaan peralatan kerja secara aman dan efisien, dilengkapi dengan sosialisasi keselamatan kerja melalui seminar atau poster. Pastikan karyawan memiliki akses ke Alat Pelindung Diri (APD) yang benar dan memahami cara penggunaannya.
3. Kurangnya Dukungan untuk Kesehatan Fisik dan Mental
Implementasikan program kesehatan mental seperti layanan konseling, sediakan fasilitas olahraga atau program kebugaran, dan ciptakan lingkungan

kerja nyaman dengan pencahayaan baik, ruang kerja fleksibel, serta area istirahat memadai

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT XYZ Ciawi Bogor masih perlu ditingkatkan. Produksi perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya pelatihan K3 yang menyeluruh, lingkungan kerja yang tidak ideal, dan kurangnya perhatian terhadap kesehatan mental karyawan. Kondisi ini meningkatkan risiko kecelakaan kerja, mengurangi kualitas produk, dan mengurangi efisiensi produksi. Agar dapat mengatasi isu K3 yang ada dan mendorong kinerja perusahaan, PT XYZ harus melaksanakan tindakan nyata seperti meningkatkan jumlah dan mutu pelatihan K3, memperbaiki situasi lingkungan kerja, memberikan dukungan lebih bagi kesehatan jiwa pegawai, melakukan audit K3 secara teratur, serta memastikan partisipasi aktif karyawan dalam program-program K3. Dengan menerapkan saran ini, diharapkan PT XYZ mampu mewujudkan tempat kerja yang lebih aman dan sehat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan biaya produksi, serta memperbaiki citra perusahaan.

Sistem manajemen K3 yang efektif akan membantu PT XYZ dan karyawannya dalam jangka panjang. Perusahaan akan menghasilkan hasil yang lebih baik, mengurangi biaya, dan memperoleh reputasi yang lebih baik, sedangkan karyawan akan menikmati lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen penilain kerja karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Handoko, T. (2018). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. (2018). *Tujuan Evaluasi Pelatihan*. Salemba Empat.
- Poltak., S. L. (2016). *Manajemen Sumber Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suma'mur. (2020). *Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Suparyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.

Wibowo. (2019). Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.