



Terapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Andini Rizka Dwi Utami ¹✉

¹Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 14 Mei 2020

Disetujui 1 September 2020

Dipublikasikan 18 September 2020

Keywords:

SOP, Evaluation, Top Management Commitment

DOI:

<https://doi.org/10.15294/higeia/higeia.v4iSpecial%201/35049>

Abstrak

CV. Citra Jepara Furniture adalah perusahaan manufaktur yang menghasilkan *indoor furniture*. Di perusahaan ini ditemukan 13 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2018, salah satu faktor penyebabnya adalah bekerja tidak sesuai SOP. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi terapan SOP K3 CV. Citra Jepara Furniture. Metode pada penelitian menggunakan penelitian kualitatif, informan pada penelitian ini berjumlah 11 orang, teknik pemilihan dengan *purposive sampling*, penelitian ini dilakukan di CV. Citra Jepara Furniture pada tahun 2019. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan evaluasi penerapan SOP K3 berdasarkan indikator yakni komitmen *top management*, komunikasi, keterlibatan, kompetensi dan motivasi pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No.50 tahun 2012 tentang Penerapan SMK3. Hasil penelitian menunjukkan semua poin dalam indikator komitmen *top management* dan motivasi pekerja tidak sesuai, masih kurang meratanya penyampaian informasi SOP K3 keseluruhan pekerja, tidak dilibatkannya pekerja dalam penyusunan dan penyaluran SOP K3 dan rendahnya kepatuhan pekerja dalam menerapkan SOP APD. Dapat disimpulkan dari 16 indikator penerapan SOP K3, 10 indikator tidak sesuai PP NO. 50 Tahun 2012.

Abstract

CV. Citra Jepara Furniture is a manufacturing company produces indoor furniture. In this company found 13 work accidents in 2018, contributing factors is inappropriate SOP. This study aims to study the applied evaluation of K3 SOP CV. Citra Jepara Furniture. This research uses qualitative research, the informants in this study are 11 people, the selection technique with *purposive sampling*, this research was conducted at CV. Citra Jepara Furniture in 2019. Data collection techniques by interviewing, observing and studying documents. The results of this study indicate an evaluation of the application of OHS SOP based on top management commitment, communication, participation, competence and motivation of workers based on Government Regulation No.50 of 2012. The results showed all points in the indicators of top management commitment and unsuitable employees, lacking in the distribution of K3 SOP information to workers, not involving workers in the planning and distribution of K3 SOPs and low obedience workers of PPE SOPs. Concluded from 16 indicators of K3 SOP implementation, 10 indicators are not in accordance.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung F5 Lantai 2 FIK Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: rizkachika56@gmail.com

p ISSN 1475-362846

e ISSN 1475-222656

PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja terjadi disebabkan langsung perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yang muncul dikarenakan adanya kesalahan pekerja dan pengaruh dari kondisi lingkungan kerja (Salami, 2015).

Berdasarkan ILO tahun 2018, di seluruh dunia, terdapat sekitar 340 juta kecelakaan kerja dan 160 juta kasus PAK. Sekitar 2,4 juta dari kematian tersebut diakibatkan oleh penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 dikarenakan kecelakaan kerja.

Pencegahan kecelakaan dapat dilakukan dengan memperbaiki manajemen K3 di tempat kerja (Salami, 2015). Menurut Green (2000) dalam Suyono (2013) tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja diperkuat oleh faktor komitmen manajemen, pengawasan serta peraturan dan prosedur K3.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kewajiban melaksanakan K3 ditujukan kepada setiap orang di tempat kerja, mulai dari pimpinan tertinggi hingga operator melalui manajemen perusahaan yang bertanggung jawab menjamin tempat kerja menjadi aman dan sehat bagi seluruh pekerja dan masyarakat disekitar tempat kerja serta memastikan produk yang dihasilkan aman bagi konsumen dan lingkungan.

Faktor bahaya lingkungan yang banyak ditemukan di industri *furniture* misalnya bahaya fisika seperti debu kayu, emisi kebisingan dari mesin produksi; bahaya kimia muncul dari penggunaan cat pewarna, bahan pelitur, dan lem untuk merekatkan *furniture* (Ratnasingam, 2012). Selain itu bahaya mekanik yang ditemukan di pabrik *furniture* yakni bahaya terkena pisau dari mesin-mesin produksi, terkena palu, bor, obeng dan peralatan lainnya (Putri, 2017).

CV. Citra Jepara Furniture adalah perusahaan bidang manufaktur yang menghasilkan produk *indoor furniture*. Berdasarkan hasil wawancara, terjadi 13 kasus kecelakaan kerja di CV. Citra Jepara Furniture pada tahun 2018 kategori ringan hingga sedang.

Beberapa faktor penyebab kecelakaan tersebut adalah kelelahan, bekerja tidak sesuai SOP dan kurangnya informasi penggunaan APD yang spesifik dan sesuai di dalam SOP. Kecelakaan kerja yang disebabkan karena bekerja tidak sesuai SOP yakni membersihkan mesin dalam kondisi mesin hidup, tidak memasang pengaman mesin saat bekerja dan tidak menggunakan APD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, upaya pengendalian yang telah dilakukan pihak perusahaan adalah pengendalian melalui rekayasa teknik dengan memberikan pengaman pada mesin-mesin produksi, namun tidak semua mesin dan peralatan dapat diberikan pengaman. Pengendalian lainnya yang telah dilakukan adalah pengendalian administrasi melalui pembuatan SOP K3. Salah satu SOP K3 yang ada yakni SOP APD, memuat aturan penggunaan APD oleh seluruh pekerja guna mengurangi keparahan apabila terjadi kecelakaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2017), menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara praktik penerapan SOP dengan risiko kecelakaan kerja, yakni semakin tingginya ketidakpatuhan pekerja terhadap SOP, maka semakin tinggi risiko kecelakaan yang terjadi. Pekerja yang patuh akan selalu berperilaku aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir jumlah kecelakaan kerja. Menurut (Saragih, 2014) kecelakaan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satunya adalah bekerja tanpa petunjuk kerja atau SOP. SOP harus dapat mengurangi adanya kesalahan atau kelalaian kerja yang dapat menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja dan PAK. SOP harus dikomunikasikan kepada semua pihak dalam perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan (Tambunan, 2013).

Terbentuknya budaya K3 di tempat kerja merupakan tujuan dari penerapan K3 yang kemudian akan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan PAK. Sesuai Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3, salah satu kegiatan yang

wajib dilakukan oleh pengusaha dalam pemenuhan persyaratan penerapan K3 adalah dengan menerapkan instruksi kerja. Penerapan SOP di tempat kerja perlu melihat berbagai indikator, yaitu komitmen *top management*, komunikasi pekerja, keterlibatan pekerja, komitmen pekerja dan motivasi pekerja untuk memastikan SOP berfungsi sebagai mana mestinya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada 20 februari 2019, CV. Citra Jepara Furniture telah memiliki SOP APD, tanggap darurat, inspeksi K3 dan pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja. Namun masih terdapat kekurangan dalam penerapannya, yakni kurangnya komitmen manajemen dalam penerapan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja yang dapat dilihat dari tidak adanya laporan pencatatan kecelakaan kerja baik ringan hingga berat pada tahun 2017 dan 2018. Berdasarkan aturan perusahaan, SOP dikomunikasikan kepada seluruh pekerja melalui beberapa cara. Namun pada penerapannya tidak semua pekerja mematuhi SOP. Hal ini menunjukkan kurangnya pengkomunikasian SOP kepada pekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait evaluasi terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terkait tempat dan fokus penelitian. Penelitian ini dilakukan di CV. Citra Jepara Furniture dengan fokus penelitian evaluasi terapan SOP K3. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui evaluasi terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture.

METODE

Metode penelitian ini adalah kualitatif. Sebanyak 10 pekerja sebagai informan utama, dan HRD sebagai informan triangulasi dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Fokus penelitian ini adalah masalah yang telah diperoleh setelah peneliti melakukan *Grand Tour Observasional* dan *Grand Tour Question*, Fokus dalam penelitian yang dilakukan ini adalah

terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang yakni meliputi SOP Inspeksi K3, SOP tanggap darurat, SOP APD serta SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja.

Penelitian ini dilakukan di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang pada tahun 2019. Penelitian ini untuk menggambarkan bagaimana terapan SOP K3.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan lembar observasi, sumber data perimer penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada informan utama dan triangulasi, serta melalui observasi. Adapaun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah pekerja CV. Citra Jepara Furniture dari bagian P2K3, kepala bagian produksi, kepala bagian maintenance, kepala unit bagian produksi dan operator. Sedangkan informan triangulasi penelitian ini adalah HRD perusahaan.

Data sekunder pada penelitian ini yakni melalui studi dokumen untuk mendapatkan data mengenai komitmen *top management*, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, motivasi pekerja melalui studi kepustakaan dengan pengkajian dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian seperti profil perusahaan, catatan pelaporan, standar operasional prosedur yang diterapkan perusahaan serta dokumen lain yang mendukung terkait dengan prosedur K3.

Instrumen dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi terstruktur, lembar observasi menggunakan teknik observasi partisipatif bersifat pasif dan lembar studi dokumen.

Teknik pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur dimana pertanyaan dalam pedoman itu dapat diperdalam lagi ketika wawancara berlangsung, pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Wawancara ditujukan kepada informan yang

sudah ditentukan, waktu dan dimana pelaksanaan wawancara dilakukan atas kesepakatan bersama antara informan dengan peneliti. Dengan cara ini, maka suasana wawancara akan lebih baik, sehingga data yang didapat akan lebih lengkap dan valid. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif bersifat pasif, dilakukan dengan peneliti datang langsung ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut serta atau terlibat langsung dalam kegiatan. Lembar observasi dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator yang berhubungan dengan terapan SOP K3. Dokumentasi pada penelitian ini berisi indikator input yang akan diteliti, dibandingkan atau dibuktikan dengan studi dokumen yang ada di perusahaan, seperti profil perusahaan, catatan pelaporan, SOP yang diterapkan perusahaan serta dokumen lain yang mendukung terkait dengan prosedur K3.

Pada penelitian kualitatif terdapat 3 tahap dalam melakukan penelitian, tahap-tahap tersebut adalah pra penelitian, pelaksanaan penelitian dan pasca penelitian atau analisis data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan pra penelitian adalah menetapkan lokasi penelitian yaitu di CV. Citra Jepara Furniture cabang Kabupaten Semarang, mengurus perizinan penelitian dengan membuat surat izin pengambilan data dari Universitas Negeri Semarang (UNNES) untuk instansi yang dituju (CV. Citra Jepara Furniture), penyerahan surat ke CV. Citra Jepara Furniture untuk studi pendahuluan, melakukan studi pendahuluan yakni melakukan observasi awal dan wawancara kepada HRD dan pekerja di bagian K3, menyusun skripsi yang berjudul "Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang" dan mengurus surat ijin pengambilan data dan mengurus ijin pengambilan data. Pada tahap pelaksanaan penelitian dilakukan beberapa hal, yakni melakukan pengecekan perlengkapan yang digunakan dalam penelitian dan mempersiapkan diri, Melakukan pengamatan atau observasi awal di CV. Citra Jepara Furniture, mengumpulkan data sekunder yang

dibutuhkan seperti profil perusahaan, catatan pelaporan, SOP yang diterapkan perusahaan serta dokumen lain yang mendukung terkait dengan prosedur K3, pelaksanaan wawancara dengan informan yang telah dipilih atau ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dan pencatatan, analisis singkat, dan pengambilan foto pada setiap langkah yang dilakukan. Pada tahap terakhir, yakni tahap pasca penelitian peneliti melakukan pengolahan dan analisis data dari hasil pelaksanaan penelitian melalui 3 tahapan yaitu, mereduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan, menyusun laporan penelitian dan membuat kesimpulan dan rekomendasi di laporan penelitian.

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas guna melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data-data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Pada penelitian ini menggunakan analisis data lapangan Model Miles dan Huberman, yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas hingga data menjadi jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 yang ada di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang dengan menggunakan beberapa indikator budaya keselamatan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Indikator-indikator yang digunakan yakni komitmen *top management*, komunikasi pekerja, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja dan motivasi pekerja.

Menurut Michael (2004) Faktor komitmen perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi turunnya angka kecelakaan kerja. Komitmen *top management* terkait keselamatan dan kesehatan pekerja dapat berupa pembentukan kebijakan tertulis, penyediaan anggaran APD serta pemberian sanksi tegas bagi pekerja yang melanggar kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Komitmen top management terhadap K3 dapat dilihat dari beberapa aspek yakni penyusunan SOP K3, Pelaksanaan SOP K3, Pembaharuan SOP K3 dan Pemberian sanksi terhadap pelanggar SOP K3.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa hanya sekretaris P2K3 dan kepala bagian produksi (anggota tim P2K3) yang mengetahui SOP K3 apa saja yang ada di CV. Citra Jepara Furniture dan pihak yang menyusun SOP tersebut, dan sekretaris P2K3 yang mengetahui tentang mekanisme penyusunan SOP K3 tersebut. Informan utama lainnya tidak mengetahui SOP K3 apa saja yang ada di perusahaan, pihak yang menyusun SOP dan mekanisme penyusunannya. Hal ini diperkuat pernyataan informan triangulasi yang menyatakan penyusunan SOP K3 dilakukan oleh tim P2K3 kemudian SOP ditulis oleh sekretaris P2K3 tanpa melibatkan wakil pekerja buruh, dan pihak lain yang terkait di perusahaan hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Menurut Ramli (2010) dalam Suyono (2013) komitmen dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis. Penyusunan kebijakan tertulis ini harus mudah dan jelas agar diketahui seluruh pekerja.

SOP yang sistematis merupakan salah satu ciri dari SOP efektif. Sebagai pedoman atau panduan, SOP harus terlaksana dengan sistematis jelas, teratur, dan dilandasi ukuran-ukuran keberhasilan, kegagalan, dan risiko yang jelas dan dapat di pertanggungjawabkan. Ciri sistematis tersebut berkaitan dengan tampilan dan penjelasan tentang SOP. Terkait sistematis tampilan yakni bagaimana SOP dapat mudah dipahami oleh semua pekerja, sedangkan sistematis penjelasan yaitu berkaitan dengan cara bagaimana bahasa, istilah dan simbol digunakan dalam menjelaskan sebuah prosedur dalam SOP. SOP yang mudah dipahami diperlukan untuk menghindari kegagalan penerapan SOP (Tambunan, 2013).

Berdasarkan wawancara diketahui bahwa SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture memiliki tujuan yang jelas dan seluruh pekerja memahami tujuan dari dibuatnya SOP K3. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan PP Nomor

50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 pasal 2 yang menyatakan bahwa penerapan SMK3 bertujuan untuk a) meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi; b) mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja; serta c) menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture memiliki tujuan yang jelas dan seluruh pekerja memahami tujuan dari dibuatnya SOP K3. Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, masih terdapat pekerja yang tidak menggunakan APD di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dalam wawancara seluruh informan mengetahui tujuan dari SOP namun belum tentu mereka menerapkan SOP tersebut. Ketika memutuskan menyusun SOP, pasti ada tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Tujuan lah yang akan menentukan sebaik dan selengkap apa SOP akan disusun, serta bagaimana SOP dipahami oleh semua pekerja. SOP yang disusun tanpa dasar tujuan dan sasaran organisasi yang jelas dan tetap, akan cepat kadaluwarsa karena terlalu seringnya terjadi perubahan di dalam bisnis dan perusahaan (Tambunan, 2013).

Komitmen perusahaan dalam melaksanakan SOP sangatlah penting. Pelaksanaan SOP APD sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 pasal 11 ayat 2 huruf a. Manajemen perusahaan merupakan landasan utama dalam penerapan SOP yang efektif. Sebaik apapun penyusunan teoritis SOP apabila tidak didukung oleh manajemen organisasi maka SOP tersebut tidak akan banyak berguna. Selain memberikan aturan, dukungan, anjuran dan perintah yang jelas untuk menerapkan SOP, manajemen organisasi paling berpengaruh perlu untuk memberikan contoh penerapan SOP dengan semestinya. Manajemen organisasi seharusnya menjadi teladan pelaksanaan SOP, tidak ada SOP yang dapat dilaksanakan dengan

efektif tanpa keterlibatan dan contoh dari manajemen organisasi (Tambunan, 2013). Pelaksanaan SOP APD yang ada di CV Citra Jepara Furniture dilihat dari penyediaan APD, peraturan penggunaan APD, kesesuaian penyediaan APD dengan kebutuhan pekerja dan potensi bahaya yang ada serta konsistensi pemberian APD kepada pekerja. Informasi yang diperoleh dari informan utama sesuai dengan informan triangulasi yang menyatakan SOP APD terkait dengan penyediaan dan peraturan penggunaannya sudah berjalan dan sudah sesuai. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa di CV. Citra Jepara Furniture telah diberikan pengumuman tertulis dan pemasangan rambu-rambu kewajiban menggunakan APD di tempat kerja. SOP APD telah dilaksanakan di CV. Citra Jepara Furniture sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, dimana dalam penyediaannya disesuaikan dengan risiko bahaya yang ada di tiap-tiap area kerja. Menurut Tjakra (2013) dalam Hariyono (2016) salah satu upaya perusahaan agar pekerjanya sadar akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara memberikan himbauan tentang K3 seperti pemakaian APD, melalui pemasangan poster K3 atau dengan sistem *reward* dan *punishment*.

Pelaksanaan SOP tanggap darurat di CV. Citra Jepara Furniture berdasarkan hasil penelitian Informasi yang diperoleh dari informan utama sama halnya dengan informan triangulasi yang menyatakan bahwa SOP Tanggap darurat di CV. Citra Jepara Furniture terkait dengan penyediaan peralatan berupa APAR, alarm, lampu peringatan, jalur evakuasi disetiap bagian dan pemberian pelatihan kepada pekerja sudah dilaksanakan. Hal ini didukung hasil observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa di setiap bagian memiliki peralatan penanggulangan kebakaran dan jalur evakuasi. Berdasarkan wawancara dan observasi, di CV. Citra Jepara terkait pelaksanaan SOP tanggap darurat sudah dilaksanakan sesuai PP No 50 Tahun 2012.

Pelaksanaan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja di CV. Citra Jepara Hasil wawancara menunjukkan tidak

seluruh informan utama mengetahui mekanisme pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja dan hanya mengetahui prosedur penanganan apabila terjadi kecelakaan di tempat kerja. Hal ini tidak sesuai pernyataan informan triangulasi yang menyatakan kecelakaan yang terjadi harus di evaluasi oleh tim P2K3 melibatkan pekerja dan dilaporkan ke disnakertrans. Evaluasi kecelakaan kerja di CV.Citra Jepara Furniture dilakukan dengan mencari penyebab kecelakaan dan juga perbaikan yang harus dilakukan. Berdasarkan hasil studi dokumen, tidak dilakukan pencatatan dan penyelidikan kecelakaan kerja oleh pihak CV. Citra Jepara Furniture, data kecelakaan hanya dicatat secara manual dan tidak sesuai dengan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja serta tidak adanya laporan investigasi insiden. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja tidak sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Menurut Hariyono (2016) semua pekerja wajib melaporkan kepada atasannya apabila melihat atau mengalami suatu insiden, kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Pelaporan dilakukan kepada atasannya berupa laporan lisan terlebih dahulu kemudian laporan secara tertulis.

Pelaksanaan SOP inspeksi K3 tidak sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012, hal ini diketahui dari hasil wawancara dan observasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak seluruh informan mengetahui mekanisme pelaksanaan inspeksi K3, mereka hanya mengetahui proses inspeksi k3 dilakukan oleh pihak K3. Pelaksanaan inspeksi dilakukan oleh kanit yang memiliki tugas untuk melaporkan ke pihak K3 masalah yang beresiko menimbulkan kecelakaan kerja dan inspeksi lanjutan dilakukan oleh tim P2K3, hal ini sesuai dengan informassi informan triangulasi. Hal yang di inspeksi yakni peralatan penanggulangan kebakaran seperti APAR, P3K, APD dan potensi bahaya yang ada di area kerja dan juga menerima laporan dari pekerja terkait adanya potensi bahaya atau anomali yang ada di area kerja. Namun dalam pelaksanaannya SOP inspeksi K3 belum di informasikan kepada

pekerja, terkait peran pekerja maupun mekanisme inspeksinya. Diketahui bahwa tidak semua informan utama mengetahui mekanisme pelaksanaan SOP K3.

Berdasarkan hasil studi dokumen, tidak ditemukan laporan inspeksi pengecekan potensi bahaya yang ada di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen diketahui bahwa pelaksanaan SOP inspeksi K3 di CV. Citra Jepara tidak sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012. P2K3 bertanggung jawab untuk membentuk tim inspeksi terdiri atas ketua, sekretaris dan anggota inspeksi. Tim inspeksi melakukan tugasnya dan melaporkan hasil kegiatan inspeksi, kemudian menindak-lanjuti hasil inspeksi. Inspeksi berupa observasi cara kerja, perilaku pekerja, peralatan, sarana K3 dan kondisi lingkungan kerja. Hasil inspeksi dipublikasikan ke seluruh karyawan dan hasil inspeksi dapat diakses semua karyawan (Hariyono, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara diketahui pembaharuan SOP K3 yang ada di CV. Citra Jepara tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Pemantauan dan evaluasi tersebut harus melalui pemeriksaan pengukuran, pengujian dan audit internal yang dilakukan oleh orang yang kompeten. Hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3 harus dilaporkan kepada pengusaha yang digunakan untuk melakukan perbaikan.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa mekanisme pembaharuan SOP K3 tidak diketahui informan dan di CV. Citra Jepara Furniture belum dilakukan pembaharuan SOP K3. Informan triangulasi menyatakan bahwa pembaharuan dilakukan oleh tim P2K3 dengan memperhatikan masukan pekerja apabila ditemukan kekurangan untuk selanjutnya dapat diperbaiki. Salah satu upaya untuk mencapai efektifitas dan efisiensi SOP K3 secara konsisten yakni dengan mengevaluasi atau memperbaiki SOP secara berkala. Evaluasi kinerja yang dilakukan intensif dan teratur dapat membantu menilai efektifitas dan efisiensi SOP, dan meningkatkan kinerja didalam perusahaan (Tambunan, 2013).

Pemberian sanksi diperlukan sebagai bentuk komitmen melaksanakan kebijakan K3 untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan PP No. 50 Tahun 2012 pasal 7 ayat 3 huruf c dimana kebijakan K3 paling sedikit harus memuat komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan. Berdasarkan wawancara, diketahui tidak ada pemberian sanksi tegas atas pelanggaran penerapan SOP K3 oleh pekerja, sanksi hanya berupa teguran. Hal ini berbeda dengan pernyataan informan triangulasi yang menyatakan pemberian sanksi berupa teguran hingga kepada pemberian surat peringatan.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pelaksanaan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture terkait komitmen pemberian sanksi tidak sesuai dengan PP No. 50 Tahun 2012 karena tidak memberikan sanksi yang tegas bagi pekerja yang tidak bekerja sesuai SOP K3, melainkan hanya pemberian teguran. Tekanan dari manajemen dapat berupa pengawasan oleh tim khusus untuk mengawasi penerapan SOP. Atau tindakan lainnya yang dapat dilakukan pihak manajemen misal dengan mengeluarkan surat keputusan untuk semua jajaran dalam perusahaan agar melaksanakan SOP. Tindakan tekanan lain yakni memasukkan penerapan kegiatan-kegiatan SOP sebagai salah satu faktor penilaian kerja dalam perusahaan (Tambunan, 2013).

Indikator komunikasi pekerja, yakni terkait penyaluran informasi, bentuk informasi dan konsistensi penyampaian informasi. Komunikasi merupakan cara-cara anggota dalam perusahaan menyampaikan dan/atau mendistribusikan informasi, baik secara formal maupun tidak formal. Berdasarkan hasil penelitian Suyono dan Nawawinetu (2013) diketahui bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dan perilaku K3, sehingga semakin tinggi intensitas komunikasi antara pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan manajer, maka semakin baik pula perilaku pekerja terhadap K3. Poin terkait komunikasi pekerja dalam terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture yakni penyampaian informasi SOP K3, penyaluran informasi SOP K3, bentuk SOP K3, konsistensi penyampaian informasi SOP K3.

Penyampaian SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture kepada pekerja tidak sesuai dengan PP No 50 Tahun 2012 pasal 8. Hasil wawancara menunjukkan tidak semua SOP K3 yang ada di CV. Citra Jepara Furniture diketahui oleh pekerja. Tiga informan mengetahui semua SOP K3 salah satunya sekretaris P2K3. Hal ini berbeda dari keterangan informan triangulasi, Pelaksanaan SOP K3 ditujukan untuk pekerja, seperti pemberian arahan penggunaan APD dan pelatihan Tanggap darurat. Sementara untuk SOP Pelaporan dan Penyelidikan Kecelakaan, pekerja dilibatkan dalam proses penyelidikan kecelakaan, serta untuk SOP Inspeksi K3 pekerja juga dilibatkan untuk melaporkan adanya anomali di area kerja. Penyampaian informasi keempat SOP K3 belum dilakukan secara merata. SOP K3 yang belum di sampaikan dengan baik oleh perusahaan kepada pekerja adalah SOP Pelaporan dan Penyelidikan Kecelakaan dan SOP Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penyampaian informasi yang tidak jelas dapat menyebabkan kurangnya penerapan terhadap kepatuhan SOP yang ada di perusahaan (Rachim, 2017).

Terkait dengan poin penyaluran informasi, berdasarkan wawancara diketahui bahwa informan menerima informasi mengenai penyaluran SOP melalui pemberitahuan tertulis, meeting bersama HRD dan K3, briefing kanit dan pelatihan serta training saat penerimaan kerja. Pernyataan informan utama diperkuat dengan informasi dari informan triangulasi yakni penyaluran informasi SOP K3 kepada pekerja dilakukan melalui pelatihan, meeting, briefing dan pemberitahuan tertulis di tempel di area kerja. Sesuai dengan hasil observasi, terdapat rambu-rambu peringatan penggunaan APD yang dipasang di area kerja dan kegiatan briefing, serta adanya dokumentasi terkait pelaksanaan pelatihan.

Penyaluran informasi tentang SOP K3 telah dilaksanakan di CV. Citra Jepara Furniture melalui beberapa cara. Menurut Rachim (2017) proses penyaluran informasi yang baik akan mengurangi terjadinya miskomunikasi sehingga akan mengurangi terjadinya distorsi atau

penyimpangan penerapan. Sehingga perlu untuk menyalurkan tujuan dan sasaran kebijakan kepada kelompok sasaran.

Bentuk informasi SOP K3 yang di berikan pihak perusahaan kepada pekerja dalam beberapa bentuk, yakni pelatihan serta pemberitahuan lisan dan tertulis yang ditempel di area kerja. Hal ini diperkuat pernyataan informan triangulasi yakni bentuk informasi SOP K3 yang diberikan ke pekerja di CV. Citra Jepara Furniture berupa pemberitahuan tertulis, pemberitahuan lisan (*meeting*) dan pelatihan. Hasil wawancara dan hasil observasi yang menunjukkan adanya instruksi kerja di setiap area kerja, serta dokumentasi kegiatan pelatihan dan briefing diketahui bahwa informasi SOP K3 diinformasikan melalui beberapa bentuk. Komunikasi langsung dilaksanakan ketika melakukan sosialisasi terkait K3, *meeting* dan lainnya. Komunikasi tidak langsung dapat berupa pemberian informasi melalui poster, *madding* dan *e-mail* (Rachim, 2017).

Penyampaian SOP K3 oleh perusahaan kepada pekerja sudah konsisten. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan triangulasi, semua informan menyatakan informasi SOP K3 didapatkan melalui pelatihan seperti pelatihan evakuasi, pelatihan pemadaman kebakaran dan P3K yang dilakukan dua kali setahun oleh perusahaan dan briefing kanit kepada operator sebelum mulai bekerja. Pelatihan keadaan darurat yang diadakan oleh perusahaan dilakukan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan sebelumnya kepada pekerja. Pengkomunikasian informasi SOP yang tidak jelas dan tidak konsisten dapat menyebabkan interaksi dalam memahami SOP berjalan tidak baik (Rachim, 2017).

Indikator keterlibatan pekerja dalam terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture, yang dilihat yang terkait keterlibatan dalam penyusunan SOP K3, keterlibatan dalam penyaluran informasi SOP K3 dan keterlibatan dalam pelatihan K3. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya memberikan masukan mengenai adanya kondisi berbahaya di lingkungan kerja, menjalankan dan

melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman, memberikan masukan dalam penyusunan prosedur dan kerja (Setiyono, 2018).

Keterlibatan dalam penyusunan SOP K3 berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama dan triangulasi, diketahui bahwa informan yang menyusun dan memberikan masukan dalam penyusunan SOP K3 merupakan anggota tim P2K3. Hal ini sejalan dengan pernyataan HRD selaku informan triangulasi yang menyatakan bahwa SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture disusun oleh tim P2K3. Dari hasil wawancara diketahui bahwa tidak semua informan terlibat dalam penyusunan SOP K3. Hasil wawancara diketahui dalam proses penyusunan SOP K3 tidak sesuai dengan PP Nomor 50 Tahun 2012 karena pekerja tidak dilibatkan dalam proses penyusunan SOP K3 yang ada di perusahaan. SOP K3 yang ada di CV. Citra Jepara disusun oleh tim P2K3 dan ditulis sekretaris P2K3.

Keterlibatan dalam penyaluran, hasil wawancara diketahui bahwa tidak seluruh informan diminta perusahaan untuk mengingatkan rekan kerja bekerja sesuai SOP. Hasil wawancara informan utama tidak sesuai pernyataan informan triangulasi yang menyatakan semua kanit dilibatkan dalam proses penyaluran informasi SOP K3, ketika briefing dan pekerja berhak mengingatkan rekan kerja serta ada peraturan yang mengharuskan pekerja untuk melaporkan ke perusahaan bila melihat ketidaksesuaian di area kerja. Tidak semua informan sebagai kanit terlibat dalam proses penyaluran SOP kepada pekerja, dan tidak semua informan dilibatkan mengingatkan rekan kerja agar bekerja sesuai SOP, 6 informan mengingatkan rekan kerja atas kesadaran pribadi. Terlibatnya pekerja dalam keselamatan kerja akan semakin memahami menghayati keselamatan kerja (Setiyono, 2018).

Dengan adanya keterlibatan dalam penyampaian informasi sehingga secara tidak langsung pekerja tersebut sudah mengetahui bahwa bahaya yang ditimbulkan di tempat kerjanya, sehingga antar pekerja saling mengarahkan dan saling mengingatkan hal tersebut dan diharapkan perilaku aman selalu

dijalankan pekerja untuk mengurangi risiko bahaya kecelakaan (Rachim, 2017).

Pelatihan SOP K3 merupakan salah satu upaya CV. Citra Jepara mengkomunikasikan SOP K3 ke pekerja, baik berupa informasi maupun keterampilan terkait penerapan SOP K3 sehingga perlu untuk pekerja mengikuti pelatihan SOP K3 ini. CV. Citra Jepara telah mengadakan pelatihan SOP K3 yang di tujukan untuk semua pekerja. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa seluruh informan menyatakan bahwa sudah dilaksanakan pelatihan, yakni pelatihan evakuasi dan pemadaman api. Hal ini sejalan dengan informasi yang diperoleh dari informan triangulasi, bahwa pelatihan yang diberikan kepada pekerja berupa pelatihan pemadaman kebakaran dan evakuasi. Hasil wawancara dengan informan utama dan triangulasi, serta dokumentasi pelaksanaan pelatihan diikuti pekerja, menunjukkan keterlibatan seluruh pekerja dalam pelatihan SOP, sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012 pasal 12 ayat 1 huruf b. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shiddiq (2014) efek yang ditimbulkan jika telah mengikuti pelatihan, responden yang dulunya masih kurang pengalaman bekerja menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3 banyak hal yang sudah diketahui dan sangat berpengaruh pada performa pekerjaan yang dilakukan dan akan berperilaku aman saat bekerja.

Indikator kompetensi pekerja pada terapan SOP K3 yakni terkait dengan pemahaman pekerja terhadap SOP K3, kepatuhan pekerja terhadap SOP APD dan penguasaan pekerja terhadap SOP tanggap darurat. Poin pemahaman pekerja terhadap SOP K3 cukup baik, Hasil wawancara mendalam diketahui bahwa pemahaman SOP K3 dilakukan dengan membaca SOP tertulis dan mengingat informasi dari pelatihan, pemahaman dilakukan dalam waktu tidak lama yakni beberapa kali membaca SOP dan sekali mengikuti pelatihan SOP K3, selain itu bila ada kendala dalam memahami SOP maka pekerja bertanya pada pihak K3 ataupun HRD. Satu informan selaku ahli K3 menulis SOP K3 CV.

Citra Jepara Furniture dan memahaminya serta menerima pertanyaan terkait SOP K3 dari pekerja lain.

Pernyataan informan triangulasi memperkuat informasi dari informan utama, yakni SOP K3 sudah diterapkan oleh pekerja hal ini terbukti dari rendahnya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi. Selain itu, pekerja sudah diberi pelatihan dan pengarahan, seperti menggunakan APAR dan mengerti proses evakuasi. Informasi SOP K3 di pasang di setiap area kerja dan bagian K3 diberi kepercayaan memberi arahan ke pekerja. Pekerja tidak butuh waktu lama untuk memahami SOP. Diketahui bahwa seluruh informan mudah untuk memahami SOP K3, mengetahui cara memperoleh informasi SOP K3 apabila belum memahami isi SOP K3 yang ada di CV. Citra Jepara Furniture. Menurut Green dalam Shiddiq (2014) peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku, tetapi pengetahuan dangat penting diberikan sebelum individu melakukan sesuatu tindakan. Tindakan akan sesuai dengan pengetahuan apabila individu menerima isyarat yang cukup kuat untuk memotivasi dia bertindak sesuai dengan pengetahuannya

Kepatuhan pekerja terhadap SOP K3 diperlukan agar tujuan dari pelaksanaan SOP K3 di CV. Citra Jepara dapat terwujud. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa seluruh informan utama menyatakan petuh terhadap SOP APD baik karena alasan keselamatan pribadi maupun karena adanya aturan dari perusahaan. Namun berdasarkan hasil observasi terhadap pekerja CV. Citra Jepara Furniture yang dilakukan selama penelitian terhadap praktik pekerja dalam penggunaan APD selama di dalam lingkungan kerja, masih terdapat pekerja yang tidak menggunakan APD sesuai dengna jenis pekerjaannya. Beberapa pekerja juga masih terlihat sering melepas APD mereka saat berada di lingkungan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa seluruh informan utama menyatakan kepatuhannya terhadap penggunaan APD. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa belum dipatuhinya SOP K3 oleh seluruh

pekerja, sehingga dalam kepatuhan pekerja tidak sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012 pasal 12 ayat 1 huruf c. Berdasarkan hasil penelitian Putri (2017) semakin tidak patuh responden terhadap SOP maka akan semakin tinggi risiko kecelakaan ringan dan begitu juga sebaliknya, semakin patuh responden maka akan semakin rendah kecelakaan ringan. Terdapat hubungan antara penggunaan APD dengan kecelakaan kerja. Pekerja yang patuh akan selalu berperilaku aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meminimalisir jumlah kecelakaan kerja.

Penguasaan pekerja terhadap SOP K3 juga salah satu hal yang diperlukan agar tujuan dari pelaksanaan SOP K3 dapat terwujud. Informasi SOP tanggap darurat telah didapatkan melalui pelatihan dan pengarahan. Hasil wawancara didapati seluruh informan utama mengetahui tindakan yang harus diambil ketikat terjadi keadaan darurat sesuai dengan SOP tanggap darurat dan evakuasi serta mengetahui cara penggunaan APAR. Hal ini sejalan dengan informan triangulasi yang menyatakan semua pekerja CV. Citra Jepara Furniture sudah menguasai SOP tanggap darurat secara teori maupun praktik seperti mekanisme evakuasi dan cara memadamkan api menggunakan APAR. Dari hasil wawancara kepada informan utama dan informan triangulasi diketahui bahwa pekerja tidak semua pekerja menguasai SOP tanggap darurat.

Indikator motivasi pekerja dalam terapan SOP K3 dapat dilihat dari pemberian penghargaan dan sanksi oleh perusahaan. Rendahnya motivasi pekerja bisa muncul akibat adanya kebosanan atas tidak berjalannya sistem rotasi atau promosi jabatan didalam perusahaan. Motivasi harus dipelihara dan dipertahankan agar dalam kadar tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan penghargaan, rotasi dan promosi (Tambunan, 2013).

Pemberian penghargaan dapat dijadikan usaha guna meningkatkan motivasi pekerja untuk selalu bekerja sesuai SOP K3. Hasil wawancara kepada informan utama menunjukkan bahwa tidak ada imbalan atau penghargaan yang diberikan pihak perusahaan

bagi pekerja yang selalu bekerja sesuai SOP K3. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan triangulasi yang menyatakan tidak adanya aturan perusahaan terkait pemberian penghargaan bagi karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa di CV. Citra Jepara tidak menerapkan aturan pemberian penghargaan kepada pekerja yang selalu bekerja sesuai SOP K3.

Rendahnya motivasi pekerja bisa muncul akibat adanya kebosanan atas tidak berjalannya sistem rotasi atau promosi jabatan didalam perusahaan. Motivasi harus dipelihara dan dipertahankan agar dalam kadar tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan penghargaan, rotasi dan promosi (Tambunan, 2013). Pemberian sanksi sebagai usaha pemberian motivasi kepada pekerja belum dilakukan, Dari hasil wawancara diketahui bahwa seluruh informan menyatakan bahwa tidak ada pemberian sanksi tegas bagi pekerja yang bekerja tidak sesuai SOP K3, melainkan hanya pemberian teguran. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan dari informan triangulasi yang menyatakan bahwa adanya aturan perusahaan terkait dengan pemberian sanksi oleh perusahaan bagi pekerja yang bekerja tidak sesuai SOP K3 berupa surat peringatan. Hasil wawancara mendalam dengan informan, terdapat perbedaan informasi antara informan utama dan informan triangulasi. Selain itu berdasarkan hasil observasi, pekerja yang tidak menggunakan APD hanya diingatkan dan tidak dilakukan peneguran. Pemberian sanksi yang diberikan kepada pekerja yang melanggar SOP K3 hanya berupa teguran, tidak berupa sampai surat peringatan. Adanya sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3 perlu, dimana dengan sanksi yang di berikan maka akan membuat pekerja memahami tindakan-tindakan yang dianggap membahayakan diri sendiri maupun sesama pekerja (Christina, 2012).

Total penerapan SOP K3 CV. Citra Jepara Furniture yakni dari 16 poin evaluasi penerapan SOP K3, terdapat 6 poin yang penerapannya sudah sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012. Seluruh poin dalam indikator Komitmen *top management*, penyampaian

informasi SOP K3, keterlibatan pekerja dalam penyusunan dan penyaluran informasi SOP K3, kepatuhan pekerja terhadap terapan SOP K3 dan motivasi pekerja perlu diperbaiki dan disesuaikan dengan PP No. 50 Tahun 2012. Indikator yang paling rendah penerapannya adalah komitmen *Top Management*.

PENUTUP

Total penerapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture, yakni dari 16 poin evaluasi penerapan SOP K3, terdapat 6 poin yang penerapannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SOP K3. Penelitian ini memiliki kelemahan baik dari metode maupun pembahasan hasil penelitian. Keterbatasan yang mempengaruhi kelancaran dalam penelitian ini disebabkan karena adanya keterbatasan pengambilan dokumentasi bukti studi dokumen karena terdapat kebijakan perusahaan terkait pembatasan area yang tidak boleh dilakukan pengambilan dokumentasi, dan pembatasan penyerbarluasan dokumen.

Terkait komitmen manajemen saran yang diberikan adalah membuat laporan hasil inspeksi K3 secara bulanan dan tahunan, memperbaharui SOP K3 yang sudah tidak sesuai, peninjauan ulang kebijakan terkait dengan pemberian sanksi bagi pekerja yang bekerja tidak sesuai SOP K3 dan melakukan kontrol penerapan kebijakan tersebut. Saran komunikasi pekerja dengan melakukan penyampaian ulang secara detail terkait SOP inspeksi K3, penyampaian ulang secara detail terkait SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan. Poin keterlibatan pekerja dengan pembuatan kebijakan khusus terkait pelibatan perwakilan pekerja dalam proses penyusunan SOP K3, pelibatan tersebut dapat berupa pemberian masukan, misalnya potensi bahaya yang ada di area kerjanya dan pembuatan kebijakan khusus penyaluran SOP K3 yang harus di lakukan oleh seluruh pihak yang berada di perusahaan, terkait dengan penerapan SOP K3. Poin kompetensi pekerja dengan membuat tim pengawas khusus penerapan SOP K3,

sedangkan untuk motivasi pekerja dengan membuat kebijakan khusus pemberian sanksi dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Christina, W. Y., Ludfi, D., & Thoyib, A. 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1): 83–95.
- Hariyono, W., & Awaluddin, Y. F. 2016. Standar Operasional Prosedur (SOP) Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Unit Sarana PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. *Teknoin*, 22(7): 25–32.
- Michael, B. J. H., & Wiedenbeck, J. K. 2004. Safety in The Wood Products Industry. *Forest Product Journal*, 54(10): 8-18.
- Putri, F. A., Suroto, & Wahyuni, I. 2017. Hubungan Antara Pengetahuan, Praktik Penerapan Sop, Praktik Penggunaan Apd Dan Komitmen Pekerja Dengan Risiko Kecelakaan Kerja Di Pt X Tangerang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(3): 269–277.
- Rachim, M. S. A., Wahyuningsih, A. S., & Wahyono, B. 2017. Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 1(3): 55–64.
- Ratnasingam, J., Ioras, F., & Abrudan, I. V. 2012. An evaluation of occupational accidents in the wooden furniture industry - A regional study in South East Asia. *Safety Science*, 50(5): 1190–1195.
- Salami, I. R. S. (2015). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Saragih, F. R. P., Lubis, H. S., & Tarigan, L. 2014. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Lapangan PT. Telkom Cabang Dikilang Kabupaten Dairi Tahun 2014. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara*, 3(3): 1–9.
- Setiyono, B. A. 2018. Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 9(1): 21–36.
- Shiddiq, S., Wahyu, A., & Muis, M. 2014. Hubungan Persepsi K3 Karyawan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Bagian Produksi Unit IV PT . Semen Tonas. *Jurnal MKMI*, 10(2): 110–116.
- Suyono, K. Z., & Nawawinetu, E. D. 2013. Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior Di Pt Dok Dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal of Occupation Safety and Health*, 2(1): 67–74.
- Tambunan, R. M. 2013. *Standard Operating Procedures (SOP)*. Jakarta: Maiestas Publishing.