

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) PEGAWAI PT. KERETA API (Persero)
DAOP VI YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ISDAR ARIFIADI RAHMAN
C 100 050 120

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

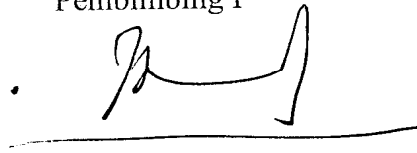
HALAMAN PENGESAHAN

Naskah publikasi skripsi ini telah diterima dan disahkan oleh

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

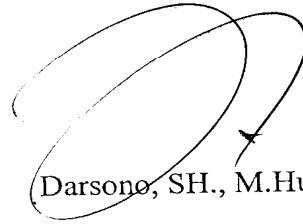
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I



Hj Aslamiyah. SH., M. Hum

Pembimbing II



Darsono, SH., M.Hum

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Muhammad Iksan S.H.,M.Hum.

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : ISDAR ARIFIADI RAHMAN

NIM : C 100 050 120

Fakultas/ Jurusan : HUKUM/ ILMU HUKUM

Jenis : SKRIPSI

Judul : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PEGAWAI PT. KERETA API (Persero) DAOP VI
YOGYAKARTA

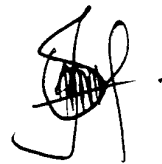
Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perusahaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada perpustakaan UMS, tanpa perlu minta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagai semestinya.

Surakarta, 5 Maret 2013

Yang menyatakan



ISDAR ARIFIADI RAHMAN

ABSTRAK

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PEGAWAI PT. KERETA API (PERSERO) DAOP VI YOGYAKARTA

ISDAR ARIFIADI RAHMAN, C 100 050 120, JURUSAN ILMU HUKUM,
FAKULTAS HUKUM, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA,
2012,

Tujuan penelitian ini adalah untuk lebih mendalami dan memahami bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api (persero) DAOP VI Yogyakarta serta untuk mengetahui hambatan apa yang timbul dalam perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api (Persero) DAOP VI Yogyakarta dan bagaimana cara penyelesaiannya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan hukum metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu suatu penelitian yang menekankan pada peraturan-peraturan hukum yang berlaku serta dalam hal ini penelitian dilakukan dengan berawal dari penelitian terhadap data sekunder yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api (Persero) telah dilakukan dan dijalankan dengan baik, berjalan lancar dan telah sesuai dengan Undang-undang yang berlaku, karena perusahaan disini menyadari benar bahaya yang akan timbul. Dalam pelaksanaan peningkatan produktivitas karyawan tersebut tidak terlepas dari hambatan atau problem tersebut diantaranya adalah Keterlambatan datangnya Kereta Api atas jadwal yang ditentukan, Pelayanan pemesanan tiket pada PT. Kereta Api, Adanya penumpang yang tidak memiliki tiket saat naik kereta api, Banyaknya korban jiwa atas kurangnya palang perlintasan kereta api, Kelalaian petugas penjaga perlintasan kereta api yang tidak segera menutup palang perlintasan disaat kereta api merlintas, Kurangnya perawatan sarana dan prasarana pada rel kereta api, Belum meratanya pembangunan rel kereta api di seluruh Indonesia. Untuk itulah ditetapkan cara-cara untuk mengatasi adanya hambatan atau problem tersebut yaitu untuk permulaan diadakan musyawarah antara kedua belah pihak, selanjutnya pekerja mendapat teguran. Apabila pekerja tersebut masih melakukan kesalahan atau pelanggaran maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan ke I sampai ke III dengan disertai tindakan skorsing dan atau potong gaji. Peringatan ke IV akan diberikan jika pekerja tersebut masih mengulang kesalahan yang disertai dengan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci : Perlindungan, Keselamatan, Kesehatan Kerja

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF THE LEGAL PROTECTION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) PT EMPLOYEES. TRAIN (PERSERO) VI DAOP JOGJAKARTA.

ISDAR ARIFADI RAHMAN, C100 050 120, SCIENCE DEPARTMENT OF LAW. LAW DEPARTMENT, MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF SURAKARTA.

The purpose of this study is to more understand how the implementation of deep draft legal protection for the safety and health of corporation limited. Railway (Persero) DAOP VI Jogjakarta and to know what obstacles arise in the legal protection of safety and health at corporation limited Railways (Persero) Daop VI Jogjakarta and how to solve it.

In this study the authors used the legal approach sociological juridical approach is a study that emphasizes the legal regulations in roles , and in this study originated from research conducted with the secondary data that is followed by a study of primary data in the field.

Based on the description of the research and data analysis, it can be concluded that the implementation of safety management systems and occupational health at the railway corporation limited (the partners) have been made and executed well, runs smoothly and accordance with applicable laws, because company here realized true danger that will arise in the implementation of the productivity of the employee is not free from the obstacles or problems such as late arrival of trains on schedule, ticket booking services on pt. train, a passenger who did not have a ticket while riding the train, negligence guard railroad crossings that do not immediately close the bar crossings when trains pass, lack of maintenance suggestions and improvements on the railway, yet the prevalence of railway development throughout Indonesia. to that set out ways to overcome any obstacle or problem is that for starters meetings held between the two sides, then the job will get a warning .. if the job is still making mistakes or violations then the company will provide a warning letter first to third with accompanying suspensions and or cut salaries. The fourth warning will be given if the worker is still repeating the mistakes that accompanied the act of termination.

Keywords : protection, safety,health of corporation limited

PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini negara Indonesia sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan Nasional. Sedangkan proses suatu pembangunan itu dilaksanakan secara terus menerus, menyeluruh, terarah, terpadu serta terencana. Untuk kelancaran hal tersebut maka ditentukan pola umum pembangunan jangka panjang yang pelaksanaannya telah dimulai sejak tahun 1969. Pembangunan jangka panjang Indonesia dilaksanakan secara bertahap, tujuan dilaksanakan secara bertahap adalah untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat serta untuk pembangunan pada tahap berikutnya.

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja. Dengan semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan seringkali berakibat pada tingginya risiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan kesejahteraan tenaga kerja.

Sejalan dengan perkembangan perekonomian dan peningkatan dalam pembangunan khususnya bidang industri telah dapat memberikan manfaat dan membuka kesempatan kerja yang besar bagi tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Kemajuan ilmu, informasi dan teknologi sebagai hasil cipta dan karya budaya manusia telah mampu menempatkan makna kerja didalam tatanan kehidupan yang sangat penting. Sasaran pembangunan jangka panjang adalah untuk terciptanya landasan yang kuat bagi bangsa Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Salah satu usaha yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia sekarang ini adalah pembangunan sumber daya manusia sebagai penangkal dari pada dampak negatif pembangunan yang dinyatakan dalam pembangunan sektor tenaga kerja. Hal ini dimaksud agar pembangunan dimungkinkan mencapai hasil yang maksimal. Yang pada gilirannya nanti akan dapat memberi arti bagi

pembangunan, seandainya didapatkan pembangunan sektor tenaga kerja yang profesional, terampil, ahli serta sejahtera dan produktif baik kualitas maupun kuantitasnya. Pembangunan sektor tenaga kerja yang merupakan salah satu dari pengembangan sumber daya manusia tersebut mencakup tentang perluasan dan pemerataan kerja, peningkatan kemampuan dan keterampilan serta perlindungan tenaga kerja.

Tujuan dan sasaran sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang kurang aman, efisien dan produktif.¹

Keselamatan dan Kesehatan kerja dalam suatu perusahaan merupakan bukti sebuah perusahaan menerapkan sistem kemanana pekerjaan yang handal atau tidak. Keselamatan kerja adalah jaminan keselamatan karyawan saat bekerja di perusahaan.² Keselamatan kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman. dan tempat kerja disebut aman apabila bebas dari resiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan si pekerja cidera atau bahkan mati, sedangkan kesehatan kerja dapat direalisasikan kalau tempat kerja sehat. dan tempat kerja dapat dianggap sehat kalau bebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat keadaan di tempat kerja.³

Ancaman keselamatan kerja biasanya terjadi secara mendadak dan langsung mengakibatkan kerugian nyata. yang banyak menelan korban adalah kecelakaan industri dan pabrik-pabrik, serta industri transportasi, sedangkan faktor ancaman kesehatan kerja umumnya membutuhkan periode lama untuk menjalankan pengaruhnya dengan merusak kesehatan. Penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan biasanya berkembang perlahan, dan baru menyatakan diri sesudah periode lama. Bisa jadi dimanapun kita berada, selalu terdapat kemungkinan terjadinya resiko. Orang umumnya juga telah menyadari kemungkinana resiko tersebut, namun orang itu tetap saja mau

¹ Siswanto Sasrtohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 45

² Sunarto, *Teknologi Inf&Kom SMA Kls X*, Grasindo, Jakarta, 2005, Hal 3.

³ *Ibid.*

tinggal disitu, dengan sukarela, dan tidak terlalu peduli dengan semua resiko itu, yang bisa saja terjadi dan bisa juga tidak. Yang penting, untuk suatu pekerjaan beresiko tinggi si pekerja sendiri harus menerima resiko itu dengan sukarela.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai suatu aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan, produktivitas kerja, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya. Sebab bilamana dilihat dari sasaran-sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai filosofi dalam melakukan berbagai programnya, yaitu sasaran organisasi, individu, sosial, dan fungsional, peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, dan mengurangi keslahan. Dilihat dari individu sebagaimana dikatakan oleh Maslow, dimana kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Secara sosial, pekerja merupakan aset masyarakat sebagai subjek dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan yang terakhir dengan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja dan meningkatkan profesionalisme. departemen sumber daya manusia dalam mengelola produktivitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kereta Api adalah sarana transportasi berupa kendaraan dengan tenaga gerak, baik berjalan sendiri maupun dirangkaikan dengan kendaraan lainnya, yang akan ataupun sedang bergerak direl. Kereta api merupakan alat transportasi masal yang umumnya terdiri dari lokomotif (kendaraan dengan tenaga gerak yang berjalan sendiri) dan rangkaian kereta atau gerbong (dirangkaikan dengan kendaraan lainnya). Rangkaian kereta atau gerbong tersebut berukuran relative luas sehingga mampu memuat penumpang atau barang dalam skala besar, karena sifatnya sebagai angkutan masal efektif, beberapa Negara berusaha memanfaatkannya secara maksimal sebagai alat transportasi utama angkutan darat baik di dalam kota, antarkota, maupun antar Negara.

Maksud dan tujuan perusahaan adalah melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik dipasar domestic maupun internasional dibidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan & pengusaha prasarana perkeretaapian, pengusaha bisnis property secara professional, serta pengusaha bisnis penunjang prasarana & sarana kereta api secara efektif untuk kemanfaatan umum.

Suatu perusahaan yang berdiri tidak lepas dari masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini tenaga kerja merupakan salah satu aset terbesar bagi suatu perusahaan, dimana berkurangnya tenaga kerja atau berkurangnya kemampuan tenaga kerja secara efektif dan efisien akan mengakibatkan turunnya produktivitas suatu perusahaan. Bahaya kecelakaan akibat proses kerja merupakan suatu hal yang sangat mungkin terjadi bagi suatu perusahaan.

Organisasi keselamatan kerja terdapat pada unsur pemerintah, dalam ikatan profesi, badan-badan konsultasi di masyarakat, di perusahaan-perusahaan, dan lain-lain. Program pemerintah khususnya pembinaan dan pengawasan bersama-sama dengan praktek keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan isi mengisi, sehingga dicapai tingkat keselamatan kerja di perusahaan yang setinggi-tingginya. Selain itu, perusahaan-perusahaan dalam meningkatkan penerapan keselamatan kerja di perusahaanya dapat memperoleh bantuan keahlian dari badan-badan konsultasi atau lembaga-lembaga pengujian. Pada tingkat perusahaan, pengusaha dan buruh adalah kunci kearah keberhasilan program keselamatan kerja. Ikatan profesi meningkatkan pula profesi keselamatan kerja, agar menunjang program keselamatan kerja.

Sistem manajemen K3 juga dinyatakan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pada pasal 86 dan pasal 87. Pada pasal 86, undang-undang tersebut menetapkan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan

⁴ Ibid 118
Jhon Ridley. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

kesehatan kerja, perlindungan atas moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pada pasal 87, undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap perusahaan harus menerapkan sistem manajemen K3, untuk diintegrasikan dalam sistem manajemen umum perusahaan.

Tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah terciptanya sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja yang melibatkan segala pihak sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Kecelakaan kerja merupakan penyakit akibat kerja dan merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan sesuai dengan PP Nomor 84 tahun 2010 berupa penggantian biaya.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat penulis kemukakan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api (Persero) telah dilakukan dan dijalankan dengan baik, berjalan lancar dan telah sesuai dengan Undang-undang yang berlaku, karena perusahaan disini menyadari benar bahaya yang akan timbul.

Perusahaan juga telah menyiapkan tenaga Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berpengalaman kedalam sistem manajemen mereka yang terpilih memang benar-benar mengetahui benar akan pentingnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta berpengalaman dalam bidang Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). HRM disini berdiri langsung dibawah manajemen, sehingga mereka berkepentingan mengeluarkan kebijakan-kebijakan langsung yang berkaitan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja tanpa harus menunggu perintah siapapun.

2. Dalam pelaksanaan peningkatan produktivitas karyawan tersebut tidak terlepas dari adanya problem atau hambatan , yang mana sebenarnya tidak

diharapkan terjadi. Hambatan atau problem tersebut diantaranya adalah Keterlambatan datangnya Kereta Api atas jadwal yang ditentukan, Pelayanan pemesanan tiket pada PT. Kereta Api, Adanya penumpang yang tidak memiliki tiket saat naik kereta api, Banyaknya korban jiwa atas kurangnya palang perlintasan kereta api, Kelalaian petugas penjaga perlintasan kereta api yang tidak segera menutup palang perlintasan disaat kereta api merlintas, Kurangnya perawatan sarana dan prasarana pada rel kereta api, Belum meratanya pembangunan rel kereta api di seluruh Indonesia.

Untuk itulah ditetapkan cara-cara untuk mengatasi adanya hambatan atau problem tersebut yaitu untuk permulaan diadakan musyawarah antara kedua belah pihak, selanjutnya pekerja mendapat teguran. Apabila pekerja tersebut masih melakukan kesalahan atau pelanggaran maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan ke I sampai ke III dengan disertai tindakan skorsing dan atau potong gaji. Peringatan ke IV akan diberikan jika pekerja tersebut masih mengulang kesalahan yang disertai dengan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Peraturan norma keselamatan dan kesehatan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja para tenaga kerja. Jika kondisi pekerja lemah produktivitas kerjanya akan turun, dalam hal ini produktivitas kerja erat kaitanya dengan faktor gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, satuan waktu, penyakit akibat kerja.

Dalam hal ini pemerintah merumuskan pedoman sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dituangkan Peraturan Pemerintah No: PER.05/MEN/1996 tentang sistem Management keselamatan dan kesehatan, yang pada intinya menyatakan:

1. Tujuan dan sasaran sistem Management K3 yaitu, untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja yang melibatkan manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang berintegrasi untuk mencegah, mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan menciptakan tempat kerja yang efisien. dan efektif (Pasal 1)

2. Dalam rangka mencapai tujuan diatas, Pasal 4 mengatakan bahwa perusahaan wajib:
 - a. menetapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan adanya komitmen terhadap penerapan sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
 - d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
 - e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- FX.Djumaldi dan Wiwohono Soedjono. 1995. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Haritejo Roni. 1994. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Soekanto Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: VI Press.
- Soerjono dan Abdul Rahmat. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Marihot Tua Efendi Hariandja & Yovita Hardiwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2007,
- Nasution, S. 2001. *Metode Reseach (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Buana Aksara.
- Sunggono dan Bambang. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sulistia. 1991. *Metode Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial*. Semarang: IKIP Semarang Press
- HB, Soetopo. 1994. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pusat Penelitian UNS.
- Perjanjian kerja bersama PT.Kereta Api dengan Serikat Pekerja Kereta Api
- Gary Disller.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenhallindo
- Jhon Ridley. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: PT Erlangga
- Djuaidji, *perjaninian kerja*, Jakarta, bina aksara, 1999, hal. 26

Suma'mur, *Peranan K3 Menjamin Efisiensi Kerja*, Seminar Nasional, Surakarta, 1992, hal.15

J.Revianto Ed, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1987, hal.12

Marihot Tua Efendi Hariandja & Yovita Hardiwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2007, hal 312.