

**PENERAPAN KEAMANAN, KESEHATAN dan KESELAMATAN KERJA (K3)  
KARYAWAN PT. HALEYORA POWER AREA BANDUNG-CIMAHI**

**RINGKASAN LAPORAN MAGANG**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Program Studi manajemen**



**Disusun oleh:**

**Muhammad Ryanda Saputra**

**212031573**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA**

**Januari, 2024**

# HALAMAN PENGESAHAN

## TUGAS AKHIR

PENERAPAN KEAMANAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
KARYAWAN PT. HALEYORA POWER AREA BANDUNG-CIMAHI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**MUHAMMAD RYANDA SAPUTRA**

Nomor Induk Mahasiswa: 212031573

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Kamis tanggal 25 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)



Pembimbing

Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 25 Januari 2024  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik STIE YKPN Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ryanda Saputra

NIM : 212031573

Program studi : Manajemen

Jenis tugas akhir : Magang

Demi pengembangan ilmu pengetahuan saya menyetujui untuk memberikan kepada STIE YKPN Yogyakarta Hak atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENERAPAN KEAMANAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
KARYAWAN PT. HALEYORA POWER AREA BANDUNG-CIMAHI**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak ini STIE YKPN Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 29 Februari 2024

Yang menyatakan



Muhammad Ryanda Saputra

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Kegiatan magang ini bertujuan untuk menguji kemampuan mahasiswa, baik *softskill* maupun *hardskill* yang bersifat praktik kerja lapangan. Magang ini mengambil topik dari prosedur K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang mungkin sering terjadi beberapa dampak mengatasi para pekerja terutama pada pekerjaan proyek tertentu. Beberapa kasus yang sering menjadi masalah dalam menghambat pertumbuhan perusahaan, terutama perusahaan konstruksi atau proyek seperti pada masalah karyawan yang bertugas dilapangan mengalami kecelakaan dalam bekerja (*work accident*). Akibatnya dari kasus kejadian kecelakaan kerja tersebut bisa menimbulkan polemik dan banyak pihak yang terlibat. Dari laporan ini penulis menjabarkan aktivitas magang yang dilakukan secara deskriptif dan prosedur K3 bagi pekerjaan proyek.

**Kata kunci:** K3, kecelakaan kerja, petugas teknisi, prosedur K3 dalam kerja.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **ABSTRACT**

*This internship activity aims to test students abilities, both soft skills and hard skills in the form practical field work this internship takes the topic of K3 (Security, Health and Safety) procedures which may often have some impact on workers, especially on certai project work. Several cases often become a problem in hampering the growth of companies, especially construction or project companies, such as the problem of employees working in the field experiencing work accidents. As a result, work accident cases can cause polemics and many parties are involved. From this report the author describes the internship activities carried out descriptively and K3 procedures for project work.*

**Key words:** *K3, Work Accidents, Technicians, K3 procedures at work.*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam dunia kerja sekarang dibutuhkan aspek pengetahuan dan skill yang dimiliki. Banyak diantara mahasiswa yang hanya mengandalkan terapan teori pembelajaran saja tanpa praktek langsung (magang) ilmu teori yang mereka dapatkan akan digunakan untuk apa kedepannya. Program Magang nantinya akan dibutuhkan keterpaduan dari ilmu teori yang didapatkan selama perkuliahan dan pelatihan praktik kerja yang sesungguhnya guna memberikan bagaimana dunia kerja itu sesungguhnya.

Magang sebagai bentuk pelatihan secara langsung untuk mahasiswa yang ingin merasakan dunia pekerjaan. Dari magang dapat digunakan sebagai pengalaman sebelum memasuki dunia pekerjaan dan bisa digunakan untuk mengembangkan profesi dari apa yang mereka dapatkan dari program ini. Magang menjadi salah satu syarat program tugas akhir bagi mahasiswa program studi manajemen Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi YKPN yang wajib ditempuh untuk menyelesaikan perkuliahan.

### Tujuan Aktivitas Magang

Adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai melalui proses magang yaitu:

1. Sebagai kegiatan yang merupakan salah satu syarat kelulusan Mahasiswa Program Studi Manajemen (S1) STIE YKPN Yogyakarta.
2. Menambah wawasan kemampuan mahasiswa terhadap dunia pekerjaan.
3. Menerapkan ilmu yang didapatkan selama proses perkuliahan di STIE YKPN Yogyakarta, kemudian melakukan penerapan di Perusahaan yang dituju.
4. Mahasiswa bisa belajar bagaimana mampu menghadapi *problem solving*, *work culture*, dan *job competition*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Mahasiswa bisa berfikir secara kritis (*Critical Thinking*) Ketika menghadapi suatu kondisi tertentu dalam pekerjaan dan mengelolah kemampuan mereka individu maupun secara *team*.
6. Memberikan pengenalan dan penyesuaian diri terhadap dunia kerja.

## Manfaat Aktivitas Magang

Dengan melakukan aktivitas magang, penulis berharap bisa memberikan manfaat yang baik kepada penulis, PT Haleyora Power, dan Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi YKPN. Berikut beberapa manfaat bagi penulis, PT Haleyora Power, dan STIE YKPN:

1. Manfaat bagi penulis:
  - 1) Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan program sarjana S1 Program Studi Manajemen Sekolah Ilmu Tinggi YKPN
  - 2) Menambah pengalaman, wawasan dan cara berfikir dalam dunia pekerjaan
  - 3) Menerapkan ilmu teori yang di dapatkan selama proses magang melalui praktik magang
  - 4) Penulis bisa menilai batas kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.
  - 5) Melatih cara bertanggung jawab, kedisiplinan dan pengambilan keputusan dalam dunia pekerjaan
2. Manfaat bagi PT Haleyora Power:
  - 1) Membantu pekerjaan di PT Haleyora Power pada divisi yang ditempati
  - 2) Dapat menilai kualitas Pendidikan Sarjana S1 pada Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi YKPN, serta memberikan kritik dan saran untuk mencetak lulusan yang berkompeten pada bidangnya.
3. Manfaat bagi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 1) Bisa mengukur dan meningkatkan kekurangan kualitas Pendidikan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN agar bisa menghasilkan lulusan yang bisa bersaing pada dunia pekerjaan.
- 2) Mempunyai *relationship* yang baik antara Lembaga Pendidikan dan Perusahaan agar dapat memperbaiki sistem pendidikan yang ada di Indonesia untuk mencetak Sumber Daya Manusia yang baik menjadi terbaik lagi.





# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Profil Organisasi

PT Haleyora Power yang bisa disingkat HP merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Perusahaan Listrik Negara), PT Haleyora Power yang bertindak sebagai *subholding* dan PT PLN yang selaku  *Holding* dari perusahaan listrik Indonesia. PT Haleyora Power selaku anak perusahaan PT PLN, bergerak pada dibidang *operation & maintenance* untuk jaringan menengah transmisi dan distribusi kelistrikan yang handal bagi Indonesia.



Gambar 2. 1 Logo PT Haleyora Power

## Visi dan Misi

### 1) Visi

*To Be Global*, diartikan bahwa PT Haleyora Power (HP) mampu memberikan pelayanan dengan standar kelas dunia, dimana pada tahun 2024 HP menjadi trend setter dan pemimpin bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak pada operasi dan pemeliharaan dibidang transmisi dan distribusi di wilayah Indonesia maupun Asia Tenggara

*Electricity Network Service Solution*, diartikan bahwa HP berperan sebagai *service provisioning yang lean – green – innovative – customer focused* dalam system ketenagalistrikan terutama operasi dan pemeliharaan dibidang transmisi dan distribusi di *captive* maupun *non captive market*.

### 2) Misi

1. Customer Focused

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menyediakan standar layanan kepada pelanggan yang unggul dan berstandar *best practice*.

## 2. Innovative

Mendorong pertumbuhan berkelanjutan melalui model bisnis inovatif berbasis teknologi dan *environmental friendly*.

## 3. Reliable

Menjadi *trendsetter* O&M Transmisi dan Distribusi yang handal & kompetitif.

### 3) Motto

*Safety* perusahaan memastikan tercapainya *Zero Accident* dalam seluruh lingkup pekerjaan.  
*Integrity* perusahaan memastikan integritas/kejujuran setiap Tenaga Kerja dan struktur organisasi untuk melakukan kegiatan yang mengedepankan integritas penyampaian data dan proses bisnis yang senantiasa berdasarkan *Good Corporate Governance* (GCG).

*Quality* perusahaan memastikan pengelolaan *project* berbasis kepada *Work Service Resource Management* dan menjamin tercapainya kualitas pekerjaan berdasarkan proses bisnis yang *excellence* berbasis teknologi informasi, sehingga perusahaan menjadi *Trend Setter* dan *Quality Setter*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Aktivitas Magang

Penulis memulai aktivitas magang pada 25 september 2023 hingga 25 Desember 2023 selama 3 bulan. Pada kesempatan magang, penulis bisa berkesempatan untuk magang di PT Haleyora Power Area Bandung-Cimahi pada divisi K3.

Selama penulis melakukan aktivitas magang, penulis menjalankan pekerjaan pada divisi K3 dan membantu pekerjaan divisi tersebut. Penulis mencatat dan merangkum kegiatan yang dilakukan selama aktivitas magang melalui rangkuman *jobs* yang terlaksana. Adapun aktivitas magang yang dilakukan, sebagai berikut :

- **Membantu Menginput Data-Data Melalui Ms.Excel Hasil Evaluasi Pengukuran Gardu Listrik**
- **Rekap Monitoring Shifting dan Laporan Absen Per Area melalui Sistem Aplikasi Perusahaan (SAP) PT Haleyora Power**
- **Pengecekan dan Penginputan Data-Data Peralatan Yang Digunakan Dalam Pekerjaan**
- **Rapat PT Haleyora Area Bandung-Cimahi**
- **Pengawasan Langsung Untuk Prosedur K3 Dilapangan**
- **Penginputan data-data untuk pembuatan ID Card karyawan**
- **Pelaksanaan Posko Siaga PT PLN UP3 Bandung Dalam Rangka Persiapan Piala Dunia U-17**
- **Kegiatan Gempur Pemeliharaan Kontruksi Penyulang KCH SUTM 20 Kv (Rayon Cijawura)**
- **Kegiatan Penulis Yang Menghadiri Acara Pameran PT PLN Mendukung Mobil Listrik Indonesia**

## Analisis Permasalahan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Suatu indikasi permasalahan bisa ditemukan dimana saja dan kapan saja, dalam sebuah organisasi bisa terjadi suatu permasalahan kompleks yang dapat mengganggu aktivitas organisasi tersebut. Permasalahan yang terjadi merupakan hal yang biasa terjadi dan dapat diatasi dengan konsep strategi pemecahan masalah tersebut. Maka penulis selama kurun waktu tiga bulan melakukan aktivitas magang menemukan masalah yang terjadi di PT Haleyora Power yang dibahas sebagai berikut:

- **Petugas Teknisi Yang Kurang Lengkap Dalam Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)**
- **Kurangnya Komitmen Kedisiplinan Karyawan Terhadap Peraturan Jam Kerja**
- **Pekerjaan Yang Masih Terhalang Oleh Rotasi Kerja (Mutasi)**
- **Pengarahan Tentang Prosedur K3**

## **Pembahasan**

Setiap permasalahan yang terjadi ada solusi yang bisa diatasi dengan cara penyelesaian secara rinci akar dari sebuah masalah tersebut. Penulis mencoba untuk mencari solusi atas permasalahan yang terjadi yang nanti bisa berguna bagi PT Haleyora Power Bandung-Cimahi. Adapun beberapa solusi yang bisa dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Petugas Teknisi Yang Kurang Lengkap Dalam Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)**

Permasalahan ini terjadi ketika masih kurang pekanya individu akan keselamatan masing-masing, sehingga kerap sekali masalah ini sering diabaikan begitu saja oleh petugas dilapangan. Masalah seperti ini awalnya menjadi masalah sepele yang diabaikan petugas kemudian bisa berakibatkan fatal bagi pekerja dan perusahaan. Dari pernyataan diatas diperlukan kemampuan kepemimpinan untuk membawa perubahan baik bagi perusahaan. Dalam gaya kepemimpinan merupakan instrumen seni dalam seorang pemimpin untuk memperlakukan bagaimana terhadap bawahannya (Rohman, 2017).

Perusahaan melalui para direksi dan manajer bisa memberikan perhatian individu maupun sosialisasi terhadap karyawan untuk masalah ini karena penting untuk sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan memberikan intruksi setiap pekerjaan diberi pengawasan, pengarahan dan pembimbingan terhadap keselamatan para pekerja termasuk penggunaan APD (Alat Pelindung Diri).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karyawan dengan tingkat kepatuhan yang tinggi dan menerapkan standar perusahaan bisa diberikan penghargaan melalui kompensasi tertentu.

Pendapat yang diberikan oleh Widia, dan Rusdianti (2018) kompensasi itu sebagai moderator untuk pengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Bahkan jika pekerja yang dilapangan merasa diperhatikan oleh atasan, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan dapat membuat mendongkrak kinerja karyawan.

Kinerja atau prestasi merupakan pencapaian dari proses kerja yang terjalin, diperoleh dari individu itu sendiri (internal factor) ataupun upaya strategis dari organisasi (Wijaya & Prabandari, 2019). Allen & Meyer (1993) juga berpendapat bahwa jika karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi yang penuh. Sehingga solusi atas permasalahan penggunaan APD dapat diatasi dengan baik untuk perkembangan perusahaan itu.

## **2. Kurangnya Komitmen Kedisiplinan Karyawan Terhadap Peraturan Jam Kerja**

Menurut sutrisno (2009) disiplin kerja karyawan merupakan tindakan dari perilaku individu yang harus menyelaraskan dengan aturan yang berlaku. Kedisiplinan sendiri merupakan hal yang harus dipatuhi oleh norma dan peraturan perusahaan. Hasibuan, (2014) juga berpendapat bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi: waktu kerja, kepatuhan pada aturan, kepatuhan pada perintah, produktivitas kerja, dan penggunaan seragam kerja.

Kedisiplinan juga timbul karena kesadaran diri sendiri, meskipun dari individu itu yang menjalankan tetap ada peran untuk memberikan pengaruh kepemimpinan dalam menegakkan peraturan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pekerja. (Thoha, 2010) berpendapat bahwa pada peran kepemimpinan bisa mengetahui fungsi kaitan kepemimpinan yang efisiensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Thoha (2010) juga berpendapat bahwa indikator yang dimiliki kepemimpinan meliputi *inovator, communication, motivation dan controlling*.

Disiplin kerja dapat memberikan potensi yang sangat bermanfaat bagi pihak organisasi dan pekerja. Manfaat untuk perusahaan mampu memberikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Begitu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

juga manfaat kedisiplinan kerja bagi karyawan bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif satu sama lain dan karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat.

### 3. Pekerjaan Yang Masih Terhalang Oleh Rotasi Kerja (Mutasi)

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memang sangat dibutuhkan untuk tujuan berjalannya operasional suatu perusahaan. SDM dalam pekerja dilapangan merupakan ibarat sebagai akar untuk tumbuh dalam menjalankan fungsi organisasional. Dibalik maju dan berkembangnya sebuah sumber daya manusia diperusahaan terdapat sebuah peranan kepemimpinan dari sebuah seorang manajer yang mengelola peranan penting tersebut.

Kepemimpinan seorang manajer menetapkan strategi-strategi yang membuat sumber daya manusia itu berkembang salah satunya rotasi pekerja (mutasi). Tetapi terkadang kebijakan ini menguntungkan atau malah membuat tidak efektif. Dan banyak terjadi kasus rotasi pekerja yang tidak memuaskan sehingga menyebabkan petugas tidak dapat beradaptasi dengan suasana baru dengan baik. Menurut pendapat Etikawati & Udjang, (2016) masing-masing dari seorang individu karyawan memiliki perbedaan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh lingkungan pekerjaan yang baru.

Oleh sebab itu melakukan jobs rotation pada petugas boleh saja dilakukan untuk kebijakan perusahaan tertentu, tetapi perusahaan harus memperhatikan pemerataan rotasi pekerjaan yang dijalankan begitu juga dengan mempertimbangkan jobs satisfaction para pekerja.

### 4. Pengarahan Tentang Prosedur K3

Dalam sektor pekerjaan proyek seperti ini yang merupakan salah satu pekerjaan yang paling berisiko terhadap kecelakaan pekerja. Berdasarkan faktor yang sering terjadinya kecelakaan kerja yaitu: belum sepenuhnya melakukan penerapan aturan K3 yang telah ditetapkan, dan lemahnya pengawasan ketika menjalankan pekerjaan dilapangan.

Dalam penerapan ini dibutuhkan sosok kepemimpinan dari divisi yang terkait untuk menyelaraskan agar pekerjaan tersebut bisa berjalan tanpa adanya ancaman kecelakaan kerja yang bisa diminimalisir. Menurut (Miswanto, 2008) kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi dan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

juga mengarahkan bagaimana, tindakan, pemikiran dan juga perilaku orang lain. Maka pengarahan prosedur K3 harus diterapkan secara pekerjaan periodik maka dampak negatif dari sebuah pekerjaan bisa diperkecil.

Selain itu penerapan prosedur K3 bisa melalui pendekatan ergonomi pada tiap masing-masing pekerja. Menurut Satalaksana (1979) ergonomi merupakan sesuatu ilmu yang secara sistematis tersusun untuk mengetahui informasi mengenai sifat, kemampuan, dan keterbatasan manusia itu untuk merancang suatu sistem kerja yang baik sehingga orang tersebut bisa mencapai tujuan yang mereka inginkan melalui pekerjaan itu secara efektif, aman dan nyaman.

## Kesimpulan

Dari permasalahan tersebut penulis mendapat solusi agar proses pekerjaan bisa berjalan dengan semestinya tanpa sebab dan akibat yang bisa timbul untuk menghambat pertumbuhan perusahaan. Adapun solusi yang bisa disampaikan sebagai berikut:

1. **Petugas teknisi yang kurang lengkap menggunakan APD**, sering kali perkara kecil yang diabaikan bertransformasi menjadi menjadi perkara yang besar. Meminimalisir dan mencegah adalah suatu hal yang penting dilaksanakan agar tidak berdampak pada kecelakaan kerja yang fatal. Jika penggunaan APD masih diterapkan budaya seperti ini maka dampak yang bakal terjadi akan membawa polemik antara karyawan, masyarakat dan perusahaan itu sendiri. Maka saran dari kesimpulan pembahasan diatas pentingnya kepemimpinan manajerial dari atasan untuk memberikan pengarahan, motivasi dan kepedulian terhadap pekerjaan petugas dilapangan agar tidak terjadi bahaya kecelakaan kerja.
2. **Kurangnya komitmen kedisiplinan karyawan terhadap peraturan jam kerja**, permasalahan terhadap kedisiplinan merupakan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Faktor ini merupakan salah satu dari banyak alasan untuk bisa menghambat perkembangan baik dari individu maupun perusahaan. Dari permasalahan kedisiplinan diatas penerapan yang perlu dilakukan untuk mengatasinya dengan adanya peran kepemimpinan yang bisa memberikan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

contoh kedisiplinan kerja dan memberikan pengarahan yang ketat terhadap peraturan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

3. **Pekerjaan yang masih terhalang oleh rotasi kerja (mutasi)**, job rotation memang sering digunakan perusahaan untuk strategi sumber daya manusia agar dapat bekerja lebih efektif. Tetapi adapun hal yang terjadi dalam rotasi pekerjaan itu tidak berjalan dengan semestinya. Semisal petugas yang akan dirotasi membuatnya harus mengenal lingkungan kerja yang baru, beradaptasi dengan medan yang akan dilewati yang dilapangan, interaksi dan komunikasi sesama rekan/team lapangan. Maka perusahaan dapat mempertimbangkan aspek-aspek tertentu petugas yang akan dirotasi tersebut melalui kemampuan adaptasi, kinerja, dan kepuasan hati pekerja untuk dirotasi ketempat yang baru.
4. **Pengarahan tentang prosedur K3**, dengan adanya pengarahan tentang prosedur K3 ini secara berkala maka perusahaan dapat mencegah akibat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Perusahaan bisa menetapkan standar prosedur yang lebih ketat agar kejadian yang tidak diinginkan itu terjadi. Jika perusahaan tidak menerapkan proses ini berdampak besar untuk kemajuan perusahaan itu. Solusi dari pembahasan bab diatas melakukan Penerapan prosedur K3 membutuhkan jiwa kepemimpinan, melakukan penerapan K3 secara ketat dan melakukan penerapan K3 melalui pendekatan ergonomi.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Astiningsih, H., Kurniawan, B., & Suroto, S. (2018). Hubungan Penerapan Program K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan APD Pada Pekerja Konstruksi Di Pembangunan Gedung Parkir Bandara Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 300-308.
- I Putu Sugih Arta, D. G & Dkk. (2021). *Manajemen Risiko*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miswanto, Eggi Sandy Tesa, and Bambang Setia Wibowo. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *TB Vol. 20, No. 2, Desember 2019*, 9-24.
- Miswanto, Rr Niken Purwasari, and Isnanda Zainur Rohman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS dengan Kompensasi sebagai Pemoderasi. *Vol. 9 No. 1, Maret 2021* , 101-112.
- Suherman, Acep. (2017). Peranan kinerja yang dipengaruhi trust, kultur organisasi dan kepemimpinan transformational terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akutansi, Pajak, dan Manajemen)*, 45-60.
- Sutrisno, S. L. (2023). Literature Review: Penerapan Sistem Job Satisfaction dan Job Rotation pada Karyawan Perusahaan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1140-1153.