

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja pada CV. Sumber Cahaya Berlian (SUCABER)

Implementation Of Occupational Safety And Health (K3) In An Effort To Increase Work Motivation Of CV. Sumber Cahaya Berlian (SUCABER)

Rira Fadhilah¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Rira Fadhilah¹, email: rira10121194@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 24/07/2025

Diterima: 24/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di CV. Sumber Cahaya Berlian (Sucaber) serta dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat diyakini berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan K3 di perusahaan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari minimnya alat pelindung diri (APD), tidak adanya kotak P3K, sirkulasi udara yang kurang baik, dan alat pemadam kebakaran yang hanya tersedia di titik tertentu. Meski begitu, perusahaan telah rutin melakukan perawatan mesin sebagai langkah pencegahan. Motivasi kerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor internal, seperti tanggung jawab terhadap keluarga, keinginan untuk berkembang, dan kontribusi terhadap perusahaan. Hubungan sosial antar rekan kerja juga turut mendukung motivasi, meskipun masih ada kendala seperti ketidakhadiran rekan kerja dan tidak jelasnya jenjang karier. Secara bertahap, perbaikan penerapan K3 mulai menciptakan rasa aman dan mendorong semangat kerja.

A B S T R A C T

This study aims to explore the implementation of the Occupational Health and Safety (OHS) program at CV. Sumber Cahaya Berlian (Sucaber) and its impact on employee motivation. A safe and healthy work environment is believed to play a vital role in fostering comfort and enthusiasm among employees. The study uses a qualitative descriptive method with data collected through in-depth interviews, direct observations, and supporting documentation. Findings show that OHS implementation has not been fully optimized, as indicated by the limited provision of personal protective equipment (PPE), absence of first aid kits, poor air circulation, and fire extinguishers available only in certain areas. However, the company conducts regular machine maintenance as a preventive measure. Employee motivation is mainly driven by internal factors such as family responsibilities, personal growth goals, and a sense of contribution to the company. Social relationships among coworkers also contribute to motivation, although challenges remain, such as absenteeism and unclear career paths. Gradual improvements in OHS have begun to foster a sense of safety and support employee morale.

Keywords:

Occupational safety, Occupational health, Employees

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan industri yang kian ketat, perusahaan dituntut tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memperhatikan aspek kesejahteraan serta perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif meliputi pemberian kompensasi yang memadai dan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara optimal. Sistem kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, hingga insentif memiliki peranan penting dalam menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan. Meskipun demikian, dorongan untuk bekerja secara optimal tidak hanya bersumber dari faktor ekonomi, tetapi juga dari perasaan aman dan nyaman selama menjalankan tugas.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi elemen vital dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, selama rentang waktu Januari hingga November 2023, tercatat sebanyak 360.635 laporan terkait pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dengan mayoritas kasus berasal dari sektor industri dan perkebunan. Angka tersebut menandakan bahwa insiden kecelakaan kerja masih menjadi tantangan besar yang dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, serta semangat kerja para karyawan secara keseluruhan.

Melalui berbagai regulasi, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pemerintah menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mencakup seluruh upaya yang bertujuan untuk menjamin perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, dengan penekanan pada tindakan pencegahan terhadap kecelakaan kerja maupun penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja. Di sisi lain, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 463/MEN/1993 menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk perlindungan yang ditujukan tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi individu lain yang berada di lingkungan kerja, guna memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat serta mendukung pemanfaatan sumber daya produksi secara aman dan efisien.

Lingkungan kerja yang aman, sehat, serta nyaman memiliki peranan penting dalam menekan risiko terjadinya kecelakaan maupun gangguan kesehatan, sekaligus berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja sendiri merupakan aspek krusial sekaligus kompleks dalam bidang manajemen, karena pada dasarnya motivasi adalah suatu upaya untuk mendorong pegawai agar mampu mengerahkan potensi terbaiknya demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Ranjabar dalam Ayu Selly & Fizi Fauziya, 2024).

CV. Sumber Cahaya Berlian (Sucaber) adalah perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, di mana dalam aktivitas produksinya, para pekerja berpotensi menghadapi berbagai risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Meski demikian, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan ini masih belum dilaksanakan secara optimal dan menyeluruh. Hal ini tercermin dari kurangnya fasilitas pendukung K3, seperti ketersediaan alat pelindung diri (APD), peralatan pemadam kebakaran, serta papan peringatan keselamatan yang belum tersebar secara merata di seluruh area operasional.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang terlindungi dan tidak aman saat menjalankan tugasnya, terutama karena kurangnya fasilitas keselamatan. Keadaan ini secara langsung memengaruhi rasa nyaman saat bekerja dan menurunkan motivasi kerja mereka. Selain itu, sejumlah karyawan juga menyampaikan keluhan terkait peningkatan beban kerja yang mereka alami akibat absennya rekan kerja, yang turut berdampak pada semangat dan produktivitas secara keseluruhan.

Situasi tersebut mencerminkan bahwa perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja masih kurang optimal. Jika hal ini terus dibiarkan, maka kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akan semakin tinggi. Akibatnya, para karyawan akan merasa kurang aman, tidak nyaman, dan kehilangan motivasi kerja. Dalam jangka panjang, hal ini berisiko menyebabkan peningkatan angka kecelakaan kerja, penurunan semangat kerja, hingga tingginya tingkat keluar-masuk karyawan (turnover) di perusahaan.

Mengacu pada penjelasan dalam latar belakang, fokus permasalahan yang diangkat Fokus dalam penelitian ini adalah mengkaji sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di CV. Sumber Cahaya Berlian mampu berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja para karyawan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana implementasi K3 diterapkan di CV. Sumber Cahaya Berlian serta memahami peranannya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Kajian Teori

Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja melalui serangkaian tindakan yang didasari oleh ilmu pengetahuan serta pertimbangan yang matang. Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja, masyarakat luas, serta menjaga hasil produksi dan nilai-nilai budaya. Upaya ini dilakukan melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan secara konsisten, yang disesuaikan dengan ketentuan hukum dan standar yang telah ditetapkan (Ryani et al., 2019).

Berdasarkan Pasal 86 ayat 2 angka 31 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip oleh Cindy dan Eeng (2019), disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menjamin keselamatan tenaga kerja sekaligus mendorong peningkatan produktivitas melalui penerapan sistem K3. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek krusial yang harus menjadi perhatian utama perusahaan. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perusahaan dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan serta berbagai potensi bahaya di tempat kerja.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Samamur dalam Muntik (2023), terdapat beberapa indikator yang memengaruhi aspek keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain:

1. Alat pelindung diri, yaitu penyediaan perlengkapan keselamatan oleh perusahaan yang dapat digunakan oleh karyawan selama menjalankan tugas guna melindungi diri dari potensi bahaya kerja.
2. Ruang kerja yang aman, yakni tersedianya fasilitas ruang kerja yang memberikan rasa aman bagi karyawan saat melaksanakan aktivitas pekerjaan.
3. Penggunaan peralatan kerja, yaitu pemanfaatan alat-alat kerja yang sesuai dengan standar operasional yang berlaku guna mendukung kelancaran dan keamanan dalam bekerja.

Definisi Motivasi

Motivasi merupakan dasar dari setiap tindakan dan perilaku individu. Secara sederhana, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri yang menggerakkan individu untuk bertindak dan meraih target yang diinginkan yang diinginkan. motivasi ini terdiri atas keinginan, kebutuhan, atau aspirasi yang mendorong individu untuk berusaha dan bertindak secara konsisten demi mencapai tujuan tersebut (Sitorus dalam Siti Syaidah & Muslim Faisal, 2024).

Motivasi kerja adalah kondisi psikologis dalam diri seorang karyawan yang berfungsi sebagai pendorong dan pengarah perilaku guna mencapai target atau tujuan organisasi (Mangkunegara dalam Muntik, 2023). Motivasi ini berasal dari dorongan internal individu yang berperan penting dalam menumbuhkan semangat serta keinginan untuk bertindak. Dorongan tersebut memotivasi seseorang untuk berupaya secara optimal demi mewujudkan sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.

Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam Muntik (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yang mencerminkan tingkat dorongan, keinginan, dan semangat dalam menjalankan tugas, antara lain:

1. Kerja keras, yaitu melaksanakan tugas dengan maksimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki.
2. Upaya untuk maju, yakni melakukan berbagai aktivitas atau usaha yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.
3. Pemilihan rekan kerja, yaitu kecenderungan individu dalam memilih rekan yang dapat diajak bekerja sama secara efektif demi mencapai tujuan bersama.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menyajikan gambaran secara mendalam dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama penelitian, di mana proses pengumpulan dan analisis data dilakukan secara

kualitatif dengan menitikberatkan pada makna yang tersirat dari data yang diperoleh. Selama pengumpulan data berlangsung, peneliti melaksanakan wawancara secara langsung serta melakukan observasi di lapangan guna mendapatkan informasi yang akurat dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Sumber Cahaya Berlian (Sucaber). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelusuri penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan oleh perusahaan tersebut, sekaligus melihat keterkaitannya dengan motivasi kerja para karyawan. Pemilihan CV. Sumber Cahaya Berlian sebagai objek penelitian didasarkan atas temuan awal dari observasi, yang menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki tingkat risiko kerja yang cukup tinggi, namun sistem K3 yang diterapkan belum optimal.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informasi dikumpulkan secara langsung dari karyawan CV. Sumber Cahaya Berlian melalui wawancara tatap muka yang dilakukan di lokasi kerja mereka. Wawancara ini bertujuan untuk menggali sejauh mana implementasi keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Di samping itu, peneliti juga melakukan observasi langsung serta mengumpulkan dokumen pendukung sebagai data tambahan untuk memperkaya dan memperkuat hasil penelitian.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat efektivitas penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di CV. Sumber Cahaya Berlian serta memahami kontribusinya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan tujuan tersebut, diperoleh temuan bahwa pelaksanaan K3 di perusahaan masih belum sepenuhnya berjalan optimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan dua informan, yaitu Wakil Direktur dan seorang karyawan bagian produksi, diketahui bahwa perusahaan Perusahaan hanya menyediakan alat pelindung diri (APD) berupa sarung tangan, namun distribusinya tidak dilakukan secara berkala. Selain itu, di area kerja belum tersedia kotak P3K, dan alat pemadam kebakaran hanya dipasang di sekitar mesin ekstruder yang dianggap paling berisiko.

Menurut pimpinan, area kerja sudah cukup aman, tetapi dari sudut pandang karyawan, sirkulasi udara masih kurang memadai, yang berdampak pada kenyamanan kerja. Di sisi lain, kondisi peralatan kerja belum merata, karena masih terdapat mesin yang mengalami kerusakan. Meskipun demikian, pihak perusahaan secara rutin melakukan perawatan dan pembersihan mesin setiap bulannya.

Sementara itu, motivasi kerja karyawan sebagian besar berasal dari faktor internal, seperti rasa tanggung jawab terhadap keluarga, keinginan untuk berkembang, dan komitmen terhadap perusahaan. Hubungan kerja yang harmonis antar rekan juga turut menopang semangat kerja. Walaupun terdapat hambatan, seperti rekan kerja yang tidak hadir dan belum adanya kejelasan karier, semangat kerja tetap terjaga berkat komunikasi yang baik dan kesadaran individu terhadap tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan K3 yang belum maksimal tidak secara langsung menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Motivasi tetap muncul dari dalam diri karyawan, seperti dorongan untuk mencapai sesuatu dan memenuhi tanggung jawab pribadi. Kendati sistem keselamatan dan kesehatan kerja masih terbatas, suasana kerja yang mendukung tetap membantu menjaga semangat dan kinerja karyawan.

Namun, pelaksanaan K3 yang belum menyeluruh berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif terhadap produktivitas serta keselamatan di tempat kerja dalam jangka panjang. Berdasarkan konsep K3 menurut Samamur, penyediaan alat pelindung diri, kotak P3K, dan alat pemadam kebakaran merupakan elemen dasar dalam menciptakan tempat kerja yang aman. Kurangnya fasilitas ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan menurunkan kenyamanan saat bekerja.

Ketidakseimbangan antara perlindungan fisik dan dukungan terhadap aspek psikologis menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak hanya penting untuk keselamatan fisik, tetapi juga berdampak pada psikologis pekerja, termasuk perasaan dihargai dan diperhatikan. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja karyawan masih terjaga, Perbaikan dalam aspek keselamatan kerja tetap menjadi prioritas yang perlu dilakukan untuk mencegah munculnya risiko yang lebih besar di masa yang akan datang.

Pelaksanaan K3 di CV. Sumber Cahaya Berlian masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari keterbatasan alat pelindung diri, absennya kotak P3K, serta alat pemadam kebakaran yang belum tersebar merata. Meskipun demikian, penerapan yang telah dilakukan mulai memberikan rasa aman dan nyaman bagi sebagian karyawan. Rasa aman ini berkontribusi terhadap munculnya semangat kerja, dan menunjukkan adanya keterkaitan antara pelaksanaan K3 dan motivasi kerja. Dorongan kerja tetap muncul dari dalam diri karyawan, seperti rasa

tanggung jawab terhadap keluarga, keinginan untuk berkembang, serta loyalitas terhadap perusahaan. Meski belum menyeluruh, pelaksanaan K3 tetap memiliki kontribusi besar terhadap terciptanya kenyamanan di tempat kerja dan minim risiko, yang turut mendukung terbentuknya motivasi kerja yang stabil dan berkelanjutan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di CV. Sumber Cahaya Berlian belum berjalan secara optimal. Kondisi ini terlihat dari masih terbatasnya penyediaan alat pelindung diri (APD) bagi para karyawan, tidak tersedianya kotak P3K di sejumlah area kerja, serta alat pemadam kebakaran yang hanya ditempatkan di beberapa titik tertentu. Meskipun demikian, perusahaan telah melakukan servis dan pengecekan mesin secara berkala sebagai salah satu langkah awal untuk menciptakan rasa aman bagi para pekerja. Upaya tersebut secara perlahan mulai memberikan kenyamanan dalam bekerja dan mendukung semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja karyawan dalam perusahaan ini umumnya dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab terhadap keluarga, keinginan untuk maju, serta kesetiaan terhadap perusahaan. Selain itu, hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja turut menjadi faktor yang memperkuat semangat kerja, meskipun masih terdapat hambatan seperti absennya rekan kerja dan belum adanya kejelasan jalur karier. Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun penerapan K3 belum sepenuhnya optimal, keberadaannya tetap berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan berperan dalam membangun motivasi kerja secara bertahap.

Sebagai bentuk saran, perusahaan sebaiknya memperkuat pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh dengan menyediakan perlengkapan APD yang lengkap serta memastikan distribusinya dilakukan secara rutin dan merata kepada seluruh karyawan. Di samping itu, perusahaan perlu melengkapi fasilitas keselamatan seperti kotak P3K dan alat pemadam kebakaran di seluruh area kerja, bukan hanya terbatas pada lokasi tertentu saja. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus terhadap sistem ventilasi dan kualitas ruang kerja, agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung produktivitas secara berkelanjutan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keberadaan jenjang karier dan program pengembangan diri bagi karyawan guna menjaga motivasi dan semangat kerja tetap tinggi. Dengan menerapkan berbagai langkah tersebut, diharapkan perusahaan dapat membangun budaya kerja yang lebih aman, nyaman, serta berorientasi pada kesejahteraan dan kemanusiaan.

Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan agar melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai implementasi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja. Penelitian lanjutan dapat diarahkan pada bagaimana sistem K3 dirancang secara detail dan diterapkan secara menyeluruh, serta bagaimana sistem tersebut mampu menghadirkan lingkungan kerja yang terlindungi dan sehat dalam jangka panjang. Selain itu, penting juga untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan K3 dapat mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga K3 tidak hanya dipandang sebagai kewajiban formal, tetapi berkembang menjadi bagian dari budaya kerja yang dijalankan secara sadar oleh seluruh lapisan dalam perusahaan.

6. Ucapan Terimakasih

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulisan jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Universitas Teknologi Digital atas fasilitas dan kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan setinggi-tingginya juga penulis tujukan kepada dosen pembimbing dan dosen penguji atas segala bimbingan, arahan, dan saran yang sangat berharga dalam proses penyusunan karya ilmiah ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada CV. Sumber Cahaya Berlian atas izin, kerja sama, serta berbagai bentuk dukungan yang diberikan selama kegiatan pengumpulan data di lapangan. Tidak lupa, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada keluarga tercinta atas doa, semangat, dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik secara moril maupun materiil. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada para sahabat dan rekan-rekan

atas motivasi, inspirasi, serta dorongan yang sangat berarti. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat, menjadi bahan referensi, serta berkontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

7. Referensi

- Fitriani, A. S., & Fauziya, F. (2024). PROSIDING. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Inti Jaya Persada Sukses*, 6681(7), 900–911.
- Hanifah, M. N. (2023). *Implementasi Peran Efektivitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)*. 3.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- PASS, A. L. K. P. (2023). *Pengertian K3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. LSP KATIGA PASS. <https://lspkatigapass.co.id/artikel/detail/pengertian-k3--keselamatan-dan-kesehatan-kerja#:~:text=Menurut ILO%2C Keselamatan dan kesehatan,komunitas sekitar dan lingkungan umum>
- Saputra, A., & FX, L. (2024, January 3). *Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir*. BPJS Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Update, B. (2023). *Pengertian dan Prosedur Penerapan K3*. Kumparan. <https://kumparan.com/berita-update/pengertian-dan-prosedur-penerapan-k3-21P7kqQ0tLL/1>
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang*. 18(2), 98–109.