



Peran Komunikasi Interpersonal Sebagai Upaya Meningkatkan Kesadaran Karyawan Akan Budaya K3 Di Tempat Kerja

Dewi Nuraliah¹, Dwi Rianisa Mausili², Nurfadilah Nasiruddin³, Muhamad Iqbal Maulana⁴, Budi Prayetno⁵

^{1,2,3,4}Universitas Sulawesi Barat¹

dewi.nuraliah@unsulbar.ac.id ¹, dwi.rianisa@unsulbar.ac.id ²,
 nurfadilah.nasiruddin@unsulbar.ac.id ³, miqbalmaulana@unsulbar.ac.id ⁴,
 budi.prayetno@unsulbar.ac.id ⁵

ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan kesadaran karyawan pada perusahaan atau organisasi, peran komunikasi interpersonal sangatlah krusial. Hal ini terkait dengan kesadaran karyawan terhadap budaya keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan melakukan observasi dan dokumentasi serta studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran komunikasi interpersonal sangat besar dalam meningkatkan kesadaran karyawan di tempat kerja. Proses pembentukan kesadaran karyawan mulai dari pemberian pengetahuan budaya K3 kepada karyawan, sehingga terbentuk pemahaman akan pentingnya budaya K3. Selanjutnya akan terjadi perubahan sikap atau pola perilaku untuk bekerja secara aman. Melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap orang lain, saling bertukar pikiran, menyampaikan informasi, mengenal orang lain dan diri sendiri, serta memecahkan masalah yang terjadi.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, kesadaran karyawan, keselamatan kerja

ABSTRACT

In order to increase employee awareness in companies or organizations, the role of interpersonal communication is crucial. This is closely related to the employee awareness of occupational safety and health (K3) culture in the workplace. This study uses a descriptive qualitative research method. Data collection techniques are obtained by observing, documenting and literature review. The results of this study indicate that the role of interpersonal communication is very important in increasing employee awareness in the workplace. The process of forming employee awareness starts from imparting knowledge of OSH culture to employees, so as to form an understanding of the importance of OSH culture, to changing attitudes or behavior patterns to work safely. Through interpersonal communication one can influence other's behavior and attitudes, exchange ideas, convey information, get to know other people and oneself, and solve problems that occur.

Keywords: Interpersonal Communication, employee awareness, work safety



PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya merupakan suatu regulasi yang wajib dilaksanakan oleh setiap pemangku usaha yang mempekerjakan karyawan, terutama pada bidang usaha yang memiliki potensi bahaya sedang dan tinggi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan Kerja. Sejalan dengan regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah maka setiap perusahaan melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk menjamin konsistensi dan efektifitas industry dalam mengendalikan sumber bahaya, meminimalkan risiko kecelakaan kerja, mungurangi penyakit akibat kerja yang berimbas kepada efesiensi perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan.

Dalam penerapannya, Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) telah dijalankan di hampir semua industry atau perusahaan skala menengah dan besar, yang hampir sebagian besar mempekerjakan *safety officer* atau *SHE officer* sebagai bentuk pengawasan internal di perusahaan masing-masing. *Safety Officer* merupakan seseorang yang bekerja dengan kompetensi sebagai ahli K3 yang telah mendapatkan lisensi dari Kemenaker sebagai pengawas keselamatan dan Kesehatan di tempat kerjanya. Dengan adanya peran serta *safety officer* seharusnya dapat meminimalkan kecelakaan dan insiden yang terjadi, tetapi pada kenyataannya berdasarkan laporan data dari BPJS Ketenagakerjaan, terdapat kenaikan kasus kecelakaan kerja dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2020 terdapat 221.740 kasus, pada tahun 2021 meningkat kembali mencapai 234.370 kasus, sedangkan di tahun 2022 kembali meningkat mencapai angka 265.334 kasus diberbagai sector industry yang ada di Indonesia.

Meningkatnya angka kasus kecelakaan kerja di Indonesia disebabkan oleh rendahnya pengetahuan dan perilaku serta rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya budaya K3 di tempat kerja. Perusahaan dan pemberi kerja telah melakukan identifikasi potensi bahaya di setiap lokasi kerja yang dituangkan melalui dokumen keselamatan kerjanya, serta membuat prosedur kerja aman bagi seluruh tenaga kerjanya untuk dilaksanakan, akan tetapi dalam penerapannya hal ini belum dapat menurunkan angka kecelakaan dan insiden yang terjadi di tempat kerja terlihat masih banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi diberbagai sector industry di Indonesia.



Menurut (Ramli, 2010), kecelakaan kerja banyak terjadi akibat kurang baiknya komunikasi sehingga mempengaruhi kinerja K3 organisasi. Peran komunikasi sangat dibutuhkan sebagai langka preventif perusahaan dalam meminimalkan resiko kecelakaan dan insiden di tempat kerja. Peran komunikasi sangat besar untuk menambah pengetahuan, pemahaman, mengubah sikap karyawan serta meningkatkan kesadaran karyawan yang nantinya dapat membentuk perilaku berbudaya aman, sehat dan selamat di tempat kerja.

Unsur dalam komunikasi menurut Lasswell dalam (Mulyana, 2020) bahwa, proses komunikasi mengandung lima unsur; *who, says what, in which channel, to whom and with what effect?*. Model ini menggambarkan sebuah proses komunikasi melibatkan komunikator, pesan, medium, komunikan dan efek sehingga terjadi umpan balik (feedback) dari komunikan ke komunikator dan sebaliknya secara bergantian. Unsur-unsur tersebut menurut Lasswell harus terpenuhi untuk menghasilkan komunikasi yang lebih efektif.

Banyak program keselamatan kerja membutuhkan proses komunikasi berupa *safety campaign*, program pelatihan atau *training* untuk setiap karyawan berdasarkan kompetensi bidang kerja, dan juga program pengembangan diri karyawan untuk membangun sumber daya manusia yang lebih baik. Tetapi, program tersebut tidak dapat terlaksana dan tidak dapat mencapai sasaran jika proses komunikasi tidak dijalankan dengan maksimal. Dalam bukunya (Ruben & Stewart, 2017), komunikasi penting untuk efektivitas kerja, dalam banyak pekerjaan komunikasi adalah yang utama, kompetensi komunikasi di tempat kerja sebagai salah satu kunci keberhasilan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang tepat sasaran dan pesan yang disampaikan dapat mempengaruhi target sarannya. Dalam proses komunikasi yang efektif dibutuhkan peran komunikator dalam mengelola pesan sehingga dapat mempengaruhi komunikan atau target sarannya baik dengan komunikasi secara langsung atau bahkan komunikasi melalui media lainnya dan terdapat *feedback* atau umpan balik dari komunikan ke komunikator.

Upaya dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan perilaku berbudaya tidak terlepas dari peran komunikasi interpersonal di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi interpersonal adalah sebuah proses pertukaran informasi yang paling efektif dan prosesnya dilakukan dengan cara sederhana. Kualitas pertukaran informasi berpusat diantara komunikator dan komunikan secara langsung melalui pembicaraan atau dialog ataupun wawancara secara langsung sehingga bersifat intim dan mendalam. Ditambahkan oleh (Effendy, 2003), keuntungan



dari proses komunikasi interpersonal terjadi kontak pribadi, umpan balik berlangsung cepat sehingga satu sama lain mengetahui tanggapan orang lain terhadap pesan yang disampaikan dari ekspresi wajah dan gaya bicara pendengar.

Dalam kasus ini peran perusahaan atau pemberi kerja sangat besar untuk menumbuhkan kesadaran karyawan akan pentingnya budaya K3 di tempat kerja, melalui peran komunikasi antara manajemen perusahaan kepada karyawan atau pekerja. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai *“Peran Komunikasi sebagai Upaya Meningkatkan Kesadaran Karyawan akan Budaya K3 di Tempat Kerja”*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik analisis deskriptif yaitu peneliti hanya menggambarkan berbagai kondisi dan situasi yang ada, untuk mengetahui peran komunikasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran karyawan akan budaya K3 di tempat kerja. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber primer dan sumber sekunder, data ini di perlukan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan dokumentasi. Aktivitas dalam analisis data yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan pengecekan keabsahan data serta penarikan kesimpulan (*data conclusion drawing/verification*)

PEMBAHASAN

Peran Komunikasi Interpersonal

Secara umum komunikasi interpersonal merupakan komunikasi secara tatap muka antar orang-orang, dan yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya. Di tegaskan oleh Wayne Pace dalam (Cangara, 2005) bahwa *“interpersonal communication is communication involving two people in a face setting”*. Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Dalam proses komunikasi interpersonal secara khusus yakni mengamati interaksi dua orang atau lebih yang berkomunikasi baik secara verbal maupun nonverbal, yang terjadi



diantara dua orang atau lebih yang telah memiliki hubungan yang jelas dan terhubung dengan berbagai cara.

Proses komunikasi interpersonal sifatnya berlangsung dua arah. Komunikasi dua arah yaitu terjadinya timbal balik dari komunikator dan komunikan, sehingga dapat diketahui pesan yang disampaikan diterima secara akurat. Pihak komunikator dan si komunikan saling mendengarkan dan menanggapi pesan. Hal ini kemudian terus berulang, dan kedua belah pihak dapat berperan sebagai komunikator sekaligus komunikan.

Berdasarkan sifat dari komunikasi interpersonal diklasifikasikan dalam dua jenis, yaitu; komunikasi diadik (*dyadic communication*) dan komunikasi triadik (*tryadic communication*). Komunikasi diadik dimaksud adalah proses komunikasi yang berlangsung secara tatap muka antar dua orang, seperti percakapan, dialog, dan wawancara. Dalam (Cangara, 2005) memperjelas bahwa percakapan berlangsung dalam suasana yang bersahabat dan informal, dialog berlangsung secara lebih intim, lebih dalam dan lebih personal, sedangkan untuk wawancara sifatnya lebih serius, terdapat pihak yang dominan pada posisi bertanya dan lainnya pada posisi menjawab. Ciri-ciri komunikasi diadik adalah pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak dekat, mengirim dan menerima pesan secara spontan, baik verbal maupun non-verbal. (Effendy, 2003).

Sedangkan komunikasi triadik yaitu komunikasi yang berlangsung dengan jumlah partisipan atau pelaku terdiri dari tiga orang, yaitu seorang komunikator dan dua orang komunikan. Jika dibandingkan dengan komunikasi triadic, maka komunikasi diadic jauh lebih efektif dikarenakan komunikator saat menyampaikan pesannya memusatkan perhatiannya hanya kepada satu komunikan, sehingga komunikator dapat lebih menguasai sepenuhnya situasi serta umpan balik (*feedback*) berlangsung lebih cepat.

Dalam perusahaan, komunikasi interpersonal antara manajemen perusahaan atau pemberi kerja dengan karyawan/pekerja yang terhubung karena pekerjaannya dapat menumbuhkan rasa lebih dekat, lebih mendalam sehingga proses penyampaian informasi terkait budaya K3 di tempat kerja lebih cepat mempengaruhi karyawan. Dialog atau percakapan intim atau mendalam dapat mempengaruhi psikis satu sama lain untuk menumbuhkan pemahaman dan kesadaran dalam pentingnya bekerja secara aman sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan. Melalui komunikasi interpersonal manajemen perusahaan dapat lebih memahami karakter-karakter



setiap karyawan yang bekerja dalam satu lingkup bagian, departemen serta divisi. Hal tersebut bermanfaat dalam proses keberhasilan suatu program-program keselamatan kerja yang dijalankan atau yang akan diprogramkan oleh perusahaan guna terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat dan selamat.

Melalui komunikasi interpersonal seseorang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang, saling bertukar pikiran, menyampaikan informasi, mengenal orang lain dan diri sendiri, serta memecahkan masalah yang terjadi. Besarnya pengaruh keberhasilan dari komunikasi interpersonal dalam sebuah pembentukan pengetahuan, pemahaman dan perubahan sikap dipengaruhi oleh komunikator. Komunikator harus mampu mengemas pesannya dengan jelas dan menarik, kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, serta merespon dengan baik, sehingga komunikasi dapat mengubah pandangannya dan sikapnya sesuai dengan tujuan awal si komunikator.

Upaya pembentukan kesadaran Karyawan terhadap Budaya K3 di Tempat Kerja

Membentuk kesadaran karyawan tidaklah mudah dan kesadaran manusia tidak terbentuk secara instan. Pembentukan kesadaran dikarenakan adanya peristiwa maupun objek yang diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan sekitar yang menimbulkan stimulus, dan stimulus tersebut sampai ke alat Indera (reseptor) yang nantinya akan diteruskan ke otak sebagai pusat kesadaran manusia (Solso dkk:2008). Pendapat terkait definisi kesadaran dalam *combridge internasional dictionary of English* (2014), antara lain: pertama, tahu dan mampu mengekspresikan dampak dari suatu perilaku. Kedua, tahu dan mampu mengekspresikan tentang berbagai penyelesaian. Ketiga, memahami perlunya langkah penelitian sebagai bekal pengambilan keputusan. Keempat, memahami pentingnya kerja sama dalam menyelesaikan masalah. Dalam bidang psikologi, kesadaran seseorang diartikan dengan mawas diri (*awareness*).

Tingkatan kesadaran karyawan bukan hanya sekedar tahu akan prosedur kerja aman dan bahaya di tempat kerja, bukan sekedar memahami atau menjelaskan secara benar terhadap bahaya atau resiko bahaya yang ada, tidak hanya mengaplikasikan prosedur kerja aman karena regulasi atau sanksi yang ada di tempat kerja, tetapi lebih kepada karyawan mampu mengidentifikasi bahaya, menilai serta mengendalikan resiko bahaya, sehingga hal ini membentuk tumbuhnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan dirinya dan rekan kerjanya saat berada di lingkungan kerja.



Upaya peningkatan kesadaran yang tinggi pada karyawan atau pekerja terhadap budaya K3 di tempat kerja merupakan hal yang wajib ditumbuhkan dalam lingkungan kerja. Seperti yang menjadi harapan pemerintah dan tujuan dari perusahaan yaitu menjamin tempat kerja yang aman dan sehat demi meminimalkan bahaya atau risiko kerja, kecelakaan kerja dan juga insiden di lingkungan kerja untuk menuju lingkungan kerja yang *zero accident*. Untuk itu upaya dalam pembentukan kesadaran karyawan harus sampai tingkatan perubahan pola perilaku atau tindakan, seperti yang di kutip dalam (Soekanto, 2013) bahwa, tingkatan kesadaran seseorang mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi yaitu; mulai dari meningkatkan pengetahuan, meningkatkan pemahaman, perubahan sikap, dan tingkatan yang paling tinggi terjadi perubahan pola perilaku.

Pada tingkatan perubahan pola perilaku tidak mudah dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja, jumlah karyawan yang banyak, karakter yang beragam, tingkat pendidikan yang berbeda, jabatan atau posisi yang berbeda, serta porsi juga tekanan pekerjaan yang beragam dapat mempengaruhi proses terbentuknya perubahan pola perilaku dalam menyikapi bahaya di tempat kerja. Karyawan yang cenderung memiliki porsi kerja yang besar dapat mengabaikan prosedur kerja aman dikarenakan tekanan waktu penyelesaian kerjanya. Karyawan yang memiliki jabatan atau posisi yang tinggi misalnya dapat mengabaikan regulasi atau aturan yang dibuat perusahaan karena menganggap bahwa prosedur kerja yang rumit dapat menghambat penyelesaian pekerjaannya sehingga *performa* atasan atau *supervisor* akan menurun. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah, hanya sebatas mengetahui prosedur kerja yang telah disampaikan oleh perusahaan, tetapi sering mengabaikan dikarenakan mereka belum memahami prosedur aman yang dibuat untuk keselamatan diri masing-masing, kebanyakan anggapan bahwa prosedur kerja aman dianggap kaku dan membuang-buang waktu. Hal-hal inilah yang membuat tahapan perubahan kesadaran yang paling tinggi menuju perubahan pola perilaku tidak mudah dicapai.

Dalam (Geller, 2010) menjelaskan, tahapan kesadaran seseorang. (1) *Unconscious Incompetence*, yaitu tahapan ini dianggap seseorang tidak dan belum mengerti apa yang mesti dilakukannya. (2) *Conscious Incompetence*, pada tahap ini seseorang mulai mengerti atau tahu apa yang seharusnya dilakukannya, akan tetapi orang tersebut perlu diberikan pembelajaran atau bimbingan bagaimana melakukannya secara benar. (3) *Conscious Competence*, yaitu pada tahapan ini seseorang mulai dapat melakukannya dengan benar dikarenakan telah mengikuti aturan yang



telah ditetapkan. (4) *Unconscious Competence*, yaitu tahapan ini diyakini bahwa seseorang telah mempunyai kebiasaan dan mengetahui secara benar apa yang dilakukannya.

Tahapan-tahapan diatas dapat menjadi Langkah yang perlu dijalankan oleh sebuah perusahaan atau pemberi kerja untuk mengukur sejauh mana kesadaran karyawan berbudaya K3 di tempat kerjanya. Tahapan tersebut dapat dijadikan tolak ukuran bagi perusahaan untuk membuat langkah atau strategi lanjutan dalam meningkatkan kesadaran karyawan sebagai sasaran program.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menciptakan budaya K3 di tempat kerja merupakan cita-cita perusahaan hampir disemua sector industry yang ada di Indonesia bahkan secara global. K3 telah menjadi salah satu isu global. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan unsur penting dalam pengembangan program dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan manusia. Menurut (Kemenaker, 2018), Saat ini, makin banyak proses produksi didukung oleh teknologi yang baru saja dikembangkan di segala aspek. Di sisi lain, pengembangan ini mungkin saja berbahaya bagi tercapainya kesejahteraan. Munculnya teknologi baru yang disertai potensi bahaya, seperti perkembangan mesin-mesin canggih, peralatan kerja, bahan-bahan atau material beracun kimia, penyakit akibat kerja, serta potensi polusi terhadap lingkungan.

Banyaknya potensi bahaya dan risiko yang timbul akan menyebabkan potensi bahaya yang lebih besar bagi tenaga kerja hingga keluarganya, pemberi kerja, pemerintah dan tentunya masyarakat lainnya. Oleh karenanya, K3 merupakan aspek penting untuk diterapkan di segala kegiatan kerja karena memiliki dampak yang luas. Menurut (Mangkunegara, 2011), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Tempat kerja yang telah menerapkan dan melaksanakan program keselamatan kerja berpotensi minim kasus cedera atau celaka akibat kerja.

Perusahaan atau pemberi kerja semestinya sudah dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak terjadi kasus kecelakaan kerja mulai dari kecelakaan yang major sampai kecelakaan kerja tingkat *fatality* atau cacat berat dan meninggal



dunia. Banyak contoh kasus kecelakaan kerja, dalam berita (detik.com) misalnya kasus *fatality* yang mengakibatkan 2 orang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tambang di Morowali meledak dikarenakan tungku *smelter*, belum lagi berita terbakarnya tangki minyak milik PT. Pertamina, terbakarnya pabrik pelastik di Kalideres, terbakarnya pabrik produksi *springbad* di Makassar, dan masih banyak lainnya kasus-kasus jika kita melihat di media-media saat ini.

Dari kasus-kasus di atas bahwa *zero accident* di lingkungan kerja masih jauh dari harapan Pemerintah yang digaungkannya. Menurut (Dessler, 2003), penyebab kecelakaan secara umum adalah karena adanya kondisi yang tidak aman (*Unsafe condition*) dan tindakan yang tidak aman (*Unsafe action*) dari pekerja. *Unsafe action* diakibatkan oleh tindakan karyawan yang tidak aman saat bekerja, melalaikan prosedur kerja aman yang semestinya sehingga menimbulkan kegagalan (*human failure*) dan berimbas cedera. Tindakan *unsafe action* ini yang perlu diminimalisir oleh setiap perusahaan dan pemberi kerja dengan pendekatan-pendekatan bukan hanya program-program *safety campaign* melainkan melakukan pendekatan secara personal kepada beberapa karyawan atau pekerja yang memiliki risiko kerja tinggi, melalui komunikasi interpersonal.

KESIMPULAN

Berdasarkan observasi dan studi literasi yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi seorang karyawan atau sekelompok karyawan yang berada dalam satu perusahaan. Proses mempengaruhi tersebut sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran karyawan. Meningkatkan kesadaran (*awareness*) tidaklah mudah dan instan. Terdapat tingkatan kesadaran mulai dari memberikan pengetahuan, pemahaman, serta terjadi perubahan pola perilaku atau sikap, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana proses komunikasi interpersonal dalam suatu perusahaan. Peran komunikator dalam proses komunikasi interpersonal sangatlah penting. Komunikasi yang dilakukan secara dialog tatap muka dan lebih mendalam memberikan kesan yang baik dalam perubahan sikap atau pola perilaku karyawan.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Brent, D Ruben dan Lea P Stewart. 2014. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cangara, Hafid, 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Geller, S. E. 2000. *Psychology of Safety Handbook*. New York: Lewis Publisher.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kemenaker. 2018. *Profile Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Mulyana, Deddy. 2020. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Solso, R, Dkk. 2008. *Psikologi Kognisi edisi ke 8*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- [BPJSketenagakerjaan.go.id/kecelakaan kerja](http://BPJSketenagakerjaan.go.id/kecelakaan_kerja).