

Available online at : <http://ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id/>

Jurnal Kesehatan

| ISSN (Print) 2085-7098 | ISSN (Online) 2657-1366 |



Literature Review



IMPELEMENTASI BUDAYA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI RUMAH SAKIT

Cindy Junie Morselly¹, Novrikasari², Yuanita Windusari³, Pitri Noviadi⁴

^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: Oktober 30, 2022
 Revised: Oktober 07, 2022
 Accepted: November 16, 2022
 Available online: Desember 01, 2022

KEYWORDS

Implementasi; Penerapan; Kesehatan; Keselamatan; Kerja; Rumah Sakit

CORRESPONDING AUTHOR

Novrikasari

E-mail: novrikasari@fkm.unsri.ac.id

ABSTRAK

Menurut Menteri Tenaga kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2020. Angka kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2019 turun 33,05% dibanding tahun 2018. Dimana tahun 2019 sebesar 77.295 kasus dibandingkan tahun 2018 sebesar 114.148 kasus (Amin, 2020). Sedangkan dari tahun 2017 angka kecelakaan kerja terjadi kenaikan sebesar 21,93%, tahun 2016 ada penurunan sebesar 8,09%. Tahun 2015 terjadi kenaikan sebesar 4,65%. Dengan rata-rata angka kematian akibat kerja setiap tahun sebesar 2,516 jiwa Pada literature review ini membahas semua artikel yang diidentifikasi dari database online menggunakan strategi sistem pencarian sistematis melalui database Google Scholar. Artikel yang digunakan adalah artikel terindeks di Google Scholar, dengan total 5 artikel yang direview. Strategi pencarian artikel di Google Scholar, menggunakan 3 kata kunci yaitu: "implementasi" and "kesehatan" and "keselamatan kerja". Strategi pencarian dimulai dengan skringing judul dan abstrak menggunakan 3 kata kunci tersebut. Berdasarkan hasil ekstraksi data didapatkan beberapa kriteria inklusi diantaranya: 1) Riset artikel berisi full text, 2) Riset artikel berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia, 3) Riset artikel yang membahas kelelahan kerja pada perawat. Dari hasil pencarian berdasarkan kata kunci, dipilih 5 artikel yang sesuai kriteria inklusi. implementasi budaya Kesehatan dan keselamatan kerja harus memperhatikan hal sebagai berikut: Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja Komunikasi Manajemen Peraturan dan SOP Pelatihan Penggunaan APD Sikap Karyawan Cerminan budaya K3 dapat dilihat ketika karyawan tetap bekerja sesuai SOP walaupun tidak ada orang yang mengawasi. Penerapan budaya K3 tersebut terikat dengan iklim K3 organisasi serta perilaku karyawan untuk sehat, selamat dalam berkerja. Dengan adanya penetapan kebijakan tertulis dari direktur Rumah Sakit maka terbentuklah organisasi yang bergerak didalam bidang kegiatan K3RS

According to the 2020 National Minister of Labor for Occupational Safety and Health (K3). The number of work accidents in Indonesia in 2019 fell 33.05% compared to 2018. Where in 2019 there were 77,295 cases compared to 2018 which amounted to 114,148 cases (Amin, 2020). Whereas from 2017 the number of work accidents increased by 21.93%, in 2016 there was a decrease of 8.09%. In 2015 there was an increase of 4.65%. With an average annual work-related mortality rate of 2,516 people. This literature review discusses all articles identified from online databases using a systematic search system strategy through the Google Scholar database. The articles used are indexed articles on Google Scholar, with a total of 5 articles reviewed. The article search strategy on Google Scholar uses 3 keywords, namely: "implementation" and "health" and "work safety". The search strategy begins by screening titles and abstracts using these 3 keywords. Based on the results of data extraction, several inclusion criteria were obtained including: 1) Research articles containing full text, 2) Research articles in English and Indonesian, 3) Research articles discussing work fatigue in nurses. From the search results based on keywords, 5 articles were selected that fit the inclusion criteria. The implementation of Occupational Health and Safety culture must pay attention to the following: Occupational Health and Safety Culture Management Communication Regulations and SOPs Training on PPE Use Employee Attitudes Reflection of OHS culture can be seen when employees continue to work according to SOPs even though there is no one supervising them. The application of the K3 culture is tied to the organizational K3 climate and employee behavior to be healthy and safe at work. With the establishment of a written policy from the director of the Hospital, an organization engaged in K3RS activities was formed

PENDAHULUAN

Rumah Sakit harus melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) seperti yang tercantum dalam buku standar pelayanan rumah sakit yang terdapat dalam instrumen akreditasi rumah sakit. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk
 DOI: <http://dx.doi.org/10.35730/jk.v13i0.873>

menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja [14].

Rumah sakit merupakan salah satu institusi penyelenggara pelayanan kesehatan di industri jasa yang mempunyai karakteristik khusus seperti padat karya, padat pakar, padat modal, padat teknologi, memiliki akses lebih terbuka bagi bukan pekerja rumah

[Jurnal Kesehatan](http://ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id/) is licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

© [Jurnal Kesehatan](http://ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id/)

sakit (pasien, pengantar pasien dan pengunjung pasien), serta memiliki kegiatan yang terus menerus setiap hari dengan berbagai potensi bahaya yang terdapat di rumah sakit [15].

Permasalahan yang paling penting dalam membangun budaya keselamatan adalah dasar dari iklim kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja yang dapat memberi kepastian untuk mendukung dan selalu mempromosikan perilaku pencegahan kecelakaan setiap saat bekerja. Budaya dan iklim K3 merupakan konsep teori yang banyak diterapkan di berbagai industri, kesehatan, nuklir, dan penerbangan. Dewasa ini mulai diadopsi untuk peningkatan performansi K3 dalam pekerjaan. Budaya K3 merupakan kombinasi dari attitude, beliefs, norms dan persepsi organisasi tertentu yang terkait dengan iklim K3, serta perilaku sehat dan selamat secara praktis. Motivasi dan pelatihan merupakan salah satu faktor pembentuk budaya K3 berdasarkan penelitian Brito, menyatakan motivasi dan pelatihan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) memiliki keterkaitan erat dengan aspek pembentukan budaya K3 dengan koefisien korelasi 0,498 dan 0,327.

Menurut Menteri Tenaga kerja (Menakes) Ida Fauziyah dalam acara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2020. Angka kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2019 turun 33,05% dibanding tahun 2018. Dimana tahun 2019 sebesar 77.295 kasus dibandingkan tahun 2018 sebesar 114.148 kasus (Amin,

2020). Sedangkan dari tahun 2017 angka kecelakaan kerja terjadi kenaikan sebesar 21,93%, tahun 2016 ada penurunan sebesar 8,09%. Tahun 2015 terjadi kenaikan sebesar 4,65%. Dengan rata-rata angka kematian akibat kerja setiap tahun sebesar 2,516 jiwa [16]

METODE

Pada *literature review* ini membahas semua artikel yang diidentifikasi dari database online menggunakan strategi sistem pencarian sistematis melalui database *Google Scholar*. Artikel yang digunakan adalah artikel terindeks di *Google Scholar*, dengan total 5 artikel yang direview. Strategi pencarian artikel di *Google Scholar*, menggunakan 3 kata kunci yaitu: “implementasi” and “kesehatan” and “keselamatan kerja”. Strategi pencarian dimulai dengan skrining judul dan abstrak menggunakan 3 kata kunci tersebut. Berdasarkan hasil ekstraksi data didapatkan beberapa kriteria inklusi diantaranya: 1) Riset artikel berisi *full text*, 2) Riset artikel berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia, 3) Riset artikel yang membahas kelelahan kerja pada perawat. Dari hasil pencarian berdasarkan kata kunci, dipilih 5 artikel yang sesuai kriteria inklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Judul	Penulis/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	Budaya Keselamatan Pasien Rumah Sakit Pemerintah Dan Rumah Sakit Swasta Di Kota Jambi	Bukhari, Basok	cross sectional menggunakan model pendekatan point time.	Ada perbedaan budaya keselamatan pada dimensi teamwork climate, safety climate, kepuasan kerja, stres dan lingkungan kerja antara rumah sakit pemerintah dengan swasta di Kota Jambi, namun tidak ada perbedaan budaya keselamatan pasien pada dimensi persepsi terhadap manajemen antara rumah sakit pemerintah dengan swasta di Kota Jambi [1]
2.	Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit	Ardi, Subhan Zul Hariyono, Widodo	case study	Hasil penelitian menunjukkan RS Panti Rapih telah memiliki program untuk membudayakan K3 antara lain dengan komitmen manajemen dengan terbentuknya kebijakan tertulis dan dituangkan dalam visi misi rumah sakit disertai dengan pembuatan organisasi K3, peraturan dan prosedur K3 di setiap pekerjaan. dengan perumusan formula dan prosedur oleh komite manajemen dan keselamatan, komunikasi dengan poster keselamatan, tanda keselamatan, pelatihan, kompetensi pekerja dengan ahli umum K3 dan pemahaman tentang K3, keterlibatan pekerja dalam bentuk pelatihan dan pelaporan kecelakaan, dan lingkungan kerja yang semuanya karyawan secara aktif terlibat dalam K3. [2]
3.	Analisis Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) di Rumah Sakit Tingkat II Robert Wolter Mongonsidi Kota Manado	Maringka, Ferlina Kawatu, Paul A T Punuh, Maureen I	penelitian kualitatif	Program K3RS yang telah dilaksanakan adalah program pengembangan kebijakan K3RS, pembudayaan perilaku K3RS, pengembangan SDM K3RS, pelayanan kesehatan kerja, pelayanan keselamatan kerja, pemantauan kesehatan lingkungan kerja, pengembangan pedoman, petunjuk teknis dan SOP, pengembangan program pemeliharaan pengelolaan limbah padat, cair dan gas, pengelolaan jasa, bahan beracun berbahaya dan barang berbahaya, pengumpulan data, pengolahan dan pelaporan K3RS, review program tahunan, sedangkan yang belum maksimal dilaksanakan adalah program pengembangan manajemen tanggap darurat [3]

4.	Faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rumah Sakit Umum, Kota Denpasar	Dwiari, Kadek Eni Muliawan, Partha	cross-sectional	telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa sebanyak 53,48% responden memiliki pelaksanaan K3RS yang baik. Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa faktor individu yang meliputi jenis kelamin dan sikap serta faktor organisasi meliputi kebijakan, kepemimpinan dan ketersediaan sarana dan prasarana memiliki hubungan yang bermakna terhadap pelaksanaan K3RS ($p < 0,05$). Berdasarkan analisis multivariabel, variabel sikap dan kebijakan secara bersama-sama memiliki hubungan yang bermakna terhadap pelaksanaan K3RS, dimana faktor individu berupa sikap merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan pelaksanaan K3RS. [4]
5.	Analisis Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit Permata Hati Tahun 2020	Rahma, Isra Herniwanti, Herniwanti Priwahyuni, Yuyun Rahayu, Endang.P Zaman, Kamali	kualitatif	Hasil penelitian ini tergambar bahwa budaya perilaku K3 di Rumah Sakit Permata Hati sudah berjalan dengan baik. Pada komponen organisasi komitmen manajemen sudah ada dalam bentuk peraturan dan SOP K3, sudah diadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan, sudah ada bagan alir komunikasi verbal dan non verbal. Sedangkan dari komponen perilaku individu dalam menerapkan budaya K3 sudah tercermin dari sikap karyawan bekerja, komunikasi dan motivasi dan masih ada karyawan dalam penggunaan APD yang tidak tepat dalam penggunaannya, masih ada yang belum lengkap dalam pemakaian. Kesimpulan penelitian secara umum penerapan budaya K3 di Rumah Sakit Permata Hati berjalan dengan baik, tetapi bermasalah yang muncul pada perilaku karyawan menggunakan APD saat bekerja. [5]

Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan Budaya Kesehatan dan keselamatan Kerja adalah hasil komitmen, metode dan kemampuan manajemen pada organisasi, yang digambarkan melalui nilai, persepsi, perhatian, kompetensi, perilaku dari anggota atau individu di dalamnya [6] Cerminan budaya K3 dapat dilihat ketika karyawan tetap bekerja sesuai SOP walaupun tidak ada orang yang mengawasi. Penerapan budaya K3 tersebut terikat dengan iklim K3 organisasi serta perilaku karyawan untuk sehat, selamat dalam berkerja. Ini merupakan kombinasi dari attitude, beliefs, norms dan persepsi [7]

Komunikasi Manajemen

Komitmen manajemen sudah dibentuk organisasi K3RS sesuai dengan Kepmenkes No. 432 tahun 2007 tentang pedoman pembentukan organisasi K3RS di Rumah Sakit. Dengan adanya penetapan kebijakan tertulis dari direktur Rumah Sakit maka terbentuklah organisasi yang bergerak didalam bidang kegiatan K3RS Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menyebutkan komitmen dari manajemen puncak akan mendorong terciptakan budaya perilaku K3 pada karyawan. Terdapatnya komitmen tertulis yang sudah disosialisasikan keseluruh karyawan, ini merupakan bentuk dari dukungan yang diberikan direktur [7].

Peraturan dan SOP

Untuk menekan resiko kecelakaan diperlukan petunjuk atau prosedur sebagai acuan bekerja bagi karyawan. Hasil penelitian terdahulu menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepatuhan penerapan SOP dengan kecelakaan. Bentuk hubungan tersebut semakin tidak patuh karyawan dalam melaksanakan SOP, semakin besar risiko kecelakaan kerja. Sebaliknya semakin patuh karyawan dalam pelaksanaan SOP, semakin rendah risiko kecelakaan kerja. Penyebabnya karyawan tersebut tidak memiliki kesadaran terhadap keadaan berbahaya dan risiko yang akan diterima, pekerja cenderung menyepelekan risiko yang mungkin terjadi [8]

Pelatihan

Dapat dilihat dalam membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja melalui komunikasi verbal dan non verbal. Untuk meningkatkan kualitas dari komunikasi verbal pihak manajemen membuat sistem kegiatan safety briefing yang dilakukan oleh supervisi guna mengingatkan terhadap setiap memulai pekerjaan sebelum pergantian shift kerja karyawan. Juga melakukan rapat monitoring dan evaluasi bulan khusus untuk kegiatan K3 di Rumah sakit, agar masalah –masalah tersebut bisa masukan bagi perbaikan atau masukan untuk perbaikan sistem pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja. Kegiatan komunikasi non verbal dapat dilihat dengan adanya pemasangan poster, brosur, pamphlet, rambu-rambu dan petunjuk arah untuk mengingatkan agar karyawan Rumah Sakit bekerja dengan selamat. Kondisi diatas sesuai dengan hasil

penelitian menerangkan organisasi perlu melakukan proses komunikasi. Direktur rumah sakit menyampaikan kebijakan, tanggung jawab dengan komunikasi verbal atau non verbal. Sehingga dibutuhkan strategis komunikasi supaya karyawan bisa paham dan mengimplementasikan pesan yang disampaikan oleh pimpinan rumah sakit [9]

Motivasi

Hasil penelitian diketahui sudah ada motivasi karyawan dalam melaksanakan budaya K3 saat bekerja. Ada sanksi dan penghargaan berupa remunerasi bagi karyawan yang melaksanakan Budaya K3 di Rumah Sakit. Motivasi manajemen diberikan dalam bentuk sanksi atau penghargaan (reward) dalam bentuk point untuk insentif mereka setiap bulan. Namun insentif tersebut berdasarkan penilai secara keseluruhan dari kinerja karyawan termasuk tindakan dalam penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan untuk reward atau penghargaan secara khusus belum pernah diberikan kepada karyawan. Sebaik ada motivasi internal dari karyawan dalam persepsi mereka menerapkan budaya K3 di rumah sakit seperti terhindar dari kecelakaan akibat kerja, terhindar dari penyakit akibat kerja selama berada di lokasi atau lingkungan kerja. Motivasi yaitu kekuatan mental atau dorongan dari seseorang yang menitikberatkan pandangan pada harapan dan mencapai [10].

Penggunaan APD

Dari hasil penelitian diketahui tidak ada kendala dari segi pengadaan APD di Rumah Sakit karena manajemen sudah memasukan pada anggaran belanja rutin tahunan. Sedangkan dari segi pengawasan penggunaan APD disetiap unit kerja dilakukan dengan berkerja sama antara petugas keselamatan dan kesehatan kerja dengan petugas PPI. Sedangkan masalah APD yang muncul karena perilaku karyawan yang cenderung merasa kurang nyaman dalam beraktifitas dengan menggunakan APD saat bekerja dan kurang lengkap dalam pemakaian APD tersebut. Penggunaan APD pada karyawan Rumah Sakit perlu mendapatkan perhatian mengingat adanya resiko bahaya kecelakaan dan resiko kesehatan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan perhatian dari karyawan itu sendiri supaya mengingatkan sesama rekan kerja untuk saling mendukung dalam penggunaan APD saat bekerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara pengetahuan, sikap serta pelatihan dengan perilaku karyawan saat menggunakan APD. Tidak nyaman (risih, panas, berat dan terganggu) saat penggunaan APD salah satu faktor yang menjadi pendorong karyawan tidak memakai APD. Kesadaran untuk manfaat APD bagi pekerja ditingkatkan melalui pembinaan secara terus menerus dan pelatihan. Sehingga dapat meningkatkan

kesadaran dan wawasan mereka akan manfaat penggunaan APD saat bekerja [11].

Sikap Karyawan

Sikap merupakan hasil berpikir yang diterima sebagai kebenaran dari seseorang memutuskan sesuatu, merasa, atau bertindak secara positif atau negatif terhadap gagasan atau peristiwa. Juga melukiskan keadaan emosional dalam berperilaku dengan cara tertentu. Hasil penelitian menyebutkan masih terdapat sebagian karyawan yang memiliki sikap negatif dalam pelaksanaan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan [12]. Sikap positif berasal dari responden membutuhkan pengetahuan serta informasi yang jelas guna sebagai pengambil keputusan yang tepat [13].

SIMPULAN

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan Budaya Kesehatan dan keselamatan Kerja adalah hasil komitmen, metode dan kemampuan manajemen pada organisasi, yang digambarkan melalui nilai, persepsi, perhatian, kompetensi, perilaku dari anggota atau individu di dalamnya. Cerminan budaya K3 dapat dilihat ketika karyawan tetap bekerja sesuai SOP walaupun tidak ada orang yang mengawasi. Penerapan budaya K3 tersebut terikat dengan iklim K3 organisasi serta perilaku karyawan untuk sehat, selamat dalam berkerja. Dengan adanya penetapan kebijakan tertulis dari direktur Rumah Sakit maka terbentuklah organisasi yang bergerak didalam bidang kegiatan K3RS Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menyebutkan komitmen dari manajemen puncak akan mendorong terciptakan budaya perilaku K3 pada karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Literature review ini dapat diselesaikan dengan baik berkat masukan dan saran dari dosen pembimbing, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kritik serta saran Bapak/Ibu Dosen Pembimbing serta almamater Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Bukhari, "Budaya Keselamatan Pasien Rumah Sakit Pemerintah Dan Rumah Sakit Swasta Di Kota Jambi," *J. Aisyiyah Med.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–18, 2019, doi: 10.36729/jam.v3i1.155.
- [2] S. Z. Ardi and W. Hariyono, "Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit," *Kes Mas J. Fak. Kesehat. Masy.*, vol. 12, no. 1,

- pp. 15–20, 2018.
- [3] F. Maringka, P. A. T. Kawatu, and M. I. Punuh, “ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA RUMAH SAKIT (K3RS) DI RUMAH SAKIT TINGKAT II ROBERT WOLTER MONGISIDI KOTA MANADO,” *J. KESMAS*, vol. 8, no. 5, pp. 1–10, 2019.
- [4] K. E. Dwiari and P. Muliawan, “Faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rumah Sakit Umum, Kota Denpasar,” *Arch. Community Heal.*, vol. 7, no. 2, p. 35, 2020, doi: 10.24843/ach.2020.v07.i02.p04.
- [5] I. Rahma, H. Herniwanti, Y. Priwahyuni, E. . Rahayu, and K. Zaman, “ANALISIS PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI RUMAH SAKIT PERMATA HATI TAHUN 2020,” *Menara Ilmu*, vol. 16, no. 1, pp. 36–47, 2022, doi: 10.31869/mi.v16i1.3349.
- [6] Supriyadi, A. (2015). Identifikasi Tingkat Budaya K3 Menggunakan Kurva Bradley. Lecturer of Health and Safety <http://katigaku.com/2014/07/28/identifikasi-tingkat-budaya-k3-safety-culture-menggunakan-kurva-bradley/>
- [7] Subhan , Z. A., & Widodo, H. (2018). Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit . Subhan , Zul Ardi; Widodo, Hariyono;, 2.
- [8] Setryaningsih, Y., & dkk. (2019). Peran Serta Pekerja Dalam Kepatuhan Pelaksanaan dan Penggunaan APD pada Pekerja Sektor. Jurnal Seminar Nasional Kolaborasi Pengadainan Masyarakat UNDIP-UNNES, Halaman 442-445
- [9] Sulisty, B. (2020). Strategi Komunikasi Dalam Membentuk Budaya keselamatan Kerja Melalui Implementasi Obseravasi PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) di PT.X. *Jurnal Kajian Ilmiah (JKI)* e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794, Vol 20 No.1; Hal : 1-12
- [10] Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [11] Rizkika, S., Restuatuti, T., & Fatmawati. (2014). Hubungan Penegtahuan dan Sikap Petugas Laboratorium Patologi Klinik terhadap Penerapan SOP Penanganan Bahan Infeksius di RSUD Arifin Achmad Prov. Riau. *Junal JOMFK* [https://docplayer.info/59468820- Hubungan-pengetahuan-dan-sikap-petugaslaboratorium-patologi-klinik-terhadap-penerapan-standard-operating-procedure.html](https://docplayer.info/59468820-Hubungan-pengetahuan-dan-sikap-petugaslaboratorium-patologi-klinik-terhadap-penerapan-standard-operating-procedure.html), Vol 1 No.2.
- [12] Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti* . Bandung: CV. Alfabeta
- [13] Notoadmodjo, S. (2014). *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan* . Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Kemenkes. (2010). Keputusan Menteri Kesehatan No.1087 Tahun 2010 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. Jakarta: Menteri Kesehatan.
- [15] Kementerian Kesehatan RI. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. Jakarta.
- [16] Hasanuddin, D. (2018). Data Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Meninggal Dunia Secar Nasional Selama 5 Tahun Terakhir. *ISafety Magazine*: <http://www.psikogenesis.com/2019/05/data-kecelakaan-kerja-yang.html>