

AKSELERASI SOSIALISASI ISO 45001:2018 TENTANG SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA

Masjuli

Program Studi Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kebakaran, Diploma III

Akademi Minyak dan Gas Balongan Indramayu

E-mail : masjuli565@gmail.com

ABSTRAK

International Standardization for Organization (ISO) 45001 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja telah dipublikasikan pada tanggal 12 Maret 2018 oleh ISO. Dengan publikasi tersebut, ternyata banyak pihak berkepentingan (dosen, mahasiswa dan pekerja dari organisasi, lembaga sertifikasi, lembaga dan departemen pemerintah) yang tertarik untuk mempelajari, memperdalam, dan menerapkan, sehingga diperlukan sosialisasi yang efektif. Bertolak dari urgensi itu, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui akselerasi sosialisasi Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (ISO 45001:2018. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Data diperoleh dari observasi partisipan dan analisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan masih banyak peserta sosialisasi yang kurang memahami konsep ISO 45001:2018 dan memerlukan materi sosialisasi yang lebih lengkap dan menarik sehingga memerlukan akselerasi perbaikan kualitas materi dan metode penyampaian materi.

Kata Kunci: ISO 45001:2018, SMK3, K3

ABSTRACT

International Standardization for Organization (ISO) 45001 on Occupational Health and Safety Management System was publicized on March 12, 2018 by ISO. With such a publication, there appear many interested parties (lecturers, students and workers of organization, certification institute, agency and governmental ministries) who are interested in learning, learning in more detailed, and apply and that an effective socialization is required. With such an urgency, the purpose of this research is to get knowledge on acceleration of socialization of occupational health and safety management system (ISO 45001:2018. The method in use for this research is descriptive. Data is gathered through observation of participants and analyzed by way of descriptive-qualitative. Outcome of the research shows that there are still many participants of the socialization who do not fully understand the concept of ISO 45001:2018 and that a more comprehensive and interesting material of socialization is necessary, hence, acceleration is also required to improve the quality of the material and method of material presentation.

Keyword: ISO 45001:2018, OHSMS, OHS

Pendahuluan

Kecelakaan global yang dipublikasikan Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada Januari 2016 menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja yang terjadi mencapai 1 pekerja meninggal dan 153 pekerja mengalami kecelakaan setiap 15 detik, 2,3 juta meninggal per tahun, 317 juta kecelakaan terjadi per tahun. Di Indonesia, angka kecelakaan kerja pada tahun 2016 mencapai 110.285.

Dalam upaya mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, para pakar keselamatan kesehatan kerja (K3) dunia, ILO, *British Standard Institute* (BSI) dan perwakilan masing-masing negara, yaitu Badan Standardisasi Nasional (BSN) serta perwakilan lainnya, membentuk Project Committee (PC) 283 ISO untuk menyusun standar ISO 45001 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3) pada tahun 2013. Perjalanan panjang selama 5 tahun menyusun dokumen standar ISO 45001,

akhirnya pada tanggal 12 Maret 2018, ISO mempublikasikan ISO 45001:2018.

Dengan dipublikasikannya ISO 45001 ini maka banyak pihak berkepentingan, antara lain: dosen, mahasiswa, pekerja dari kalangan industri ingin mempelajari, memperdalam, dan menerapkan ISO 45001:2018. Keingintahuan tersebut, menimbulkan kebutuhan yang mendesak untuk dilakukannya sosialisasi ISO 45001:2018. Dalam rangka merespon urgensi itu, maka peneliti melakukan sosialisasi ISO 45001:2018 terhadap pekerja PT Energi Mega Persada, Pertamina Refinery IV Cilacap, Pertamina Marketing Operation Region III Jakarta, PT Sampoerna Surabaya, Pertamina Niaga dan Komite Akreditasi Nasional (KAN). Untuk kalangan dosen dan mahasiswa dilaksanakan pada Akamigas Balongan, Diploma III dan S2 K3 Universitas Airlangga, rektor dan dosen Universitas Sains dan Teknologi Akprind Yogyakarta, dosen dan mahasiswa Teknik Lingkungan Universitas Islam Indonesia, pekerja dari Industri, umum, dosen

dan mahasiswa Universitas Balikpapan, mahasiswa Strata 2 K3 Universitas Indonesia.

Namun, upaya tersebut belum sepenuhnya berhasil, karena masih banyak peserta yang belum memahami konsep ISO 45001:2018 dengan baik, ini tercermin dari banyaknya peserta menanyakan konsep dasar ISO 45001:2018 berkaitan dengan hal-hal baru pada klausul ISO 45001:2018 seperti pendekatan proses, pemikiran berbasis resiko, PDCA, konteks organisasi dan resiko & peluang. Kondisi tersebut menuntut adanya akselerasi sosialisasi ISO 45001:2018 yang lebih efektif.

Tinjauan Pustaka

Standar ISO 45001:2018 (2018) jika dapat diterapkan dengan baik memungkinkan organisasi memberikan tempat kerja yang aman dan sehat, dengan mencegah pekerjaan terkait cedera dan kesehatan yang buruk serta secara proaktif meningkatkan kinerja K3 maka standar ini digunakan oleh organisasi yang ingin menetapkan, menerapkan dan memelihara SMK3 untuk meningkatkan mutu K3, membatasi bahaya dan meminimalkan resiko K3, termasuk kekurangan sistem, mengambil manfaat dari peluang K3, dan mengatasi ketidakpatuhan SMK3 dalam berbagai aktivitas kerja. Standar membantu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan dari SMK3 sesuai dengan kebijakan organisasi. Hasil yang diharapkan dari organisasi tanpa memandang ukuran, jenis dan kegiatan, resiko K3 pada kendali organisasi, memperhitungkan faktor-faktor seperti konteks organisasi beroperasi, kebutuhan dan harapan pekerja serta pihak berkepentingan lainnya.

Standar tidak menyatakan kriteria khusus untuk kinerja K3, dan juga bukan preskriptif tentang desain SMK3. Standar memungkinkan organisasi melalui SMK3-nya terintegrasi dengan aspek lain dari K3, seperti kesehatan atau kesejahteraan pekerja. Standar ini tidak mengatasi seperti keselamatan produk, kerusakan properti, atau dampak lingkungan terhadap resiko kepada pekerja dan pihak terkait lainnya yang relevan.

Standar dapat digunakan secara keseluruhan atau sebagian untuk meningkatkan SMK3 secara sistematis. Namun klaim kesesuaian terhadap standar ini tidak dapat diterima kecuali digunakan secara keseluruhan. Standar ISO 45001:2018 terdiri atas 10 klausul yang sama dengan klausul di ISO 9001:2015 dan ISO 14001:2015 sehingga mudah integrasinya. 10 klausul tersebut adalah Ruang Lingkup, Acuan Normatif, Istilah dan Definisi, Konteks Organisasi, Kepemimpinan, Perencanaan, Dukungan, Operasi, Pemeriksaan dan Perbaikan.

Standar ISO 45001:2018 memungkinkan untuk diadopsi dan diterapkan dalam berbagai organisasi. Sebagaimana dinyatakan Dentch (2018), suatu organisasi dapat menggunakan sistem manajemen untuk mengontrol dan meningkatkan keselamatannya atau kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Standar ISO 45001:2018 dapat diadopsi untuk itu, karena

standar ISO 45001 dirancang dengan baik, mencakup semua persyaratan sesuai dengan struktur Standar Tingkat Tinggi (HSL) ISO dan didasarkan pada siklus PDCA serta pendekatan proses (Dharkar, 2018).

Standar baru ISO 45001 mempromosikan pendekatan yang lebih berorientasi sistem yang didasarkan pada konsep "risiko yang dapat diterima" dan bukan "penghapusan semua bahaya" historis yang telah menjadi mantra dari profesi keselamatan. Pendekatan baru ini akan mengubah pandangan para profesional keselamatan dunia saat mengelola keselamatan, kesehatan dan masalah lingkungan dalam organisasi. Hasilnya berupa pergeseran dari penekanan pada pengelolaan peraturan dan bahaya ke manajemen risiko yang dapat diterima (Lopez, 2016). Dalam perspektif ini, muncul "paradigma tanggung jawab bersama" yang sekarang sedang dipertimbangkan oleh pemangku kepentingan yang peduli sebagai pendekatan baru untuk memahami isu-isu hak asasi manusia di seluruh rantai pasokan global dan kerangka kerja organisasi internasional untuk standardisasi (ISO) dan ISO 45001 diusulkan sebagai sistem manajemen yang menangani keselamatan dan kesehatan kerja (Hemphill & Kelley, 2016).

Hal itu sangat penting dan mendesak, karena cedera di tempat kerja dan masalah kesehatan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja, bahkan menimbulkan biaya langsung dari cedera di tempat kerja, termasuk peningkatan premi asuransi pekerja, denda dan waktu henti bagi pekerja yang cedera atau peralatan yang rusak serta biaya untuk penggantian staf, dan sumber daya lainnya, serta kewajiban moral dan kehilangan pesanan.

Itulah sebabnya maka standar ISO 45001:2018 menjadi relevan untuk meningkatkan kinerja K3, sehingga upaya untuk menyosialisasikan dan menerapkan K3 di perusahaan-perusahaan perlu terus dijalankan (Hongadi & Praptiningsih, 2013). Menurut buku A Concise Introduction to ISO 45001:2018 (2018) banyak standar manajemen ISO menekankan pengetahuan dan partisipasi pekerja. ISO 45001 bahkan lebih jauh lagi. Ini akan menjadi persyaratan untuk fokus pada partisipasi pekerja. Beberapa klausul yang terkandung dalam standar baru seperti "konteks organisasi", dan "kepemimpinan" secara khusus membahas peran yang dimiliki pekerja dalam mengembangkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di samping manajemen puncak dan staf.

"Pembelajaran yang dilakukan oleh organisasi" mengacu pada pemrosesan dan analisis informasi dan pelatihan pekerja dalam mata pelajaran yang berkaitan dengan keselamatan (Bilal Kaasis & Adel Badri, 2017). Sosialisasi adalah proses belajar yang dialami seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan norma-norma agar dapat berpartisipasi sebagai anggota dalam kelompok masyarakatnya (Goslin, dalam Ihrom, 2004). Proses sosialisasi mengarah pada terwujudnya sikap profesionalisme, yang dapat diperankan oleh lembaga

pendidikan dan lembaga pekerjaan (Ihrom, 2004). Dalam konteks lembaga pendidikan, dapat dilakukan melalui kegiatan perkuliahan, seminar, dan diskusi; sedangkan dalam lembaga pekerjaan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan atau *workshop*.

Sosialisasi memerlukan komunikasi yang efektif. Menurut Zunidar (2017), proses komunikasi efektif berarti jika informasi yang dikirimkan oleh pengirim pesan dapat diterima dengan sebenarnya sebagaimana yang dimaksudkan sehingga terjadi perubahan perilaku pada penerima pesan. Selain itu, dalam perspektif pembelajaran, sosialisasi memerlukan pendekatan pembelajaran kreatif, antara lain berusaha menghubungkan minat/hobby guru dengan pembelajaran; menghubungkan pelajaran dengan dunia nyata sehari-hari; melatih dan membiasakan pola-pikir kreatif; menghargai kolaborasi untuk melahirkan gagasan-gagasan kreatif; dan mengambil resiko intelektualitas dengan mencoba pendekatan-pendekatan baru (Henriksen, 2011). Lebih dari itu, proses sosialisasi juga memerlukan kecerdasan sosial dan kultural. Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk berhubungan secara efektif dengan orang lain (Robbins & Judge, 2017).

Ada dua komponen utama kecerdasan sosial, yaitu persepsi sosial dan fleksibilitas perilaku (Yukl, 2013). Kecerdasan sosial meliputi: empati (penghargaan dan keterhubungan dengan orang lain), kemampuan membawa diri (memproyeksikan kelayakan diri dalam pembawaan orang lain), kepekaan situasional (kecerdikan membaca situasi sosial dan menanggapi dengan sesuai), kejelasan (menggunakan bahasa secara efektif untuk menjelaskan dan membujuk), dan otentisitas (menjadi nyata dan

transparan sambil memroyeksikan kejujuran) (Newstrom, 2015). Sedangkan kecerdasan kultural (*cultural intelligence*) berkaitan dengan kapabilitas atau kemampuan berinteraksi dengan orang-orang yang berlatar belakang berbeda (Thomas & Inkson, 2004). Ketika orang-orang yang terlibat dalam interaksi tidak memiliki kemampuan memadai untuk menjalin interaksi dengan orang lain dari latar belakang budaya yang berbeda, maka proses sosialisasi dapat terganggu/terhambat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Data diperoleh dari observasi partisipan dalam kegiatan sosialisasi melalui aktivitas pembelajaran dan ditunjang referensi yang relevan. Kegiatan observasi dilakukan pada aktivitas pembelajaran di PT Energi Mega Persada, PT Pertamina Refinery IV Cilacap, PT Pertamina Marketing Operation Region III Jakarta, PT Sampoerna Surabaya, Pertagas Niaga, Akamigas Balongan Indramayu, UNAIR Surabaya, UNIBA Balikpapan, ISTN Akprind Yogyakarta, UII Yogyakarta, UI Jakarta dan KAN. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

Sosialisasi tentang ISO 45001:2018 dilaksanakan pada Universitas dan Industri sejak tahun 2016 sampai dengan 2018 sebagaimana disajikan pada tabel 1 dan 2 berikut:

Tabel 1. Hasil Sosialisasi di Universitas

No	Judul Sosialisasi	Tahun	Tempat	Partisipan	Jumlah Partisipan	Pertanyaan Peserta
1	Antisipasi Industri Rencana Publikasi ISO 45001 & penerapannya	2016	S-2 K3 Universitas Airlangga	Dosen dan Mahasiswa	75	Apa yang dimaksud dengan ISO 45001?
2	Perbandingan dan Sinergitas Antara ISO 9001–2015, ISO 14001-2015 dan ISO 45001-2017/2018	2017	Universitas Balikpapan	Pekerja dari Industri, Umum, Dosen dan Mahasiswa	50	Apa perbedaan ISO 45001 dengan OHSAS 18001? Dan Bagaimana mendalami pemahaman tentang ISO 45001?
3	ISO 45001	2017	Akamigas Balongan	Dosen, Mahasiswa dan Umum	30	Apa yang dimaksud dengan ISO 45001 dan manfaatnya untuk semua kegiatan?
4	ISO 45001	2018	Universitas Islam Indonesia Jogjakarta	Dosen dan Mahasiswa	35	Apa yang dimaksud dengan ISO 45001 dan manfaatnya untuk semua kegiatan?
5	ISO 45001	2018	IST AKPRIND Yogyakarta	Rektor dan Dosen	10	Bagaimana mengembangkan dan memperdalam ISO

No	Judul Sosialisasi	Tahun	Tempat	Partisipan	Jumlah Partisipan	Pertanyaan Peserta
						45001?
6	ISO 45001	2018	S-2 K3 Universitas Indonesia	Mahasiswa	20	Bagaimana meyakinkan perusahaan untuk dapat menerapkan ISO 45001?

Tabel 2. Hasil Sosialisasi di Industri

No	Judul Sosialisasi	Tahun	Tempat	Partisipan	Jumlah Partisipan	Pertanyaan Peserta
1	Sosialisasi Kesiapan Industri Dalam Mengantisipasi Terbitnya ISO 45001 Pada Tahun 2017	2016	Kantor PT. Energi Mega Persada	Pekerja	15	Apa perbedaan ISO 45001 dengan OHSAS 18001?
2	Kesiapan Industri Dalam Mengantisipasi Terbitnya ISO 45001 Pada Tahun 2017	2016	PT. Pertamina Refinery Unit IV Cilacap	Pekerja	20	Apa perbedaan ISO 45001 dengan OHSAS 18001?
3	ISO 45001	2017	PT. Pertamina MOR III	Pekerja	10	Apa yang dimaksud dengan ISO 45001?
4	ISO 45001: 2018 Perubahan Utama Antara ISO 45001 & OHSAS 18001	2018	PT. Sampoerna	Pekerja	25	Bagaimana memperdalam ISO 45001 dan referensinya apa?
5	ISO 45001	2018	PT. Pertagas Niaga	Pekerja	18	Bagaimana menerapkan ISO 45001?
6	Standar ISO 45001	2018	Komite Akreditasi Nasional	Asesor, Pekerja KAN	15	Poin-poin inti dari standar ISO 45001?

Hasil penelitian sesuai tabel di atas menunjukkan bahwa untuk partisipan dari, dosen, mahasiswa dan umum hanya dibatasi 3 pertanyaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh panitia sebanyak 30 (tiga puluh) menit, dari pertanyaan tersebut partisipan sosialisasi sebagian besar menanyakan tentang konsep ISO 45001:2018, sedangkan untuk partisipan dari pekerja waktunya 4 (empat) jam namun sebagian besar menanyakan poin inti dari standar ISO 45001:2018 dan bagaimana memperdalam ISO 45001:2018 serta referensinya apa untuk memperdalam ISO 45001:2018? Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut yang memerlukan penjelasan lebih rinci dan singkat adalah poin-poin inti dari standar ISO 45001:2018 namun pemaparan belum dapat menjelaskan secara detail dan ringkas. Hasil ini menunjukkan kekurangan keberhasilan proses sosialisasi ISO 45001:2018 yang dilakukan dengan metode ceramah.

Kekurangberhasilan tersebut setidaknya berkaitan atau disebabkan oleh dua hal. Pertama, substansi materi yang diberikan kurang lengkap akibat referensi tentang ISO 45001:2018 yang ditulis oleh para pakar K3 dunia masih terbatas baik berupa tulisan di jurnal maupun buku-buku terbitan tahun 2018 yang berkaitan dengan ISO 45001:2018. Buku-buku yang

telah terbitpun belum semuanya menjelaskan secara detail isi dari ISO 45001:2018, hal ini memerlukan respon positif dalam bentuk penyediaan materi ISO 45001:2018 yang lebih komprehensif tetapi disajikan ringkas mungkin. Di sini diperlukan keterampilan menanyakan langsung ke tokoh-tokoh internasional K3 seperti dari Inggris dan Serbia serta mencari referensi tentang ISO 45001:2018 terbitan tahun 2018 yang diperoleh dari toko buku online kemudian melakukan editing untuk bahan presentasi guna dapat menyajikan materi dengan baik. Supaya materi menarik dan mengesankan, diperlukan tampilan materi dengan desain yang indah dan atraktif yang dilengkapi dengan gambar, *flowchart* atau grafik yang mengesankan, sehingga diperlukan kontribusi tenaga desain grafis profesional.

Kedua, metode sosialisasi yang digunakan kurang tepat. Metode ceramah yang dilakukan secara monoton tidak dapat menjawab kebutuhan sosialisasi yang efektif. Apalagi penyampaian materi yang terlalu cepat dengan waktu yang terbatas, *gesture* tubuh yang datar dan kurang percaya diri, tatapan mata yang tidak fokus kepada peserta, volume suara yang kurang keras dan kurang jelas, dapat menjadi penghambat keberhasilan proses sosialisasi. Oleh karena itu,

diperlukan akselerasi penyampaian materi yang lebih baik.

Dalam konteks ini, maka pemateri harus memiliki dan menunjukkan *gesture* tubuh yang dinamis, atraktif dan percaya diri sebagai nara sumber belajar yang kompeten, berpengalaman dan berkredibilitas tinggi. Tatapan mata fokus kepada peserta (*eye contact*) sebagai bentuk atensi dan penghargaan pada peserta. Volume suara harus betul-betul jelas dan dapat didengar peserta sehingga tidak ada satupun peserta yang tidak dapat mendengar informasi yang disampaikan pemateri. Bahkan, pemateri ada baiknya menggunakan pendekatan pembelajaran kreatif, dengan berusaha menghubungkan materi (pelajaran) dengan dunia nyata (kerja) sehari-hari; melatih dan membiasakan pola-pikir kreatif; mendorong dan menghargai kolaborasi untuk melahirkan gagasan-gagasan kreatif; dan mengambil resiko intelektualitas dengan mencoba pendekatan-pendekatan baru (Henriksen, 2011) yang dapat memperfektif proses sosialisasi.

Selain itu, yang juga penting dipertimbangkan adalah perlunya sentuhan motivasional dan inspirasional dalam penyampaian materi yang dapat menggugah kesadaran dan semangat peserta untuk mengabsorpsi materi dengan kesadaran, kerelaan dan keikhlasan. Lebih dari itu, proses sosialisasi juga memerlukan kecerdasan sosial, yakni kemampuan untuk berhubungan secara efektif dengan orang lain (Robbins & Judge, 2017), yang dapat dimanifestasikan dalam bentuk empati, membawa diri (memproyeksikan kelayakan diri dalam pembawaan orang lain), kepekaan situasional (kecerdasan membaca situasi sosial dan menanggapi secara sesuai), kejelasan (menggunakan bahasa secara efektif untuk menjelaskan dan membujuk), dan otentisitas (menjadi nyata dan transparan sambil memproyeksikan kejujuran) (Newstrom, 2015).

Sosialisasi suatu program, seperti ISO 45001:2018, memerlukan empati terhadap para peserta, menempatkan diri dengan baik dalam komunitas peserta, memiliki kepekaan situasional atas situasi sosial yang sedang berkembang di kalangan peserta, jelas dalam berkomunikasi dengan peserta, dan transparan dalam menjalin relasi dengan peserta. Sedangkan kecerdasan kultural (*cultural intelligence*) diperlukan dalam proses sosialisasi karena dapat diandalkan untuk mengenali dan berinteraksi dengan peserta yang berlatar belakang kultural berbeda (Thomas & Inkson, 2004).

Ketika pemateri yang terlibat dalam proses sosialisasi memiliki kemampuan memadai untuk mengenali dan menjalin interaksi dengan peserta dari latar belakang budaya yang berbeda, maka proses sosialisasi dapat berjalan dengan baik. Itu semua merupakan modal dasar bagi terciptanya komunikasi yang efektif, yang memungkinkan informasi yang dikirimkan oleh pengirim pesan dapat diterima dengan sebenarnya sehingga terjadi perubahan perilaku pada penerima pesan (Zunidar, 2017), yakni perilaku dalam

memahami isi pesan tentang konsep dan aplikasi ISO 45001:2018.

Kesimpulan

Sosialisasi ISO 45001:2018 perlu dilakukan lebih baik, sehingga diperlukan akselerasi dalam bentuk perbaikan kualitas materi dan penyampaian materi. Perbaikan kualitas materi dapat dilakukan dengan cara: mengumpulkan referensi yang *up-to-date* tahun 2018 dan menyajikan materi yang lengkap, baik dan ditunjang kemampuan editing serta tampilan materi sesuai desain yang indah dan atraktif dan juga dilengkapi dengan gambar, *flowchart* atau grafik yang mengesankan.

Sedangkan perbaikan metode penyampaian materi dapat dilakukan dengan cara: menunjukkan *gesture* tubuh dinamis, atraktif dan percaya diri, tatapan mata fokus kepada peserta, volume suara jelas, menggunakan pendekatan pembelajaran kreatif, sentuhan motivasional dan inspirasional, dan kecerdasan sosial dan kultural. Jika sosialisasi ISO 45001:2018 (2018) dapat diterapkan dengan baik maka organisasi-organisasi yang menerapkan ISO 45001:2018 dapat memberikan tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja, sehingga dapat mencegah terjadinya cedera dan kesehatan yang buruk di kalangan pekerja.

Ucapan Terima Kasih

1. Bapak Budi Sutedjo dan Ibu Heriani dari Indonesia Menulis
2. Bapak Widodo dari Magna Script Publishing

Daftar Pustaka

- [1] Dentch, M. P. 2018. *The ISO 45001:2018 Implementation Handbook Guidance On Building an Occupational Health and Safety Management System*. Milwaukee:Quality Press.
- [2] Hemphill, T. A. & Kelley, K. J. 2016. *Socially Responsible Global Supply Chains:The Human Rights Promise of Shared Responsibility and ISO 45001*. Bingley:Emerald Group Publishing Limited.
- [3] Henriksen, D. 2011. *We teach who we are:Creativity and trans-disciplinary thinking in the practices of accomplished teachers*. (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses. (3489807).
- [4] Hongadi, E. & Praptiningsih. M. 2013. *Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik*. Surabaya:Agora.
- [5] Ihrom, 2004. *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*. Jakarta:Yayasan Obor Indonesia.
- [6] ISO 45001:2018. 2018. *Occupational Health and Safety Management Systems Requirements with*

Guidance For Use. London:BSI Standards Limited.

- [7] ITSM Shop Ltd. 2018. *A Concise Introduction to ISO 45001:2018*. Whittlesford:ITSM Shop Ltd.
- [8] Kaassis, Bilal. & Adel Badri. 2018. Development of a Preliminary Model for Evaluating Occupational Health and Safety Risk Management Maturity in Small and Medium-Sized Enterprises. *Safety* 2018, 4, 5; doi:10.3390/safety4010005.
- [9] Lakhe, R. & Dharkar, K. 2018. *ISO 45001:2018 Occupational Health & Safety Management System*. USA:Middletown.
- [10] Lopez, C. L. 2016. *How to Implement ISO 45001 in Your Organization*. Georgia:American Society of Safety Engineers.
- [11] Newstrom, J. W. 2015. *Organizational Behavior:Human Behavior at Work*. New York:McGraw-Hill Companies.
- [12] Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. New Jersey:Pearson Education, Inc.
- [13] Thomas, D. C. & Inkson, K. 2004. *Cultural Intelligence*, San Fransisco:Berrett-Koehler Publisher, Inc..
- [14] Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations*, New Jersey:Pearson Education, Inc.
- [15] Zohar, D. & Marshall, I. 2001. *SQ:Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, Bandung:Mizan, 2001.
- [16] Zunidar. 2017. *Efektivitas komunikasi guru dalam pembelajaran*. Ijtimaiyah:Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial, 1 (2). pp. 2-14. ISSN 2541-660X.