
**PENERAPAN BUDAYA 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, RAJIN)
PADA WAREHOUSE PT. COSL INDO BALIKPAPAN****Eka Anzani Paradita Cahya Mulyanto¹; Hardiyono²; Komeyni Rusba³**

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,

Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205

Email: paraditacahya.ea@gmail.com¹, hardiyono@uniba-bpn.ac.id²,komeyni@uniba-bpn.ac.id³**ABSTRAK**

Di sektor industri hulu Migas, warehouse vital namun rentan risiko kecelakaan kerja yang mengganggu produksi. Meskipun 5R penting meminimalkan bahaya, ketiadaan panduan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) jelas mengenai 5R di Warehouse PT. COSL INDO Balikpapan dapat menyebabkan inkonsistensi dan potensi gangguan operasional. Penelitian ini bertujuan mengetahui penerapan budaya 5R di Warehouse PT. COSL INDO Balikpapan. Manfaat penelitian ini menjadi bahan evaluasi serta masukan pada PT. COSL INDO Balikpapan khususnya mengenai penerapan budaya 5R. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil pencapaian penerapan konsep 5R dengan persentase pencapaian sebesar 50% dan dikategorikan Tidak baik. Hal ini disebabkan keterbatasan area, belum optimalnya pelabelan dan penyimpanan, kurangnya prosedur pembuangan, penempatan alat kebersihan belum tetap, serta disiplin personil dan activity board yang belum merata. Kesimpulannya, budaya 5R sudah diterapkan, namun masih memerlukan peningkatan signifikan melalui optimalisasi ruang, prosedur, penataan, peningkatan disiplin, serta integrasi 5R ke dalam sistem dan perubahan pola pikir pekerja.

Kata Kunci: Budaya 5R, K3, Penerapan.

ABSTRACT

In the upstream oil and gas industry sector, warehouses are vital but prone to workplace accidents that disrupt production. While the 5S approach is important for minimizing hazards, the absence of clear guidelines or Standard Operating Procedures (SOP) regarding the 5S approach in the warehouse of PT. COSL INDO Balikpapan can lead to inconsistencies and potential operational disruptions. This study aims to determine the implementation of the 5S culture at the PT. COSL INDO Balikpapan warehouse. The benefits of this research serve as evaluation material and input for PT. COSL INDO Balikpapan, particularly regarding the implementation of the 5S culture. This study uses a qualitative descriptive research method with data collection techniques including observation, interview, and documentation. The results of the study indicate that the implementation of the 5S concept achieved a success rate of 50%, categorized as Not Good. This

is attributed to limitations in the area, inadequate labeling and storage, insufficient disposal procedures, inconsistent placement of cleaning tools, and uneven discipline among personnel and activity boards. In conclusion, the 5R culture has been implemented, but significant improvements are still needed through optimization of space, procedures, organization, enhanced discipline, and integration of the 5S concept into the system, as well as changes in workers' mindset.

Keywords: Culture 5S, Implementation, Occupational Health and Safety.

PENDAHULUAN

Rencana pembangunan Indonesia telah membuat langkah besar di sejumlah bidang, termasuk manufaktur. Namun, kemajuan ini juga menyebabkan beberapa masalah, seperti pencemaran lingkungan, kecelakaan, dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Risiko dan bahaya terus meningkat karena proses pertumbuhan masih tidak selaras dengan meningkatnya kesadaran akan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja (Sari, 2023).

Agar industri hulu migas berfungsi secara efisien, gudang merupakan komponen penting. Karena fakta bahwa operasi pengeboran minyak dan gas sangat bergantung pada peralatan, persediaan, dan bahan yang disimpan dan ditangani di gudang. *Warehouse* dirancang khusus untuk menyimpan dan mengelola berbagai bahan, peralatan, dan suku cadang yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan eksplorasi dan produksi (Siboro et al., 2023). Lingkungan gudang yang baik dapat mendukung pengoperasian semua operasi bisnis, memastikan bahwa operasi gudang dilakukan dengan sukses dan efisien serta produktivitas gudang meningkat dengan tepat. Kemudian, salah satu hal yang perlu diciptakan adalah budaya kerja yang positif untuk menunjang pekerjaan dan membuatnya lebih mudah dan nyaman (Kusumadewi, 2022).

Kecelakaan kerja merupakan salah satu risiko yang dapat menyebabkan gangguan operasional pada *Warehouse* dan dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses penyediaan dan pengiriman alat, barang, dan material yang diperlukan oleh bagian lainnya untuk kegiatan produksi Migas (Siboro et al., 2023).

Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja, untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman, serta mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, diperlukan penerapan higiene, sanitasi, dan tata laksana kerumahtanggaan yang baik (*housekeeping*). Hal ini penting untuk memastikan lingkungan kerja yang bersih, rapi, aman, dan nyaman. Namun, faktor perilaku pekerja juga sangat mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang baik. Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar dapat memfasilitasi dan menumbuhkan kenyamanan di tempat kerja.

Ringkas, rapi, hati-hati, bersih, dan rajin adalah lima prinsip yang membentuk budaya kerja 5R, yang dibahas di sini. Proses menyingkirkan hal-hal yang tidak mutlak diperlukan untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dikenal sebagai Prinsip Ringkas. Menurut Prinsip Kerapian, semuanya harus diletakkan di lokasi yang tepat agar siap digunakan saat dibutuhkan. Konsep Resik menekankan pada menjaga kebersihan alat dan ruang kerja. Sementara prinsip Dignitary menyinggung disiplin diri dalam menyelesaikan kelima tahap R, prinsip Peduli dikaitkan dengan menjaga kebersihan. Untuk mencapai standar perusahaan, efektivitas kerja, efisiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja harus diprioritaskan untuk bisnis di sektor manufaktur, di mana proses produksi sangat penting. Untuk mengurangi penurunan kinerja, produktivitas yang lebih rendah, kurangnya akurasi, pemborosan waktu, peningkatan kecelakaan kerja, dan kelelahan,

sangat penting bahwa program 5R diterapkan bagi karyawan untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Rohalfi et al., 2019).

Istilah 5R berasal dari budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang, yaitu Kaizen. Banyak negara lain ingin mengetahui bagaimana Jepang bisa menjadi salah satu negara Asia yang mampu bersaing dengan negara-negara Barat. Salah satu bagian dari Kaizen yang paling terkenal adalah konsep 5R. Kaizen sendiri berarti proses perbaikan yang berkelanjutan, yaitu budaya kerja yang diterapkan secara konsisten untuk mencapai hasil yang lebih baik (Saidah & Sugiati, 2019).

Pelaksanaan 5R telah dilaksanakan selama ini di perusahaan, tetapi sampai saat ini belum ada panduan atau SOP tentang penerapan 5R di *Warehouse*. Tidak adanya SOP ini dapat menyebabkan inkonsistensi dalam penerapan 5R, karena tidak adanya pedoman yang jelas bagi pekerja mengenai standar dan prosedur yang harus diikuti. *PT. COSL (China Oilfield Services Limited) INDO* merupakan anak perusahaan COSL yang beroperasi di Indonesia dan fokus pada bidang jasa minyak dan gas. Kantor pusat *PT. COSL INDO* berada di Jakarta. Mereka menyediakan berbagai layanan terkait eksplorasi dan pengembangan minyak dan gas, seperti pengeboran lepas pantai, survei geofisika, layanan teknik, serta manajemen sumur.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tidak ada penerapan praktik kerja yang secara eksplisit mengatur, khususnya terkait kebersihan di *Warehouse* maupun di lingkungan tempat kerja menjadi salah satu hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Banyak perusahaan yang memiliki permasalahan seperti kondisi lingkungan gudang yang kurang rapi. Misalnya masih adanya tumpukan kardus, *storage box*, dan barang yang tidak terpakai yang diletakkan di dalam *warehouse* secara tidak teratur (Amini et al., 2020).

Berdasarkan hal ini penulis tertarik untuk menganalisis penerapan budaya 5R

pada *Warehouse* *PT. COSL INDO* Balikpapan dan mengidentifikasi kebutuhan akan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mendukung implementasi 5R secara konsisten dan efektif. Kemudian uraian pekerjaan yang dilakukan penulis akan ditulis dan dituangkan dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul “Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada *Warehouse* *PT. COSL INDO* Balikpapan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tujuan utama mendeskripsikan tentang suatu penerapan secara objektif. Penelitian dilaksanakan di *Warehouse* *PT. COSL INDO* Balikpapan dari bulan Maret hingga bulan Juli 2025.

Informan

Dalam penelitian ini informan yang akan diwawancarai adalah informan yang mengetahui masalah yang akan diteliti yaitu 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin). Dalam penelitian ini terdapat 5 informan yaitu:

Tabel 1.1 Karakteristik Informan

Informan	Jabatan	Umur	Lama Menjabat
Informan 1	Foreman (F)	45	10 Tahun
Informan 2	HSE Coordinator (HSEC)	47	5 Tahun
Informan 3	Equipment Specialist (ES)	52	5 Tahun
Informan 4	Field Operator (FO)	29	8 Tahun
Informan 5	Junior Lab (JL)	25	1 Tahun

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui teknik checklist, observasi, dan dokumentasi sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan sebagai upaya pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap penerapan di lapangan. Dipandu dengan form observasi.

2. Wawancara

Pada penelitian ini wawancara dilakukan berdasar pedoman berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya yang bertujuan untuk

mengetahui Penerapan Budaya 5R yang diterapkan di Warehouse PT. COSL INDO Balikpapan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam bentuk gambar. Baik berupa video, tulisan, gambar, ataupun tulisan untuk mendapatkan gambaran detail tentang kondisi yang ada di Warehouse PT. COSL INDO Balikpapan.

Penilaian tersebut dengan cara mengukur kondisi kriteria yang terlaksana dibandingkan dengan kondisi yang diharapkan. Kriteria-kriteria tersebut tentunya menjadi patokan untuk mengetahui sejauh mana penerapan 5R pada warehouse PT. COSL INDO Balikpapan dengan menggunakan rumus perbandingan untuk mendapatkan penilaian persentase sebagai berikut.

$$\text{Persentase Penerapan 5R} = \frac{\text{Kriteria Yang Diterapkan}}{\text{Total Kriteria Variabel}} \times 100\%$$

Analisis kualitatif tentu harus dinyatakan dalam sebuah predikat yang menunjuk pada pernyataan keadaan agar hasil penilaian akhir berupa pernyataan kualitatif, maka besarnya persentase dijadikan dasar penentuan predikat.

Tabel 1.2 Kategori Pencapaian 5R

PERSENTASE	PENILAIAN
76% - 100%	Sangat Baik
51% - 75%	Baik
26% - 50%	Tidak Baik
<25%	Kurang Baik

Sumber : Buletin EQM No. 89 Tahun 2012

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan budaya 5R di Warehouse PT. COSL INDO Balikpapan disajikan untuk setiap prinsip sebagai berikut.

1. Penerapan Ringkas (*Seiri*)

Penerapan Ringkas di Warehouse PT. COSL INDO Balikpapan dinilai belum optimal dan berada dalam kategori tidak baik dengan persentase keterlaksanaan 40%. Temuan ini didasarkan pada observasi lapangan mengenai penataan barang yang tidak teratur dan diperkuat oleh hasil wawancara dengan para informan.

Keterbatasan ruang, klasifikasi yang belum tuntas, dan disiplin menjadi isu utama.

Hal ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut. “Tidak 100% (*seratus persen*), karena keterbatasan area warehouse, sehingga masih ada barang yang belum bisa ditaruh sesuai klasifikasinya” (Pernyataan Foreman, 45th). “Tidak, Yang kecil-kecil sudah tertata rapi, ada klasifikasinya juga. Tetapi untuk alat-alat besar memang belum bisa ditata maksimal, karena space warehouse tidak cukup” (Pernyataan HSE Coordinator, 47th). “Tidak, Untuk sebagian barang sudah ada labelnya, tetapi memang belum semuanya karena prosesnya masih berjalan” (Pernyataan Equipment Specialist, 52th). “Tidak, Masih belum konsisten. Ada yang sudah terbiasa menyimpan barang di tempatnya, tapi ada juga yang kalau selesai pakai langsung tinggal taruh, tidak kembali ke posisi awal” (Pernyataan Field Operator, 29th). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penerapan Ringkas terhambat oleh isu fasilitas (ruang), proses (pelabelan), dan perilaku (disiplin). Menurut (Osada, 2018), pemilahan adalah langkah fundamental yang menuntut adanya manajemen stratifikasi untuk efisiensi.

Kegagalan dalam menerapkan Ringkas secara optimal ini tidak hanya menurunkan efisiensi tetapi juga berpotensi menimbulkan kecelakaan, yang bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan pasal 6 yang menyebutkan: “Kebersihan dan kerapian di tempat kerja harus dijaga sehingga bahan-bahan yang berserakan tidak merintang dan menimbulkan kecelakaan”. Untuk itu, direkomendasikan agar perusahaan menetapkan standar pemilahan dan stratifikasi barang, menyelesaikan program pelabelan secara sistematis pada seluruh item, dan melakukan optimalisasi tata letak (*layout*) untuk mengakomodasi barang berukuran besar secara lebih terorganisir.

2. Penerapan Rapi (*Seiton*)

Penerapan Rapi berada dalam kategori baik dengan persentase keterlaksanaan 60%.

Secara umum, penataan barang yang sering digunakan sudah baik. Namun, wawancara mengungkap bahwa belum ada prosedur formal untuk membuang barang yang tidak diperlukan dan terkadang ketersediaan stok belum sesuai kebutuhan.

Hal ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut. *“Tidak, Belum ada prosedur tertulis untuk membuang barang. Kami simpan dahulu, siapa tahu ada bagian dari alat itu yang masih bisa dipakai lagi untuk unit lain. Tidak semua langsung dibuang”* (Pernyataan Equipment Specialist, 52th). *“Tidak, Sampai sekarang belum ada prosedur resmi. Untuk barang rusak, kami simpan sementara untuk ditunjukkan ke atasan sebagai bukti. Terkadang juga partnya masih bisa dimanfaatkan. Tetapi jika sudah tidak bisa dipakai sama sekali, baru kami buang”* (Pernyataan Foreman, 45th). *“Tidak, Barang-barang yang dibutuhkan memang sudah ditempatkan di dekat area kerja supaya mudah diambil saat dibutuhkan. Tapi kadang jumlah atau jenisnya belum selalu sesuai kebutuhan, terutama kalau ada permintaan mendadak atau kebutuhan khusus. Kalau stok di warehouse habis, biasanya kami harus pesan dulu ke pusat”* (Pernyataan Foreman, 45th). Ketiadaan SOP pembuangan menyebabkan proses bergantung pada keputusan individual dan berisiko menimbulkan penumpukan barang. Menurut Osada (2018), Rapi bertujuan menentukan tata letak sistematis untuk menghilangkan pemborosan waktu. Tanpa sistem pembuangan yang jelas, tujuan ini sulit tercapai sepenuhnya.

Untuk itu, direkomendasikan agar perusahaan mengembangkan dan mengimplementasikan SOP formal untuk pengelolaan dan pembuangan barang yang tidak diperlukan, baik yang bernilai maupun tidak, guna memastikan proses berjalan secara standar dan terdokumentasi.

3. Penerapan Resik (Seiso)

Penerapan Resik dikategorikan tidak baik dengan persentase 50%. Kegiatan pembersihan bergantung pada inisiatif perorangan karena belum terjadwal dan belum ada pembagian tanggung jawab yang

jelas. Selain itu, sarana kebersihan belum memiliki lokasi penyimpanan yang tetap.

Hal ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut. *“Tidak, secara praktik ada yang mengerjakan pembersihan, tapi belum ada prosedur tertulis. Belum jelas juga siapa yang harus membersihkan area tertentu”* (Pernyataan HSE Coordinator, 47th). *“Tidak, yang bersih-bersih ada, tapi belum ada pembagian wilayah atau prosedur tertulis. Jadi lebih ke inisiatif aja, belum sistematis..”* (Pernyataan Junior Lab, 25th). *“Tidak, Ketersediaan alat kebersihan sudah cukup, tapi masih belum ada tempat penyimpanan yang tetap. Sekarang posisinya sering berpindah, taruh di mana ada space saja”* (Pernyataan Field Operator, 29th). Kondisi ini menyebabkan tingkat kebersihan menjadi tidak konsisten dan berisiko meningkatkan potensi bahaya di lingkungan kerja.

Untuk itu, direkomendasikan agar perusahaan untuk menetapkan penanggung jawab Resik di setiap area kerja, menyediakan sarana kebersihan yang memadai dengan tempat penyimpanan yang terorganisir, serta membuat jadwal pembersihan rutin yang wajib dilaksanakan.

4. Penerapan Rawat (Seiketsu)

Penerapan Rawat dikategorikan baik dengan nilai 60%. Aspek positif seperti visual control dan sistem sumbang saran telah berjalan. Namun, kelemahan fundamentalnya adalah belum adanya standardisasi dan audit rutin.

Hal ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut. *“Tidak, Prinsip 5R sebenarnya sudah mulai dijalankan dalam keseharian, tapi belum ada panduan atau standar resmi yang mengatur secara detail”* (Pernyataan Foreman, 45th). *“Tidak, Pemeriksaan berkala terkait 5R memang belum berjalan secara periodik. Kami lebih fokus pada inspeksi K3, sementara evaluasi 5R hanya sebatas pengamatan harian. Audit formal khusus 5R belum pernah dilakukan dan belum ada SOP yang mengatur hal tersebut secara spesifik”* (Pernyataan HSE Coordinator, 47th). Tanpa standardisasi, pencapaian 3R pertama sulit dipertahankan

secara konsisten. Ketiadaan prosedur dan pengawasan rutin ini belum sepenuhnya selaras dengan prinsip Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang mewajibkan adanya prosedur kerja dan pengawasan untuk menjamin setiap pekerjaan dilaksanakan dengan aman. Hal ini juga relevan dengan klausul OHSAS 18001:2007 mengenai pemantauan dan pengukuran kinerja K3 secara teratur.

Untuk itu, direkomendasikan agar perusahaan menyusun SOP resmi untuk pelaksanaan 5R dan melaksanakan audit penerapan 5R secara berkala dan terdokumentasi untuk memastikan konsistensi dan keberlanjutan.

5. Penerapan Rajin (*Shitsuke*)

Penerapan Rajin dinilai tidak baik dengan persentase 40%. Temuan utama adalah 5R belum menjadi budaya kerja yang mengakar karena tidak terintegrasi ke dalam sistem kerja formal seperti job description atau penilaian kinerja.

Hal ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut. “*Tidak, yang tertulis hanya kegiatan bersih-bersih. 5R secara keseluruhan belum terintegrasi dalam SOP atau jobdesc secara formal*” (Pernyataan Equipment Specialist, 52th). “*Di lab, bagian housekeeping sudah ada di tanggung jawab harian. Tapi buat penerapan 5R secara utuh belum dimasukkan ke jobdesc*” (Pernyataan Junior Lab, 25th). Karena tidak terintegrasi, 5R dipersepsikan sebagai program tambahan, bukan tanggung jawab inti. Menurut Osada (2018), Rajin adalah tentang membentuk kebiasaan, yang membutuhkan sistem pendukung untuk mempertahankannya.

Untuk membangun budaya Rajin, direkomendasikan agar perusahaan mengintegrasikan prinsip 5R ke dalam sistem kerja formal, seperti ISO, *job description*, dan indikator penilaian kinerja. Selain itu, perlu disediakan media kontrol visual seperti *activity board* untuk menampilkan hasil audit dan pencapaian guna meningkatkan motivasi personel.

Berikut hasil perhitungan kategori pencapaian penerapan budaya 5R di *Warehouse* PT. COSL INDO Balikpapan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Persentase Penerapan 5R =

$$\frac{2 + 3 + 2 + 3 + 2}{24} \times 100\% = 50\%$$

Dengan nilai 50%, maka pencapaian penerapan budaya 5R pada *Warehouse* PT. COSL INDO Balikpapan termasuk dalam kategori Tidak Baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan di *Warehouse* PT. COSL INDO Balikpapan, diperoleh hasil pencapaian penerapan budaya 5R dengan persentase pencapaian sebesar 50% dan dikategorikan Tidak Baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, S., Sokhibi, A., Alifiana, M. A., & Meldra, D. (2020). Analisa Penerapan 5r (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pt. Sari Warna Asli Kudus. *Journal Of Industrial Engineering And Technology (Jointech) Universitas Muria Kudus*, 1(1), 11–17.
- Ivandri, A., Maslina, M., & Ramdan, M. (2024). Penerapan Zona Selamat Sekolah Terhadap Keselamatan Penyeberangan Jalan Pelajar SMA Negeri 9 Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 82-87.
- Januardhana, M. R., Rusba, K., & Noeryanto, N. (2024). Penerapan Alat Pelindung Diri Terhadap Tenaga Kerja Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Penajam Paser Utara. *Identifikasi*, 10(1), 1-6.
- Kemenaker Ri. (2018). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018*, 5, 1–266.
- Kusumadewi, M. F. (2022). Penerapan Budaya 5r (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Dalam Menunjang Kinerja Gudang. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blogchain)*, 2(2), 58–63.

- <https://doi.org/10.55122/blogchain.v2i2.529>
- Naftali, M., Rusba, K., & Ramdan, M. (2025). Penerapan Penggunaan Apar Pada Pekerja Di Pt. Baruna Raya Logistik Balikpapan. *Identifikasi*, 11(2), 317-319.
- Ohsas 18001:2007 Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja - Persyaratan, 1 (2019).
- Osada, T. (2018). *Sikap Kerja 5s* (Dra. Mariani Gandamihardja (Ed.)). Penbit Ppm.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1980 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan (1980).
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3), (2012).
- Rohalfi, D. A., Mulya, W., & Luqmanoro. (2019). Penerapan 5r (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Di Pusat Kesehatan Masyarakat Margo Mulyo Balikpapan. *Jurnal Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Perlindungan Lingkungan*, 1(1), 39.
- Saidah, A. R., & Sugiati, T. (2019). Pengaruh Implementasi Konsep Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Indonesia Di Divisi External Relations. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Sari, I. P., Yahya, M. T., & Rusba, K. (2025). Penerapan Hygiene Sanitasi Depot Air Minum Isi Ulang Di Kelurahan Gunung Samarinda. *Identifikasi*, 11(2), 183-190.
- Sari, O. D. (2023). Analisis Implementasi Budaya 5r (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. *Simanis*, 2(14), 1376-1385.
- Siboro, I., Liku, J. E. A., Zain, A., & Sondakh, L. K. (2023). Penilaian Risiko Pekerjaan Pergudangan Pada Pt Borneo Mitra Bersama Di Balikpapan. *Identifikasi*. <https://doi.org/10.36277/identifikasi.v8i2.247>
- Triyono, M. B., Mutohhar, F., Kholifah, N., Nurtanto, M., Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2023). Examining The Mediating-Moderating Role Of Entrepreneurial Orientation And Digital Competence On Entrepreneurial Intention In Vocational Education. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 116-127.