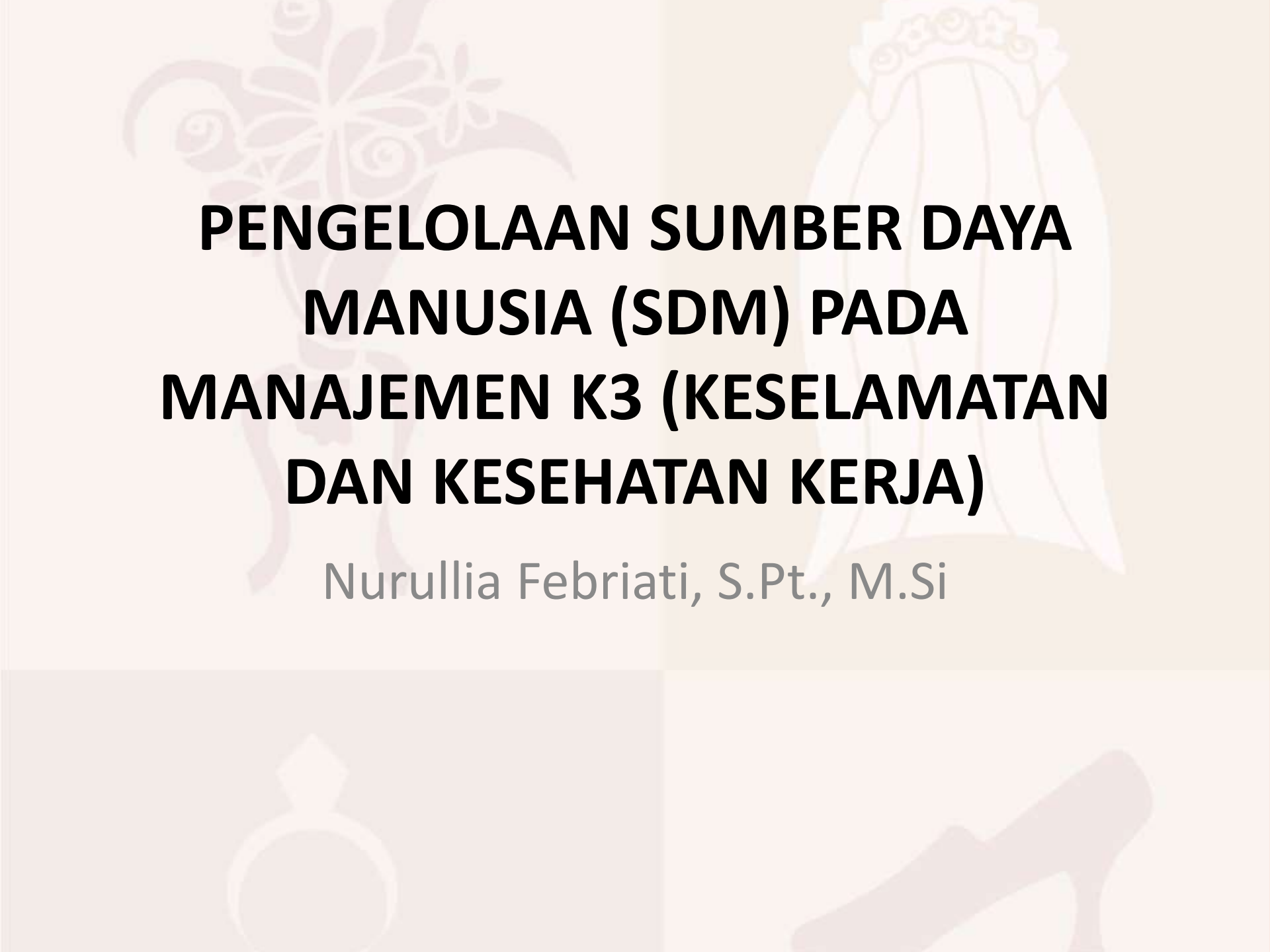




PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA MANAJEMEN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)

Nurullia Febriati, S.Pt., M.Si

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM pada manajemen K3 adalah proses **perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja** yang berhubungan langsung dengan penerapan K3 di perusahaan.

KONSEP DASAR PENGELOLAAN SDM DALAM K3

Pengelolaan SDM dalam manajemen K3 bukan hanya tentang melindungi pekerja dari kecelakaan, tetapi juga membangun **budaya kerja aman** yang tertanam dalam setiap aktivitas. Dengan kata lain, pekerja diperlakukan sebagai **aset utama** yang harus dijaga keselamatan, kesehatan, dan produktivitasnya.

Manajemen K3 tidak bisa berjalan baik tanpa SDM

1. **Kompeten** (memiliki keahlian dan pengetahuan K3).
2. **Sadar risiko** (mampu mengenali bahaya di lingkungan kerja).
3. **Berperilaku aman** (safety behavior).

PERAN SDM DALAM MANAJEMEN K3

1. **Manajemen Puncak** → menetapkan kebijakan, menyediakan sumber daya, memberi teladan.
2. **Manajer/Supervisor** → memastikan aturan K3 dipatuhi di unit kerja masing-masing.
3. **Petugas K3/Ahli K3** → mengawasi penerapan standar, melakukan audit, memberi pelatihan.
4. **Pekerja** → melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur K3, menggunakan APD, dan melaporkan potensi bahaya.

KOMPONEN PENGELOLAAN SDM PADA K3

Rekrutmen & Penempatan

- Seleksi calon pekerja yang sehat jasmani dan rohani.
- Penempatan sesuai kompetensi agar risiko kerja minimal.

Pelatihan & Pengembangan

- Safety induction (orientasi keselamatan bagi pekerja baru).
- Pelatihan penggunaan APD, alat pemadam kebakaran, tanggap darurat.
- Pengembangan kompetensi ahli K3 sesuai kebutuhan perusahaan.

KOMPONEN PENGELOLAAN SDM PADA K3

Komunikasi & Sosialisasi

- Safety talk (briefing singkat sebelum kerja).
- Pemasangan rambu dan poster keselamatan.
- Forum komunikasi K3 antara pekerja dan manajemen.

Motivasi & Budaya K3

- Sistem penghargaan (reward) bagi pekerja yang taat aturan K3.
- Penerapan budaya “zero accident” dan “safety first”.

Pengawasan & Evaluasi

- Inspeksi rutin dan audit K3.
- Evaluasi perilaku pekerja terkait K3.
- Tindak lanjut perbaikan atas pelanggaran atau kecelakaan.

STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM K3

- **Integrasi K3 ke dalam HRD** → HRD bukan hanya urusan administrasi karyawan, tetapi juga memastikan pekerja sadar K3 sejak rekrutmen hingga masa kerja.
- **Pembangunan Budaya K3** → safety bukan hanya kewajiban, tetapi sudah menjadi nilai perusahaan.
- **Partisipasi Pekerja** → pekerja dilibatkan dalam identifikasi bahaya (hazard identification) dan penilaian risiko (risk assessment).
- **Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan** → audit internal, laporan insiden, investigasi kecelakaan, perbaikan sistem.

TUJUAN PENGELOLAAN SDM DALAM K3

1. Menjamin **keselamatan fisik** pekerja (mencegah kecelakaan, luka, penyakit akibat kerja).
2. Menjaga **kesehatan mental** pekerja (mencegah stres, burnout, atau beban kerja berlebihan).
3. Meningkatkan **produktifitas dan kualitas kerja**.
4. Membentuk **lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif**.
5. Mencapai **zero accident** sebagai standar keberhasilan K3.

MANFAAT PENGELOLAAN SDM PADA K3

1. Perusahaan lebih **efisien** karena minim biaya kecelakaan.
2. Pekerja lebih **termotivasi** karena merasa dilindungi.
3. **Reputasi perusahaan meningkat** di mata konsumen dan stakeholder.
4. Terbentuk **lingkungan kerja yang kondusif** dan berkelanjutan.

Contoh Program Pengelolaan SDM dalam Manajemen K3

Bidang SDM dalam K3	Program/ Kegiatan	Tujuan	Pelaksana	Waktu/ Frekuensi	Indikator Keberhasilan
Rekrutmen & Seleksi	Medical Check Up awal	Menjamin pekerja sehat dan layak kerja	HRD & Tim Medis	Saat perekrutan	100% pekerja baru lolos MCU
	Safety Induction	Membekali pekerja baru dengan dasar K3	HRD & Petugas K3	Hari pertama kerja	Semua pekerja baru mengikuti pelatihan
Pelatihan & Pengembangan	Pelatihan APD & Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	Pekerja mampu menggunakan APD & APAR	P2K3 & Petugas K3	2 kali/tahun	90% pekerja lulus simulasi
	Simulasi evakuasi darurat	Melatih kesiapan menghadapi kebakaran/gempa	Tim Tanggap Darurat	1 kali/tahun	Evakuasi dilakukan ≤ 5 menit
Komunikasi & Sosialisasi	Safety Talk harian	Menyampaikan pesan K3 singkat	Supervisor	Setiap hari sebelum kerja	Pekerja mampu mengulang pesan
	Pemasangan rambu K3	Memberi peringatan visual bahaya	P2K3	Sesuai kebutuhan	Semua area kerja memiliki rambu K3
Motivasi & Budaya K3	Program "Zero Accident Award"	Memberi penghargaan unit kerja tanpa kecelakaan	Manajemen Puncak	Tahunan	Penurunan angka kecelakaan $\geq 20\%$
	Sistem Reward & Punishment	Memotivasi kepatuhan K3	HRD & P2K3	Rutin	Jumlah pelanggaran K3 menurun
Pengawasan & Evaluasi	Audit Internal K3	Mengevaluasi penerapan K3	Tim Audit K3	1 kali/semester	Tersusun laporan audit & tindak lanjut
	Investigasi kecelakaan kerja	Menganalisis penyebab kecelakaan	P2K3 & Supervisor	Setiap kejadian	SOP perbaikan diterapkan

Contoh Kasus 1

PABRIK TEKSTIL

Situasi

Di sebuah pabrik tekstil, pekerja bagian pewarnaan sering mengalami **iritasi kulit dan gangguan pernapasan**. Hasil investigasi menunjukkan bahwa banyak pekerja tidak menggunakan **APD (sarung tangan, masker, kaca mata pelindung)** yang sudah disediakan.

Permasalahan SDM

- Kurangnya kesadaran pekerja tentang bahaya bahan kimia.
- Tidak ada pelatihan rutin mengenai penggunaan APD.
- Pengawasan supervisor kurang ketat.

SOLUSI (PENGELOLAAN SDM K3)???

1. **Pelatihan** → mengadakan training tentang bahaya bahan kimia dan cara penggunaan APD.
2. **Komunikasi** → menerapkan *safety talk* setiap awal shift.
3. **Motivasi** → memberi reward kepada pekerja yang disiplin memakai APD.
4. **Pengawasan** → supervisor diwajibkan mencatat kepatuhan pekerja.

Contoh Kasus 2

PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG

Situasi

- Dalam proyek pembangunan gedung, terjadi kecelakaan pekerja jatuh dari ketinggian karena **tidak menggunakan sabuk pengaman (safety harness)**.

Permasalahan SDM

- Pekerja kurang disiplin terhadap prosedur K3.
- Pelatihan keselamatan kerja di ketinggian belum pernah dilakukan.
- Manajemen proyek tidak menegakkan aturan K3 secara konsisten.

SOLUSI (PENGELOLAAN SDM K3)???

1. **Rekrutmen & Seleksi** → pekerja yang ditempatkan di pekerjaan tinggi wajib memiliki sertifikasi khusus (*working at height*).
2. **Pelatihan & Simulasi** → mengadakan simulasi kerja di ketinggian dan penyelamatan jatuh.
3. **Pengawasan** → supervisor wajib memeriksa APD sebelum pekerja naik ke ketinggian.
4. **Sanksi** → pekerja yang tidak menggunakan APD dikenai teguran dan sanksi disiplin.

Contoh Kasus 3

RUMAH SAKIT

Situasi

- Perawat di ruang isolasi sering terpapar penyakit menular karena tidak selalu memakai masker N95 atau sarung tangan ketika menangani pasien.

Permasalahan SDM

- Tingkat kepatuhan rendah karena merasa “repot” memakai APD lengkap.
- Beban kerja tinggi membuat perawat terburu-buru.
- Sosialisasi K3 rumah sakit kurang intensif.

SOLUSI (PENGELOLAAN SDM K3)???

1. **Pelatihan & Edukasi** → pelatihan *infection control* untuk semua perawat.
2. **Penyediaan Fasilitas** → memastikan APD tersedia di setiap ruang isolasi.
3. **Motivasi** → pemberian penghargaan bagi tim perawat dengan tingkat kepatuhan APD terbaik.
4. **Monitoring** → tim K3 rumah sakit melakukan audit kepatuhan mingguan.

The background is a light beige color with a subtle grid pattern. In the top-left quadrant, there is a faint, stylized illustration of a vase with flowers. In the top-right quadrant, there is a faint illustration of a wedding veil. In the bottom-left quadrant, there is a faint illustration of a diamond ring. In the bottom-right quadrant, there is a faint illustration of a high-heeled shoe.

TERIMAKASIH