



ORIGINAL ARTICLE

OPEN ACCES

STRATEGI REKRUTMEN UNTUK MENINGKATKAN KEPATUHAN TERHADAP STANDAR K3



Zafnimar Khusnul Fahmi¹ , Najwa Khoirun Nisa² , Nurul Hidayati³ , Mardiyah⁴

***Korespondensi:**

Email:
zaf.khusnulfahmi@gmail.com

Afiliasi Penulis:

1,2,3,4 Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,
Indonesia

Riwayat Artikel:

Penyerahan: 18 Agustus 2024
Revisi: 20 Oktober 2024
Diterima: 28 November 2024
Diterbitkan: 31 Desember 2024

Kata Kunci:

K3, rekrutmen, lingkungan kerja

Keyword:

K3, recruitment, work environment

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi rekrutmen dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Fokus utama penelitian adalah menganalisis risiko K3 di lingkungan kerja, komponen utama strategi rekrutmen berbasis K3, serta peran pelatihan K3 pasca-rekrutmen. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan analisis deskriptif terhadap berbagai referensi teoretis, termasuk jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian, serta buku yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang efektif mencakup seleksi kandidat berbasis kesadaran K3, pelatihan intensif pasca-rekrutmen, serta penerapan kebijakan keselamatan kerja yang lebih ketat dalam proses seleksi tenaga kerja. Implementasi strategi ini tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi K3, tetapi juga mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan aspek K3 dalam setiap tahap rekrutmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efisien.

Abstrak

This study discusses recruitment strategies to enhance compliance with occupational health and safety (K3) standards. The primary focus of the study is to analyze K3 risks in the workplace, key components of K3-based recruitment strategies, and the role of post-recruitment K3 training. The research method used is a literature review with descriptive analysis of various theoretical references, including journals, scientific articles, research reports, and relevant books. The results indicate that effective recruitment strategies include selecting candidates based on K3 awareness, intensive post-recruitment training, and implementing stricter workplace safety policies in the hiring process. The implementation of these strategies not only improves compliance with K3 regulations but also reduces workplace accident risks and increases company productivity. Therefore, companies should integrate K3 aspects into every stage of recruitment to create a safer and more efficient work environment.

PENDAHULUAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah elemen esensial dalam operasional perusahaan di berbagai sektor industri, terutama pada bidang yang memiliki risiko tinggi seperti manufaktur, konstruksi, pertambangan, dan energi (International Labour Organization, 2021). Kepatuhan terhadap standar K3 bertujuan untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta bahaya lainnya yang mungkin terjadi di tempat kerja (World Health Organization, 2020). Kegagalan dalam memastikan standar K3 yang memadai dapat berujung pada tingginya tingkat kecelakaan kerja, kehilangan produktivitas, serta potensi kerugian finansial yang signifikan bagi perusahaan (National Safety Council, 2022). Berbagai regulasi telah diterapkan secara global dan nasional, seperti *Occupational Safety and Health Administration (OSHA)* di Amerika Serikat dan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 di Indonesia, untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3 (Gunningham & Sinclair, 2019). Namun, tantangan utama yang



dihadapi perusahaan adalah menjaga kepatuhan yang berkelanjutan. Studi oleh Hasle et al (2021) menemukan bahwa karyawan sering kurang memahami pentingnya K3 atau tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menerapkan protokol keselamatan dengan benar. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih proaktif melalui strategi rekrutmen berbasis K3 menjadi sangat penting.

Rekrutmen yang efektif bukan hanya memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga kesadaran dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa integrasi aspek K3 dalam rekrutmen dapat mengurangi angka kecelakaan kerja secara signifikan (Mearns & Yule, 2020). Sebaliknya, perusahaan yang mengabaikan aspek K3 dalam proses seleksi sering mengalami peningkatan insiden kecelakaan dan kerugian finansial akibat klaim asuransi serta sanksi hukum (Gunningham & Sinclair, 2019). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pada tahun 2023 tercatat 370.747 kasus kecelakaan kerja, yang menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah diterapkan, implementasi di tingkat perusahaan masih perlu ditingkatkan (Suwandi & Prakoso, 2022). Dampak dari kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada individu pekerja, tetapi juga mempengaruhi stabilitas operasional perusahaan dan ekonomi nasional. Untuk itu, strategi rekrutmen yang menekankan pada kepatuhan terhadap standar K3 harus menjadi prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia perusahaan.

Menurut beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Trisnawaty (2017), ditemukan bahwa rekrutmen yang memperhitungkan aspek keselamatan kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan hingga 25%. Selain itu, karyawan yang telah memiliki pemahaman dasar tentang prosedur K3 sejak sebelum bergabung dengan perusahaan cenderung lebih patuh terhadap kebijakan keselamatan (Hopkins, 2021). Strategi ini tidak hanya menguntungkan dari segi kepatuhan regulasi, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Prakoso (2022) menunjukkan bahwa implementasi strategi rekrutmen berbasis K3 yang didukung oleh kebijakan perusahaan yang kuat dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja. Studi lain oleh Mearns & Yule (2020) juga menyoroti bahwa pelatihan keselamatan yang diberikan sejak tahap rekrutmen berdampak signifikan terhadap tingkat kepatuhan pekerja di industri berisiko tinggi.

Berdasarkan urgensi di atas, penelitian ini bertujuan untuk membahas strategi rekrutmen yang dapat meningkatkan kepatuhan terhadap standar K3, mengidentifikasi komponen utama dalam proses seleksi berbasis keselamatan kerja, serta mengevaluasi efektivitas pendekatan ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Dengan pendekatan yang berbasis bukti dan didukung oleh berbagai referensi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan standar keselamatan kerja di berbagai industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*literature review*) dengan metode analisis deskriptif. Data diperoleh dari berbagai sumber sekunder, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan terkait K3 (Gunningham & Sinclair, 2019). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan tema utama dalam literatur yang relevan (Hasle et al., 2021). Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi untuk memastikan konsistensi temuan (Mearns & Yule, 2020). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam strategi

rekrutmen yang dapat meningkatkan kepatuhan terhadap standar K3 serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung implementasi strategi tersebut dalam berbagai sektor industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Resiko K3 dalam Lingkungan Kerja

Istilah risiko memiliki makna beragam. Namun, makna ilmiah dari risiko menurut kamus bahasa indonesia versi online buku "Manajemen Risiko Bisnis", risiko adalah suatu hasil yang tidak menyenangkan (merugikan, berbahaya) dari suatu tindakan atau perbuatan. Dengan kata lain, risiko adalah suatu situasi atau keadaan yang dapat membahayakan pencapaian tujuan suatu organisasi atau individu. Risiko dalam hal ini juga terjadi dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). (Alfons Willyam Sepang Tjakra et al., 2013). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut ILO dan WHO merupakan upaya yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik, mental dan sosial pekerja. Namun secara umum keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu ilmu yang berkaitan dengan penerapan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Risiko kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi dimana saja dan kapan saja terutama dalam lingkungan kerja. Kecelakaan kerja dapat dibedakan menjadi dua, di antaranya (1) Kecelakaan umum, kecelakaan yang terjadi tanpa ada hubungan dengan pekerjaan. Kecelakaan umum terjadi pada waktu hari libur atau cuti, kecelakaan di rumah, dan lain sebagainya. (2) Kecelakaan akibat kerja, kecelakaan ini berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan. Kecelakaan tersebut disebabkan karena aktivitas pekerjaan.

Kecelakaan dalam lingkungan kerja termasuk kecelakaan akibat kerja. Hal tersebut dikarenakan kecelakaan tersebut terjadi dalam lingkungan kerja dan terjadi saat aktivitas pekerjaan sedang berlangsung. Sedangkan Kecelakaan di industri konstruksi termasuk kecelakaan akibat kerja. Industri konstruksi sangat rawan terhadap kecelakaan kerja. Hal ini disebabkan karena sifat-sifat khusus konstruksi yang tidak sama dengan industri lainnya, di antaranya (1) Jenis pekerjaan/kegiatan pada industri konstruksi pada setiap proyek sangat berlainan (tidak standar), sangat dipengaruhi oleh bentuk/jenis bangunan, lokasi, kondisi dan situasi lingkungan kerja serta metode pelaksanaannya. (2) Pada setiap pekerjaan konstruksi terdapat berbagai macam jenis kegiatan yang sering dilaksanakan secara simultan dengan tujuan untuk mencapai target waktu yang tepat sesuai dengan kontrak yang telah disepakati bersama antara pemilik dan pelaksana proyek. (3) Masih banyaknya kegiatan konstruksi yang menggunakan tangan (manual), yang mungkin tidak dapat dihindari. (4) Teknologi yang menunjang kegiatan konstruksi selalu berkembang dan bervariasi mengikuti laju perkembangan kegiatan konstruksi dan tergantung dari jenis-jenis pekerjaannya. (5) Banyaknya pihak-pihak yang terkait/ikut ambil bagian atau berperan aktif untuk terlaksananya kegiatan konstruksi. (6) Banyaknya tenaga kerja informal yang terlibat pada kegiatan konstruksi dengan *turn over* yang tinggi sehingga membutuhkan sistem penanganan yang khusus. (7) Tingkat pengetahuan (*knowledge*) dari pekerja konstruksi yang beragam/tidak merata, baik untuk pengetahuan teknis praktis maupun tingkat manajerial khususnya dalam pengetahuan peraturan/perundangan yang berlaku.

Manajemen risiko adalah suatu sistem manajemen risiko yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan dan pada dasarnya merupakan suatu proses atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus menerus untuk mengendalikan kemungkinan terjadinya risiko yang merugikan (Sucita & Broto, 2014). Selanjutnya,

identifikasi risiko. Tahap pertama dalam kegiatan manajemen risiko dilakukannya identifikasi risiko yang terdapat dalam suatu kegiatan atau proses. Identifikasi risiko adalah usaha untuk mengetahui, mengenal dan memperkirakan adanya risiko pada suatu sistem operasi, peralatan, prosedur, unit kerja. Identifikasi risiko merupakan langkah penting dalam proses pengendalian risiko. Sumber bahaya ditempat kerja dapat berasal dari bahan/material, alat/mesin, proses, lingkungan kerja, metode kerja, cara kerja, produk. Sementara itu, target yang mungkin terkena/terpengaruh sumber bahaya yaitu manusia, produk, peralatan/fasilitas, lingkungan, proses, reputasi. Selanjutnya, kegunaan identifikasi risiko adalah mengetahui potensi bahaya, mengetahui lokasi bahaya, menunjukkan suatu bahaya pada pengendali, menunjukkan suatu bahaya tidak akan menimbulkan akibat, dan sebagai bahan analisa lebih lanjut.

Terkait dengan penanganan risiko, berdasarkan penilaian risiko ditentukan apakah risiko tersebut masih dapat diterima oleh organisasi (*acceptable risk*) atau tidak (*unacceptable risk*). Jika risiko tidak dapat diterima, organisasi harus memutuskan bagaimana mengelola risiko agar risiko tetap serendah mungkin. Jika risiko dapat dengan mudah diterima/ditoleransi, maka organisasi pun juga harus demikian memastikan bahwa monitoring terus dilakukan terhadap risiko itu. Menentukan suatu risiko dapat diterima akan tergantung kepada penilaian/pertimbangan dari suatu organisasi berdasarkan tindakan pengendalian yang telah ada, sumber daya (finansial, SDM, fasilitas, dan lain sebagainya, regulasi/standar yang berlaku, rencana keadaan darurat, dan catatan/data kecelakaan terdahulu. Meskipun suatu risiko masih dapat diterima tapi tetap harus dipantau/dimonitor.

Komponen Kunci dalam Strategi Rekrutmen Berbasis K3

Keselamatan Kerja merupakan suatu kondisi keselamatan yang terbebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan tempat kerja yang meliputi kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja. Keselamatan kerja mengacu pada perlindungan kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator keselamatan kerja yaitu alat pelindung diri, penerangan dalam tempat kerja dan kondisi kerja yang aman (Saputra & M. Rizky Mahaputra, 2022). Sedangkan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya dalam mewujudkan tempat kerja yang aman, nyaman dan sehat sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sedangkan Indikator kesehatan kerja yaitu ruang kerja yang sehat, penggunaan masker dan beban kerja yang wajar (Saputra & M. Rizky Mahaputra, 2022). Sebelum proses rekrutmen dimulai, perusahaan harus melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan K3 di lingkungan kerja mereka. Ini termasuk mengidentifikasi risiko, area yang membutuhkan perhatian khusus, serta standar K3 yang berlaku.

Selanjutnya, dalam merekrut sumber daya manusia terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan dalam proses rekrutmen, di antaranya *Analytical Hierarchy Process* dan Metode *Profile Matching* (Tetiawadi & Aji, 2018). Setelah perekrutan, pelatihan yang tepat mengenai protokol keselamatan harus menjadi prioritas. Pemberian orientasi mendetail tentang standar K3 kepada tenaga kerja baru adalah langkah penting untuk meningkatkan kepatuhan. Kutipan jurnal yang membahas tentang manajemen K3 ditulis oleh Dhymas Sulistyono Putro yang membahas tentang pentingnya pengelolaan K3 yang dimulai dari perencanaan hingga implementasi strategi program kesadaran akan K3 dalam lingkungan kerja. Peranan orientasi K3 sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pendapat ini relevan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh

Subaidi (Subaidi Subaidi, 2022) yang menyatakan bahwa pekerja di sebuah proyek yang sudah mendapatkan orientasi K3 akan mempunyai pemahaman yang baik tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Pemahaman K3 akan membantu mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada proyek yang dikerjakan.

Peran Pelatihan K3 Pasca Rekrutmen

Pelatihan K3 (Giovanny, 2016) adalah kunci utama untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja. Dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan tentang keselamatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Sayangnya, masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan standar K3, padahal ini sangat penting untuk melindungi karyawan dan menjaga kelancaran bisnis. Untuk mengatasi masalah ini, pelatihan K3 harus dimulai sejak awal masa kerja seorang karyawan. Dengan demikian, budaya keselamatan kerja dapat tertanam dengan baik dan kecelakaan kerja dapat dicegah. Pelatihan K3 adalah langkah penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pelatihan ini tidak hanya memberikan pengetahuan tentang keselamatan kerja, tetapi juga menanamkan sikap kewaspadaan terhadap potensi bahaya di tempat kerja. Namun, memberikan pelatihan saja tidaklah cukup. Agar efektif, pelatihan K3 harus dimulai sejak awal masa kerja seorang karyawan, sehingga budaya dapat tertanam dengan kuat. Hasil pembahasan tersebut yaitu pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan Langkah krusial dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Melalui pelatihan, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan tentang prosedur keselamatan, tetapi juga mengembangkan sikap waspada terhadap potensi bahaya di lingkungan kerja.

Salah satu faktor krusial yang mendukung keberlangsungan perusahaan dalam meningkatkan kualitas adalah proses rekrutmen, yaitu usaha mencari kandidat yang memenuhi kriteria tertentu (Eryana & Indah, 2020). Yang optimal berkontribusi pada kebersihan bagi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada kebersihan dan kesehatan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, penting bagi karyawan untuk mendapatkan pelatihan guna meningkatkan keterampilan mereka, serta adanya program pengembangan karir yang terstruktur dengan jelas. Proses rekrutmen adalah Langkah awal dalam mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualitas tertentu, sehingga perusahaan dapat memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Setelah rekrutmen selesai, perusahaan melakukan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam posisi yang sesuai. Penempatan ini dilakukan dengan mencocokkan individu dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan kebutuhan pekerjaan tersebut. Hasil pembahasan tersebut adalah bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan penting yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di dalam Perusahaan. Rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, sementara seleksi memastikan bahwa hanya tenaga kerja yang memenuhi syarat yang akan diterima.

Selanjutnya, penempatan yang dilakukan dengan mencocokkan individu dengan jabatan yang sesuai berkontribusi pada karyawan semakin optimal, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan program pengembangan karir terstruktur juga diperlukan. Hal ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pasca-rekrutmen memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas Perusahaan. Berikut adalah

beberapa peran utama pelatihan K3 setelah proses rekrutmen (1) Peningkatan keselamatan dan kesehatan karyawan. Pelatihan K3 membantu karyawan untuk memahami prosedur keselamatan di tempat kerja, termasuk cara menggunakan peralatan dan mesin dengan aman, serta langkah-langkah untuk menghindari kecelakaan dan cedera. Hal ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga mengurangi risiko kecelakaan kerja. (2) Peningkatan produktivitas. Karyawan yang memahami standar keselamatan lebih mampu bekerja secara efisien karena mereka merasa lebih aman dan nyaman di lingkungan kerja mereka. Pelatihan yang baik juga meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi situasi darurat, yang pada kahirnya meningkatkan kinerja keseluruhan (Yani, 2024). (3) Peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan pelatihan yang komprehensif, karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang berdampak positif terhadap loyalitas dan kinerja mereka. (4) Pengurangan biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja. Pelatihan K3 dapat mengurangi insiden kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga mengurangi biaya yang harus ditanggung perusahaan, seperti biaya pengobatan, ganti rugi, dan kehilangan produktivitas. (5) Kepatuhan terhadap regulasi. Program pelatihan K3 juga membantu Perusahaan mematuhi regulasi keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh pemerintah, menghindari sanksi atau penalti yang dapat dikenakan jika terjadi pelanggaran.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, pelatihan K3 pasca-rekrutmen tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi keselamatan karyawan tetapi juga berfungsi sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kesadaran karyawan akan keselamatan kerja, perusahaan dapat meminimalkan risiko, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keberlangsungan operasi secara efektif. Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pasca-rekrutmen berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Setelah proses rekrutmen, pelatihan K3 membantu karyawan memahami peraturan keselamatan, penggunaan peralatan kerja dengan aman, dan pencegahan risiko kecelakaan. Melalui pelatihan (Sianturi & Siregar, 2023), individu yang awalnya tidak memiliki ketrampilan tertentu dapat dilatih sehingga menjadi terampil dan mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menyediakan fasilitas pendukung. Salah satu bentuk dukungan ini adalah melalui program perlindungan seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang bertujuan untuk melindungi Kesehatan fisik dan mental karyawan agar merasa aman dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan karyawan tidak hanya membantu dalam menyelesaikan masalah kinerja, tetapi juga merupakan bentuk investasi perusahaan. Dengan menyediakan pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena karyawan menjadi lebih kompeten dan siap mencapai visi Perusahaan. Menurut Barus & Sirger, pelatihan memungkinkan organisasi meningkatkan produktivitas karena karyawan memiliki modal kapabilitas yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil pembahasan mengenai pelatihan K3 pasca-rekrutmen menunjukkan bahwa pelatihan ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memastikan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk memahami peraturan keselamatan, cara menggunakan peralatan dengan aman, serta strategi pencegahan risiko kecelakaan di tempat kerja. Selain itu, pelatihan berkontribusi pada peningkatan keterampilan karyawan, terutama mereka yang awalnya tidak memiliki keahlian spesifik. Karyawan yang dilatih memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya membantu menyelesaikan masalah kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai investasi strategi Perusahaan. Perusahaan yang

rinvestasi dalam pelatihan, seperti K3, cenderung melihat peningkatan produktivitas tenaga kerja karena karyawan yang lebih terampil dan terlatih akan lebih siap mencapai tujuan dan visi Perusahaan. Secara keseluruhan, pelatih pasca-rekrutmen khususnya dalam K3 berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan lingkungan kerja yang aman.

PEMBAHASAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan keselamatan yang berhubungan erat dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi. Keselamatan kerja berlaku di segala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industri pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa dan lain-lain. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat risiko bahayanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi canggih dan mutakhir. Hal ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dari tenaga kerja. Lokasi proyek merupakan salah satu lingkungan kerja yang mengandung resiko cukup besar terjadi kecelakaan. Tim manajemen sebagai pihak yang bertanggung jawab selama proses pembangunan harus mendukung dan mengupayakan program-program yang dapat menjamin agar dapat meminimalisir bahkan menghilangkan kecelakaan kerja.

Hubungan antara pihak yang berkewajiban memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah kontraktor dengan pekerja. Kewajiban kontraktor dan rekan kerjanya adalah mengasuransikan pekerjanya selama masa pembangunan berlangsung. Pada rentang waktu pelaksanaan pembangunan, kontraktor sudah selayaknya tidak mengizinkan pekerjanya untuk beraktivitas, bila terjadi hal-hal seperti tidak mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, tidak menggunakan peralatan pelindung diri selama bekerja, dan mengizinkan pekerja menggunakan peralatan yang tidak aman.(Alfons Willyam Sepang Tjakra et al., 2013). Sebelum memulai proses rekrutmen, perusahaan harus melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di lingkungan kerja. Langkah pertama dalam analisis ini adalah mengidentifikasi risiko yang ada di tempat kerja. Identifikasi ini bertujuan untuk memahami potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan. Potensi bahaya ini bisa berasal dari faktor fisik seperti mesin berat, bahan kimia berbahaya, kondisi lingkungan (kebisingan, suhu), atau bahkan faktor psikologis seperti stres kerja.

Identifikasi risiko yang komprehensif membantu perusahaan mengetahui area di mana kecelakaan kerja mungkin terjadi dan bagaimana pencegahan bisa dilakukan untuk meminimalkan risiko tersebut. Selanjutnya, perusahaan perlu menilai area yang membutuhkan perhatian khusus berdasarkan risiko yang diidentifikasi. Area kerja tertentu mungkin lebih rentan terhadap kecelakaan atau bahaya kesehatan, seperti area dengan mesin berat, penggunaan bahan berbahaya, atau area dengan risiko kebakaran yang tinggi. Evaluasi ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan perhatian ekstra di area-area ini dengan menambahkan peralatan keamanan tambahan, meningkatkan prosedur kerja yang aman, atau memberikan pelatihan khusus kepada karyawan yang bekerja di area tersebut. Fokus ini juga memastikan bahwa tenaga kerja di area risiko tinggi memiliki pengetahuan dan perlindungan yang diperlukan untuk bekerja dengan aman. Terakhir, perusahaan harus memastikan bahwa mereka mematuhi standar K3 yang

berlaku, baik nasional maupun internasional. Setiap industri memiliki peraturan keselamatan dan kesehatan yang spesifik, seperti yang diatur oleh Kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia atau standar internasional seperti OHSAS 18001 atau ISO 45001. Pemahaman yang baik terhadap regulasi ini membantu perusahaan mengembangkan kriteria rekrutmen yang memastikan calon tenaga kerja memiliki pemahaman dan kompetensi terkait K3. Dengan demikian, perusahaan dapat merekrut karyawan yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis pekerjaan, tetapi juga mampu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mematuhi standar keselamatan yang ditetapkan.

Dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk memilih kandidat yang sesuai. Salah satu metode yang sering digunakan adalah *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Metode ini berfokus pada pengambilan keputusan dengan membagi masalah kompleks menjadi beberapa bagian yang lebih kecil, kemudian melakukan perbandingan berpasangan untuk setiap kriteria yang digunakan dalam proses seleksi. AHP memungkinkan manajemen untuk membandingkan berbagai faktor seperti pengalaman kerja, pendidikan, keterampilan, dan kualitas personal kandidat berdasarkan tingkat kepentingan relatif dari setiap faktor tersebut. Dengan membandingkan bobot masing-masing kriteria, keputusan rekrutmen dapat lebih objektif dan terukur. Proses AHP dalam rekrutmen dimulai dengan mendefinisikan tujuan utama, yaitu mendapatkan kandidat terbaik. Kemudian, berbagai kriteria rekrutmen (seperti kemampuan teknis, pengalaman, dan kompetensi K3) diidentifikasi dan diurutkan berdasarkan kepentingannya. Setelah itu, perbandingan berpasangan dilakukan di antara kriteria ini untuk menentukan prioritas atau bobot masing-masing. Kelebihan dari metode AHP adalah kemampuannya untuk mengakomodasi berbagai kriteria yang bersifat kualitatif dan kuantitatif, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif. Hasil akhirnya berupa skor akhir untuk setiap kandidat, yang membantu dalam memutuskan siapa yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia.

Selain AHP, *Profile Matching* adalah metode lain yang sering digunakan dalam rekrutmen. Metode ini berfokus pada pencocokan profil kandidat dengan profil ideal yang telah ditetapkan untuk suatu posisi. Dalam metode ini, perusahaan menetapkan kriteria standar yang diinginkan untuk setiap posisi, seperti keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan sikap. Setiap kandidat kemudian dievaluasi berdasarkan seberapa dekat profil mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Semakin dekat profil kandidat dengan profil ideal, semakin besar kemungkinan kandidat tersebut dipilih. Metode ini efektif dalam mencocokkan kebutuhan perusahaan dengan kemampuan dan karakteristik kandidat. Metode *Profile Matching* memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada kebutuhan spesifik pekerjaan, serta membuat keputusan berbasis data tentang siapa yang paling cocok untuk posisi tertentu. Kriteria penilaian bisa mencakup kompetensi dasar seperti kemampuan berkomunikasi atau kemampuan memimpin, hingga keterampilan teknis khusus yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Dalam proses seleksi, setiap aspek dari profil kandidat dianalisis dan dibandingkan dengan profil yang ideal, memberikan pandangan menyeluruh tentang seberapa sesuai seorang kandidat untuk posisi tersebut. Dengan dua metode ini (AHP dan *Profile Matching*) perusahaan dapat menyusun proses rekrutmen yang lebih efisien, akurat, dan terstruktur.

Setelah proses perekrutan selesai, langkah penting berikutnya adalah memberikan pelatihan yang tepat mengenai protokol keselamatan kepada tenaga kerja baru. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali karyawan dengan pemahaman yang mendalam tentang standar K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di perusahaan, yang sangat penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dalam pelatihan ini, karyawan diperkenalkan pada prosedur keselamatan yang harus diikuti, cara penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), serta tindakan darurat yang harus diambil saat terjadi kecelakaan. Pelatihan K3 yang komprehensif membantu menanamkan budaya keselamatan di tempat kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan memastikan bahwa semua tenaga kerja mematuhi regulasi K3 yang berlaku. Orientasi K3 yang mendetail untuk tenaga kerja baru juga merupakan bagian integral dari proses pelatihan. Orientasi ini tidak hanya mencakup penjelasan tentang standar K3 yang berlaku, tetapi juga memperkenalkan karyawan kepada risiko spesifik yang mungkin mereka hadapi di tempat kerja, termasuk langkah-langkah pencegahan yang perlu diambil. Dhymas Sulistyono Putro dalam penelitiannya tentang manajemen K3, menyoroti pentingnya pengelolaan K3 yang dimulai dari perencanaan hingga implementasi strategi. Ini termasuk pemberian orientasi kepada karyawan baru sebagai langkah awal untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan yang cukup dalam menjalankan tugasnya dengan aman.

Penelitian yang dilakukan oleh Subaidi (2022) juga mendukung pentingnya orientasi K3 dalam mencegah kecelakaan kerja. Studi tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang telah menerima pelatihan dan orientasi K3 cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya keselamatan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi angka kecelakaan. Subaidi menemukan bahwa pemahaman yang mendalam mengenai K3 tidak hanya membantu karyawan bekerja lebih efisien tetapi juga mengurangi ketidakpatuhan yang dapat menyebabkan insiden di tempat kerja. Hal ini menekankan pentingnya memastikan semua tenaga kerja, terutama mereka yang bekerja di proyek berisiko tinggi, mendapatkan pelatihan K3 yang memadai. Kesadaran akan K3 di tempat kerja juga dapat diperkuat melalui program kesadaran dan kampanye K3 secara berkala. Dhymas Sulistyono Putro menyatakan bahwa pelaksanaan strategi yang baik, mulai dari perencanaan hingga implementasi, memainkan peranan penting dalam memastikan bahwa pekerja memahami dan menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja. Program-program ini juga bisa digunakan untuk memperbarui informasi tentang peraturan terbaru terkait K3 dan mengingatkan pekerja akan pentingnya keselamatan kerja. Dengan begitu, pelatihan yang konsisten dan terarah akan meningkatkan kepatuhan terhadap standar K3 dan menurunkan potensi kecelakaan kerja.

Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah langkah yang sangat penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Giovanny (2016), pelatihan ini memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang baik tentang protokol keselamatan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan standar K3 meskipun hal ini penting untuk melindungi tenaga kerja dan menjaga kelancaran bisnis. Oleh karena itu, pelatihan K3 harus dimulai sejak awal masa kerja, sehingga budaya keselamatan dapat tertanam dengan kuat dan kecelakaan kerja dapat dicegah. Pelatihan K3 juga memberikan keuntungan lebih dari sekadar memberikan informasi tentang keselamatan kerja. Pelatihan ini menanamkan sikap waspada terhadap potensi bahaya di lingkungan kerja, sehingga karyawan lebih siap menghadapi risiko yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian Eryana & Indah (2020) yang menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik harus diikuti dengan pelatihan yang efektif guna meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan mengenai keselamatan kerja. Proses rekrutmen yang optimal tidak hanya memilih karyawan yang tepat, tetapi juga memastikan mereka memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya keselamatan di tempat kerja.

Setelah rekrutmen, pelatihan K3 yang komprehensif dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Yani (2024), karyawan yang memahami standar keselamatan lebih mampu bekerja secara efisien karena mereka merasa lebih aman dan nyaman. Peningkatan produktivitas menjadi salah satu dampak positif dari pelatihan ini, di mana karyawan lebih siap dalam menghadapi situasi darurat dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai dan dilindungi oleh perusahaan. Selain manfaat tersebut, pelatihan K3 juga mengurangi biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja. Dengan minimnya insiden kecelakaan dan cedera di tempat kerja, perusahaan dapat menghemat biaya pengobatan, ganti rugi, serta menghindari hilangnya produktivitas. Lebih jauh lagi, kepatuhan terhadap regulasi keselamatan kerja yang diatur oleh pemerintah menjadi penting untuk menghindari sanksi yang dapat dikenakan jika terjadi pelanggaran. Oleh karena itu, pelatihan K3 berfungsi sebagai investasi jangka panjang yang tidak hanya melindungi karyawan, tetapi juga mengamankan operasi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pelatihan K3 pasca-rekrutmen memainkan peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil, produktif, dan siap bekerja di lingkungan yang aman. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan dalam memahami prosedur keselamatan, tetapi juga memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan K3, seperti yang disarankan oleh Sianturi & Siregar (2023), cenderung mengalami peningkatan produktivitas karena karyawan yang terlatih lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Integrasi aspek K3 dalam proses rekrutmen, termasuk seleksi kandidat berbasis kesadaran K3, pelatihan intensif pasca-rekrutmen, dan penerapan kebijakan keselamatan kerja yang lebih ketat, terbukti dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan rekrutmen berbasis K3 mengalami penurunan angka kecelakaan kerja hingga 35% serta peningkatan efisiensi kerja hingga 20% (Trisnawaty, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan strategis dalam rekrutmen tenaga kerja tidak hanya menguntungkan dari segi kepatuhan regulasi tetapi juga memberikan dampak positif terhadap aspek finansial dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadikan kepatuhan terhadap K3 sebagai salah satu kriteria utama dalam proses rekrutmen. Selain itu, kebijakan yang mendukung pelatihan dan penguatan budaya keselamatan kerja harus terus ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Dengan adanya pendekatan yang tepat, implementasi strategi rekrutmen berbasis K3 dapat menjadi solusi jangka panjang dalam meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja di berbagai industri.

REFERENSI

- Alfons Willyam Sepang Tjakra, B. J., Ch Langi, J. E., & O Walangitan, D. R. (2013). Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado. *Jurnal Sipil Statik*, 1(4), 282–288.
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis.

- IQTISHADUNA: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15 – 24.
<https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Giovanny, Y. (2016). Efektivitas Pelatihan K3 Dengan Upaya Kecelakaan Kerja pada Karyawan. *Manajemen*, 2(1), 9 – 25.
- Hasle, P., Limborg, H. J., & Nielsen, K. T. (2021). The Role of Recruitment in Occupational Safety. *Safety Science*, 134, 105046.
- Mearns, K., & Yule, S. (2020). The Impact of Safety Training on Compliance. *Journal of Occupational Safety*, 29(3), 215 – 230.
- Saputra, F., & M. Rizky Mahaputra. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2 (3), 105 – 114. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i3.91>
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 91 – 98. <https://doi.org/10.35797/jab.13.2.91 – 98>
- Subaidi Subaidi. (2022). Peranan Orientasi K3L/Safety Induction pada Pekerja di Proyek Konstruksi dalam Rangka Mencegah Kecelakaan Kerja. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(4), 159 – 167. <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i4.97>
- Sucita, I. K., & Broto, A. B. (2014). Identifikasi dan Penanganan Risiko K3 pada proyek konstruksi gedung. *Jurnal Poli-Teknologi*, 10(1). <https://doi.org/10.32722/pt.v10i1.433>
- Tetiwadi, H., & Aji, R. F. (2018). Pemilihan Metode Terbaik dalam Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekrutmen Tenaga Satgas Gerdema di Kabupaten Malinau. *Metik Jurnal*, 2(2).
- Yani, A. (2024). *Efektivitas Pelatihan Keselamatan Kerja di Konstruksi dan Peran Manajemen dalam Meningkatkan Kepatuhan K3; Literatur Review*. 5(2), 57 – 66.