



INTEGRASI SDM ISLAMI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) UNTUK MEWUJUDKAN LINGKUNGAN KERJA AMAN DAN PRODUKTIF

Anis Fitria^{1*}, Putri Dewi Stefany², Mardiyah³, Fitriani Az Zahro Ma'ad⁴, Nayla Eka Syamsiyah⁵
Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

^{1*}Email penulis koresponden: anisftr@gmail.com

Riwayat Artikel

Submitted:
07-11-2025
Accepted:
22-11-2025
Published:
22-11-2025

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga penciptaan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan produktif. Penelitian ini mengkaji antara manajemen SDM Islami dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) sebagai strategi meningkatkan kualitas kerja. Dalam perspektif Islam, pengelolaan SDM berlandaskan nilai amanah, tanggung jawab, dan keberkahan, sedangkan K3 berperan mencegah kecelakaan serta melindungi pekerja. Dengan metode studi pustaka dan pendekatan deskriptif-analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami memperkuat budaya kerja yang adil dan etis, sementara penerapan K3 meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja. Sinergi antara SDM Islami dan K3 menghasilkan lingkungan kerja yang profesional, sehat, dan bernilai spiritual, sekaligus mendorong peningkatan loyalitas, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Integrasi keduanya menjadi strategi penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang berkualitas dan berkeadilan.

Kata kunci: Manajemen SDM Islami; Keselamatan dan kesehatan kerja (K3); Lingkungan kerja; Produktivitas; Integrasi.

Abstract

Effective human resource management (HRM) not only emphasizes administrative aspects, but also the creation of a safe, harmonious, and productive work environment. This study examines Islamic HRM and the implementation of occupational safety and health (OSH) as strategies for improving work quality. From an Islamic perspective, HRM is based on the values of trust, responsibility, and blessing, while OSH plays a role in preventing accidents and protecting workers. Using a literature review and descriptive-analytical approach, this study shows that Islamic values strengthen a fair and ethical work culture, while the implementation of OSH improves work performance and safety. The synergy between Islamic HR and OSH creates a professional, healthy, and spiritually valuable work environment, while also encouraging increased loyalty, productivity, and organizational sustainability. The integration of the two is an important strategy in creating a high-quality and fair work environment.

Keywords: Islamic Human Resource Management; Occupational Safety and Health (OSH); Work Environment; Productivity; Integration.

Jurnal **DIALOGIKA**
diterbitkan oleh
Program Studi
Magister Ilmu
Administrasi, Fakultas
Pascasarjana,
Universitas Majalengka

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, adalah fondasi penting dalam setiap organisasi. Kesuksesan suatu Perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi canggih atau ketersediaan dana, tetapi juga oleh seberapa baik SDM dikelola. Dari sudut pandang Islam, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan pengaturan hubungan kerja, tetapi juga tentang menanamkan nilai kepercayaan, tanggung jawab, dan kebaikan dalam setiap tindakan. Nilai-nilai ini diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang seimbang, adil, dan berfokus pada keberkahan.

Di sisi lain, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi kebutuhan pokok di setiap organisasi, terutama di sektor berisiko tinggi seperti konstruksi dan pertambangan. K3 bertujuan melindungi pekerja dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui langkah preventif, pengendalian risiko, serta penerapan standar keselamatan yang konsisten. Menurut Argama (2006), K3 bukan hanya kewajiban administratif, tetapi merupakan sistem yang dirancang untuk mencegah kecelakaan sekaligus meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Prayuda et al., 2025).

Dalam konteks global, organisasi saat ini perlu menggabungkan manajemen risiko dengan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Penelitian yang dilakukan oleh Metta (2022) mengungkapkan bahwa penggabungan ini dapat meningkatkan daya saing, memperkuat citra Perusahaan, serta menekan jumlah kecelakaan di tempat kerja. Elemen utama yang menentukan keberhasilan adalah dukungan dari manajemen, adanya budaya organisasi yang solid, serta pengguna teknologi untuk membantu pelaksanaan K3 (Husna et al., 2025).

Kualitas SDM menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas K3. Studi kasus pada sektor pertambangan (2021) menegaskan bahwa pelatihan keselamatan, dukungan manajemen, dan budaya kerja yang menekankan aspek keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan pekerja terhadap prosedur K3. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kesadaran, disiplin, serta produktivitas pekerja (Candrawati, 2025).

Sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, kita bisa memahami bahwa penerapan K3 terbukti efektif dalam mengurangi risiko terjadinya kecelakaan dan meningkatkan produktivitas. Penggabungan manajemen risiko dengan K3 memperkuat daya saing serta citra perusahaan, sementara peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan budaya keselamatan terbukti berpengaruh pada kepatuhan pekerja terhadap regulasi yang ada. Namun, studi tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan dalam manajemen SDM dan K3 masih sangat sedikit.

Sementara itu, penerapan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan perhatian terhadap keselamatan orang lain bisa memperkuat budaya kerja yang harmonis, aman, dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengisi kekurangan tersebut. Tujuannya adalah untuk mengembangkan strategi integrasi manajemen SDM Islami dan K3 demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta juga harmonis dan bernilai spiritual. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menyatukan dua perspektif yang selama ini jarang dikaji bersama, yaitu manajemen SDM Islami dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Studi ini memperluas literatur dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan keberkahan dapat menjadi fondasi etis dalam penerapan kebijakan K3.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka (library research) dengan tujuan menghimpun informasi dari berbagai sumber kepustakaan yang relevan, seperti jurnal, buku, serta hasil penelitian terdahulu. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian, identifikasi, serta seleksi referensi yang berkaitan dengan tata Kelola rencana strategis satuan pendidikan. selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan sekaligus menganalisis data yang diperoleh. Tahapan analisis dilakukan melalui reduksi data dengan cara menyeleksi dan menyaring informasi sesuai dengan tema penelitian, kemudian mengorganisir serta menyajikannya secara sistematis sesuai pokok pembahasan artikel. Pada tahap akhir data dianalisis secara mendalam untuk kemudian ditarik kesimpulan yang mampu menjawab rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen SDM Islami Dalam Hubungan Kerja

Hubungan internal keorganisasian pada dasarnya merupakan serangkaian kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup promosi, mutasi, penurunan jabatan, pensiun, hingga pemutusan hubungan kerja. Seluruh aktivitas ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dengan hak dan kebutuhan

karyawan. Dengan demikian, hubungan internal kekaryawanan berperan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan mutu, kinerja, serta loyalitas pegawai, sehingga organisasi dapat beroperasi secara optimal dan berdaya saing (Novella Rovitia, Oktaviola H, 2024).

Dalam praktiknya, pengelolaan kekaryawanan tidak boleh dipandang sebatas prosedur formal, melainkan bagian dari strategi pengembangan SDM. Promosi, misalnya, berfungsi sebagai bentuk apresiasi sekaligus motivasi untuk meningkatkan kinerja. Mutasi dapat memperluas pengalaman kerja dan memperkaya kompetensi individu, sementara pensiun menjadi penghargaan atas masa pengabdian. Seluruh mekanisme ini, bila dikelola dengan baik, akan menempatkan pegawai sesuai bidang keahlian sehingga produktivitas organisasi dapat tercapai secara maksimal (Satria Yudha Pratama & Jati Waskito, 2025).

Selain aspek teknis, dimensi komunikasi internal juga menjadi bagian penting dari hubungan kekaryawanan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, mencegah konflik, serta menumbuhkan budaya kerja yang sehat. Transparansi, keadilan, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai akan memperkuat rasa keterlibatan (*engagement*), sehingga karyawan terdorong bekerja bukan hanya untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga demi keberhasilan organisasi.

Hubungan internal kekaryawanan juga dapat dipahami sebagai bagian dari praktik *public relations internal*. Fungsinya tidak hanya untuk mengatur administrasi pegawai, tetapi juga membangun citra positif, menampung aspirasi, dan memperkuat rasa memiliki di kalangan karyawan. Dengan komunikasi yang terbuka, baik secara *top-down* maupun *bottom-up*, organisasi dapat menumbuhkan kepercayaan, menjaga stabilitas, dan memperkuat reputasi sebagai lembaga yang berkualitas di mata internal maupun eksternal (Astutiningsih et al., 2024).

Secara umum, pengelolaan hubungan internal kekaryawanan yang dilakukan secara sistematis dan transparan mampu memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi, karena tidak hanya mencakup promosi, mutasi, atau masa pensiun, tetapi juga mencakup penyelesaian konflik, pembangunan komunikasi yang efektif, serta dukungan terhadap pengembangan karier karyawan. Dengan penerapan yang konsisten, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang adaptif dan kompetitif, menjaga stabilitas tenaga kerja, serta menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal (Rovitia et al., 2024). Oleh karena itu, hubungan internal kekaryawanan dapat dipandang sebagai landasan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, sebab praktik yang baik tidak hanya menjamin kelancaran operasional, tetapi juga membentuk organisasi yang tangguh, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada hubungan internal kekaryawanan merupakan kunci keberlangsungan sekaligus keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, pengelolaan hubungan internal kekaryawanan yang menekankan pada komunikasi, keadilan, dan kesejahteraan karyawan memiliki keterkaitan erat dengan konsep hubungan industrial di lembaga pendidikan Islam. Jika hubungan internal kekaryawanan lebih menyoroti aspek pengelolaan SDM dalam lingkup organisasi secara menyeluruh, maka hubungan industrial memberikan dimensi yang lebih luas dengan melibatkan mekanisme formal seperti perjanjian kerja, serikat pekerja, serta kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Keduanya sama-sama berfungsi menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, membangun loyalitas, serta memastikan terciptanya iklim kerja yang harmonis. Oleh karena itu, integrasi antara praktik hubungan internal kekaryawanan dan hubungan industrial menjadi penting dalam menciptakan tata kelola sumber daya manusia yang profesional, berkeadilan, dan sesuai dengan nilai-nilai Islami.

Hubungan industrial dalam institusi pendidikan Islam mencakup interaksi strategis antara pengelola lembaga dengan tenaga pendidik maupun kependidikan. Aktivitas utamanya meliputi negosiasi syarat kerja, penyelesaian perselisihan, pembinaan hubungan kerja, dan pengawasan norma ketenagakerjaan. Negosiasi menjadi sarana menyelaraskan kepentingan lembaga dan tenaga pendidik, baik secara distributif yang cenderung kompetitif maupun integratif yang menekankan kerja sama (Noviza, 2021). Penyelesaian konflik dalam pendidikan Islam dapat dilakukan melalui musyawarah, mediasi, tahkim, arbitrase, dan tabayyun, dengan

tujuan menjaga stabilitas serta memperkuat loyalitas. Sementara itu, pembinaan hubungan kerja diarahkan pada terciptanya iklim organisasi yang sehat, kolaboratif, serta berlandaskan nilai keadilan dan ukhuwah (Juliani et al., 2025). Adapun pengawasan norma ketenagakerjaan menekankan kepatuhan pada regulasi, seperti jam kerja, upah, jaminan sosial, dan prosedur PHK, selaras dengan prinsip Islami tentang keadilan dan amanah.

Dalam dinamika hubungan industrial, serikat kerja di lembaga pendidikan Islam berfungsi sebagai wadah kolektif tenaga pendidik untuk memperjuangkan hak, meningkatkan kesejahteraan, dan mengembangkan profesionalisme. Serikat kerja tidak hanya berperan sebagai pelindung hak, tetapi juga sebagai mitra strategis manajemen untuk membangun tata kelola SDM yang berkeadilan dan berkelanjutan (Indriawati et al., 2023). Keberadaannya membantu menyusun peraturan perusahaan maupun kesepakatan kerja bersama yang berbasis musyawarah dan keadilan Islami. Meski demikian, tantangan yang muncul antara lain fragmentasi organisasi, sensitivitas istilah serikat di lingkungan religius, serta keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, serikat kerja dapat dipandang sebagai bentuk hisbah modern yang berfungsi mengawasi keadilan sosial sekaligus menjaga martabat profesi pendidik.

Selain itu, perjanjian kerja menjadi aspek penting dalam hubungan industrial, baik dalam bentuk perjanjian individual, peraturan perusahaan, maupun kesepakatan kerja bersama (PKB/KKB). Kontrak kerja individual mengatur hak dan kewajiban dasar pekerja dan pemberi kerja, sementara PP berfungsi sebagai aturan internal lembaga. PKB sebagai hasil perundingan kolektif memiliki kedudukan lebih kuat karena memuat klausul yang rinci tentang upah, jam kerja, tunjangan, PHK, hingga pengembangan profesional guru (Puspitaningtyas & Waluyo, 2024). Dalam praktik pendidikan Islam, PKB sangat penting untuk memastikan keseimbangan antara kewajiban lembaga dan kesejahteraan tenaga pendidik. Namun, implementasinya sering terkendala lemahnya kemampuan negosiasi dan keterbatasan manajemen, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas perundingan serta penerapan prinsip keseimbangan agar klausul PKB benar-benar berjalan efektif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu aktivitas yang bertujuan melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan maupun gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Dalam proyek konstruksi, keberadaan program ini sangat krusial mengingat lingkungan kerja yang kompleks, padat dengan peralatan, material, serta tenaga kerja, sehingga risiko bahaya relative tinggi. Menurut Rizky Argama (2006), program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu sistem program yang dibuat untuk pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Hardianti, 2023).

Penerapan K3 memungkinkan kontraktor mengurangi potensi kecelakaan maupun penyakit kerja. Jika K3 dijalankan dengan baik, pekerja dapat bekerja dengan lebih aman dan sehat, sehingga produktivitas meningkat. Namun, bila aspek K3 diabaikan berdampak pada menurunnya kinerja serta merugikan pihak perusahaan. Oleh karena itu, K3 tidak hanya dianggap sebagai kewajiban administrative, melainkan kebutuhan pokok dalam pelaksanaan proyek konstruksi. K3 berperan penting dalam menjaga keselamatan tenaga kerja, memastikan kelancaran pekerjaan, serta mendukung pencapaian target proyek secara maksimal (Kaligis et al., 2013).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam dunia kerja, khususnya di bidang konstruksi yang memiliki tingkat risiko kecelakaan tinggi. Untuk menjamin perlindungan tenaga kerja, pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai landasan hukum yang menjadi dasar penerapan K3. Beberapa di antaranya adalah Undang-Undang Dasar 1945, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 3 tahun 1992 tentang jaminan Social Tenaga kerja, hingga UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.. Selain itu, berbagai Peraturan Menteri Tenaga Kerja turut memperkuat penerapan K3, misalnya mengenai kewajiban

penggunaan alat pelindung diri (APD), pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, tata cara pelaporan kecelakaan, hingga system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Landasan hukum tersebut menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk bekerja secara aman, sehat, serta mendapatkan perlindungan fisik maupun moral. Perusahaan yang lalai dalam menjalankan kewajiban ini dapat dikenakan sanksi, baik administratif maupun hukum. Di sisi lain, standar pelaksanaan K3 di perusahaan biasanya mengacu pada Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang selaras dengan standar internasional OHSAS 18001:2007. Penerapan standar ini tidak hanya berbentuk aturan tertulis, tetapi juga diwujudkan dalam kegiatan nyata seperti inspeksi rutin K3, audit internal maupun eksternal. Serta tindakan perbaikan dan pencegahan jika ditemukan potensi bahaya di tempat kerja. Program K3 disesuaikan dengan jenis, karakteristik dan budaya kerja di masing-masing Perusahaan. Hal ini karena program yang dikembangkan untuk suatu perusahaan belum tentu dapat memenuhi kebutuhan dari perusahaan lainnya, baik dari sisi kebutuhan pemenuhan persyaratan undang-undang/peraturan K3 ataupun pemenuhan terhadap kebutuhan sesuai dengan jenis dan karakteristik serta budaya kerjanya (Hardianti, 2023).

Selain itu, perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD), melaksanakan pembinaan dan penyuluhan bagi pekerja, serta mengikutsertakan tenaga kerja dalam dalam jaminan social. Kontraktor bahkan tidak mengizinkan pekerja melakukan aktivitas jika melanggar aturan K3, misalnya tidak menggunakan sabuk pengaman saat bekerja di ketinggian. Dengan adanya landasan hukum yang kuat dan standar pelaksanaan yang jelas, penerapan K3 dapat berjalan efektif. Hal ini tidak hanya melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga menguntungkan perusahaan karena pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih aman, efisien, dan produktif (Pandiangan, 2020).

Kecelakaan di tempat kerja adalah peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak terduga yang terjadi di lingkungan kerja, yang bisa menyebabkan cedera, kerusakan properti, bahkan hilangnya nyawa (Handari & Qolbi, 2021). Factor penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam tiga kelompok besar, yakni factor manusia, factor teknis, dan factor lingkungan kerja. *Factor manusia*, merupakan salah satu penyebab utama yang mengakibatkan kecelakaan kerja di banyak industry, terutama di sektor konstruksi dan pekerjaan di ketinggian. Ketika karyawan tidak mengikuti protocol, tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup atau berada dalam keadaan lelah, kemungkinan terjadinya kecelakaan menjadi jauh lebih tinggi. Selain itu, factor manusia sering kali berkaitan dengan sikap dan perilaku, misalnya kurangnya disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), terburu-buru menyelesaikan pekerjaan, hingga adanya tekanan dari target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi manusia dalam kecelakaan kerja tidak hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga aspek psikologis dan budaya kerja yang berlaku di suatu organisasi (Hasibuan et al., 2020).

Pertama, Kelalaian adalah perilaku yang dilakukan tanpa sengaja atau dengan kesadaran yang mengabaikan protocol keselamatan kerja yang telah ditentukan. Beberapa jenis kelalaian meliputi mengabaikan penggunaan APD (alat pelindung diri), melakukan pekerjaan di luar standar prosedur, serta tidak mengikuti instruksi dari pengawas. Terdapat dampak kelalaian yang biasanya penyebab utama terjadinya kecelakaan seperti jatuh dari tempat ketinggian, terkena benda jatuh, atau cedera lainnya. Kondisi ini terjadi karena para pekerja sering merasa terburu-buru atau tidak memperhatikan aspek keselamatan. *Kedua*, Kurangnya keterampilan dan pengetahuan, keterbatasan dalam keterampilan dan pengetahuan teknis membuat pekerjaan tidak dapat menjalankan tugas dengan nyaman dan tepat. Minimnya pelatihan atau pengalaman menghasilkan kesalahan operasional, tidak mampu mengidentifikasi bahaya di lingkungan kerja, tidak mengetahui cara menggunakan alat pelindung dengan benar. Pekerja yang kurang terampil cenderung melakukan tindakan yang beresiko tinggi, dan ini meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. *Ketiga*, Kelelahan fisik dan mental, kelelahan adalah kondisi fisik dan mental yang menurunkan konsentrasi dan kewaspadaan pekerja. Factor penyebabnya meliputi jam kerja yang panjang tanpa istirahat yang cukup, beban kerja berlebih, pola tidur yang tidak memadai. Kelelahan dapat menyebabkan pekerja kehilangan perhatian, terlambat merespons bahaya, dan membuat kesalahan yang bisa berujung pada kecelakaan. Contohnya tersandung, tergelincir, atau salah pengoperasian alat.

Dengan demikian, Factor manusia memainkan peran penting dalam keselamatan kerja. Mencegah kecelakaan kerja harus dimulai dari perbaikan perilaku pekerja, peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Serta pengelolaan jam kerja dan beban yang baik. Setiap pekerja harus sadar akan bahaya dan mengikuti prosedur yang berlaku untuk meminimalisir risiko kecelakaan (Handari & Qolbi, 2021).

Factor teknis, adalah salah satu elemen krusial yang berdampak pada keamanan dan kepatuhan dalam pemakaian APD di tempat kerja konstruksi. Aspek ini berhubungan dengan keadaan alat, fasilitas dan infrastruktur yang digunakan oleh operator atau pekerja di area kerja. Apabila alat tidak bekerja dengan baik, tidak mendapatkan pemeliharaan yang teratur, atau kurang dilengkapi dengan sarana keselamatan yang tepat, maka kemungkinan terjadinya kecelakaan serta ketidakpatuhan pada pemakaian APD akan bertambah. Terdapat beberapa contoh factor teknis yang memengaruhi keselamatan antara lain, *kerusakan alat atau mesin* seperti kabel yang aus, mesin potong yang tanpa pelindung atau Listrik dengan instalasi buruk. Kondisi ini tidak hanya memperbesar risiko kecelakaan, tetapi juga menimbulkan ketidaknyamanan yang mendorong pekerja untuk mengabaikan pengguna APD. *Kurangnya alat pelindung diri (APD)*, dimana adanya kekurangan atau ketidakterediaan APD seperti helm, Sepatu keselamatan atau sarung tangan dapat menyebabkan pekerja tidak terlindungi saat beraktivitas di area yang beresiko tinggi. Penelitian Nugroho (2024) menegaskan bahwa kondisi tidak aman seperti kerusakan alat dan ketidadaan APD merupakan faktor langsung penyebab kecelakaan kerja. Bahkan, meskipun factor manusia berperan besar, keberadaan alat yang tidak dilengkapi fitur pengaman memperbesar dampak kecelakaan yang terjadi (Najihah et al., 2025).

Secara umum, factor teknis harus mendapatkan perhatian serius meliputi pemeliharaan rutin, inspeksi alat, dan penyediaan perlengkapan keselamatan yang lengkap dan berkualitas. Upaya tersebut akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan dan secara tidak langsung mendukung peningkatan kepatuhan penggunaan APD karena pekerja merasa aman dan terlindungi oleh fasilitas yang memadai.

Factor lingkungan kerja, lingkungan kerja tidak sesuai standar keselamatan terbukti berhubungan signifikan dengan kejadian kecelakaan kerja. Pekerja yang berada pada lingkungan kerja tidak aman memiliki risiko lebih tinggi mengalami kecelakaan dibandingkan mereka yang bekerja di lingkungan yang aman. Kondisi lingkungan yang tidak mendukung ini meliputi penerangan yang kurang memadai, ventilasi yang buruk, tata letak area kerja yang tidak teratur, serta kondisi kebersihan yang tidak terjaga. Seperti Penerangan yang tidak cukup, membuat pekerja kesulitan melihat objek maupun membaca instruksi dengan jelas, sehingga meningkatkan potensi kesalahan kerja. Ventilasi yang buruk, menyebabkan pekerja terpapar zat kimia seperti asam asetat, maupun ammonia yang menimbulkan iritasi, luka bakar hingga kelelahan akibat udara yang pengap. Selain itu, area kerja tidak aman seperti lantai licin karena minyak, ruang sempit, atau banyak material berserakan dapat mengakibatkan pekerja terpeleset, tertabrak, atau tertimpa benda kerja.

Dengan demikian, meskipun pekerja sudah berhati-hati, kecelakaan tetap bisa terjadi apabila lingkungannya tidak mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman akan membantu pekerja menjalankan tugas dengan lebih fokus dan terhindar dari risiko cedera (Anggraeni et al., 2023). Secara keseluruham, ketiga elemen tersebut saling terhubung dan tidak dapat dipisahkan. Insiden kecelakaan di tempat kerja biasanya disebabkan oleh lebih dari satu factor, melainkan merupakan gabungan dari perilaku individu, kondisi teknis, serta aspek lingkungan. Oleh karena itu, langkah-langkah pencegahan harus dilakukan secara menyeluruh melalui perbaikan sikap dan budaya keselamatan, perawatan sarana kerja, serta penciptaan suasana kerja yang aman dan sehat. Dengan cara ini, potensi kecelakaan di tempat kerja dapat diperkecil, produktivitas tenaga kerja meningkat, dan tujuan keselamatan di lingkungan kerja dapat terwujud.

Upaya pencegahan kecelakaan kerja merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Salah satu cara utama adalah melalui sosialisasi dan edukasi K3, karena terbukti meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pekerja. Penerapan standar K3 mencakup keselamatan, kesehatan, ergonomi, dan lingkungan kerja, seperti tata letak ruang, pengaturan listrik, pencahayaan, kebisingan, serta postur kerja. Pencegahan risiko

dilakukan dengan hierarki pengendalian, mulai dari eliminasi bahaya, substitusi, rekayasa teknis, pengaturan administratif, hingga penggunaan APD sebagai lapisan terakhir (Situngkir et al., 2021).

Perusahaan juga wajib menyiapkan prosedur darurat melalui simulasi, menyediakan APAR, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Pendekatan lain adalah *Job Safety Analysis (JSA)*, di mana setiap tahapan pekerjaan dianalisis untuk mengidentifikasi potensi bahaya, dinilai risikonya, lalu dikendalikan dengan strategi teknis, administratif, dan APD. Penerapannya dilakukan bertahap: jangka pendek untuk risiko tinggi, jangka menengah untuk risiko sedang, dan jangka panjang untuk risiko rendah (Nudin & Andesta, 2023).

Selain itu, *Hierarchy of Controls* menjadi kerangka kerja penting, menekankan bahwa eliminasi dan substitusi bahaya adalah langkah paling efektif. Namun keberhasilan pencegahan sangat ditentukan oleh budaya keselamatan yang kuat—melibatkan komitmen manajemen, partisipasi karyawan, komunikasi yang jelas, serta sistem penghargaan yang menumbuhkan perilaku aman (SEPTYANA, 2022).

Strategi praktis pencegahan meliputi pelatihan keselamatan rutin, simulasi keadaan darurat, penerapan sistem manajemen keselamatan berbasis siklus *plan-do-check-act*, hingga pemanfaatan teknologi modern seperti *wearable* dan sistem digital pemantauan risiko. Meski terdapat tantangan berupa biaya tinggi, infrastruktur lama, tingginya turnover pekerja, dan budaya kerja yang belum disiplin, perusahaan dapat mengatasinya dengan prioritas pada area berisiko tinggi serta melibatkan pekerja dalam perencanaan program (Surbakti & Arifin, 2025).

Dengan demikian, pencegahan kecelakaan kerja harus dilakukan secara menyeluruh melalui kombinasi standar K3, budaya kerja Islami yang menekankan amanah dan tanggung jawab, hierarki pengendalian bahaya, pelatihan, kesiapsiagaan, serta inovasi teknologi. Pendekatan preventif ini bukan hanya melindungi pekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta citra positif perusahaan di mata publik.

Integrasi SDM Islami dan K3

Integrasi dalam dunia pendidikan memberikan dampak yang sangat berarti bagi peningkatan profesionalisme, kenyamanan kerja, serta mutu pembelajaran. Peningkatan profesionalisme guru dapat diwujudkan melalui keterlibatan mereka dalam komunitas atau organisasi profesi yang berfungsi sebagai wadah berbagi pengalaman, pengetahuan, maupun inovasi pembelajaran. Forum semacam ini mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi pedagogis maupun teknis, misalnya dalam penguasaan metode pengajaran inovatif dan pemanfaatan teknologi digital di kelas. Dengan adanya proses pengembangan diri tersebut, kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik akan semakin optimal. Selain itu, interaksi dalam organisasi profesi memperkaya wawasan sosial guru sekaligus melatih keterampilan komunikasi yang menjadi bekal penting dalam perjalanan karier serta dalam membangun kualitas interaksi di lingkungan kelas.

Lebih jauh, integrasi pendidikan juga berperan besar dalam menciptakan kenyamanan kerja yang merupakan kebutuhan mendasar bagi guru. Lingkungan kerja yang suportif dan kondusif membuat guru merasa dihargai, sehingga mereka terdorong untuk memberikan performa terbaik serta berinovasi dalam strategi pengajaran. Kondisi ini tidak hanya mengurangi rasa jenuh, tetapi juga memperkuat kolaborasi antarpendidik yang dapat memunculkan solusi bersama terhadap berbagai kendala dalam proses belajar mengajar. Kehadiran komunitas profesi memungkinkan adanya distribusi beban kerja serta pemanfaatan sumber daya tambahan, sehingga iklim kerja lebih harmonis dan kesejahteraan guru pun terjaga. Dengan demikian, kenyamanan kerja menjadi faktor yang memperkuat motivasi guru sekaligus menjaga kualitas pengajaran.

Manfaat integrasi selanjutnya terlihat pada peningkatan mutu pendidikan yang lebih sistematis. Guru yang profesional dan merasa nyaman di tempat kerjanya cenderung menghadirkan pembelajaran yang lebih variatif, kreatif, dan adaptif sesuai kebutuhan siswa. Mereka dapat merancang kurikulum yang selaras dengan perkembangan teknologi serta perubahan sosial, sehingga pembelajaran tidak hanya fokus pada aspek akademik tetapi juga relevan dengan kehidupan nyata. Implementasi pembelajaran yang demikian memberi ruang bagi

siswa untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, keterampilan kolaboratif, serta karakter yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan kata lain, kualitas pendidikan semakin terjamin ketika profesionalisme guru berpadu dengan lingkungan kerja yang sehat.

Integrasi dalam dunia pendidikan juga memperkuat dimensi sosial dan karakter guru sebagai pendidik. Keterlibatan aktif dalam organisasi profesi memperkaya interaksi sosial guru dengan berbagai individu yang memiliki latar belakang berbeda. Pengalaman tersebut berkontribusi pada pengembangan keterampilan sosial-emosional, seperti empati, keterbukaan, serta kemampuan beradaptasi dengan keragaman. Nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap profesional yang terbentuk dari keterlibatan tersebut secara tidak langsung ditularkan kepada peserta didik. Hal ini menegaskan bahwa guru bukan hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai teladan dalam membentuk generasi yang berkarakter kuat dan siap menghadapi tantangan global.

Secara keseluruhan, integrasi dalam dunia pendidikan menjadi fondasi yang kokoh bagi terwujudnya keberhasilan pendidikan secara menyeluruh. Upaya berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalisme, menciptakan kenyamanan kerja, serta menjaga mutu pendidikan merupakan bagian dari sinergi yang tidak dapat dipisahkan. Guru, melalui pengembangan kompetensi individual maupun kolaborasi dalam organisasi profesi, dapat berkontribusi secara maksimal untuk membangun suasana belajar yang inspiratif dan produktif. Pada akhirnya, integrasi ini mendukung terciptanya sistem pendidikan yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga berdaya saing tinggi di tengah tantangan globalisasi yang terus berkembang.

Integrasi Sumber Daya Manusia (SDM) Islami dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki manfaat yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Manfaat utama dari integrasi ini meliputi peningkatan profesionalisme, yaitu dengan menerapkan nilai-nilai Islami dalam setiap aspek kerja sehingga pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan integritas dan etika yang tinggi. Selain itu, integrasi ini dapat meningkatkan kenyamanan kerja, karena penerapan prinsip-prinsip K3 dan budaya Islami menciptakan suasana kerja yang aman, tenang, dan penuh kedamaian, sehingga pekerja merasa dihargai dan nyaman dalam menjalankan aktivitasnya. Tidak kalah penting, integrasi ini juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan jika diaplikasikan di lingkungan pendidikan, karena guru dan tenaga pendidik yang menerapkan nilai-nilai Islami dan K3 akan menjadi teladan yang baik sekaligus menciptakan lingkungan belajar yang sehat, aman, dan berbudaya. Dengan demikian, manfaat dari integrasi SDM Islami dan K3 secara keseluruhan adalah untuk meningkatkan profesionalisme, menciptakan kenyamanan kerja, dan memperbaiki mutu pendidikan dan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Integrasi SDM Islami dan K3 dapat meningkatkan kesadaran etika kerja, memperkuat moral dan karakter pekerja, mengurangi risiko kecelakaan, memperkuat loyalitas dan komitmen pekerja, membangun budaya organisasi yang Islami dan keselamatan, serta meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap organisasi (Munawwir et al., 2025).

KESIMPULAN

Integrasi SDM Islami dan K3 penting untuk meningkatkan profesionalisme, moral, dan karakter pekerja serta menciptakan lingkungan kerja dan pendidikan yang aman, nyaman, dan harmonis. Penerapan nilai Islami dan prinsip K3 dapat meningkatkan produktivitas, kualitas Pendidikan, dan motivasi kerja, sekaligus memperkuat hubungan social dan karakter peserta didik maupun guru. Peningkatan system K3 dengan pelatihan dan budaya keselamatan yang kuat, dapat mengurangi resiko kecelakaan dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Secara keseluruhan, integrasi ini mendukung pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, berkeadilan, dan berdaya saing tinggi sesuai nilai-nilai Islami dan prinsip keselamatan kerja. Penelitian ini hanya menggunakan metode studi pustaka dan analisis deskriptif sehingga belum mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan langsung antara Manajemen SDM Islami dan penerapan K3 terhadap kualitas kerja. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan pengumpulan data primer agar dapat menguji secara langsung efektivitas penerapan SDM Islami dan K3 terhadap kinerja, keselamatan, dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. N., Hardi, I., & Patimah, S. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Divisi Operasi Dan Perencanaan HSSE PT. PELINDO. *Window of Public Health Journal*, 718–726.
- Astutiningsih, Maliki, B. I., & Ambarsari, Y. (2024). Strategic Human Resource Management: Linking Human Resource Practice to Organizational Strategy for Enhanced Performance. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 17(2), 259–271. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i2.873>
- Candrawati, E. K. A. (2025). *PENGUATAN KAPASITAS SDM DALAM MENDUKUNG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN K3 UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS (Fenomologi di PT. ABC)*.
- Handari, S. R. T., & Qolbi, M. S. (2021). Faktor-faktor kejadian kecelakaan kerja pada pekerja ketinggian di PT. X tahun 2019. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 90–98.
- Hardianti, D. N. (2023). *Program K3*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=6I9JEQAAQBAJ>
- Hasibuan, H., Purba, B., Marzuk, M., Sianturi, M. E., Armus, A., Gusty, S., Sitorus, S., Khariri, K., Bachtiar, E., & Susilawaty, A. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Husna, A. T., Suluhniate, M., Harahap, M., & Hasibuan, A. (2025). Model Integrasi K3 dan Manajemen Risiko untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 4(1), 3055–3066.
- Indriawati, P., Ramadhani, A. N., Aryani, D., & Ananda, R. (2023). Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam pengembangan keprofesionalan guru di Madrasah. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 4(1), 73–77.
- Juliani, D., Pasaribu, G. A., Harahap, C. A. P., Nasution, N. A., & Kurniawan, H. (2025). Sistem Informasi Manajemen Keuangan: Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi Pengelolaan Keuangan. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 52–58.
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Sipil Statik*, 1(3), 219–225.
- Munawwir, M., Hamdani, A. Z., & Farlina, S. N. I. (2025). Integrasi Organisasi Profesi Guru dengan Profesionalitas Kinerja Guru guna Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1837–1846.
- Najihah, N., Andriyani, A., & Sekarputri, A. L. (2025). Tinjauan Literatur Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Konstruksi. *Antigen: Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi*, 3(2), 51–69.
- Novella Rovitia, Oktaviola H, & R. S. S. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung Novella Rovitia Rahma Septia Sari komitmen organisasi merupakan “ A Psychological State That Binds The Individu. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 52–65.
- Noviza, N. (2021). *Manajemen Konflik*. Bening Media Publishing.
- Nudin, M. I., & Andesta, D. (2023). Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Menggunakan Metode Job Safety Analysis Pada Departemen Fabrikasi. *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 51–61.
- Pandiangan, I. (2020). *Penerapan aspek hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja*.
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). *Profe sor*. 2(2), 10–19.
- Puspitaningtyas, K., & Waluyo, W. (2024). Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja

- Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 12(1), 34–51.
- Rovitia, N., Oktaviola, H., & Sari, R. S. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- Satria Yudha Pratama, & Jati Waskito. (2025). Pengaruh Praktik Manajemen Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Pada Karyawan Pt Dan Liris Sukoharjo). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 356–376. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1322>
- SEPTYANA, S. (2022). *USULAN RANCANGAN PERBAIKAN RUANG PRODUKSI SARUNG TENUN UNTUK MENGURANGI KEBISINGAN DAN TEMPERATUR UDARA DENGAN PENDEKATAN HIERARCHY OF CONTROLS (STUDI KASUS: DEPARTEMEN WEAVING PT. SUKOREJO INDAH TEXTILE)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Situngkir, D., Rusdy, M. D. R., Ayu, I. M., & Nitami, M. (2021). Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upayaantisipasi kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK). *Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 8–17.
- Surbakti, B. B., & Arifin, D. (2025). Effective Strategies In Occupational Safety And Health Management To Increase Employee Productivity. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2), 563–570.