

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penerapan Manajemen K3 pada Divisi Alat Berat di PT. Pindad (Persero) Bandung

Khalifah Rizky Oktaviani, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

khalifahoktaviani@gmail.com, Srisuwarsi@yahoo.com

Abstract—This research was conducted based on the phenomenon that occurred that PT. Pindad (Persero) still lacks training for its employees and employees still do not adhere to the OHS management that employees have implemented which can affect the work productivity of their employees. This study aims to 1) To find out the level of Job Training and Application of OHS Management in the heavy equipment division at PT. Pindad (Persero) Bandung. 2) To find out the level of Employee Productivity at the heavy equipment division at PT. Pindad (Persero) Bandung. 3) Analyze how Job Training and OHS Management Implementation of employee productivity in the heavy equipment division at PT. Pindad (Persero) Bandung. The sampling technique is probability sampling, namely proportionate stratified random sampling using the Slovin formula. This research uses descriptive and verification methods with 60 employees as respondents using data collection techniques in field research and library research. The results of this study concluded that: 1) Job Training in the heavy equipment division at PT. Pindad (Persero) Bandung is included in the high / good category. 2) Application of OHS Management is included in the sufficient category. 3) Employee Productivity in the heavy equipment division at PT. Pindad (Persero) Bandung is included in the high / good category. 4) Job Training has a positive effect on Employee Productivity. 5) Application of OHS Management has no influence on Employee Productivity. 6) There is an influence between Job Training and Application of OHS Management to Employee Work Productivity simultaneously. It can be concluded that there is an influence of Job Training on Employee Work Productivity and OHS Management Application does not have an influence on Employee Work Productivity on heavy equipment division employees at PT. Pindad Bandung.

Keywords—*Job Training, Application of K3 Management, Employee Work Productivity.*

Abstrak—Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa PT. Pindad (Persero) masih kurang memberikan pelatihan terhadap karyawannya dan karyawan masih kurang mentaati manajemen K3 yang sudah diterapkan karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Pelatihan Kerja dan Penerapan Manajemen K3 pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung. 2) Untuk Mengetahui tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung. 3) Menganalisis bagaimana Pelatihan Kerja dan Penerapan

Manajemen K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung. Teknik penarikan sampel adalah *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Pelatihan Kerja pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung termasuk kategori tinggi/baik. 2) Penerapan Manajemen K3 termasuk kategori cukup. 3) Produktivitas Kerja Karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung termasuk kategori tinggi/baik. 4) Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 5) Penerapan Manajemen K3 tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 6) Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Penerapan Manajemen K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Penerapan Manajemen K3 tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan divisi alat berat di PT. Pindad Bandung.

Kata kunci—*Pelatihan Kerja, Penerapan Manajemen K3, Produktivitas Kerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan perkembangan perusahaan maupun organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada alat, mesin maupun sarana prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan didorong untuk menjalankan perusahaannya dengan pemikiran dan tindakan sebaik mungkin dan perusahaan pun harus mempunyai strategi-strategi baru untuk meningkatkan kualitas dan performa para karyawan serta mengoptimalkan aspek-aspek yang terkait dengan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu antara perusahaan dan karyawan harus memiliki kerja sama yang baik untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dengan produktivitas kerja karyawannya.

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja ahli yang merupakan hal penting di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan karyawan dan menjaga tenaga kerjanya demi terwujudnya pencapaian suatu usaha. Salah satu tujuan perusahaan menjaga dan memperhatikan karyawannya adalah agar terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja yang baik akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas kerja juga mencerminkan etika kerja karyawan yang mencerminkan sikap yang baik pada karyawannya. Pengusaha ataupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya (Sulaeman, 2014).

Adapun perusahaan yang memperhatikan produktivitas karyawan salah satunya yaitu PT Pindad (persero). PT. Pindad (Persero) Bandung merupakan badan usaha milik negara (BUMN) perusahaan industri dan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan produk militer dan komersial. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) itu sendiri merupakan badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh negara Indonesia. Agar produktivitas karyawan terlaksana dengan baik maka perusahaan perlu melakukan pelatihan kerja dan memperhatikan penerapan manajemen kesehatan, keselamatan kerja (K3) kepada karyawannya dengan baik. Pelatihan kerja karyawan dapat dilakukan sejak awal karyawan tersebut memasuki perusahaan. Begitupun dengan penerapan program kesehatan, keselamatan kerja (K3), agar mampu bersaing perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan kesehatan, keselamatan kerja (K3) karyawannya. Dengan penerapan K3 ini PT.Pindad diharapkan dapat mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, agar produktivitas karyawan dapat terlaksana dengan baik yang akan menjadi keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Namun terdapat masalah dalam pelatihan kerja di PT. Pindad Bandung yaitu kurangnya pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi jadwal pelaksanaan pelatihan kerja dan menurut wawancara yang peneliti lakukan karyawan masih kurang mentaati manajemen K3 di perusahaan padahal perusahaan sudah menerapkan manajemen K3 .

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni: “Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja dan penerapan manajemen K3 terhadap produktivitas kerja karyawan?”. Dan selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan yakni sbb.

1. Peneliti dapat mengetahui bagaimana pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung.

2. Peneliti dapat mengetahui bagaimana manajemen K3 yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung.
3. Peneliti dapat mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan pada bagian divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung.
4. Peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung.
5. Peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung.
6. Peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan penerapan manajemen K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara berkala sehingga mampu memiliki kinerja yang ahli di bidangnya. Pelatihan yaitu suatu proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek yang diterapkan oleh suatu perusahaan maupun organisasi (Widodo 2015:234). Program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) menurut *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* (CCOHS) merupakan rencana atau tindakan yang pasti dan dirancang untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan atau organisasi. peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Darmawan, 2013). Produktivitas kerja pada dasarnya adalah suatu konsep universal yang berlaku bagi semua sistem di perusahaan, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1 KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PELATIHAN KERJA DAN PENERAPAN MANAJEMEN K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315 ^a	.45	.068	7.3890086629827 64

a. Predictors: (Constant), Manajemen K3, Pelatihan Kerja

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,45 atau 45%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Penerapan Manajemen K3 secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di divisi alat berat PT. Pindad (Persero) Bandung sebesar 0,45%. Sedangkan sisanya sebesar 55% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

TABEL 2 UJI-T PENGARUH VARIABEL PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.967	7.162		5.581	.000
	Pelatihan Kerja	.186	.075	.309	2.473	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Untuk variable Pelatihan kerja (X_1) pada $\alpha = 0,10$, H_0 ditolak sebab $T_{hitung} > T_{tabel}$ $2,473 > 1,672$, sehingga Pelatihan kerja (X_1) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT.Pindad (Persero) Bandung.

TABEL 3 UJI-T PENGARUH VARIABEL PENERAPAN MANAJEMEN K3 TERHADAP PRODUKTIVIAS KERJA KARYAWAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.339	6.712		7.798	.000
	Manajemen K3	.129	.165	.102	.781	.438

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Untuk variabel Penerapan manajemen K3 (X_2) pada $\alpha = 0,10$, H_0 diterima sebab $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,781 < 1,671$, sehingga Penerapan manajemen K3 (X_2) tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) di PT.Pindad (Persero) Bandung.

Hal ini sangat bertentangan dengan teori dari penelitian terdahulu sehingga penulis berusaha untuk mencari jawaban melalui wawancara dan observasi. Tidak terdapatnya pengaruh penerapan manajemen K3 terhadap produktivitas kerja karyawan menurut wawancara dan observasi yang

sudah penulis lakukan di sebabkan kurangnya kesadaran karyawan yang kurang menerapkan peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan padahal perusahaan sudah menerapkan manajemen K3 dengan baik dan lengkap. Maka dari itu penerapan manajemen K3 pada divisi alat berat di PT. Pindad Bandung tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena karyawannya itu sendiri.

TABEL 4. PENGARUH VARIABEL PELATIHAN KERJA DAN PENERAPAN MANAJEMEN K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.217	2	171.609	3.143	.051 ^b
	Residual	3112.055	57	54.597		
	Total	3455.272	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Manajemen K3, Pelatihan Kerja

Pada $\alpha = 10\%$ H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,143 > 2,40$. Artinya, secara bersama-sama variabel X_1 dan variabel X_2 berpengaruh terhadap variable Y. Maka Pelatihan Kerja (X_1) dan Penerapan Manajemen K3 (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) divisi alat berat PT.Pindad (Persero) Bandung.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan penerapan manajemen K3 terhadap produktivitas kerja karyawan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pelatihan kerja pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai pelatihan kerja pada dimensi instruktur dinilai lebih baik dibandingkan dengan dimensi peserta dan materi. Hal ini berarti bahwa para karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung telah menilai bahwa instruktur yang ada di dalam program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat memberikan pengarahan yang baik sesuai dengan indikator pada dimensi instruktur yaitu memiliki kualifikasi/kompetensi yang memadai, dapat memotivasi peserta program pelatihan dan tingkat kebutuhan umpan balik yang baik/tinggi.
2. Tingkat penerapan manajemen K3 pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung termasuk ke dalam kategori Cukup. Artinya penerapan manajemen K3 dinilai baik dilihat dari dimensi kewenangan kerja yaitu terdapat indikator yang bernilai tinggi dibandingkan dengan dimensi kondisi kerja, hal ini berarti bahwa menurut para karyawan perusahaan memiliki tingkat perhatian mengenai K3, tingkat komitmen perusahaan memenuhi tanggung jawab K3, dan tingkat tanggung jawab memenuhi komitmen K3 yang

cukup.

3. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi/baik. Artinya produktivitas kerja karyawan bernilai tinggi terlihat dari dimensi peningkatan berkaitan diri sendiri yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi peningkatan dalam bekerja, hal ini berarti bahwa para karyawan memiliki Tingkat pengetahuan, keterampilan, dan disiplin yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Para karyawan pada divisi alat berat di PT. Pindad (Persero) Bandung memiliki peningkatan yang tinggi berkaitan dengan diri sendiri.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, untuk variable Pelatihan kerja (X_1) pada $\alpha = 0,10$, H_0 ditolak sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga Pelatihan kerja (X_1) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT.Pindad (Persero) Bandung.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis, untuk variabel Penerapan manajemen K3 (X_2) pada $\alpha = 0,10$, H_0 diterima sebab $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga Penerapan manajemen K3 (X_2) tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) di PT.Pindad (Persero) Bandung.
6. Pada $\alpha = 10\%$ H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya, secara bersama-sama variabel X_1 dan variabel X_2 berpengaruh terhadap variable Y . Maka Pelatihan Kerja (X_1) dan Penerapan Manajemen K3 (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) divisi alat berat PT.Pindad (Persero) Bandung.

- **Saran**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada divisi alat berat PT. Pindad (Persero) Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan kegiatan program pelatihan yang dilaksanakan dan lebih perbanyak lagi jadwal kegiatan pelaksanaan program pelatihan agar para karyawan lebih cepat dalam mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang baru.
2. Dalam penerapan manajemen K3 perusahaan harus membuat sanksi yang sangat berat kepada karyawannya yang tidak mentaati peraturan agar tidak ada yang melanggar peraturan dan para karyawan dapat menerapkan keselamatan dalam bekerja.
3. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang pelatihan kerja dan penerapan manajemen K3 ini jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat pelatihan kerja dan penerapan manajemen K3 itu sangatlah penting bagi para karyawan dan perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang pelatihan

kerja dan penerapan manajemen K3 ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang memiliki pelatihan kerja dan penerapan manajemen K3 yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- [2] Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.