

**TRAINING AND INFLUENCE ON HEALTH AND SAFETY DISCIPLINE
WORK IN EMPLOYEE
PT. DIMENSIONS BARUMAS PRIME PEKANBARU**

**BY:
RIRIN FIJRIN
DRS. MACHASIN, M.SI
DRS. CHAIRUL AMSAL, MM**

Research done in PT. Prime Barumas dimension with the aim to analyze the *training and discipline of work health and safety conditions in the enterprise. Study population are employees of the company amounted to 60 people, where the limited amount of the population census conducted sample selection. Data analysis method used is multiple regression analysis.*

Results of the research concluded that simultaneous training and discipline recommendation that can be given is that management perform an accurate analysis of training needs in advance to be able to determine what kind of training materials are most needed by the employee. also recommended that companies conduct audits K3.

include the overall audit personilberpengaruh equipment and also significant to health and safety. Partial, training and discipline variables have positive and significant impact on health and safety, where the discipline to be the dominant factor affectin the K3.

Keywords: Training, Discipline, and Health & Safety

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset sangat penting artinya bagi perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki modal finansial yang mapan dan didukung dengan teknologi peralatan kerja yang canggih, namun apabila tidak didukung dengan adanya tenaga kerja yang terlatih, maka semua kelebihan tersebut hanya akan menjadi sia-sia belaka. Manusia adalah motor penggerak perusahaan. Mereka mengoperasikan peralatan kerja dan segala bentuk tugas-tugas yang berkaitan dengan deskripsi tugas masing-masing. Dengan peranan penting ini maka perusahaan memiliki

kewajiban untuk melakukan pemeliharaan dan perlindungan terhadap tenaga kerjanya.

Pemeliharaan dan perlindungan tenaga kerja mencakup kepada aspek keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan kerja serta peralatannya. Pemerintah pun telah mengatur kewajiban ini dalam bentuk undang-undang yang menjamin hak serta kewajiban perusahaan dan tenaga kerja dalam hal perlindungan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah

mengatur dengan jelas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dimana diwajibkan kepada seluruh perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Secara definitif, keselamatan kerja merupakan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, dan kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005:161). Yang jelas, kondisi lingkungan kerja yang memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan dalam mendorong karyawan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya (Azzuhri, 2008; Lestari & Trisyulianti, 2007).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:78) menyatakan bahwa pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) membutuhkan suatu pelatihan. Pelatihan dibutuhkan karena tidak semua tenaga kerja memahami apa yang dimaksud dengan keselamatan dan kesehatan kerja, serta apa tujuannya. Kedua aspek ini membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, dan untuk mendapatkannya membutuhkan usaha pembelajaran melalui kegiatan pelatihan K3 yang efektif. Pelatihan sendiri didefinisikan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal, berlangsung dalam waktu yang relatif singkat, dan

menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Rivai & Sagala, 2009:211). Namun demikian, pelatihan saja tentu tidak akan membawa dampak apapun apabila dalam proses pelaksanaannya dilakukan setengah hati oleh seluruh anggota perusahaan.

Sebagai kontraktor pada sebuah perusahaan minyak asing terbesar di Indonesia, perusahaan dituntut untuk selalu mematuhi setiap peraturan keselamatan dan kesehatan, yang di Chevron disebut sebagai program CHESM atau *Contractor's Health Environment and Safety Management*. Setiap karyawan dari berbagai level jabatan, diharuskan mengikuti program orientasi pengenalan lapangan dan sosialisasi program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh pejabat K3, baik dari PT Chevron Pacific Indonesia, maupun dari perusahaan sendiri.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan PT Dimensi Barumas Perdana?
- 2) Apakah pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh parsial terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan PT Dimensi Barumas Perdana?
- 3) Faktor apa yang dominan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja pada

karyawan PT Dimensi Barumas Perdana?

LANDASAN TEORI

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus 2001:135). Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009:47).

Faktor-Faktor Penyebab Gangguan Pada K3

Dalam lingkungan perusahaan, banyak sekali sumber-sumber yang bisa mengganggu atau bisa menimbulkan gangguan keselamatan dan kesehatan kerja. Mangkunegara (2005:163) mengelompokkan beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
 - Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- 2) Pengaturan udara/suhu

- Pergantian/sirkulasi udara di ruang kerja yang tidak baik
- Ruang kerja kotor, berdebu, lembab, dan berbau
- Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya

3) Pengaturan penerangan

- Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
- Ruang kerja yang kurang cahaya (remang-remang)

4) Pemakaian peralatan kerja

- Pengaman peralatan kerja sudah usang, aus atau rusak
- Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang tepat

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

- Kerusakan panca indera
- Stamina karyawan tidak stabil
- Emosi pegawai labil
- Kepribadian pegawai rapuh
- Cara berpikir dan persepsi yang lemah
- Motivasi kerja rendah
- Sikap pegawai ceroboh
- Kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja

Pelatihan

Pengertian Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama

pada aspek pengembangan keterampilan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi bagian fundamental yang tak dapat dipisahkan bagi pembangunan organisasi/perusahaan secara keseluruhan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan akan memberikan manfaat dalam (Rivai & Sagala, 2009:214):

- 1) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, dan sarana pelatihan.
- 2) Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang membutuhkan pelatihan.
- 3) Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
- 4) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
- 5) Memudahkan penilaian hasil program penelitian,
- 6) Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan peserta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

Dengan demikian, maka kegiatan pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksudkan disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan,

keahlian, keterampilan, kesadaran, dan perubahan sikap dan perilaku. Berdasarkan hal tersebut, maka sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain (Rivai & Sagala, 2009:215):

- 1) Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan secara tepat. Sasarannya adalah agar orang memiliki keterampilan fisik tertentu.
- 2) Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan adalah untuk membuat seseorang menjadi memiliki sikap tertentu yang diharapkan.
- 3) Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Disiplin

Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:19). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya, itu karena ada dorongan inisiatif dari

dirinya sendiri, dan bukan karena paksaan.

Jenis dan Sanksi Disiplin

a) Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pimpinan. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah :

- 1) Pegawai mengetahui serta memahami standar.
- 2) Standar harus jelas.
- 3) Standar dan aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.
- 4) Dilakukan secara komprehensif, yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi (terpadu).
- 5) Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

b) Disiplin Korektif

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak

terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah :

- 1) memperbaiki perilaku yang melanggar aturan,
- 2) mencegah orang lain melakukan tindakan serupa, dan
- 3) mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

c) Disiplin Progresif

Untuk dapat mencapai tujuan penegakan disiplin, tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada :

- 1) Bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, yang biasanya tidak diinginkan seseorang, dan segera dilakukan untuk menunjukkan adanya kaitan langsung antara pelanggaran dengan akibatnya, memberikan konsekuensi yang sesuai, dan berlaku bagi semua orang. Ini seperti seseorang yang memegang tungku panas bila disentuh akan segera terasa panasnya, dan ini berlaku secara konsisten bagi semua orang.
- 2) Memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan, yang sering disebut dengan tindakan disiplin progresif, yaitu

pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses :

- teguran lisan, kalau masih terulang
- teguran tertulis (yang menjadi catatan negative bagi pegawai), kalau masih terulang
- skorsing satu minggu, kalau masih terulang
- skorsing satu bulan, kalau masih terulang
- memecat pegawai tersebut.

Setiap adanya pelanggaran kerja pasti memiliki sanksi pelanggaran. Menurut Rivai & Sagala (2009:831) sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Rivai & Sagala (2009:831) menyebutkan ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- a) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
 - Teguran lisan
 - Teguran tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :
 - Penundaan kenaikan gaji
 - Penurunan gaji
 - Penundaan kenaikan pangkat
- c) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :
 - Penurunan pangkat

- Pembebasan dari jabatan
- Pemberhentian
- Pemecatan

Dimensi Pengukuran Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya (Nitisemito, 2003:40):

- a. Tinggi rendahnya tingkat kehadiran kerja
- b. Disiplin terhadap jam kerja
- c. Sikap dan etika ketika bekerja
- d. Pemenuhan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan
- e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- f. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib
- g. Kepatuhan pada prosedur kerja

Guntur (2004:34-35) menyatakan bahwa ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dan senantiasa diukur dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Disiplin Terhadap Waktu
- b. Disiplin Terhadap Target
- c. Disiplin Terhadap Kualitas
- d. Disiplin Terhadap Prioritas Kerja
- e. Disiplin Terhadap Prosedur

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya (Guntur, 2004, 34:35):

- a. Disiplin Waktu,
- b. Disiplin Peraturan.

c. Disiplin tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dari karyawan PT Dimensi Barumas Perdana yang beralamat di Jalan Pramuka No. 62, Rumbai – Pekanbaru.

Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber data pertama di lapangan (Kriyantono, 2010:41). Teknik pengumpulan data primer ini langsung dilakukan melalui penggunaan kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh para responden terpilih.

Skala Pengukuran Data

Skala yang digunakan adalah skala Likert untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek. Setiap pertanyaan atau pernyataan dihubungkan dengan pilihan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap dalam bentuk: Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Netral (N); Tidak Setuju (TS); Sangat Tidak Setuju (STS) (Kriyantono, 2010:138).

Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

PT Dimensi Barumas Perdana Pekanbaru, yang menurut data terakhir pada bulan Januari 2012 berjumlah 60 orang. Oleh karena jumlah populasinya yang sedikit, maka penulis akan mempergunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampel, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai responden (sampel) penelitian ini (Kriyantono, 2010:161).

Teknik Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yang digunakan terdiri dari distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*). Distribusi frekuensi bertujuan untuk membantu untuk mengetahui bagaimana penyebaran tanggapan dari para responden. Sedangkan analisis *mean* dimaksudkan untuk mengukur tendensi (kecenderungan) rata-rata tanggapan responden. Formulasinya adalah (Kriyantono, 2010:171):

$$M = \frac{fX}{N}$$

dimana:

M : *mean* (nilai rata-rata yang ingin dicari)

ΣfX : total frekuensi

N : Populasi/sampel

Hasil dari analisis rata-rata hitung ini akan memberikan nilai total skor rata-rata dari setiap indikator dan variabel. Terkait dengan jumlah sampel penelitian adalah 60 orang dan menggunakan skala Likert, dimana skala tertinggi memiliki bobot 5 sedangkan yang terendah memiliki bobot 1,

maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Nilai skor tertinggi : $60 \times 5 = 300$

Nilai skor terendah : $60 \times 1 = 60$

Sehingga dapat disusun suatu rentang yang bisa mengelompokkan total skor penilaian dalam masing-masing kategori sebagai berikut (Riduwan, 2008:14-15):

Regresi Berganda

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dampak yang diberikan oleh variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat akan tercermin dari persamaan regresi sederhana (Kriyantono, 2010:185):

$Y = a + bX_1 + bX_2$, dimana:

Y : Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a : Konstanta

bX_1 : Koefisien regresi variabel pelatihan

bX_2 : Koefisien regresi variabel kedisiplinan

Mengingat bahwa teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, maka pada penelitian ini tidak akan dilakukan uji signifikansi dengan uji simultan maupun parsial.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig t
konstanta	0.576	1.647	0.105
X1	0.157	2.645	0.011
X2	0.651	6.175	0.000

Fhitung:29.5473 f tabel: 3.150
Ttabel:2.000 ??: 0.509
Sig. F : 0.000

memberikan beberapa analisis yang bisa dicermati, mencakup pada persamaan regresi, pengujian signifikansi parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi: $Y = 0,576 + 0,157X_1 + 0,651X_2 + e_i$, dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan variabel pelatihan dan disiplin adalah konstan atau sama dengan nol, maka kesehatan dan keselamatan akan bernilai sebesar 0,576. Nilai ini bisa berasal dari kondisi pelatihan dan disiplin yang selama ini telah berlangsung di perusahaan, atau berasal dari kontribusi faktor-faktor lainnya yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Jika diasumsikan variabel disiplin tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel pelatihan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan konduktivitas K3

sebesar 0,157. Artinya, semakin efektif pelatihan yang diterima karyawan maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin kondusif.

- 3) Jika diasumsikan variabel pelatihan tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel disiplin sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kondisi K3 sebesar 0,651. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka kondisi K3 akan semakin kondusif.

Tabel 1 juga memperlihatkan $F_{hitung} 29,547 > F_{tabel} 3,150$ dimana nilai signifikannya adalah $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti secara simultan, variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Besar kontribusi variabel pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap K3 ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 yang berarti bahwa kondisi K3 di perusahaan sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variasi (perubahan) yang terjadi variabel pelatihan dan disiplin yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan 49,1% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan dan disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dampak yang ditimbulkan pelatihan dan disiplin kerja cukup besar dalam menentukan tinggi rendahnya kondusivitas K3 di perusahaan.

Nilai t_{hitung} pelatihan $2,645 > t_{tabel} 2,000$ dengan tingkat signifikansi

sebesar $0,011 < \alpha 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kondisi K3. Artinya, semakin efektif pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin kondusif. Sebaliknya, semakin tidak efektif pelatihan yang diberikan maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin buruk.

Nilai t_{hitung} disiplin $6,175 < t_{tabel} 2,000$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > \alpha 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi K3. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan yang ada, maka kondisi K3 akan semakin bagus. Sebaliknya, jika karyawan sering bertindak indisipliner maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin buruk. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel disiplin menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kondisi K3 dibandingkan dengan dampak pelatihan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap K3. Maknanya adalah, semakin efektif pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin kondusif. Sebaliknya, semakin tidak efektif pelatihan yang diberikan maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin buruk. Dengan hasil ini maka sekaligus dapat membuktikan kebenaran hipotesis pertama penelitian.

Kesimpulan ini dengan demikian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira & Hubeis (2007:78) yang menyatakan bahwa pelaksanaan K3 membutuhkan suatu pelatihan. Kondisi K3 yang ideal hanya bisa dicapai apabila karyawan sebagai pelaksananya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui suatu rangkaian pelatihan. Sedangkan secara empiris, kesimpulan penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Waehrer & Miller (2009) yang menyimpulkan bahwa pemberian pelatihan yang efektif mampu mengurangi jumlah hari kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja. Demikian pula penelitian Merriman & Cowley (2009) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang sudah dilatih secara intens memiliki perilaku kerja selamat yang lebih baik dibandingkan karyawan yang hanya menerima pelatihan biasa.

Dengan demikian maka implikasinya bagi perusahaan adalah agar di dalam memberikan pelatihan kepada karyawan, dirancang secara cermat dan didasarkan kepada analisis kebutuhan pelatihan yang akurat. Materi-materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan spesifik sesuai dengan deskripsi tugas masing-masing karyawan. dengan langkah ini maka biaya pelatihan akan menjadi lebih efektif dan biaya yang lebih efisien.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kondisi K3. Maksudnya adalah, semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan yang ada, maka kondisi K3 akan semakin bagus. Sebaliknya, jika karyawan sering bertindak indisipliner maka kondisi K3 di perusahaan akan semakin buruk. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel disiplin menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kondisi K3 dibandingkan dengan dampak pelatihan. Dengan demikian maka kesimpulan penelitian ini dapat membuktikan kebenaran hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini.

Secara teoritis kesimpulan penelitian ini sejalan dengan Mangkuprawira & Hubeis (2007:78) yang menyatakan bahwa dibutuhkan tingkat kesadaran yang tinggi dari para karyawan tentang pentingnya untuk mematuhi setiap aturan dan prosedur mengenai program pencegahan dan penyelamatan kecelakaan dan penyakit kerja. Dalam penelitian Sistiaran (2004) juga disimpulkan bahwa karyawan harus terlibat secara aktif agar dapat membentuk kedisiplinan yang tinggi pada program-program K3 di perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan untuk menjalankan seluruh aturan mengenai K3, maka sangat sulit untuk mendapatkan kondisi kerja yang sehat dan selamat di perusahaan.

Maka implikasinya bagi perusahaan adalah agar senantiasa menumbuhkan dan memelihara kedisiplinan karyawan. Seluruh anggota perusahaan harus patuh terhadap kebijakan dan aturan mengenai implementasi K3 yang ideal.

Penerapan *reward and punishment* yang tegas menjadi alat efektif bagi perusahaan untuk menjamin bahwa seluruh karyawan secara patuh menjalankan setiap peraturan K3 yang berlaku.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

- 1) Pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
- 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
- 3) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
- 4) Disiplin merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.

Saran

Hasil penelitian masih memperlihatkan adanya sejumlah aspek yang masih kurang memuaskan, baik dari sisi pelatihan maupun disiplin yang bisa menyebabkan penurunan kondusivitas K3 di perusahaan. Dari temuan-temuan tersebut maka disarankan beberapa rekomendasi berikut ini:

- 1) Direkomendasikan agar dalam menetapkan materi pelatihan, perusahaan terlebih dahulu melakukan

suatu survey analisis kebutuhan pelatihan yang akurat. Survey ini dapat memberikan gambaran utuh mengenai jenis pelatihan yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan secara spesifik sesuai dengan deskripsi pekerjaannya.

- 2) Metode pelatihan disarankan untuk diorientasikan kepada perubahan perilaku kerja dan bukan semata-mata memberikan pengetahuan dan keterampilan kognitif belaka. Metode pelatihan yang disarankan adalah *behavior based training*, dimana metode ini berisi simulasi aktif yang langsung dilakukan oleh peserta pelatihan. Setelah sesi berakhir, tugas pemateri belum berakhir karena pemateri/pelatih masih harus melakukan pemantauan perubahan perilaku kerja karyawan dalam format *scoring* yang sistematis. Di dalam form penilaian tersebut akan tampak berapa besar perubahan perilaku yang terjadi dan berapa jumlah peningkatan produktivitas kerja dalam satuan tertentu yang diperoleh karyawan peserta pelatihan.
- 3) Perusahaan perlu memantau etika kerja para karyawan, baik di luar maupun di dalam. Pemantauan etika kerja bisa dilakukan melalui metode *cross assessment*

(penilaian silang) yang dilakukan oleh sejumlah karyawan terhadap karyawan lainnya. Penerapan metode pemantauan etika kerja dengan memanfaatkan CCTV juga dapat membantu manajemen dalam mengawasi dan mempelajari perilaku dan etika kerja setiap karyawannya.

- 4) Direkomendasikan untuk melakukan audit K3, khususnya memantau kelengkapan sarana dan prasarana yang ada. Beberapa jenis APD (Alat Pelindung Diri) yang kurang harus segera dilengkapi baik dan dari sisi jumlah maupun kualitasnya. Audit K3 juga disarankan dilakukan terhadap personal perusahaan dan tidak sebatas kepada peralatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Argama, Rizky, 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek*. LPFH Universitas Indonesia
- Azzuhri, Misbahuddin, 2008. *Manajemen K3, Keamanan Fisik dan Kondisi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Pada Dua Perusahaan Tekstil Terkemuka di Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 6, No. 2, hal. 35-48, Agustus 2008.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dewi, Rijuna, 2006. *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Mendorong Kinerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Dharmawan, Setiadi, 2010. *Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT Sanindotex Semarang*
- Guntur, Ietje S, 2004. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Erlangga, Jakarta.
- Hadiguna, Rika Ampuh, 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Efisiensi dan Efektivitas*
- Hargiyarto, Putut, 2010. *Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Diakses melalui <http://www.eprints.uny.ac.id>
- Hariandja, M.T. Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Mercu Buana Press, Jogjakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE, Jogjakarta
- Kriyantono, Rachmat, 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Penerbit Kencana, Jakarta
- Kusuma, Ibrahim Jati, 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT Bitratex Industries Semarang*
- Lestari, T., dan E. Trisyulianti, 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*.
- Malthis, R.L. dan J.H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Merriman, G., dan S. Cowley, 2009. *Are Health and Safety Representatives More Effective at Representing Their Designated Work Group Having Completed a Certificate IV Course in OHS?* Journal of Health & Safety Research & Practice, Vol. 1, issued 1 October 2009
- Nitisemito, Alex S., 2003. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghali Indonesia, Jakarta
- Nu Graha, Andi, 2005. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Gatra Mapan, Malang)*
- Riduwan, 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, dan Ella. J. Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajawali Press, Jakarta
- Rochmoeljati, 2009. *Analisis Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Perankingan Hazards Dengan Pendekatan Manajemen Resiko*
- Santioso, Elha, dan James Arifin, 2003. *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Agung Harapan, Surabaya
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sistiaran, Colti, 2004. *Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Sikap Terhadap Disiplin Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia – Jawa Tengah*.

- Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Suharno, 2000. *Kinerja Keselamatan dan Budaya Keselamatan*. Buletin Keselamatan Statuta, Vol. 1, No. 1, Agustus-Nopember 2000
- Suma'mur, PK., 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. CV. Sagung Seto, Jakarta
- Tulus, Agus, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT Rajawali Press, Jakarta
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Waehrer, G.M. dan T.R. Miller 2009. *Does Safety Training Reduce Work Injury in the United States?* The Ergonomic Open Journal, Vol. 2, p. 26-39. Pacific Institute for Research and Evaluation, USA
- Widodo, D.S., 2001. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- <http://www.sucofindo.co.id>, diakses tanggal 29 April 2012

