

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan

Rumona Habibah Lubis¹⁾, Wisnu Yusditar²⁾, Rizky Mery Octavianna Lubis³⁾
^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi, Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasi, karena data penelitian ini berupa angka-angka. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan yang berjumlah 50 pegawai yang bekerja sedangkan sampel dari penelitian ini adalah berjumlah 50 pegawai dengan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Insidental Sampling. Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh negatif dengan nilai konstanta sebesar (0, 0,445) dan (0,363). Pengaruh negatif antara variabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai terhadap pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi kenaikan pada Kinerja Pegawai, begitupun sebaliknya. Nilai R square sebesar 0,117 atau 11,7% berarti bahwa variabel Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja memberikan pengaruh sebesar 11,7% terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, dimana untuk variabel Pelatihan $t_{hitung} = 2,913 > t_{tabel} = 1,679$ membuktikan bahwa H_0 ditolak sehingga hipotesis pertama yaitu “ada pengaruh negatif Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan” dapat diterima. Sedangkan untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ,dimana $t_{hitung} = 2,224 > t_{tabel} = 1,679$ membuktikan bahwa H_0 ditolak sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “ada pengaruh negatif Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan” dapat diterima.

Kata Kunci : Pelatihan, Kesehatan Keselamatan Kerja

ABSTRACT

The objective of this study was to determine whether job training and occupational health and safety influence the performance of employees at the Padangsidempuan City Fire and Rescue Agency. A quantitative correlational approach was employed, as the research data consisted of numerical values. The study population comprised the 50 active employees of the Padangsidempuan City Fire and Rescue Agency, and the sample consisted of the same 50 employees, selected using the incidental sampling technique. Job training and occupational health and safety were found to have a negative influence on employee performance, with constant values of 0.445 and 0.363, respectively. This negative influence indicates that a one-unit change in training or occupational health and safety results in a corresponding change in employee performance. The R-squared value of 0.117 (11.7%) indicates that the variables of job training and occupational health and safety account for 11.7% of the influence on employee performance. The t-test results—showing t-calculated (2.913) > t-table (1.679) for the training variable—demonstrate that the null hypothesis (H_0) was rejected; thus, the first hypothesis, stating that "there is a negative influence of training on employee performance at the Padangsidempuan City Fire and Rescue Agency," is accepted. Similarly, for the occupational health and safety variable, t-calculated (2.224) > t-table (1.679)

indicates that H_0 was rejected, meaning the second hypothesis—stating that "there is a negative influence of occupational health and safety on employee performance at the Padangsidempuan City Fire and Rescue Agency"—is also accepted.

Keywords: *Training, Occupational Health and Safety*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia tersebut merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, atau merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas untuk keunggulan perusahaan.

Terjadinya persaingan yang semakin kompetitif menjadikan setiap perusahaan harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki, salah satunya karyawan, karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki keunggulan tersendiri dalam kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan, salah satu langkah yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, kendati demikian dengan adanya kinerja karyawan yang semakin tinggi mengindikasikan

semakin tinggi pula penghasilan terhadap perusahaan.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun oleh manajemen perusahaan. Seperti yang termuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada Pasal 86 dan 87, Tentang Perlindungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja menyebutkan bahwa setiap perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja diatas seratus orang atau memiliki resiko besar terhadap kesehatan keselamatan kerja wajib memiliki ahli kesehatan keselamatan kerja (K3) serta Undang-undang nomor 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan Kerja yaitu disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Menurut Kususma dan Darmastuti, (2010) tentang pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja (K3) yaitu dalam pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja ini didasarkan pada tiga alasan pokok yakni moral, hukum, dan ekonomi, penerapan program kesehatan keselamatan kerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur pada dasarnya dapat memberikan manfaat positif terhadap perusahaan dan juga dapat

meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam membiayai karyawan akibat kecelakaan kerja.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan perundangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan untuk daerah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau penyelamatan seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional.

Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah pasukan yang bertugas memadamkan kebarakan, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya yang dilengkapi dengan pakaian anti panas atau anti api dan juga helm serta boot/ sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas.

Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan bencana lainnya. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya. Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan juga terkadang ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan sebagai pelaksana

pemerintahan di bidang pencegahan, pemadaman kebakaran dan perlindungan jiwa dan harta benda dari kebakaran, serta bencana lainnya, dipimpin oleh Kepala Dinas yang dialihkan dan ditangani oleh Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Padangsidempuan berdasarkan Peraturan Walikota Padang Sidempuan Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan. Peraturan ini mengatur tentang fungsi Damkar sebagai unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat sub urusan Kebakaran.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Mangkunegara (2013:44) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Mangkunegara (2013:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Prosedur sistematis
- 3) Keterampilan teknis
- 4) Mempelajari ilmu
- 5) Mengutamakan praktek daripada teori

Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Simamora (2004:278) yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai

standar kinerja yang diterima.

3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Nurzaman (2014) mengenai definisi kesehatan keselamatan kerja yaitu kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental, sedangkan keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Dimensi dan Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2011) terdapat 5 indikator pada kesehatan keselamatan kerja yaitu mengawasi tingkat kesehatan keselamatan kerja, pencegahan kecelakaan kerja, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2012:48)

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Kemudian sasaran kinerja menurut Wibowo (2012:63-64) merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran tersebut diselesaikan.

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidimpuan.
2. Diduga bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidimpuan.
3. Diduga bahwa ada pengaruh antara Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidimpuan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2010:38) penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan sebanyak 50 orang.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147) dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Pelatihan

β_2 = Koefisien regresi variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

X_1 = Variabel Pelatihan

X_2 = Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

ε = Term Error

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisa koefisien determinasi yang dilakukan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dalam pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa Variabel Pelatihan (X_1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan table koefisien determinasi diketahui nilai R Square atau R^2 sebesar 0,117 (11,7%). Hal ini tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,7% dari variasi variabel pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Hasil uji f dan nilai signifikan diketahui bahwa variable kesehatan keselamatan kerja F hitung sebesar 6,939 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Variabel Pelatihan (X_1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2)

berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan.

5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil nilai F sebesar 6,939 dengan tingkat signifikan 0,002. Nilai signifikan yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari alfa 0,05 hal ini berarti bahwa variable kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikan oleh Pelatihan (X_1) Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja, secara serentak atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan.
2. Nilai R Square atau R^2 0,117 (11,7%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,7% dari variasi variabel pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Jackson, Schuler, Werner, 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2,

- edisikesepuluh, terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Kusuma, Ibrahim J. Dan Darmastuti, Istu (2010) Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol.7 No.1 2010,44.
- Noor, Juliansyah. 2010. Metode Penelitian. Jakarta : Kencana.
- Nurzaman, Kadar. Manajemen Personalialia. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- PB, Triton. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007.
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.Bandung.
- Simamora, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta.