

LINGKUNGAN KERJA FISIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS INSTRUKTUR DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KARAWANG

¹Dea Luvina Zahra, ²Puji Isyanto

¹mn22.deazahra@mhs.ubpkarawang.ac.id ²puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan produktivitas instruktur di UPTD BLK Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada beberapa kejuruan masih kurang optimal terutama pada aspek peralatan kerja seperti mesin dan alat praktik yang telah usang dan tidak relevan dengan perkembangan teknologi serta standar industri saat ini. Hal tersebut berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas instruktur selama pelatihan berupa keterbatasan ruang gerak dalam menyampaikan materi praktik. Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan langkah konkret melalui pengadaan, peremajaan dan pemeliharaan peralatan kerja pada setiap kejuruan secara berkala. Implikasi dari penelitian ini mengarah pada perlunya peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendukung efektivitas pembelajaran dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas instruktur di lingkungan UPTD BLK Kabupaten Karawang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas, Instruktur

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the physical work environment in improving instructor productivity at UPTD BLK Karawang Regency. The method used in this research is qualitative with a descriptive approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results showed that the condition of the physical work environment in several vocations was still less than optimal, especially in the aspect of work equipment such as machines and practical tools that were outdated and irrelevant to technological developments and current industry standards. This has a direct impact on reducing instructor productivity during training in the form of limited space for movement in delivering practical material. Based on these findings, concrete steps are needed through regular procurement, rejuvenation and maintenance of work equipment in each vocational program. The implications of this study lead to the need to improve the quality of the physical work environment in order to create a conducive work atmosphere, support learning effectiveness, and overall increase instructor productivity within

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author Publish

by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

the UPTD BLK Karawang Regency.

Keywords: *Work Environment, Productivity, Instructors*

PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Karawang merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Terdapat 13 bidang kejuruan yang tersedia di UPTD BLK Kabupten Karawang yaitu teknik elektronika, teknik otomotif, teknik las, teknik listrik, teknik manufaktur, tata kecantikan, bisnis dan manajemen, industri kreatif, teknologi informasi dan komunikasi, pariwisata, *garmen apparel*, operator forklift, serta teknik AC *residential*. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan program pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan metode pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja bagi para instruktur. Salah satu faktor penting yang menunjang produktivitas instruktur adalah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu elemen krusial dalam mendukung proses pelaksanaan kerja para pegawai dalam suatu organisasi, terutama dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan produktivitas. Dalam konteks pelatihan kompetensi, instruktur memegang peranan penting sebab menjadi fasilitator dalam mentransfer pengetahuan serta keterampilan kepada peserta pelatihan. Pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelatihan dan pengembangan, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai menjadi isu sentral yang berdampak langsung pada produktivitas instruktur. Hal tersebut menjadi penghambat dalam menciptakan proses pelatihan yang kondusif dan produktif sehingga berdampak pada kenyamanan instruktur dalam menjalankan tugasnya serta tidak optimalnya instruktur dalam penyampaian materi yang berimbas pada tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di UPTD BLK Kabupaten Karawang masih kurang memadai terutama pada aspek sarana berupa mesin serta alat-alat penunjang lainnya. Sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya memenuhi standar kenyamanan dan fungsionalitas yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan PBK secara maksimal. Tidak meratanya proses pengadaan dan pemeliharaan fasilitas pelatihan seperti kondisi *workshop* dan ruangan kerja instruktur yang kurang memadai, temperatur ruangan yang tinggi, serta media ajar berupa mesin dan alat-alat yang sudah usang menjadi permasalahan utama yang dihadapi oleh UPTD BLK Kabupaten Karawang. Hal itu mengakibatkan beberapa instruktur harus bekerja dalam kondisi lingkungan yang kurang ideal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2023:470) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai di instansi pemerintahan. Hasil tersebut menegaskan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja menjadi elemen krusial dalam mendukung produktivitas pegawai. Selaras dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan Utami *et al.* (2023:532) mengungkapkan bahwa salah satu faktor eksternal yang memengaruhi produktivitas instruktur di UPTD BLK adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas yang memadai mampu menunjang efektivitas proses pembelajaran serta mendorong instruktur untuk lebih optimal dalam menyampaikan materi pelatihan. Sejalan dengan itu, Kusnadi *et al.* (2021:114) menekankan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan seperti ruang kelas, peralatan praktik, perlengkapan keselamatan, hingga mesin-mesin yang relevan sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja serta dukungan fasilitas yang memadai berperan penting dalam mendorong produktivitas instruktur.

Dari sisi regulasi, terdapat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2024 pada Pasal 3 Ayat 2 tugas instruktur mencakup penyusunan rencana pelatihan,

pembuatan perangkat pelatihan, kegiatan mengajar dan melatih, pelayanan pelatihan serta produktivitas, evaluasi, hingga pengembangan program dan sistem pelatihan. Untuk dapat menjalankan tugasnya secara optimal, instruktur memerlukan dukungan lingkungan kerja fisik yang memadai seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang berada dalam kategori sangat baik. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan memudahkan instruktur menyelesaikan tugasnya secara optimal sesuai dengan yang tertera dalam peraturan yang berlaku. Ketika kondisi fisik lingkungan kerja berada dalam keadaan ideal seperti ruang *workshop* yang nyaman, peralatan pelatihan lengkap yang berfungsi dengan baik, serta fasilitas penunjang lainnya. Hal tersebut secara langsung berdampak positif terhadap produktivitas kerja instruktur. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang tidak memadai menjadi hambatan signifikan yang menurunkan produktivitas instruktur, meningkatkan risiko kelelahan pada akhirnya memengaruhi kualitas pelatihan yang diberikan kepada peserta. Hal-hal tersebut perlu diperhatikan terutama bagi lembaga yang menjadi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik instruktur di UPTD BLK Kabupaten Karawang serta dampaknya terhadap peningkatan produktivitas para instruktur. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi lingkungan kerja fisik para instruktur dan menjadi pertimbangan dalam merumuskan strategi penyelesaian yang relevan dan aplikatif sehingga dapat diterapkan oleh instansi terkait.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan, instansi pemerintah menerapkan prinsip-prinsip manajemen untuk memastikan ketercapaian tujuan serta optimalisasi proses kerja. Menurut Syahputra & Aslami (2023:53), manajemen merupakan suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakandan pengendalian untuk menetapkan serta mewujudkan tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Amruddin *et al.* (2022:263) menambahkan bahwa manajemen adalah serangkaian upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui optimalisasi sumber daya manusia, material dan keuangan.

Manajemen pada organisasi berperan dalam proses mengatur, merencanakan dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek tersebut meliputi perencanaan strategis, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia, keuangan dan operasional dengan fokus pada pemahaman visi, misi, serta kondisi lingkungan internal dan eksternal (Setyanto *et al.*, 2024)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada organisasi memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Daryanto (2021:3) MSDM adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk mewujudkan rencana capaian organisasi dengan memanfaatkan para pegawai yang dimilikinya. Selain itu, Kristanti *et al.* (2023:10) berpendapat bahwa MSDM merupakan sebuah proses sistematis yang mencakup tahapan perencanaan, pengelolaan, hingga pengembangan potensi pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Fokus utamanya yaitu menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif melalui optimalisasi peran serta kinerja pegawai.

Menurut Desi *et al.* (2022:12) MSDM memiliki tiga tujuan pokok yaitu meningkatkan produktivitas kerja, memperbaiki kualitas kehidupan di tempat kerja, serta memastikan bahwa organisasi telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat Irma Yuliani (2023:4) yang menyatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya

manusia adalah mengoptimalkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membantu pegawai dalam mencapai target.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik pada instansi pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran serta produktivitas para instruktur. Menurut Putra *et al.* (2022:544) lingkungan kerja fisik mencakup seluruh elemen fisik di sekitar area kerja yang dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai. Hulu *et al.* (2022:1483) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik dibagi ke dalam dua kategori yaitu lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang secara tidak langsung berhubungan dengan pegawai.

Menurut Saefullah & Basrowi (2022:484) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai merupakan aspek-aspek yang berhubungan secara langsung dengan aktivitas pegawai sehari-hari yang dapat dilihat dan disentuh. Indikator pada lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai yaitu peralatan kerja, tata letak ruangan, kebersihan dan keamanan. Sementara lingkungan kerja yang secara tidak langsung berhubungan dengan pegawai yaitu aspek-aspek yang tidak berinteraksi langsung dengan pegawai, namun tetap memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan dan produktivitas para pegawai. Indikator pada lingkungan kerja yang secara tidak langsung berhubungan dengan pegawai yaitu pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, temperatur ruangan dan sirkulasi udara.

Produktivitas

Produktivitas pada instansi pemerintah yang mengelola pendidikan dan pelatihan dapat diukur dari keberhasilan instruktur dalam menyusun, mengimplementasikan dan mengevaluasi setiap program yang dijalankan. Menurut Luis Marnisah (2020:41), produktivitas kerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan produk dibandingkan dengan jumlah *input* yang digunakan. Seorang pegawai dianggap produktif apabila dapat menyelesaikan tugas atau menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang efisien. Sementara menurut Wijaya & Manurung (2021:19), produktivitas kerja merupakan kapasitas untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal guna menghasilkan *output* yang optimal, atau bahkan lebih tinggi dari yang ditargetkan.

Menurut Pramono (2020:582), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam organisasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu:

1. Kualitas serta Kemampuan Fisik Pegawai

Meliputi berbagai faktor internal yang berkaitan langsung dengan diri pegawai. Kualitas sumber daya manusia dilihat dari tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, serta pelatihan yang pernah diikuti, hal tersebut akan menentukan kemampuan teknis dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, sikap mental yang positif, etos kerja yang kuat dan kondisi fisik yang prima menjadi elemen penting dalam mendorong produktivitas.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung produktivitas merujuk pada berbagai fasilitas, kondisi dan kebijakan yang disediakan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja secara optimal. Sarana pendukung produktivitas mencakup dua hal utama, yaitu:

1) Lingkungan Kerja : Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik seperti yaitu pencahayaan, tata letak ruangan, pewarnaan, peralatan kerja, kebersihan, kebisingan, temperatur, sirkulasi udara dan keamanan.

2) Kesejahteraan Pegawai : Manajemen dan hubungan industri.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Feny *et al.* (2022:4), penelitian kualitatif merupakan penelitian ilmiah yang bertujuan mengungkap suatu fenomena dengan mendeskripsikan data serta fakta secara menyeluruh melalui kata-kata terhadap subjek yang diteliti. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah diperoleh sesuai dengan keadaan sebenarnya (Kusdian Novanti, 2023:31). Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan produktivitas instruktur pada lembaga pemerintahan.

Penelitian dilakukan di UPTD BLK Kabupaten Karawang, lokasi tersebut dipilih secara *purposive* sebab merupakan instansi pemerintah daerah penyelenggara pelatihan kerja. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara mendalam dengan para instruktur, staft UPTD BLK Kabupaten Karawang dan staft DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang. Selain itu, sumber data berupa data sekunder yang diperoleh melalui analisis dokumen pada laporan serta arsip data milik UPTD BLK Kabupaten Karawang. Teknik analisis data yang digunakan mengacu pada teori Miles dan Huberman dalam Nuraeni & Vaughan (2021) yang menyatakan bahwa proses analisis data meliputi tiga tahap yaitu data *reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), serta *verification* (kesimpulan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan keterampilan, UPTD BLK Kabupaten Karawang dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai guna menunjang proses pembelajaran dan pelatihan yang dilaksanakan. Lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas para instruktur dalam menjalankan tugasnya. Kondisi fisik yang kurang ideal menimbulkan ketidaknyamanan, kelelahan dan menurunnya daya fokus selama kegiatan pelatihan berlangsung. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang baik membuat aktivitas instruktur lebih terarah, pelatihan berjalan lancar, produktivitas meningkat dan *output* yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil dari berbagai indikator lingkungan kerja fisik yang terbagi menjadi 9, sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik UPTD BLK Kabupaten Karawang

No	Indikator	Baik	Cukup Baik	Kurang
Lingkungan Kerja Fisik Berhubung Langsung Dengan Pegawai				
1	Peralatan Kerja			✓
2	Tata Letak Ruangan		✓	
3	Kebersihan	✓		
4	Keamanan	✓		
Lingkungan Kerja Fisik Perantara				
1	Pencahayaan	✓		
2	Pewarnaan	✓		
3	Kebisingan	✓		
4	Temperatur Ruangan		✓	
5	Sirkulasi Udara	✓		

Sumber : Hasil Observasi Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa beberapa indikator berada pada kategori baik, cukup baik dan kurang. Untuk kategori lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai, indikator kebersihan dan keamanan dinilai dalam kondisi baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa area kerja telah memenuhi standar kebersihan serta memberikan rasa aman bagi para instruktur saat menjalankan tugasnya. Sementara itu, tata letak ruang dinilai cukup baik, yang mengindikasikan masih terdapat aspek dalam penataan ruang yang perlu disesuaikan agar lebih efisien dan ergonomis. Adapun peralatan kerja seperti alat-alat penunjang untuk proses kegiatan pelatihan berada dalam kategori kurang dikarenakan sebagian besar sudah usang.

Untuk kategori lingkungan kerja fisik perantara seperti pencahayaan dan sirkulasi udara dinilai baik yang berarti ruang kerja memiliki penerangan dan aliran udara yang mendukung kenyamanan kerja. Pada aspek temperatur ruangan berada di kategori cukup baik, hal tersebut disebabkan terdapat beberapa *workshop* masih menggunakan kipas angin sehingga suhu ruangan cukup panas. Pada aspek kebisingan dan pewarnaan ruang berada pada kategori baik sebab tidak ada permasalahan yang signifikan.

Lingkungan kerja fisik dapat berkaitan dengan tingkat produktivitas para instruktur di UPTD BLK Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui keterikatan tersebut perlu ditinjau pula aspek kualitas individu dan sarana pendukung yang dimiliki oleh para instruktur. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Produktivitas Instruktur di UPTD BLK Kabupaten Karawang

No	Indikator	Baik	Cukup Baik	Kurang
Kualitas Serta Kemampuan Fisik Pegawai				
1	Tingkat Pendidikan Formal	✓		
2	Pengalaman Kerja	✓		
3	Pelatihan Yang Diikuti	✓		
4	Kondisi Fisik	✓		
Sarana Pendukung				
1	Lingkungan Kerja		✓	
2	Kesejahteraan Pegawai	✓		

Sumber : Hasil Observasi Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa sebagian besar instruktur memiliki tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, pelatihan yang diikuti, serta kondisi fisik yang berada dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari sisi kapasitas dasar, instruktur memiliki potensi yang memadai untuk menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, pada dimensi sarana pendukung diindikasikan lingkungan kerja berada dalam kategori cukup baik, hal tersebut mencerminkan adanya beberapa kendala pada lingkungan UPTD BLK Kabupaten Karawang. Sementara pada indikator kesejahteraan pegawai berada pada kategori baik.

Kondisi-kondisi yang sudah dijelaskan diatas memperkuat dugaan bahwa produktivitas instruktur tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja fisik dan dukungan kelembagaan yang diberikan.

Pembahasan

Produktivitas instruktur dalam melaksanakan tugasnya di UPTD BLK Kabupaten Karawang sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja fisik, khususnya pada perlengkapan dan peralatan praktik yang digunakan. Berdasarkan data hasil observasi, diketahui bahwa kondisi peralatan di *workshop* masing-masing jurusan seperti mesin dan alat-alat penunjang pelatihan tidak sepenuhnya memenuhi standar kelayakan baik dari sisi fungsionalitas maupun keamanan

penggunaannya. Terdapat beberapa peralatan yang tidak lagi layak digunakan karena performanya tidak stabil, dapat membahayakan keselamatan instruktur serta peserta dan tidak responsif terhadap kebutuhan pelatihan berbasis industri terkini sehingga menurunkan tingkat produktivitas para instruktur.

Kondisi peralatan praktik di sejumlah program kejuruan menunjukkan bahwa sebagian besar sudah tidak relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri saat ini. Pada kejuruan teknik las, teknik listrik dan teknik AC *residential* alat praktik yang digunakan merupakan peralatan lama yang belum diperbarui. Meskipun pelatihan masih berjalan, keterbatasan alat yang tidak sesuai standar industri membatasi materi pelatihan dan mengurangi efektivitas pembelajaran praktik, sehingga tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini.

Permasalahan yang lebih serius ditemukan pada program kejuruan teknik manufaktur, dimana kegiatan pelatihan telah terhenti total sejak tahun 2020. Hal tersebut disebabkan mesin utama dan mesin penunjang mengalami kerusakan berat dan tidak dapat lagi digunakan dalam proses pelatihan. Mesin-mesin tersebut merupakan pengadaan lama, sebagian bahkan berasal dari sebelum tahun 2000 dan hingga saat ini belum ada upaya peremajaan atau pengadaan. Akibatnya, kejuruan teknik manufaktur tidak lagi dapat menjalankan fungsinya sebagai unit pelatihan kerja dan potensi instruktur di bidang tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal.

Soetiksno *et al.* (2024:3) menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga meningkatkan produktivitas. Permasalahan pada lingkungan kerja fisik khususnya terkait kondisi peralatan dan perlengkapan kerja yang tidak memadai, secara nyata telah menurunkan tingkat produktivitas para instruktur di UPTD BLK Kabupaten Karawang. Ketidaksesuaian peralatan kerja dengan kebutuhan pelatihan berbasis praktik membatasi instruktur dalam melaksanakan tugas secara optimal. Kondisi tidak hanya menghambat pelaksanaan materi teknis yang sesuai dengan standar industri, tetapi juga berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas instruktur dalam menjalankan peran profesionalnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan dan menurunkan produktivitas instruktur di UPTD BLK Kabupaten Karawang. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, terutama pada aspek peralatan kerja seperti mesin dan alat praktik yang telah usang dan rusak, berdampak langsung pada penurunan produktivitas para instruktur dalam menjalankan tugasnya. Meskipun beberapa kejuruan masih melaksanakan pelatihan dengan memanfaatkan peralatan yang ada, efektivitasnya tidak maksimal karena tidak sesuai dengan standar dan kebutuhan industri saat ini. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam penyampaian materi praktik serta menurunnya produktivitas instruktur dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut disarankan untuk melakukan pengadaan serta pemeliharaan secara berkala terhadap peralatan kerja di setiap program kejuruan. Pengadaan peralatan baru yang sesuai dengan standar industri terkini menjadi hal penting untuk memastikan bahwa proses pelatihan berbasis praktik dapat berjalan secara efektif dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, pemeliharaan rutin terhadap peralatan yang masih berfungsi juga menjadi hal yang penting guna memperpanjang masa pakai dan menjaga aspek keselamatan dalam pelaksanaan pelatihan. Hal-hal tersebut tidak hanya untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih baik dan nyaman bagi para instruktur dan para peserta, tetapi juga akan mendukung peningkatan kualitas proses pelatihan serta mendorong produktivitas instruktur secara optimal di UPTD BLK Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, dkk. (2021). *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)* (H. F. Ningrum (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Desi, Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, Kristanti, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). ZAHIR PUBLISHING.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Dr. Amruddin, S.Pt., M.Pd., M. S., Dr. Hari Nugroho, S.E., M.M., M.SE. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si. Iljasmadi, S.E., M. M., Dr. Hj. NurWahyuni, S.E., M.Ak. Nahriyah Fata, S.Ag., M. P., Dr. Jeffrit Kalprianus Ismail, M.Pd. K. Helendra, S.E., M.Si. Hane Johan, S.E., M.M. Dra. Isro Ani Widayati, M., Dr. Popy Novita Pasaribu, S.TP., M.BS. Pahri Siregar, M.Pd.I. Sri Mulyana, S.E., M. P., Semy Djulandy Balukh, M.Pd.K., M.Th. Dr. Endang Sungkawati, S.Pd., M.Si. Dewi Sartika, S.T., M.Si. Wage Ummami, M.Pd, M. E., & Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M.M. Seprianus L. Padakari, M. T. (2022). *Pengantar Manajemen* (M. M. Dr. Hartini, S.E. (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Dr. Candra Wijaya, M. P., & Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S E., M. P. (2021). *PRODUKTIVITAS KERJA* (M. A. Dr. Rahmat Hidayat (ed.); 1st ed.). KENCANA.
- Dr. Eddy Setyanto, S.Sos., M.Si R. , Taufik Hidayat, SE., M.Msi , Dr. Ida Aryati Diah, SE., M. S. (2024). *MANAJEMEN ORGANISASI*. In I. N. Fadhila (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (1st ed., Vol. 11, Issue 1). Ruang Karya.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Dr. Luis Marnisah, M. M. (2020). *Manajemen SDM ; Berbasis Revolusi Industri 4.0* (1st ed.). Deepublish Publisher.
- Feny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mouw, Jonata, Imam Mashudi, Nur Hasanah, Anita Maharani, Kusmayra Ambarwati, Resty Noflidaputri, Nuryami, L. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In M. H. Yuliatrini Novita (Ed.), *Rake Sarasin* (1st ed.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
<https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). *ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY*. 10(4), 1480-1496.
- Irma Yuliani, S.E., M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. D. Prof. AlFitri, M. Ag., LL. M. (ed.); 1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In S. & Efitra (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (1st ed., Issue 1). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021). *Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang*. *The World of Public Administration Journal*, 3(2), 106-123.
<https://doi.org/10.37950/wpaj.v3i2.1228>
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2024. *Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Instruktur*. Jakarta.
- Nuraeni, S., & Vaughan, R. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung*. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1-9.

- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali *Values*, 3, 540-551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Riani Elisabeth, C., & Kusdian Novanti, I. (2023). Analisis Layanan Pick Up Service O-Ranger dalam Peningkatan Pendapatan Surat dan Paket Logistik Pada Kantor Pos Pemeriksa Purworejo. *Jurnal Akuntansi*, 17(01), 30-41. <https://doi.org/10.58457/akuntansi.v17i01.3068>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481-491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Sari, I. P., Suhada, Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Pengembangan tata usaha sumber kemampuan umat akan tetap membentuk factor esensial saat menjalankan maksu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Sinta 4*, 20(3), 460-473.
- Soetiksno, A., Asthenu, J. R., & Karim, H. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 1-14.
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51-56.
- Utami, N., Suherman, & Naim, M. (2023). Implementasi Kompetensi Pedagogik Instruktur dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(15), 525-537. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4709>