



PENTINGNYA PELATIHAN K3 PADA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA

Syukron Kasir¹, Mochamad Sarif Hasyim², Ni Luh Putu Nia Anggraeni³

Politeknik Ketenagakerjaan

e-mail: sarifhasyim@polteknaker.ac.id

ABSTRAK

Pelatihan Representatif K3 dilaksanakan setiap tahun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi pelaksanaan Pelatihan Representatif K3. Evaluasi pelaksanaan pelatihan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menerapkan evaluasi model Kirkpatrick. Dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model Kirkpatrick tingkat satu sampai tingkat tiga dan menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Evaluasi Reaksi menunjukkan hasil yang baik, sasaran dan kurikulum sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihan, sarana sudah difasilitasi dengan optimal, dan pelaksanaan pelatihan sudah berjalan baik. Evaluasi pembelajaran menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dibandingkan dengan sebelumnya. Evaluasi perilaku menunjukkan peserta pelatihan mengalami peningkatan keterampilan dan sikap setelah mengikuti pelatihan

Kata kunci: Evaluasi, *Representative*, Pelatihan

ABSTRACT

OSH Representative Training is held annually at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. This study aims to determine the evaluation of the OSH Representative Training. The evaluation of the OSH training at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang applies the evaluation of the Kirkpatrick model. In this study using Kirkpatrick model evaluation level one to level three and using descriptive qualitative approach method. Reaction evaluation shows good results, targets and curriculum are in accordance with training needs, facilities have been optimally facilitated, and the implementation of training has gone well. Learning evaluation shows an increase in trainee knowledge after attending the training compared to before. Behavioral evaluation shows trainees experience improved skills and attitudes after attending the training.

Keywords: Evaluation, Representative, Training

PENDAHULUAN

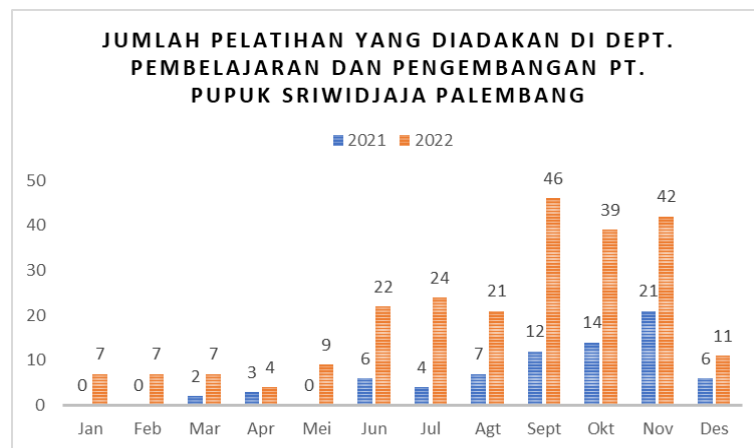
Keberhasilan perusahaan dalam menyelenggarakan proses bisnis tergantung dari profesionalisme karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor pertimbangan utama bagi keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, sebagai upaya untuk melaksanakan pembangunan diperlukan karyawan yang benar-benar sesuai dengan visi dan misi serta nilai-nilai perusahaan. Sehingga peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia selalu menjadi perhatian dari perusahaan. Menurut Retnilasari (2019) bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rangkaian aktivitas organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Peran MSDM sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui beberapa cara. Menurut Hanif (2019) Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu dapat melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Melalui pendidikan dapat membangun pondasi kompetensi dasar, pelatihan dapat berfokus dalam membangun dan mengembangkan kompetensi di tempat kerja melalui pengembangan karir dan profesionalisme sumber daya manusia. Oleh karena itu, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir di perusahaan merupakan suatu proses dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

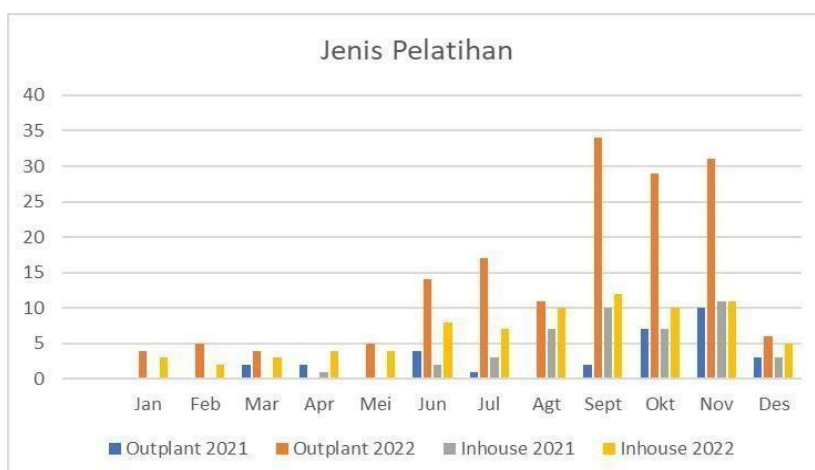
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Bahy (2023) bahwa pelatihan pada *Management Development Program* (MDP) yang dilakukan secara efektif meningkatkan kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan dasar. Hal ini terlihat dari adanya peningkatan dalam pencapaian nilai rata-rata dan nilai total dari sampel materi yang dipilih dalam program pelatihan. Pelatihan sebagai wadah dalam upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya dalam hal kompetensi dan keterampilan karyawan. Pelatihan menyediakan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai salah satu upaya pendekatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Pelatihan sangat berperan penting dalam menunjang pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Untuk membangun sumber daya manusia yang unggul, PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang fokus dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang bersifat hard skill dan soft skill yang diselenggarakan baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itu, Pusri rutin menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Berikut jumlah pelatihan yang diadakan di Dept. Pembelajaran dan Pengembangan SDM PT.Pusri Palembang.



Gambar 1 Jumlah Pelatihan PT.Pusri Palembang

Menurut gambar 1, pelatihan yang diadakan pada tahun 2021 berjumlah 75 pelatihan dengan rata-rata enam pelatihan yang diadakan setiap bulannya dan tahun 2022 berjumlah 239 pelatihan dengan rata-rata 20 pelatihan. Sehingga terjadi peningkatan pelatihan sebanyak 14 pelatihan pada PT Pusri Palembang.



Gambar 2 Jenis Pelatihan

Menurut gambar 2, pelatihan yang diadakan pada tahun 2021 terbagi menjadi 44 pelatihan inhouse dan 31 pelatihan outplant dan tahun 2022 terbagi menjadi 79 pelatihan inhouse dan 160 pelatihan outplant. Menurut Dept. PPSDM, Pelatihan *Inhouse* adalah salah satu metode pelatihan untuk pengembangan SDM atau pelatihan karyawan yang pelaksanaannya berdasarkan permintaan PT Pusri Palembang, sehingga semua pesertanya merupakan karyawan dari PT Pusri Palembang. Sedangkan pelatihan *outplant* adalah pelatihan yang dilaksanakan di luar PT Pusri Palembang. Setelah program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan maka pelatihan tersebut akan dievaluasi untuk melihat efektivitas pelatihan. Departemen Pembelajaran dan Pengembangan SDM (Dept. PPSDM) selaku wadah dalam memfasilitasi kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Pelatihan Representatif K3 merupakan pelatihan rutin yang diadakan di setiap tahunnya di PT Pusri. Pelatihan ini didesain untuk memberikan pemahaman kepada peserta yang telah ditunjuk oleh unit kerja masing-masing sebagai Representatif K3. Peserta akan diberikan pemahaman dasar tentang peraturan K3 yang berlaku di perusahaan, dasar-dasar ilmu K3, Sistem Pelaporan Representatif K3, SAKTI, dasar-dasar P3K, peran dan fungsi seorang Representatif K3 dalam memastikan perilaku kerja dan lingkungan kerja yang aman. Hal ini dibuktikan dengan kinerja Dept. K3 PT Pusri melalui laporan tahunan 2022 yang menyatakan bahwa tidak ada kecelakaan kerja selama 2022 dan Pada akhir tahun 2022 jam kerja aman di PT Pusri mencapai 89.985.516,1 jam, meningkat dibandingkan tahun 2021 sebanyak 84.023.647,5 jam.

Setelah pelatihan dilaksanakan maka perlu adanya evaluasi untuk melihat keberhasilan pelatihan agar sesuai dengan tujuan awal sehingga dapat meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan kerja di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan evaluasi Kirkpatrick level satu sampai level tiga karena keterbatasan penelitian. Penelitian ini memiliki perbedaan indikator reaksi (sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan), Pembelajaran (pre-test dan post-test), dan perilaku (kemampuan bekerja, kemampuan bekerja, dan peningkatan keterampilan dan sikap) dan perbedaan lokasi dengan penelitian terdahulu.

METODE

Adapun jenis datanya penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi yang berlandaskan pada

filosof postpositivisme.

Sedangkan sifat penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu deskriptif. Menurut Abdussamad (2021) pendekatan deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang dimana data-data dikumpulkan dapat berupa kata-kata, gambar-gambar, dan bukan angka. Data-data tersebut dapat diperoleh melalui hasil wawancara, foto, catatan lapangan, dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis sebagai sumber informasi yang mendukung penyusunan penelitian ini yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung dan sistematis mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan objek penelitian, wawancara kepada pewawancara secara langsung dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden yang diwawancarai, dan dokumentasi yaitu informasi yang dapat diperoleh melalui teknik ini yaitu dapat berupa surat, catatan harian, arsip foto, jurnal kegiatan dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman. Aktivitas yang dilakukan dalam analisis data model ini yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Penelitian ini dilakukan pada Pelatihan Representatif K3 yang dilaksanakan di kantor pusat PT Pusri Palembang yang berlokasi di Jalan Mayor Zen, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30118. Berdasarkan data Dept. PPSDM PT Pusri, Pelatihan Representatif K3 diadakan setiap tahunnya untuk memberikan pemahaman kepada peserta yang telah ditunjuk oleh unit kerja masing-masing sebagai Representatif K3 sehingga implementasi K3 di setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik.

Model evaluasi yang digunakan yaitu evaluasi Kirkpatrick. Terdapat empat alur evaluasi pelatihan, yaitu reaksi yang diisi melalui google form, pembelajaran diberikan dalam bentuk *pre-test* dan *post-test*, perilaku yang diisi oleh atasan unit kerja tiga bulan pasca pelatihan,

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero).

1. Gambaran Pelatihan Representatif K3 Batch 3

Pelatihan Representatif K3 didesain untuk mempersiapkan dan memberikan pemahaman kepada peserta yang telah ditunjuk oleh unit kerja masing-masing sebagai Representatif K3. Peserta akan diberikan pemahaman dasar tentang peraturan K3 yang berlaku di perusahaan, dasar-dasar ilmu K3, sistem pelaporan Representatif K3, sistem administrasi K3 (SAKTI), dasar-dasar Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), peran dan fungsi seorang Representatif K3, dalam memastikan perilaku kerja dan lingkungan kerja yang aman.

2. Deskripsi Informan

Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang, yang terdiri dari 1 instruktur pelatihan (Staf Pembinaan dan Perizinan K3), 2 peserta pelatihan (Staf Pengelolaan Pembelajaran dan Staf Pengembangan dan Pembelajaran), dan 1 atasan peserta pelatihan (AVP Perencanaan, Pembelajaran, dan Pengembangan) dan 1 rekan kerja peserta pelatihan (Staf Pengelolaan Pembelajaran).

3. Evaluasi Reaksi

a) Sasaran

Penetapan sasaran harus berdasarkan kebutuhan karyawan yang akan mengikuti pelatihan. Untuk melihat sasaran tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan teknis dan meningkatkan kecakapan memimpin. Adapun sasaran utama dari program Pelatihan Representatif K3 agar peserta dapat bertindak sebagai Representatif K3 di masing-masing unit kerja sesuai dengan tugas, peran

dan tanggung jawabnya. Menurut informan Endrah Gunawan, “Setiap akhir tahun Dept. PPSDM melakukan TNA per Departemen dan Dept. K3 melakukan usulan Pelatihan Representatif K3 yang bertujuan agar setiap unit kerja memiliki perwakilan mengenai K3”. Berdasarkan pernyataan informan diatas bahwa setiap tahunnya diadakan *Training Need Analysis* (TNA) per Departemen untuk merencanakan pelatihan yang akan diselenggarakan di tahun berikutnya termasuk sasaran pelatihan.

b) Kurikulum

Kurikulum yang diberikan harus mendukung tercapainya sasaran. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, dan metode yang digunakan agar pelatihan dapat optimal. Dalam hal ini Dept. K3 memiliki kurikulum yang sudah disusun dan ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan dan kebutuhan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Informan Endrah Gunawan mengenai penyusunan kurikulum pelatihan, “Dept. K3 melakukan Pelatihan Representatif K3 yang diikuti oleh perwakilan unit kerja yang ditunjuk untuk diberikan pelatihan terkait K3 sehingga diharapkan karyawan dapat memahami dan mengimplementasikan apa yang sudah didapat selama pelatihan, seperti temuan-temuan/kejadian-kejadian apa yang bisa diperbaiki”. Menurut Informan Hendi Kurniawan “mengenai kurikulum pelatihan, selama pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dan tepat sasaran sehingga pelatihan ini sangat membantu dalam mengimplementasikan berbagai macam bentuk kegiatan atau proses Representatif K3 itu sendiri”.

Dapat disimpulkan dari beberapa informan diatas bahwa kurikulum yang sudah direncanakan dan dapat diimplementasikan di unit kerja masing-masing, sehingga kurikulum yang dibuat sudah tepat dan optimal.

c) Sarana

Sarana merupakan segala sesuatu yang digunakan sebagai alat dan bahan selama proses pelaksanaan pelatihan berlangsung. Sarana pelatihan dapat disesuaikan dengan tujuan dan sasaran pelatihan. Sarana dan prasarana yang disediakan PT Pusri Palembang yaitu terdapat Auditorium Musi, Ruang Batanghari, Ruang Lematang, Ruang Kelingi sebagai ruang pelatihan, Ruang Enim sebagai ruang makan, dan Ruang Asesor tempat Instruktur pelatihan, yang berada di lingkungan Dept. PPSDM dan peralatan pendukung seperti tas, buku, dan pulpen. Dalam hal ini Menurut Informan Endrah Gunawan selaku instruktur pelatihan, “sarana dan prasarana selama pelatihan sudah baik dan mendapat banyak dukungan dari berbagai pihak”. Pelatihan diadakan dua metode, metode tatap muka di Gedung pelatihan kemudian metode praktikum diadakan di Dept. K3.

Menurut Informan Hendi Kurniawan selaku peserta pelatihan mengenai sarana dan prasarana, “sarana dan prasarana sudah difasilitasi dari perusahaan, ada beberapa kekurangan namun dapat diperbaiki di kemudian hari dan itu tidak mempengaruhi apapun dalam kegiatan Representatif K3 yang diterapkan dalam perusahaan tapi sejauh ini sangat baik”. Selain itu, menurut Informan M. Fachri Adriansyah selaku peserta pelatihan mengenai sarana dan prasarana, “sarana dan prasarana selama pelaksanaan di ruangan sudah sesuai dan prakteknya sudah sesuai”. Dapat disimpulkan dari beberapa informan diatas bahwa sarana dan prasarana selama Pelatihan Representatif K3 berlangsung sudah sudah difasilitasi dan dalam kondisi baik.

d) Peserta

Peserta Pelatihan disesuaikan di masing-masing unit kerja, karena setelah mengikuti Pelatihan Representatif K3 peserta pelatihan diharapkan dapat menjadi perwakilan di setiap unit kerja. Menurut Informan Endrah Gunawan, peserta disesuaikan dengan pelatihan, “Pelatihan Representatif K3 diselenggarakan lintas unit jadi dari pabrik dan non pabrik digabung menjadi satu angkatan sehingga diharapkan karyawan dapat melakukan *sharing knowledge* terkait risiko pekerjaan”. Berdasarkan pernyataan informan diatas, bahwa peserta Pelatihan Representatif K3 disesuaikan di masing-masing unit kerja baik dari pabrik maupun non pabrik sehingga diharapkan peserta dapat bertukar informasi mengenai risiko pekerjaan.

e) Pelatih

Instruktur Pelatihan disesuaikan dengan pelatihan yang diadakan. Dalam hal ini Dept. K3 merupakan Departemen yang relevan dengan Pelatihan Representatif K3 Batch 3 sehingga instruktur pelatihan merupakan bagian dari Dept. K3. Pada pelatihan ini Staf bagian Pembinaan dan Perizinan K3 menjadi instruktur pelatihan. Menurut peserta pelatihan yaitu Informan Hendi Kurniawan, “instruktur sangat menguasai materi dan sangat interaktif saat menjelaskan materi, baik berupa penjelasan detail disertai dengan contoh-contoh yang sangat relevan dan dapat diterapkan di PT Pusri. Selain itu Informan M. Fachri Adriansyah menyatakan bahwa, sudah sangat sesuai, “pelatihannya mudah dipahami, karena selain ada materi ada juga praktik di lapangan”. Dapat disimpulkan menurut 2 informan diatas bahwa instruktur pelatihan telah sesuai dengan pelatihan, dapat dilihat melalui pernyataan diatas bahwa instruktur menguasai materi dan mudah dipahami.

f) Pelaksanaan

Pelaksanaan Pelatihan Representatif K3 Batch 3 diadakan di Ruang Batanghari Dept. PPSDM pada tanggal 28 Maret 2022 – 30 Maret 2022 dalam bentuk *classroom* dan praktik di lingkungan Dept. K3. Selama proses pelaksanaan terdapat kendala tetapi bisa diatasi. Sesuai dengan pernyataan Informan Endrah Gunawan yaitu, “terdapat kendala seperti menentukan jadwal yang sesuai karena peserta berbeda unit kerja, namun dapat diatasi dengan baik”. Menurut Informan Hendi Kurniawan selaku peserta pelatihan mengenai pelaksanaan pelatihan, “pelaksanaan pelatihan tidak ada kendala dan berjalan lancar”. Selain itu Informan M. Fachri Adriansyah selaku peserta pelatihan mengenai pelaksanaan pelatihan menyatakan bahwa, “tidak terdapat kendala, pelaksanaan pelatihan *full offline* di *classroom* di Dept. PPSDM dan praktik dilapangan di Dept. K3”.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara garis besar bahwa pelaksanaan proses Pelatihan Representatif K3 Batch 3 berjalan dengan beberapa kendala seperti mengatur jadwal pelatihan karena karyawan peserta yang ditunjuk berbeda-beda unit kerja namun bisa diatasi dengan baik dan pelatihan berjalan dengan lancar.

4. Evaluasi Pembelajaran

a) *Pre-Test*

Pre-test dilakukan sebelum pelatihan dijalankan untuk mengukur sejauh mana peserta pelatihan memahami materi yang akan dipelajari. Menurut Informan Endrah Gunawan selaku instruktur pelatihan, “kalau dilihat dari *pre-test* yang dibagikan melalui *gform* nilai peserta masih banyak dibawah rata-rata”, ada beberapa peserta yang mulai mengetahui materi karena sebelum pelatihan materi pelatihan dibagikan terlebih dahulu. Dari pernyataan tersebut, pada saat mengukur

pemahaman peserta pelatihan melalui *pre-test* dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan masih belum mengetahui secara keseluruhan mengenai materi pelatihan.

b) *Post-Test*

Post-test dilaksanakan setelah pelatihan berakhir untuk mengukur perubahan pemahaman materi antara sebelum dan sesudah pelatihan yang sudah dipelajari. Menurut Informan Endrah Gunawan selaku instruktur pelatihan, “setelah pelatihan dilaksanakan diadakan *post-test* untuk melihat sejauh mana pemahaman peserta, dilihat dari hasil *post-test* maka terdapat perubahan yang meningkat, nilainya dari yang kecil kemudian banyak yang diatas rata-rata dan tidak ada yang dibawah standar yang ditentukan”. Disimpulkan bahwa setelah pelatihan dilaksanakan peserta dapat memahami materi yang dipelajari selama pelatihan berlangsung. Hal ini terlihat melalui pernyataan diatas bahwa terdapat perubahan yang meningkat sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

5. Evaluasi Perilaku

a) Kemampuan Bekerja

Dalam mengukur evaluasi perilaku peserta pelatihan dapat dilihat melalui kemampuan bekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan bekerja memperlihatkan bahwa peserta mengalami perubahan dari sebelum mengikuti pelatihan hingga pelatihan telah dilaksanakan dalam jangka waktu 3 bulan pasca pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Informan Ibnu Abdullah yaitu, “setelah mengikuti Pelatihan Representatif K3 peserta pelatihan lebih memahami mengenai K3 baik dari sisi penempatan barang-barang dan kotak P3K dan memberikan laporan perbulan kepada penanggung jawab Dept. K3, apabila peralatan P3K yang ada di tempat kerja kurang maka akan mengajukan ke Dept. K3”. Hal serupa dapat dilihat melalui Informan Ali Sulas Hidayat, “*awareness* terhadap hal-hal kecil seperti keselamatan kerja, artinya hal-hal detail yang membahayakan lebih diperhatikan”. Berdasarkan hasil wawancara dari dua informan diatas, bahwa kemampuan bekerja peserta ditinjau dari sebelum dan sesudah mengikuti Pelatihan Representatif K3 dapat disimpulkan bahwa peserta mengalami perubahan mengenai K3, dimana perubahan tersebut yaitu peningkatan terhadap hal kecil, penambahan pengalaman, kedisiplinan dan pengetahuan yang meningkat.

b) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir dalam menganalisis informasi yang diperoleh sebelumnya untuk memecahkan permasalahan yang berbeda. Peserta pelatihan memerlukan kemampuan berpikir dalam menjalankan tugasnya, agar tugas yang diberikan dapat lebih mudah dikerjakan.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Informan Ibnu Abdullah yaitu, “karena setelah mengikuti Pelatihan Representatif K3, peserta akan mengacu pada aturan yang sebenarnya bagaimana tentang keselamatan, baik keselamatan terhadap diri sendiri maupun kepada keselamatan di unit kerja sebagai PIC unit kerja tersebut”. Selain itu, informan juga mengatakan bahwa, sebelum mengikuti pelatihan peserta pada saat pulang meninggalkan komputer yang tidak dimatikan tetapi pada saat mengikuti pelatihan komputer dimatikan terlebih dahulu dan hal-hal yang tidak terpakai atau yang harus disingkirkan agar tidak mengganggu operasional itu harus disingkirkan. Menurut Informan lain yaitu Ali Sulas Hidayat, “kemampuan berpikir peserta cukup berbeda, terutama terkait dengan wawasan dan kesadaran terhadap keselamatan kerja, contohnya hal yang detail yang awalnya tidak memiliki *awareness* K3 menganggap kabel-kabel di ruangan itu hal biasa, tapi

orang yang sudah *aware* terhadap K3 dia akan menilai bahwa itu tidak aman”. Berdasarkan hasil wawancara dari dua informan diatas, dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan memiliki perubahan kemampuan berpikir sehingga peserta jauh lebih disiplin terhadap keselamatan diri sendiri dan keselamatan di unit kerja.

c) Peningkatan Keterampilan dan Sikap

Peserta Pelatihan Representatif K3 *batch* 3 diharapkan mengalami peningkatan keterampilan dan sikap setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Informan Ibnu Abdullah, “peserta pelatihan lebih memahami fungsi dan penerapan K3, seperti keterampilan menggunakan P3K sesuai dengan fungsinya”. Selain itu, informan juga mengatakan bahwa, awalnya tidak bisa memasang perban setelah mengikuti pelatihan jadi bisa. Menurut Informan lainnya Ali Sulas Hidayat, “keterampilan peserta terhadap K3 sudah baik, peserta mengikuti *firefighting* measures sehingga sikapnya *aware* terhadap K3”. Dapat disimpulkan melalui pernyataan dua informan diatas bahwa peserta pelatihan mengalami peningkatan keterampilan dan sikap setelah mengikuti Pelatihan Representatif K3 seperti menggunakan alat-alat P3K.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai evaluasi pelaksanaan Pelatihan Representatif K3 *Batch* 3 pada PT Pusri Palembang maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi tingkat 1 (reaksi) peserta pelatihan menunjukkan hasil yang baik, sasaran dan kurikulum sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihan, sarana sudah difasilitasi dengan optimal, peserta dan pelatihan sudah disesuaikan dengan unit kerja masing-masing, dan pelaksanaan pelatihan sudah berjalan baik. Terdapat kendala untuk menentukan waktu pelatihan karena peserta berbeda unit kerja. Berdasarkan hal tersebut sudah sesuai dengan teori model Kirkpatrick yaitu untuk mengetahui kepuasan peserta dengan pelatihan yang dilaksanakan
2. Evaluasi tingkat 2 (pembelajaran) peserta pelatihan menunjukkan peningkatan. Sebelum mengikuti pelatihan peserta belum memahami mengenai K3 sedangkan setelah mengikuti pelatihan peserta memahami materi yang diajarkan. Hal ini sesuai dengan model Kirkpatrick karena tes dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui peningkatan penguasaan peserta pelatihan yang dinilai oleh instruktur.
3. Evaluasi tingkat 3 (perilaku) peserta pelatihan dilihat melalui peningkatan keterampilan dan sikap yang menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki peningkatan keterampilan dan sikap setelah mengikuti pelatihan. Hal tersebut sudah sesuai dengan model Kirkpatrick yaitu untuk mengetahui perilaku peserta pelatihan sejak mereka kembali ke tempat kerja yang dinilai oleh atasan atau rekan kerja peserta pelatihan

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Mengingat Pelatihan Representatif K3 yang diadakan setiap tahunnya, maka disarankan kepada Dept. PPSDM dan Dept. K3 PT Pusri Palembang mempertahankan mekanisme dan implementasi pelatihan karena dilihat dari kondisi pelatihan yang sudah diselenggarakan sudah masuk kedalam kategori baik.
2. Perlu adanya tinjauan terhadap pelaksanaan pelatihan, karena terdapat kendala seperti mengatur jadwal pelatihan karena peserta pelatihan berbeda unit kerja sehingga diperlukannya perbaikan seperti menetapkan jadwal pelatihan sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Disarankan agar Dept. PPSDM terus menyelenggarakan pelatihan dan mengevaluasi pelatihan setiap berakhirnya program pelatihan, agar dapat melihat keberhasilan program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press.
- Afifah *et al.* 2021. Evaluasi Program Pelatihan Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick pada Bapelatihan PKN BPK RI. 2(1). 20-31.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta 2011
- Chaerudin Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak.
- EP Widoyoko. 2009. *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Majid A. 2014. *Penilaian Autentik: Proses dan hasil belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyawati Tika *et al.* 2019. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 7(1). 17-24.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho Ari Cahyo *et al.* 2020. Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta). *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. 24(2). 187-201. <https://doi.org/10.31445/jskm.2020.3575>.
- Sari Asih Ulum. 2021. Evaluasi Pelatihan dengan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Wanita (BPRSW) Yogyakarta. 5(3).269-274.
- Sari Eliana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri Sofyan. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wartiningih. 2021. Evaluasi Kirkpatrick's Pelatihan Pengelolaan Kampung Keluarga Berencana. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*. 4(2). 113-121.