
EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA UNTUK PENINGKATAN KEWASPADAAN KARYAWAN

EVALUATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH TRAINING PROGRAM TO IMPROVE EMPLOYEE AWARENESS

Eka Cempaka Putri^{1*}, Decy Situngkir²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul

Informasi Artikel

Dikirim Mei 7, 2023
Direvisi Agt 2, 2023
Diterima Sept 4, 2023

Abstrak

Pelatihan internal yang dilakukan memerlukan evaluasi untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan sudah efektif untuk meningkatkan kewaspadaan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau pelaksanaan pelatihan K3 internal dan mengetahui kekurangan dalam setiap tahapan pelatihan sehingga perusahaan dapat membuat pelatihan internal dengan lebih efektif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain *study cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan internal di perusahaan dengan jumlah 72 orang dan metode penarikan sampel adalah total sampling. Hasil penelitian pada dimensi reaksi memiliki skor 79%, hasil ini menunjukkan reaksi yang baik dari peserta pelatihan. Dimensi belajar mengalami peningkatan pengetahuan sebesar 18%. Dimensi perubahan tingkah laku mengalami peningkatan sebesar 77%. Hasil penelitian pada dimensi hasil menunjukkan masih terjadi peningkatan insiden, penurunan pencapaian program HSE dan peningkatan ketidaksesuaian hasil audit di tahun 2022. Hasil ini menunjukkan pelatihan internal sudah berjalan dengan baik dibuktikan pada dimensi reaksi, belajar dan perubahan tingkah laku memiliki hasil yang baik namun pelatihan internal belum efektif hal ini dibuktikan dengan masih terdapat kenaikan angka kecelakaan, peningkatan jumlah ketidaksesuaian audit eksternal dan penurunan pencapaian program K3 oleh karena itu pelatihan yang baik dan efektif dapat dilakukan jika Perusahaan menyusun modul sesuai dengan SKKNI. Penyelenggaraan pelatihan dilakukan secara profesional jika dinilai dari segi waktu dan jadwal belajar. Pelatihan internal harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik dan berkualitas. Terakhir, pelatih harus dibekali dengan pelatihan TOT (*Training of Trainer*). Saran untuk penelitian selanjutnya melihat pengaruh hasil evaluasi pelatihan dengan tingkat budaya keselamatan di perusahaan.

Kata kunci: belajar, hasil, reaksi, tingkah laku

| <i>Corresponding Author</i> | <i>Abstract</i> |
|--|---|
| <p>* Jl. Arjuna Utara No. 9, Kebun Jeruk, Jakarta Barat 11470 *eka.putri@esaunggul.a c.id</p> | <p><i>The internal training carried out requires evaluation to see whether the training has been effective in increasing employee awareness. The purpose of this research is to review the implementation of internal OSH training and find out the deficiencies in each stage of the training so that companies can make internal training more effective. This research is an analytic descriptive study with a cross-sectional study design. The population of this study were all employees who attended internal training at the company with a total of 72 people and the sampling method was total sampling. The results of the research on the reaction dimension have a score of 79%, these results show a good reaction from the training participants, on the learning dimension the research results show an increase in knowledge increase of 18%, the results of research on the dimension of behavior change by 77%, and the results of research on the results dimension shows that there is still an increase in incidents, a decrease in the achievement of the HSE program and an increase in discrepancies in audit results in 2022. These results show that internal training has gone well as evidenced by the dimensions of reaction, learning and behavior change having good results but internal training has not been effective, this is evidenced while there is still an increase in the number of accidents, an increase in the number of external audit discrepancies and a decrease in the achievement of the K3 program, therefore good and effective training can be carried out if the Company compiles modules in accordance with the SKKNI, the training is carried out in a professional manner in terms of time and study schedule. Internal training must be supported by good and quality facilities and infrastructure. Finally, trainers must be equipped with TOT (Training of Trainer) training. Suggestions for further research look at the effect of training evaluation results on the level of safety culture in the company.</i></p> <p><i>Keywords: Behavior, Learning, Reaction, Results</i></p> |

Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki program terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam rangka memenuhi peraturan undang-undang no. 1 tahun 1970 [1]. Program yang dijalankan dapat berupa program pengawasan di lapangan, inspeksi peralatan, inspeksi fasilitas, inspeksi alat pelindung diri, latihan tanggap darurat, program pengamatan perilaku dan pelatihan-pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja namun sebagian besar perusahaan belum melakukan evaluasi terhadap program yang berjalan di perusahaan sehingga perusahaan tidak mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing program tersebut untuk menurunkan angka kecelakaan kerja di perusahaan. Setiap program yang berjalan di perusahaan tentu saja menghasilkan konsekuensi biaya yang harus dikeluarkan, tidak adanya evaluasi terhadap program K3 menimbulkan potensi penurunan komitmen manajemen dalam mendukung kegiatan K3 di perusahaan [2].

Komitmen manajemen merupakan faktor utama peningkatan budaya keselamatan di perusahaan [3]. Komitmen manajemen yang tinggi dapat meningkatkan tindakan aman karyawan, meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan peningkatan produktifitas karyawan [4]. Berdasarkan hal tersebut maka penurunan komitmen manajemen harus dicegah. Pencegahan yang dapat dilakukan adalah melalui evaluasi program K3 di perusahaan yang sudah di sebutkan pada paragraf diatas. Evaluasi program dapat memberikan gambaran kepada pihak manajemen kekurangan-kekurangan selama berlangsungnya program secara ilmiah dan bagaimana tindak lanjut yang dapat dilakukan, sehingga manajemen dapat memahami proses perjalanan implementasi program. Hal ini juga meningkatkan keterlibatan manajemen dalam program K3 di perusahaan. Implementasi program K3 yang baik pada akhirnya dapat meningkatkan meningkatnya produktivitas karyawan [5].

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan kontraktor jasa minyak dan gas yang sudah mengimplementasikan program K3 dengan baik. Namun berdasarkan hasil *lagging indicator* selama 3 tahun terakhir ditemukan kejadian kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan sebanyak 3 kasus di tahun 2019 kemudian ada kenaikan kasus di tahun 2020 sebanyak 8 kasus kerusakan peralatan dan 1 kasus cedera yang memerlukan pertolongan pertama, kemudian di tahun 2021 terjadi 1 kasus cedera pada karyawan yang memerlukan perawatan medis dan 3 kasus kejadian kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan.

Pada tahun 2022 terjadi 2 kejadian cedera yang memerlukan pertolongan pertama, 8 kasus kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan dan 3 kasus pencemaran lingkungan. Peningkatan kecelakaan dari tahun 2019 sampai 2021 menjadi dasar departemen K3 membuat program training internal terkait sistem manajemen K3 yang bertujuan untuk mencetak pemimpin dari masing-masing departemen yang memahami K3. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kewaspadaan semua karyawan dari semua departemen khususnya dalam bidang sistem manajemen K3.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Alayyannur (2018) terdapat hubungan antara pelatihan K3 dengan pengetahuan K3 karyawan [6]. Pengetahuan K3 merupakan salah satu faktor karyawan untuk berperilaku aman dimana hal ini dibuktikan dengan penelitian dari Terok, Y. C., Diana, V. D. D., Hilman (2020) dimana terdapat hubungan antara pengetahuan K3 dengan tindakan tidak aman yang dilakukan karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan K3 rendah cenderung untuk berperilaku tidak aman [7].

Namun, pelaksanaan pelatihan sistem manajemen K3 internal yang dilakukan perusahaan belum mampu untuk menurunkan kecelakaan, hal ini terbukti di tahun 2022 terdapat

peningkatan angka kejadian kecelakaan yang membutuhkan pertolongan pertama, angka kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan dan kejadian pencemaran lingkungan. Hal ini membutuhkan evaluasi pada program pelatihan sistem manajemen K3 internal yang sudah dilaksanakan sehingga diketahui kekurangan-kekurangan pada training tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau pelaksanaan pelatihan K3 internal dan mengetahui kekurangan dalam setiap tahapan pelatihan sehingga perusahaan dapat membuat pelatihan internal dengan lebih efektif

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ yang berlokasi di daerah Ancol, Jakarta Utara pada bulan Januari sampai maret 2023. Penelitian ini menggunakan analisa data yang bersifat kuantitatif yang mana data disajikan dalam bentuk data univariat untuk melihat gambaran setiap dimensi evaluasi. Dimensi dalam penelitian ini terdiri dari dimensi 1 reaksi, dimensi 2 belajar, dimensi 3 perubahan tingkah laku dan dimensi 4 hasil. Dimensi 1 menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk melihat gambaran kepuasan karyawan terhadap pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Dimensi kedua dianalisis secara kuantitatif untuk melihat gambaran apakah karyawan sudah memahami mengenai materi yang sudah disampaikan pada saat pelatihan. Dimensi ketiga disebarkan kuesioner kepada supervisor terkait dengan perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mendapatkan pelatihan kemudian dilakukan analisa secara kuantitatif untuk melihat gambaran perubahan perilaku karyawan menurut supervisor.

Pada dimensi terakhir peneliti melakukan telaah dokumen perusahaan terkait dengan hasil dari pelaksanaan pelatihan. Dokumen yang ditelaah meliputi laporan bulanan K3 internal, laporan bulanan K3 kepada klien, laporan internal audit, laporan eksternal audit, laporan tinjauan manajemen, laporan complain klien, dan laporan penghargaan yang di dapatkan perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan internal yang diadakan oleh perusahaan dan supervisornya. Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah total sampling sebanyak 72 karyawan. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Rukmi, Novirani and Ahmad (2014) dengan kriteria sebagai berikut [8] :

Tabel 1. Kriteria Interpretasi Level Reaksi

| Range | Interpretasi |
|---------|---|
| < 50% | Peserta menunjukkan reaksi yang kurang baik terhadap pelatihan |
| 50-60% | Peserta menunjukkan reaksi yang lebih baik terhadap pelatihan |
| 61-80% | Peserta menunjukkan reaksi yang positif karena menyadari mendapat masukan yang berguna selama pelatihan |
| 81-100% | Peserta menunjukkan reaksi positif yang tinggi |

Level 2 menilai berdasarkan presentase kenaikan nilai *pre test* dan *post test* pada pelatihan internal yang diselenggarakan, semakin tinggi nilai post test, maka pelatihan semakin efektif. Level 3 yaitu perubahan perilaku, penulis mengambil kuesioner dari penelitian Utomo, AP. dan Priskila (2014) yang membagi perubahan perilaku menjadi 4 dimensi yaitu relevansi, persiapan, frekuensi dan dampak, semakin tinggi hasil penilaian menunjukkan bahwa perubahan perilaku positif sudah terjadi sebagai akibat dari proses pelatihan yang dijalankan. Kemudian penulis mengembangkan kuesioner dari masing-masing dimensi dengan hasil uji validitas sebagai berikut ini [9]:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Nomor | r Hitung | r tabel | Hasil |
|-------------|----------|---------|-------|
| r hitung 1 | 0,753 | 0,666 | Valid |
| r hitung 2 | 0,897 | 0,666 | Valid |
| r hitung 3 | 0,798 | 0,666 | Valid |
| r hitung 4 | 0,828 | 0,666 | Valid |
| r hitung 5 | 0,670 | 0,666 | Valid |
| r hitung 6 | 0,897 | 0,666 | Valid |
| r hitung 7 | 0,897 | 0,666 | Valid |
| r hitung 8 | 0,820 | 0,666 | Valid |
| r hitung 9 | 0,695 | 0,666 | Valid |
| r hitung 10 | 0,710 | 0,666 | Valid |

Sedangkan untuk uji reabilitas nilai r hitung 0,926 > dari nilai r tabel 0,666 maka kuesioner reliabel. Level 4 yaitu level hasil penulis membandingkan output hasil kinerja HSE (*Health Safety Environment*), pencapaian program HSE, hasil audit internal dan audit eksternal dengan tahun-tahun sebelum diadakan pelatihan internal sehingga bisa di lihat perbedaan pada kinerja sebelum dan setelah pelatihan internal dilaksanakan.

Hasil

Penelitian ini menggunakan model evaluasi pelatihan kirkpatrick yang terdiri dari 4 dimensi. Hasil penelitian pada masing-masing dimensi ditunjukkan sebagai berikut :

1. Dimensi Reaksi

Hasil penelitian pada dimensi reaksi ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Penelitian Dimensi Reaksi

| Elemen | Sub Elemen | Bobot (%) | Nilai Bobot Rata-Rata per Elemen (%) |
|--|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Materi | Sistematika penyajian materi | 76 | 79 |
| | Kejelasan/Kemudahan untuk dipahami | 76 | |
| | Kontribusi dalam peningkatan pengetahuan | 84 | |
| | Manfaat dalam karyawan | 81 | |
| | Kesesuaian dengan tujuan pelatihan | 78 | |
| Penyelenggaraan | Kesesuaian pemberian materi dengan jadwal yang telah ditetapkan | 75 | 77 |
| | Tepat waktu dalam pelaksanaan pelatihan | 76 | |
| | Kesediaan panitia dalam membantu peserta | 79 | |
| | Kesiapsiagaan panitia dalam membantu peserta | 77 | |
| | Sarana | Kualitas audio visual atau peraga | |
| Konsumsi | | 75 | |
| Fasilitas Ruangan (meja, kursi) | | 75 | |
| Ruangan (cahaya, luas, akustik, ventilasi) | | 74 | |
| Kemampuan Instruktur | | Penguasaan materi | 78 |
| | Teknik Penyampaian | 78 | |
| | Cara menjawab pertanyaan | 78 | |
| | Bahasa yang digunakan | 78 | |
| | Gesture yang digunakan dan mimik muka | 78 | |
| | Intonasi dan kecepatan berbicara | 77 | |

Tabel 3 menggambarkan bahwa secara umum bahwa peserta menunjukkan reaksi yang positif karena mereka menyadari bahwa mereka mendapatkan ilmu yang berguna selama pelatihan dilaksanakan. Aspek yang memiliki nilai tertinggi adalah materi yang diberikan memiliki nilai presentase rata-rata per elemen 79%, kedua tertinggi pada aspek kemampuan instruktur yang memiliki presentase bobot rata-rata sebesar 78%, kemudian di peringkat ke

tiga adalah aspek penyelenggaraan dengan nilai bobot 77% dan nilai terendah pada aspek sarana sebesar 74%.

2. Dimensi Belajar

Pada dimensi belajar evaluasi pelatihan menggunakan nilai *pre test* dan *post test* yang telah dilaksanakan dan dilihat dari presentase kenaikan setiap bagian pelatihan. Pelatihan keselamatan di perusahaan dilaksanakan melalui beberapa tahapan pelatihan yang ditunjukkan pada tabel 4 Hasil Penelitian Dimensi Belajar berikut ini :

Tabel 4. Hasil Penelitian Dimensi Belajar

| No | Nama Training | Nilai Rata-Rata <i>Pre Test</i> | Nilai Rata-Rata <i>Post Test</i> | % Peningkatan |
|-----------|-------------------|------------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 1 | Dangerous Good | 62 | 76 | 14% |
| 2 | Rigging Lifting | 68,75 | 91,25 | 23% |
| 3 | PPE | 51,3 | 71,3 | 20% |
| 4 | Working at height | 42,8 | 75,5 | 33% |
| 5 | HIRADC | 44,5 | 71 | 27% |
| 6 | PTW | 41,5 | 53,3 | 12% |
| 7 | ISO | 84,93 | 85,92 | 2% |
| Rata-Rata | | | | 18% |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan rata-rata pelaksanaan pelatihan internal sebesar 18%. Peningkatan paling tinggi terlihat dari pelatihan bekerja di ketinggian yang mencapai nilai 33%, kemudian diikuti oleh pelatihan HIRADC (*Hazard Identification and Risk Assessment*) mencapai 27% dan pelatihan yang memiliki peningkatan paling rendah adalah pelatihan ISO (*International Standardization Organization*) sebesar 2%.

3. Dimensi Perubahan Tingkah Laku

Dimensi perubahan tingkah laku di ukur melalui dimensi *relevance*, *preparadness*, *frequency*, dan *impact*. Hasil penelitian Penelitian Dimensi Perubahan Tingkah Laku ditunjukkan melalui tabel 5. berikut ini :

Tabel 5. Hasil Penelitian Perubahan Tingkah Laku

| No | Aspek Penilaian | Bobot (%) | Target | Hasil Kuesioner | Skor (%) | Skor Akhir (%) |
|-------|-----------------|-----------|--------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Relevance | 20 | 52 | 43 | 83 | 17 |
| 2 | Preparadness | 20 | 52 | 39 | 75 | 15 |
| 3 | Frequency | 20 | 104 | 79 | 76 | 15 |
| 4 | Impact | 40 | 312 | 235 | 75 | 30 |
| Total | | | | | | 77 |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perubahan tingkah laku mencapai skor 77%. Dimensi yang paling tinggi ada pada dimensi *relevance* yang dengan skor 83% dan

disusul oleh dimensi frekuensi yang mencapai skor 76% sedangkan dimensi *preparadness* dan *impact* berada di skor yang sama yaitu 75%.

4. Dimensi Hasil

Pada dimensi hasil penulis melakukan telaah dokumen perusahaan yang terdiri dari dokumen internal dan eksternal audit, data pencapaian HSE program dan data statistik HSE pada tahun 2022 yang kemudian dibandingkan dengan data pada 2 tahun sebelumnya untuk melihat perbedaan hasil pelatihan internal pada sistem manajemen HSE dan pencapaian HSE secara umum. Hasil penelitian ini di tunjukan melalui tabel 6. Hasil Penelitian Dimensi Hasil :

Tabel 6. Hasil Penelitian Dimensi Hasil

| No | Dokumen Perusahaan | 2020 | 2021 | 2022 |
|----|--|-------|-------|-------|
| 1 | Jumlah NC audit Internal | 95 | 111 | 110 |
| 2 | Jumlah NC audit Eksternal | 13 | 14 | 20 |
| 3 | Ketercapaian HSE Program (%) | 79,11 | 90,73 | 81,46 |
| 4 | Data Statistik HSE (Total Kasus Insiden) | 21 | 12 | 25 |

Hasil penelitian pada jumlah NC (*non conformity*) pada audit internal menunjukkan bahwa terdapat penurunan pada tahun 2022 sebesar 110 yang sebelumnya 111 namun tetap melebihi jumlah NC di tahun 2020 yaitu 95 NC. Hasil penelitian pada jumlah NC audit eksternal menunjukkan di tahun 2022 terdapat peningkatan dibandingkan dengan jumlah NC di tahun 2021 dan 2020 dimana peningkatannya cukup signifikan yaitu peningkatan 6 NC dibanding tahun 2021 dan 7 NC dibandingkan tahun 2020. Terkait dengan ketercapaian program HSE ditahun 2022 juga terdapat penurunan dibanding di tahun 2021, ditahun 2022 ketercapaian program sebesar 81,46% dimana di tahun 2021 ketercapaian program mencapai 90,73% namun pencapaian di tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan ketercapaian program di tahun 2020 yaitu 79,11%. Terakhir terkait dengan data statistik HSE terjadi peningkatan jumlah kasus insiden di tahun 2022 sebesar 25 kasus, dimana jumlah kejadian insiden terjadi 2 kali lipat dibandingkan di tahun 2021 dan jumlah kasus insiden di tahun 2022 lebih tinggi dibanding jumlah kasus insiden di tahun 2020.

Pembahasan

Hasil evaluasi pelatihan internal diatas menunjukkan bahwa pada dimensi reaksi, dimensi belajar, dan dimensi tingkah laku memiliki hasil yang baik dan terlihat adanya perubahan sebagai hasil dari pelatihan yang dilakukan, namun untuk dimensi hasil menunjukkan belum ada

perubahan seperti yang diharapkan perusahaan. pembahasan setiap dimensi akan dijelaskan di setiap dimensi dibawah ini :

1. Dimensi Reaksi

Hasil penelitian pada dimensi reaksi menunjukkan bahwa pelatihan internal di perusahaan secara umum memiliki skor 77%, skor ini menurut pembobotan kirkpatrick dari penelitian [8] menunjukkan bahwa peserta bereaksi positif terhadap pelatihan yang diberikan karena menyadari mendapat masukan yang berguna selama pelatihan. Berdasarkan hasil saran dan masukan karyawan mereka merasa bahwa pelatihan internal ini sangat baik untuk meningkatkan pengetahuan mereka, mereka jadi mendapatkan ilmu yang baru terkait dengan HSE yang dapat mereka implementasikan dalam karyawanan sehari-hari mereka.

Hasil dimensi reaksi ini menunjukkan walaupun hasil sudah baik namun masih banyak aspek yang harus ditingkatkan mulai dari materi pelatihan dibuat lebih sederhana dan disesuaikan dengan materi dalam SKKNI, peningkatan kualitas pada penyelenggaraan terutama di ketepatan memulai pelaksanaan training, peningkatan sarana dan prasarana training seperti ruang training, proyektor serta penyejuk ruangan, dan yang terakhir adalah pelatih yang masih merangkap sebagai seorang *HSE officer* sehingga pelaksanaan pelatihan masih menyesuaikan waktu dengan jam kerja pelatih dan mereka belum dibekali oleh pelatihan TOT (*training of trainer*).

Hasil penelitian dari S. El. Hajjar dan M. Alkhanaizi menyatakan bahwa isi materi pelatihan, lingkungan pelatihan, fasilitas pelatihan berkorelasi positif dengan efektifitas training. Hal ini dikarenakan pelatih merasa termotivasi untuk memberikan ide dan keterampilan baru [10]. maka peningkatan sarana prasarana, perbaikan lingkungan pelatihan dan peningkatan kemampuan pelatih dapat meningkatkan penilaian pada dimensi reaksi dan hasil akhirnya meningkatkan efektifitas pelatihan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2018) hasil evaluasi pada diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran menunjukkan reaksi yang positif [11]. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Effendi & Zainuddin (2022) dimana peserta menunjukkan hasil reaksi yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan terhadap kualitas sistem pembelajaran di universitas terbuka [12].

2. Dimensi Belajar

Pada dimensi belajar hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan rata-rata peserta pelatihan sebanyak 18%. Hal ini menunjukkan bahwa peserta

pelatihan mendapatkan peningkatan pengetahuan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan melalui pelatihan internal.

Menurut Ritonga et al. (2019) dimensi belajar menggambarkan hasil pembelajaran sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan, semakin tinggi perbedaannya semakin tinggi tingkat keberhasilan pelatihannya [13]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase peningkatan yang paling rendah adalah pada pelatihan ISO, berdasarkan hasil observasi penulis, sebagian besar peserta pelatihan merupakan karyawan lapangan yang masih sangat asing dengan dokumentasi dan karyawanan terkait tulis menulis sehingga peserta pelatihan kesulitan dalam menangkap materi pelatihan yang diberikan.

Peningkatan kedua terendah adalah pada pelatihan PTW (*permit to work*), berdasarkan observasi penulis pelatihan PTW membutuhkan ketelitian dalam praktek pelatihannya, karena memiliki beberapa tahapan mulai dari pengisian PTW, pengisian JSA (*Job Safety Analysis*), permintaan persetujuan hingga dokumentasi PTW, tahapan-tahapan ini membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam melakukannya. Kurangnya ketelitian akan mengakibatkan kurangnya nilai peserta pelatihan sehingga hasil nilai tidak meningkat secara signifikan. Kemudian nilai terendah selanjutnya adalah pada pelatihan *dangerous good*, berdasarkan hasil observasi penulis hal ini disebabkan oleh banyaknya istilah baru yang disampaikan dalam pelatihan dan nama bahan kimia yang sulit diingat peserta pelatihan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari jurnal Rahmadani (2022) dimana pelatihan memberikan peningkatan pengetahuan dengan hasil 82,97 pada pelatihan jarak jauh Balai Diklat Keagamaan di Ambon [14] dan sesuai dengan penelitian dari Du (2021) dimana terdapat peningkatan pengetahuan pada guru dengan hasil yang sangat memuaskan sebanyak 58% [15].

3. Dimensi Perubahan Tingkah Laku

Dimensi perubahan tingkah laku ditunjukkan melalui aspek *relevance*, *preparadness*, *frequency* dan *impact*. Perubahan tingkah laku ini dinilai melalui kuesioner yang diisi oleh atasan peserta pelatihan untuk melihat apakah terdapat perubahan tingkah laku dari hasil pelatihan internal yang dilakukan. Total rata-rata skor adalah 77% dimana hal ini sudah cukup menggambarkan perubahan tingkah laku peserta pelatihan walaupun masing-masing terdapat kekurangan. Aspek yang memiliki skor paling rendah adalah di bagian *preparadness* dan *impact* yang memiliki nilai 75%. Aspek *preparadness* merupakan aspek kesiapan karyawan dalam mengimplementasikan pengetahuan yang didapatnya dalam karyawanan mereka.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan hal ini dikarenakan pemilihan peserta pelatihan hanya berdasarkan pada keleluasaan waktu peserta pelatihan yang dipilihkan oleh atasannya masing-masing, sehingga tidak ada familiarisasi terhadap tujuan dari pelaksanaan pelatihan internal. Hal ini juga terkait dengan aspek *impact* dimana ketidaktahuan peserta pelatihan terhadap tujuan pelatihan membuat mereka tidak mengetahui bagaimana mengimplementasikan hasil pelatihan ke karyawan sehari-hari. Alat ukur yang sudah ditetapkan di modul tidak tersosialisasikan dengan baik sehingga belum dapat diukur dengan objektif setiap implementasi karyawan di lapangan dan terakhir aspek *impact*, peserta pelatihan dinilai atasannya belum mampu membuat JSA dan HIRADC dengan baik walaupun sudah mendapatkan pelatihan, hal ini disebabkan karena membuat JSA maupun HIRADC harus dibekali kemampuan yang mumpuni dalam bidang dasar keselamatan dan kesehatan kerja, memiliki kemampuan dalam mengenai bahaya dan risiko dan kemampuan mengetahui persyaratan dan standar sementara peserta pelatihan belum semuanya mendapatkan pengetahuan dasar keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini yang kemudian menjadi gap dalam mereka mengimplementasikan hal tersebut di lapangan.

Kirk patrick menyatakan bahwa keberhasilan peserta pelatihan merubah tingkah laku berdasarkan pada minimal 4 hal yang antara lain keinginan peserta pelatihan untuk berubah, peserta mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan implementasinya, perusahaan mendukung implementasi dari pelatihan, dan yang terakhir adalah apresiasi atas perubahan [13]. Dari keempat hal diatas penelitian ini menemukan bahwa keinginan perubahan tidak diukur diawal, peserta tidak dipilih berdasarkan pada ketertarikan dalam bidang HSE. Kemudian terkait persyaratan kedua peserta belum diberikan sosialisasi mengenai tujuan pelatihan internal dan bagaimana implementasinya. Persyaratan ketiga terkait dengan iklim kerja yang mendukung, pelaksanaan pelatihan ini sudah disosialisasikan kepada semua supervisor dan pimpinan, sehingga didukung oleh masing-masing supervisor dan pimpinan, sehingga tidak ada permasalahan dalam dukungan lingkungan dalam implementasi dan yang terakhir terkait dengan pemberian apresiasi perubahan, perusahaan sudah menyiapkan anggaran untuk implementasi terbaik hasil pelatihan internal, namun apresiasi ini tidak tersampaikan kepada seluruh peserta pelatihan, sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan perubahan di area karyawannya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih banyak kekurangan dari pihak penyelenggara pelatihan internal untuk memastikan keberhasilan perubahan perilaku peserta pelatihan.

Hal penelitian ini sesuai dengan hasil dari jurnal Rahmadani (2022) dimana pelatihan memberikan peningkatan pengetahuan dengan hasil 82,97 pada pelatihan jarak jauh balai diklat keagamaan di Ambon [14] dan sesuai dengan penelitian dari Du (2021) dimana terdapat peningkatan pengetahuan pada guru dengan hasil yang sangat memuaskan sebanyak 58% [15].

4. Dimensi Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di tahun 2022 ini belum ada perubahan yang berdampak pada hasil pelatihan internal. Penulis mengumpulkan data sekunder terkait dengan kinerja HSE ditahun 2022 melalui pencapaian statistik HSE, pencapaian program, hasil audit internal dan hasil audit eksternal, dari hasil penelitian di dapatkan bahwa terdapat peningkatan kejadian insiden di tahun 2022, terdapat penurunan implementasi program dan terdapat kenaikan jumlah ketidaksesuaian pada audit eksternal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan perwakilan HSE, program pelatihan internal ini baru dimulai di bulan maret 2022 dan berakhir dibulan oktober 2022, pelatihan dilaksanakan secara bertahap setiap bulannya. Level ke empat dalam model evaluasi kirkpatrick ini membutuhkan analisis dan evaluasi dari level 3, membutuhkan waktu untuk proses analisisnya dan bisa terus dilakukan pengulangan evaluasi dengan durasi tertentu [16]. Hasil penelitian ini menunjukkan di level 4 pelatihan internal belum memberikan hasil yang baik terkait dengan perubahan pada tingkat organisasi, hal ini tidak bisa dipungkiri mengingat pada level 3 perubahan perilaku belum terbentuk secara optimal, masih banyak kekurangan pada penyelenggaraan pelatihan yang harus ditingkatkan pada pelatihan tahap selanjutnya.

Namun, walaupun masih terdapat banyak kekurangan pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan yang sebagian besar tim yang bekerja di lapangan menjadi lebih mengenal keselamatan dan kesehatan kerja secara lebih mendalam, dengan pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kewaspadaan keselamatan di lapangan menjadi lebih baik, hal ini sesuai dengan Acquaye (2020) dimana perusahaan dapat meningkatkan kewaspadaan keselamatan pada karyawan salah satunya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di perusahaan [17].

Kesimpulan

Hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan pelatihan internal di perusahaan didapatkan bahwa pelatihan di perusahaan sudah berjalan dengan baik dibuktikan dengan dimensi reaksi

menunjukkan bahwa peserta bereaksi positif terhadap pelaksanaan pelatihan internal, dimensi belajar menunjukkan terdapat peningkatan pengetahuan sebesar 18%, dimensi perubahan tingkah laku memiliki nilai 77% namun pelatihan internal belum efektif dikarenakan dimensi hasil menunjukkan pelatihan internal belum menunjukkan kontribusi pada perbaikan kinerja HSE di organisasi.

Saran

Pelatihan yang baik dan efektif hanya bisa dilakukan jika Perusahaan memiliki modul pelatihan yang sistematis dan sesuai dengan SKKNI. Penyelenggaraan pelatihan internal diatur dengan professional baik dari segi waktu dan jadwal belajar. Pelatihan internal harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik dan berkualitas. Terakhir, pelatih harus dibekali dengan pelatihan TOT (*Training of Trainer*). Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melihat pengaruh hasil evaluasi pelatihan dengan tingkat budaya keselamatan di perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. XYZ yang telah mendukung untuk berlangsungnya penelitian ini.

Daftar Pustaka

1. Indonesia. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara; 1970. p. 1–20.
2. Sidauruk S. Komitmen Manajemen, Pengetahuan K-3 & Sikap K-3 Dengan Penerapan Smk-3 Pada Pekerja. *J Media Kesehat.* 2018;7(2):177–84.
3. Widyanty W. Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. *J Dr Manaj.* 2020;2(1):129.
4. Asamani L. Promote Safety Culture and Enhance Safety Performance through Safety Behaviour. *Eur J Bus Manag Res.* 2020;5(4):1–11.
5. Darmayanti N. PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JOM FISIP.* 2017;4(2).
6. Alayyannur PA. Correlation of Management Commitment and K3 Training With Knowledge in Hospital “X.” *J Ind Hyg Occup Heal.* 2018;2(2):102.
7. Terok, Y. C., Diana, V. D. D., Hilman A. Hubungan Antara Pengetahuan Tentang

-
- Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Tindakan Tidak Aman Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Kelompok Nelayan Di Desa Tambala. *Kesmas*. 2020;9(1):114–21.
8. Rukmi HS, Novirani D, Ahmad S. Evaluasi training dengan menggunakan model Kirkpatrick (Studi kasus Training Foreman Development Program di PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon). *5th Natl Ind Eng Conf*. 2014;131–8.
 9. Utomo, AP. dan Priskila K. Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *J Telemat*. 2014;9(2).
 10. EL Hajjar ST, Alkhanaizi MS. Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*. 2018;8(2).
 11. Nurhayati Y. Penerapan model kirkpatrick untuk evaluasi program diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran di wilayah kerja provinsi kepulauan riau. 2018;(2):170–87.
 12. Effendi M, Zainuddin Z. Implementasi evaluasi model kirkpatrick terhadap kualitas sistem pembelajaran. 2022;8(1):1–8.
 13. Ritonga R, Saepudin A, Wahyudin U. PENERAPAN MODEL EVALUASI KIRKPATRICK EMPAT LEVEL DALAM MENGEVALUASI PROGRAM DIKLAT DI BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN (BBPP) LEMBANG. *J Pendidik Nonform*. 2019;
 14. Rahmadani. Effectiveness of Long-Distance Training Using Kirkpatrick Evaluation. *J 12 Waiheru*. 2022;8(1).
 15. Du J. Research and Practice of Training Effect Evaluation System Based on Kirkpatrick Model—Taking Teacher Training System of Zhejiang Open University as an Example. *Chinese Stud*. 2021;10(02):123–46.
 16. Pateda SA, Badu RW, Isa AH, Rahmat A. Evaluation of the Kirkpatrick model program on towards class at the Gorontalo District. *JournalNX - A Multidiscip Peer Rev J*. 2020;6(7):40–7.
 17. Acquaye ADK. A Study of the Awareness of Security and Safety Culture Among Employees Across Organizations. *Texila Int J Manag*. 2020;2(2001):115–28.
-