

# EVALUASI MODEL CIPP TERHADAP MANAJEMEN PELATIHAN PENGAWASAN PELAKSANAAN NORMA K3 ANGGOTA SAFETY COMMITTEE PABRIK CPODI SUMATERA UTARA

Oleh:

Sumaryanto<sup>1)</sup>, Eka Daryanto<sup>2)</sup>, Kisno<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>PT. EMCOTAMA

<sup>2</sup>Universitas Negeri Medan

<sup>3</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia (STAMI)

email: <sup>1</sup>sumaryantogiri54@gmail.com,

<sup>2</sup>ekadaryanto@unimed.ac.id,

<sup>3</sup>d.shinoda85@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi masalah manajemen pelatihan pengawasannorma K3 dianggap kurang efektif untuk dapat memutuskan kebijakan yang tepat mengenai tindak lanjutpelatihan ini. 30 anggota *Safety Committee* dari 16 pabrik CPO pada delapan kabupaten di wilayah Sumatera Utara sebagai peserta pelatihan dan LLKS-K3 serta pimpinan masing-masing menjadi objek penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan model *Context, Input, Process, Product* (CIPP) dari Stufflebeam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi telah dipersiapkan dan dilaksanakan dengan baik dengan capaian nilai postes peserta berada pada kriteria cukup atau nilai antara 41 sampai 60. Namun, seluruh nilai praktik peserta pelatihan mengenai pemeriksaan penerapan norma K3 untuk menemukan masalah K3 dan pemecahan masalahnya di pabrik CPO sangat kurang yakni antara 21 sampai 40. Hasil evaluasi instruktur berada pada kriteria baik atau nilainya antara 61-80. Hasil evaluasi seluruh peserta pelatihan terhadap instruktur, tim pelaksana pelatihan, sarana dan prasarana, proses pembelajaran dinilai baik. Meskipun demikian, peserta menilai bahwa durasi yang tersedia untuk pembelajaran teori tergolong cukup, tetapi untuk praktikum sangat kurang dan perlu dievaluasi lagi. Walaupun manajemen pelatihan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan, hasilnya sisi pengetahuan cukup efektif tetapi sisi keterampilan praktik kurang efektif. Kurikulum pelatihan perlu ditinjau kembali dan waktunya ditambah sesuai dengan kebutuhan. Peserta pelatihan pengawasan norma K3 berjumlah 30 orang anggota *Safety Committee* pada 16 pabrik CPO di lingkungan PTPN-IV tersebut perlu ditingkatkan keterampilannya dalam hal pemeriksaan penerapan K3 di pabrik CPO guna menemukan masalah K3 beserta saran pemecahan masalahnya.

**Kata Kunci:** Manajemen Pelatihan, Pengawasan Norma K3, *Safety Committee*, CPO, CIPP

## 1. PENDAHULUAN

Kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 114.000 kasus dan tahun 2020 sebanyak 117.000 kasus (Badan Pusat Statistik, 2020). Sepanjang bulan Januari 2021, di Sumatera Utara terjadi 12.272 kasus kecelakaan kerja, dimana jumlah tersebut klaim sebesar lebih dari delapan milyar rupiah telah dibayar oleh BPJS Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan Sumatera Utara, 2021). Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah perusahaan di Indonesia dalam tiga tahun terakhir sebelum adanya pandemi Covid-19 terdapat pada Tabel 1.

Tabel.1. Jumlah perusahaan di Indonesia Badan Pusat Statistik, 2020

No.	Tahun	Jumlah Perusahaan yang tergolong Micro	Jumlah yang tergolong Perusahaan kecil
1.	2017	145.716	6.750
2.	2018	133.211	7.397
3.	2019	122.524	4.620

Sebenarnya dari sejak jaman penjajahan Belanda, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di

Indonesia telah menjadi perhatian pemerintah kolonial, yang antara lain dibuktikan dengan adanya Peraturan Keselamatan Kerja (*Veiligheids Reglemene*) tahun 1910 dan Undang-Undang Uap (*Stoom Ordonantie*) tahun 1930. *Veiligheid Reglemene* tahun 1910 sudah ketinggalan dengan perkembangan teknik dan teknologi, bersifat represif, ruang lingkupnya terlalu sempit, maka pada tahun 1970 dicabut dan diganti dengan Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sedangkan *Stoom Ordonantie* 1930 masih berlaku hingga saat ini.

Menurut Wirawan (2015:543), keselamatan Kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja, mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Tarwaka (2008:2), secara keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didefinisikan sebagai ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Dari sudut pandang ilmu hukum, K3 didefinisikan sebagai suatu upaya perlindungan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja senantiasa dalam keadaan sehat dan selamat serta agar sumber-sumber produksi proses produksi dapat dijalankan secara aman, efisien dan produktif.

Indonesia merupakan penghasil minyak kelapa sawit atau *Crude Palm Oil* (CPO) terbesar di dunia. Jumlah pabrik CPO di Indonesia seluruhnya 391 unit (Sawit, 2013). Menurut hasil observasi di lapangan, setiap pabrik CPO menggunakan peralatan produksi yang sangat dibutuhkan dalam proses produksinya yaitu: (1) Pesawat Uap, (2) Bejana Tekanan, (3) Tangki Timbun, (4) Pesawat angkat, (5) Pesawat angkut, (6) Pesawat Tenaga, (7) Pesawat Produksi. Selain itu juga menggunakan generator listrik dan Instalasi listrik serta memakai bahan yang mudah terbakar dan bahan mudah meledak, sehingga dapat timbul kecelakaan kerja di tempat kerja apabila di perusahaan yang bersangkutan tidak memenuhi peraturan perundangan K3 yang berlaku.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pernah terjadi peristiwa kecelakaan kerja yaitu meledaknya Pesawat Uap pada pabrik CPO di Kota Pinang dan salah satu pabrik CPO di Perlabian, Sumatera Utara. Sedangkan peristiwa kebakaran di salah satu pabrik CPO dalam bulan Januari 2022 terjadi di Simalungun (Sumatera Bisnis, 2022).

Menurut Tarwaka (2008:5), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dihindaki dan seringkali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya. Menurut Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), setiap perusahaan yang mengandung risiko bahaya tinggi wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Pada lampiran I Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa "P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3. Keanggotaan K3 terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan anggota. P2K3 mempunyai fungsi memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha atau pengurus mengenai masalah K3. Sebagai Sekretaris P2K3 (*Safety Officer*) harus Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) yang

memiliki sertifikat pelatihan calon AK3 yang diselenggarakan oleh Kemnaker atau Lembaga pelatihan yang diakui Kemnaker. Pada peraturan pelaksanaan pasal 10 Undang-undang Keselamatan Kerja, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.02/Men/1992 tentang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebutkan bahwa Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3), berkewajiban sebagai berikut: (1) Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan K3 sesuai dengan bidang yang ditentukan dalam keputusan penunjukannya, (2) Memberikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk mengenai hasil pelaksanaan tugas dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Untuk AK3 di tempat kerja satu kali dalam tiga bulan, (b) Untuk AK3 di perusahaan yang memberikan jasa dibidang K3 setiap saat setelah selesai melakukan kegiatannya, (c) Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan/instansi yang didapat berhubungan dengan jabatannya.

Adapun wewenangnya yaitu sebagai berikut: (1) Memasuki tempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukan, (2) Meminta keterangan dan atau informasi mengenai pelaksanaan syarat-syarat K3 sesuai dengan keputusan penunjukannya, (3) Memonitor, memeriksa, menguji, menganalisa, mengevaluasi dan memberikan persyaratan serta pembinaan K3 meliputi: (1) Keadaan dan fasilitas tenaga kerja, (2) Keadaan mesin-mesin, pesawat, alat-alat kerja, instalasi serta peralatan lainnya, (3) Penanganan bahan-bahan, (4) Proses produksi, (5) Sifat pekerjaan, (6) Lingkungan Kerja.

Menurut data yang ada, setiap pabrik CPO di Sumatera Utara telah terbentuk *Safety Commitee* dan sudah memiliki seorang AK3 yang merangkap jabatan sebagai Sekretaris P2K3 (*Safety Officer*) masing-masing AK3 telah memiliki sertifikat calon AK3 dan Surat Keputusan Penunjukan (SKP) dari Kementerian Ketenagakerjaan. Terkait dengan kinerja P2K3 termasuk AK3, sebagian pabrik CPO di Sumatera Utara ada yang telah berhasil memperoleh piagam penghargaan *Zero Accident* dan Sertifikat Bendera Emas SMK3 dari Pemerintah Republik Indonesia (Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Provsu, 2021). Hal ini memungkinkan adanya dampak positif terhadap kelancaran ekspor CPO ke negara-negara eropa terkait dengan sebagian persyaratan dalam RSPO.

Dari informasi yang didapat dari pimpinan beberapa pabrik CPO di Sumatera Utara, bahwa penerapan norma K3 di unit perusahaan yang dipimpinnya masih belum optimal sebab audit internal maupun eksternal kadangkala masih ditemukan ketentuan di dalam peraturan-perundangan bidang K3 yang belum dilaksanakan. Mengingat cakupan tugas seorang AK3 yang demikian luas itu, pimpinan perusahaan memutuskan kebijakan bahwa anggota P2K3 yang dipilih pimpinan harus mampu membantu AK3 mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan K3 di tempat kerja. Oleh karena itu,

kepada mereka perlu dibekali pengetahuan K3 khususnya pengawasan norma K3 dengan harapan mampu mengidentifikasi pelanggaran norma K3 yang terjadi dan menginformasikannya kepada AK3 guna tindak lanjutnya. Terdapat kesenjangan antara tugas dan kompetensi yang terjadi tersebut dimana kompetensi anggota P2K3 belum memadai dibandingkan tugas yang diembannya, maka berdasarkan pertimbangan tersebut pimpinan perusahaan pabrik CPO mengambil kebijakan bahwa setiap anggota P2K3 harus dibekali pengetahuan norma K3 melalui pelatihan.

Penyelenggaraan pelatihan norma K3 bagi anggota P2K3 dilakukan dengan kerjasama antara pimpinan perusahaan pabrik CPO dengan LLKS-K3 Emcotama yang merupakan salah satu Lembaga Latihan Kerja Swasta bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LLKS-K3) di Sumatera Utara dengan berpedoman kepada Peraturan Pemerintah No.5 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2021 tentang penetapan standar kegiatan usaha dan atau produk pada penyelenggaraan berusaha berbasis risiko sektor Ketenagakerjaan, dan Permenaker No. Per.04/Men/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3).

Menurut Kamil dalam Rusman (2021:32) didefinisikan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keahlian ataupun perubahan sikap dari individu dalam waktu yang relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Namun, teori lain oleh Zhao, McCoy, Kleiner & Feng (2016) menyatakan pelatihan menjadi efektif apabila melalui pendekatan langsung untuk memecahkan masalah. Tetapi dalam situasi kehidupan nyata, program pelatihan K3 ternyata tidak efektif mungkin. Kurangnya efektivitas ini dapat dikaitkan dengan konten pelatihan K3 sertasifat industri itu sendiri.

Penelitian oleh Frick, Jensen, Quinlan, dkk. (2000), Nichols dan Tucker (2000) menemukan bahwa Program K3 sangat dibutuhkan di beberapa bidang untuk menginformasikan praktik dan pengembangan kebijakan dengan lebih baik. Menurut Terry (1977), Kebijakan dapat diartikan sebagai area dimana suatu keputusan dibuat yang arahnya bersifat umum. Sejalan dengan pendapat tersebut Robbin dan Coulier (2016), kebijakan merupakan panduan yang berupa parameter-parameter yang dapat digunakan untuk membuat keputusan. Di sisi lain, penelitian oleh Podgórski (2021) menemukan bahwa pemangku kepentingan masih memiliki harapan pada pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja yang lebih baik, dan pada peningkatan kondisi kerja, ini menunjukkan bahwa pendekatan baru sekarang diperlukan untuk memastikan efektivitas K3, termasuk pengembangan metode baru yang akan memfasilitasi pengukuran status operasional K3 yang

ditujukan pada peningkatan nyata dari praktik manajemen K3.

Sehubungan dengan adanya kesenjangan fenomena, kesenjangan teori, dan kesenjangan studi tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian untuk memastikan apa yang menjadi masalah pelatihan dianggap kurang efektif dengan harapan dapat sebagai masukan bagi para pimpinan perusahaan pengirim peserta pelatihan untuk dapat memutuskan "kebijakan" yang tepat mengenai bagaimana tindak lanjutnya.

## 2. METODE

Penelitian dilakukan terhadap 30 orang anggota *Safety Committee* dari 16 pabrik CPO pada delapan kabupaten di wilayah Sumatera Utara. Objek penelitiannya adalah peserta pelatihan dan LLKS-K3 serta pimpinan masing-masing peserta pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan model CIPP. Model CIPP dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam pada tahun 1966 yang menyatakan bahwa model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi komprehensif yang memiliki fungsi formatif dan fungsi normatif.

CIPP adalah singkatan dari *Context, Input, Proses, Product*. Keempat komponen evaluasi tersebut merupakan satu rangkaian yang utuh, dalam pelaksanaannya evaluator dapat menggunakan satu atau kombinasi dari dua atau lebih komponen evaluasi (Stufflebeam and G. Zhang, 2017). *Context Evaluation* bertolak dari pertanyaan apa yang dibutuhkan? Tujuan evaluasi konteks adalah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sesuatu yang dievaluasi (Doyok, 2021).

Komponen berikutnya dalam model CIPP adalah evaluasi masukan (*Input Evaluation*). Evaluasi masukan membantu mengatur keputusan yang berkaitan dengan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan. Fokus kajian evaluasi masukan seperti: (1) sumber daya manusia, (2) sarana dan peralatan pendukung, (3) dana anggaran, dan (4) berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan (Djuanda, 2020).

Komponen berikutnya dalam model CIPP adalah evaluasi proses (*Process Evaluation*) dilakukan untuk memantau, mengumpulkan informasi dan menyusun laporan mengenai implementasi perencanaan program. Evaluasi ini menyediakan *feedback* atau masukan kepada *stakeholder* untuk menilai perkembangan program. *Stakeholder* dapat menggunakan informasi hasil evaluasi ini untuk mengetahui apakah terdapat kekurangan dalam pelaksanaan program, baik strategi maupun capaian program (Stufflebeam and G. Zhang, 2017).

Komponen berikutnya model CIPP adalah evaluasi produk (*product evaluation*). Pada komponen ini evaluator mengidentifikasi hasil pelaksanaan program, baik hasil jangka pendek maupun jangka panjang. Evaluasi ini mengukur keberhasilan program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil

evaluasi produk akan menjadi masukan bagi *stakeholders* untuk menentukan keberlanjutan program (Anisaturrahmi, 2021). Berpedoman kepada peraturan perundangan K3 yang berlaku, evaluator dapat merumuskan objek yang menjadi target evaluasi pada setiap komponen evaluasi model CIPP. Selain itu untuk mendapatkan informasi yang holistik, evaluator perlu mengidentifikasi berbagai pihak *stakeholder* yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan Norma K3 tersebut.

Teknik pengumpulan data, teknik analisis data, penetapan kriteria evaluasi, dan target keputusan juga tidak boleh diabaikan oleh evaluator. Terkait dengan penetapan kriteria evaluasi, penentuan kriteria tergantung pada sudut pandang evaluator dan kesepakatan bersama antara evaluator dan *stakeholder* (Minsih, 2018). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Alat observasi yang digunakan berbentuk catatan lapangan dan wawancara. Data dokumentasi berupa foto untuk memperkuat hasil penelitian. Data dievaluasi dengan menggunakan model evaluasi CIPP.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen konteks terdiri dari analisis kebutuhan calon peserta pelatihan dan instruktur yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Komponen *input* terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang digunakan dan lokasi pelatihan. Komponen proses berupa rancangan desain model pelatihan, pengembangan model, pelaksanaan pelatihan. Komponen proses berupa rancangan desain model pelatihan, pengembangan model, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan dan tindak lanjutnya. Komponen produk adalah tingkat ketercapaian kelulusan yang telah ditetapkan.

Dari fakta yang diperoleh dari Tim pelaksana berupa jadwal pelatihan, mata pelajaran yang disampaikan kepada peserta pelatihan selama 2 hari atau 20 jam pelajaran (JP) sebagai berikut:

- (1) Mata pelajaran Norma K3 meliputi: (a) Norma K3 bidang Pesawat Uap, 2 JP, (b) Norma K3 bidang Bejana Tekanan & Tangki Timbun, 2 JP, (c) Norma K3 bidang Mekanik, 2 JP, (d) Norma K3 bidang Lisrik, 2 JP, (e) Norma K3 bidang Penanggulangan kebakaran, 2 JP, (f) Norma K3 pada kegiatan konstruksi bangunan, 2 JP, (g) Norma K3 bidang Lingkungan Kerja, 2 JP, (h) Norma K3 bidang Kesehatan Kerja, 2 JP.
- (2) Praktikum pemeriksaan (identifikasi dan pemecahan masalah) penerapan Norma K3 di sebuah pabrik CPO, 2 JP
- (3) Waktu untuk Pretes dan Postes: 2 JP.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu responden tentang kriteria peserta yang akan mengikuti pelatihan dan instruktur, seperti yang diungkapkan Manajer LLKS-K3 (WWCR-01) bahwa: "Peserta pelatihan adalah harus memenuhi kriteria

yaitu karyawan dari pabrik CPO, pendidikan minimal D3, sedangkan instruktur harus memenuhi kriteria pendidikan minimal S1, memiliki sertifikat calon AK3 dari Kemnaker RI, memiliki SKP sebagai AK3 yang diterbitkan Kemnaker RI, memiliki Sertifikat TOT dari Kemnaker RI, pengalaman sebagai AK3 dan Instruktur K3 minimal 5 tahun"

Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-02) mengemukakan bahwa: "Peserta pelatihan memenuhi kriteria karyawan dari pabrik CPO, pendidikan minimal D3, sedangkan instruktur harus memenuhi kriteria pendidikan minimal S1, bersertifikat calon AK3 dari Kemnaker RI, memiliki SKP sebagai AK3 yang diterbitkan Kemnaker RI, memiliki Sertifikat TOT dari Kemnaker RI, pengalaman sebagai AK3 dan instruktur K3 minimal 5 tahun"

Penjelasan diatas diperkuat oleh Ketua (WWCR-03) bahwa: "Peserta pelatihan adalah harus memenuhi kriteria karyawan dari pabrik CPO, pendidikan minimal D3, sedangkan instruktur harus memenuhi kriteria pendidikan minimal S1, bersertifikat calon AK3 dari Kemnaker RI, memiliki SKP sebagai AK3 yang diterbitkan Kemnaker RI, memiliki Sertifikat TOT dari Kemnaker RI, pengalaman sebagai AK3 dan Instruktur K3 minimal 5 tahun".

Berdasarkan isi wawancara tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kriteria peserta pelatihan dan kriteria instruktur telah direncanakan dengan matang.

Dari hasil wawancara kepada salah satu responden tentang sumber daya program pelatihan, seperti yang diungkapkan Manajer LLKS-K3 (WWCR-04) bahwa: "Telah ada perencanaan yang konkrit mengenai tim pelaksana adalah gabungan yang terdiri dari Manajer LLKS-K3, dan dua orang dari unsur yang mewakili perusahaan pengirim peserta yang masing-masing telah dibagi deskripsi pekerjaannya, biaya pelatihan disediakan oleh perusahaan pengirim peserta yang jumlahnya telah ditetapkan bersama, sarana prasarana yang disediakan berupa: ruang belajar, LCD, layar dan white board, bahan ajar, note book, pena, stabilo, lembar pretes, pabrik CPO sebagai tempat praktik dan ujian praktik. dan lembar postes".

Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-05) mengemukakan bahwa: "Telah ada perencanaan yang konkrit mengenai tim pelaksana gabungan yang terdiri dari Manajer LLKS-K3, dan dua orang dari unsur yang mewakili perusahaan pengirim peserta yang masing-masing telah dibagi *job description* nya, biaya pelatihan disediakan oleh perusahaan pengirim peserta yang jumlahnya telah ditetapkan bersama, sarana prasarana yang disediakan berupa: ruang belajar, LCD, layar dan *whiteboard*, bahan ajar, *note book*, pulpen, stabilo, lembar pretes, pabrik CPO sebagai tempat praktik dan ujian praktik dan lembar postes".

Penjelasan diatas diperkuat oleh Ketua (WWCR-06) bahwa: “Telah ada perencanaan yang konkrit mengenai tim pelaksana gabungan yang terdiri dari Manajer LLKS-K3, dan dua orang dari unsur yang mewakili perusahaan pengirim peserta yang masing-masing telah diberikan *job description*, biaya pelatihan disediakan oleh perusahaan pengirim peserta yang jumlahnya telah ditetapkan bersama, sarana prasarana yang disediakan berupa: ruang belajar, LCD, layar dan *whiteboard*, bahan ajar, *note book*, pulpen, stabilo, lembar pree test, pabrik CPO sebagai tempat praktik dan ujian praktik dan lembar postes”.

Berdasarkan isi wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya telah disusun secara konkrit.

Dari hasil wawancara dengan salah satu responden tentang Model pelatihan program pelatihan, seperti yang diungkapkan Manajer LLKS-K3 (WWCR-07) bahwa desain model pelatihan yang ditetapkan bersama adalah model pelatihan berbasis kompetensi. Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-08) mengemukakan bahwa desain model pelatihan yang ditetapkan bersama dalam model pelatihan berbasis kompetensi”.

Penjelasan diatas diperkuat oleh Ketua (WWCR-09) bahwa: “Desain model pelatihan yang ditetapkan bersama adalah model pelatihan berbasis kompetensi”.

Berdasarkan uraian isi wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa model pelatihan telah ditentukan bersama yaitu pelatihan berbasis kompetensi.

Dari hasil wawancara kepada salah satu responden tentang rencana pelaksanaan program pelatihan, seperti yang diungkapkan Manajer LLKS-K3 (WWCR-10) bahwa “Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 28 dan 29 Meret 2022 (20 JP)”.

Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-11) mengemukakan bahwa: “Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 28 dan 29 Maret 2022 (20 jam pelajaran)”. Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-12) mengemukakan bahwa: “Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 28 dan 29 Maret 2022 (20 JP)”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa waktu pelatihan telah direncanakan dengan matang, yaitu pelatihan dilaksanakan pada tanggal 28 dan 29 Maret 2022 (20 JP). Dari wawancara kepada salah satu responden tentang rencana evaluasi pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan, seperti yang diungkapkan Manajer LLKS-K3 (WWCR-13) bahwa: “Ujian teori berupa pretes, praktikum, ujian praktik dan angket evaluasi dari peserta pelatihan terhadap Pelaksanaan program pelatihan akan dilaksanakan”.

Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-14)

mengemukakan bahwa: “Ujian teori berupa pretes, praktikum, ujian praktik dan angket evaluasi dari peserta pelatihan terhadap Pelaksanaan program pelatihan juga harus dilaksanakan”.

Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-15) mengemukakan bahwa: “Ujian teori berupa pretes, praktikum, ujian praktik dan angket evaluasi dari peserta pelatihan terhadap Pelaksanaan program pelatihan juga harus dilaksanakan”.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa “Ujian teori berupa pretes, praktikum, ujian praktik dan angket evaluasi dari peserta pelatihan terhadap pelaksanaan program pelatihan direncanakan harus dilaksanakan.

Tabel 2. Analisis Perencanaan Program Pelatihan K3

No.	Aspek	R	TR	Keterangan
1	Kriteria peserta	✓	x	Pend. Minimal D3
2	Kriteria instruktur	✓	x	Pendidikan Minimal S1, bersertifikat AK3, bersertifikat TOT, pengalaman minimal 5 tahun
3	Sumber Daya Manusia	✓	x	(1) Tujuan pelatihan: jelas, (2) Kurikulum telah siap. (3) Tim pelaksana pelatihan terdiri dari unsur yang mewakili perusahaan pengirim peserta dan manajer LLKS-K3. (4) Biaya pelatihan perusahaan pengirim peserta yang jumlahnya telah ditetapkan bersama. (5) Sarana prasarana yang disediakan berupa: (a) Ruang belajar, (b) LCD dan White board, (c) Bahan ajar, ATK, (d) Lembar Pretes (6) Pabrik CPO sebagai tempat praktik dan ujian praktik. (7) Lembar postes
4	Model Pelatihan	✓	x	Model pelatihan berbasis kompetensi.
5	Pelaksanaan	✓	x	Direncanakan dilaksanakan tanggal 28 dan 29 Maret 2022 (20 JP).
6	Evaluasi	✓	x	Ujian teori berupa Postes, Ujian Praktik. Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan.

(Ket: R direncanakan, TR tidak direncanakan)

Pelaksanaan pelatihan semestinya berpedoman kepada perencanaan yang telah disusun. Untuk mengetahui apakah pelaksanaannya telah sesuai dengan perencanaan, kemudian dilakukan wawancara dengan beberapa pihak. Dari wawancara kepada salah satu responden tentang kriteria peserta pelatihan yang hadir, seperti yang diungkapkan oleh Manajer LLKS-K3 (WWCR-16) bahwa: “Seluruh peserta pelatihan berlatar belakang pendidikan D3 dan S1, serta merupakan karyawan dari pabrik CPO”.

Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-17) mengemukakan bahwa: “Seluruh peserta pelatihan berlatar belakang pendidikan D3 dan S1, serta merupakan karyawan dari pabrik CPO”. Salah satu anggota lainnya di tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-18) mengemukakan bahwa: “Seluruh peserta pelatihan

berlatar belakang pendidikan D3 dan S1, serta merupakan karyawan dari pabrik CPO”.

Mengenai instruktur, dari hasil wawancara dengan Ketua tim pelaksana (WWCR-19 dikatakan bahwa “Instruktur yang mengajar di kelas maupun di ppraktik,telah bersertifikat dan ber SKP AK3 dari Kemnaker RI, memiliki sertifikat TOT dari Kemnaker dan pengalaman kerja sebagai AK3 sudah lebih dari 5 tahun”. Salah satu anggota tim pelaksana yang mewakili perusahaan pengirim peserta (WWCR-20) mengemukakan bahwa: “Instruktur yang mengajar di kelas maupun di praktik,telah bersertifikat dan ber SKP AK3 dari Kemnaker RI, memiliki sertifikat TOT dari Kemnaker dan pengalaman kerja sebagai AK3 sudah lebih dari 5 tahun sesuai rencana yang telah ditetapkan”. Dari lembar angket yang diisi oleh peserta pelatihan (WWCR-21) menyatakan bahwa “Instruktur yang mengajar di kelas maupun di praktik Instrukturnya dinilai baik dalam hal penguasaan materi, sistematika penyajian, sikap dan perilaku, penggunaan bahasa, pemberian motivasi belajar kepada peserta, daya simpati, gaya dan sikap terhadap peserta, dan cara berpakaian. Hanya saja, jam pelajaran untuk praktik pemeriksaan penerapan norma K3 di pabrik CPO tempat praktikum waktunya sangat singkat, hanya sekitar 120 menit sehingga peserta belum mampu menemukan pasal-pasal dalam peraturan perundangan K3 yang belum dilaksanakan sehingga pada akhirnya belum mampu memberikan saran-saran perbaikannya”.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa instruktur pada pelatihan ini memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dan melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi pada saat membimbing praktik pemeriksaan penerapan norma K3 di pabrik CPO tempat praktikum belum tuntas akibat waktunya yang terlalu singkat.

Mengenai sarana dan prasarana pelatihan, manajer LLKS-K3 (WWCR-22) menyatakan bahwa “Sarana dan prasara berupa ruang kelas, bahan ajar, media pembelajaran dan sarana paktikum telah memadai sesuai dengan yang direncanakan”.Ketua tim pelaksana pelatihan (WWCR-23) mengemukakan bahwa “Sarana dan prasara berupa ruang kelas, bahan ajar, media pembelajaran dan sarana paktikum telah memadai sesuai dengan yang direncanakan”. Salah satu anggota Tim pelaksana kegiatan yang mewakili unsur perusahaan pengirim peserta pelatihan (WWCR-24)mengatakan bahwa “Sarana dan prasaran pelatihan berupa ruang kelas, bahan ajar, media pembelajaran dan sarana paktikum telah memadai sesuai dengan yang direncanakan”. Mengenai peserta, manajer LLKS-K3 (WWCR-25) mengatakan bahwa “dari dari aspek sikap dan perilaku sangat baik,dari aspek pengetahuan disimpulkan bahwa semuanya mendapat nilai cukup (41-60), tetapi dari aspek keterampilan, seluruhnya (100 %) dinilai kurang atau nilainya antara 21 sampai 40”. Instruktur (WWCR-27) juga mengemukakan bahwa “dari dari aspek

sikap dan perilaku sangat baik, dari aspek pengetahuan disimpulkan bahwa semuanya mendapat nilai cukup (41-60), tetapi dari aspek keterampilan, seluruhnya (100 %) dinilai sangat kurang atau nilainya antara 21-40”. Asesor (WWCR-28) menyatakan bahwa “dari dari aspek sikap dan perilaku sangat baik, dari aspek pengetahuan disimpulkan bahwa semuanya mendapat nilai cukup (41-60), tetapi dari aspek keterampilan, seluruhnya (100 %) dinilai sangat kurang atau nilainya antara 21-40”.

## 5. KESIMPULAN

Dari sisi manajemen pelatihan, perencanaan telah dipersiapkan dengan baik, pengorganisasian juga baik dimana tim pelaksana pelatihan merupakan Tim Gabungan yang terdiri dari unsur LLKS-K3 yang diatur dengan jelas *job description* nya. Pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, dan evaluasi terhadap peserta pelatihan oleh asesor dan tim pelaksana dilakukan, demikian pula valuasi terhadap pelaksanaan pelatihan oleh peserta pelatihan juga dilakukan.

Dari evaluasi asesor terhadap lembar postes dan praktik peserta pelatihan hasilnya sebagai berikut: (a)Nilai postes dari 30 orang peserta pelatihan (100 %) cukup atau nilainya antara 41 sampai 60, (b)Seluruh peserta pelatihan (100%), nilai praktik pemeriksaan penerapan norma K3 untuk menemukan masalah K3 dan pemecahan masalahnya di pabrik CPO tempat praktikum nilainya sangat kurang atau nilainya antara antara 21 sampai 40.

Dari hasil evaluasi instruktur dan tim pelaksana terhadap sikap dan perilaku peserta pelatihan, seluruh peserta pelatihan (100 %) dinilai baik atau nilainya antara 61-80.

Dari hasil evaluasi seluruh (100%) peserta pelatihan terhadap instruktur, tim pelaksana pelatihan, sarana dan prasarana, proses pembelajaran dinilai baik. Tetapi peserta menilai bahwa jam pelajaran yang tersedia untuk pembelajaran di kelas masih kurang dan jam pelajarannya untuk praktikum sangat kurang dan perlu dievaluasi lagi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa walaupun manajemen pelatihan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan, tetapi ternyata hasilnya dari sisi pengetahuan cukup efektif tetapi dari sisi keterampilan praktik kurang efektif.

Tindak lanjut yang perlu dilakukan oleh Tim pelaksana pelatihan adalah untuk pelatihan anggota *Safety Committee* di pabrik CPO dimasa-masa yang akan datang, hendaknya kurikulum pelatihan tersebut ditinjau kembali agar waktunya ditambah sesuai dengan kebutuhan.Peserta pelatihan Norma K3 berjumlah 30 orang anggota *Safety Committee* pada 16 pabrik CPO dilingkungan PTPN-IV tersebut ditingkatkan keterampilannya dalam hal pemeriksaan penerapan K3 di pabrik CPO guna menemukan masalah K3 beserta saran pemecahan masalahnya.

## 6. REFERENSI

- Anisaturrahmi,A, (2021), Evaluasi Program Pendidikan No Formal pad Rumah Baca Hasan-Savvas di Kota Lhoksmawe “PIONER J.Pendidik, Vol.10.No.2. 2010.
- Amstrong Michael and Angela Baron, (1988), Performance Management, London: Institute Of Personnel and Development.
- Atmowiloto, Subagio, (1993), Manejemen Training, Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training, Cetakan 1, Jakarta: Balai Pustaka.
- Bangun Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Basri Hasan dan A.Rusdiana, (2015), Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Bandung: Pustaka Setia.
- Badruddin (2014), Dasar-dasar Manajemen, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Djuanda, (2010), Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process dan Output), Al Amin J.Kaji Ilmu dan Budaya Islam, Vol.3, No.1, pp.37-52.2020.
- Dong Zhao, Andrew McCoy, Brian Kleiner & Yingbin Feng (2016) Integrating safety culture into OSH risk mitigation: a pilot study on the electrical safety, *Journal of Civil Engineering and Management*, 22:6, 800-807, DOI: 10.3846/13923730.2014.914099
- Doyok,R,(2021), Model evaluasi CIPP dalam mengevaluasi program Tahfiz selama Daring di SMP Islam Al-Ishlah Bukittinggi, *Ideas J.Pendidikan, Sos dan Budaya, Vo.7 , No.3, pp-73-82, 2021.*
- Frick K , Jensen P, Quinlan M, et al. (2000). Systematic occupational health and safety management—an introduction to a new strategy for occupational safety, health and well-being. In: Frick K, Jensen P, Quinlan M, Wilthagen T, eds. Systematic occupational health and safety management—perspectives on an international development. Amsterdam: Pergamon Press, pp. 1–14.
- George R.Terry, (1993), The Principles Of Management, New York: American Council on Education.
- Hadipoerwono, (1999), Tata Personalia, Bandung: Jambatan.
- James A.F. Stoner, (1982), Management, New York: Prentice Hall International Inc, Anglewood Cliffs.
- Minsih, and A.G.D, (2018), Peran Guru dalam Pengelolaan Kelas, *Profesi Pendidik Dasar*, 2018, doi: 10.23917 ppdvllil.6144
- Muhammad Cirzin, (2015), Model Pengembangan Pesantren untuk Pengasuh Pesantren, Yogyakarta: Puskadiabuna.
- Namawi, H.H, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ngalim Purwanto, (2012), Evaluasi Hasil Belajar, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nichols T, Tucker E. (2000). OHS management systems in the UK and Ontario, Canada: a political economy perspective. In: Frick K, Jensen P, Quinlan M, Wilthagen T, eds. Systematic occupational health and safety management; perspectives on an international development. Amsterdam: Pergamon Press, pp. 285–309.
- Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3
- Peraturan Pemerintah No.5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.02/Men/1992 tentang Tata Cara Penunjukan Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1995 tentang Perusahaan Jasa K3.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan atau Produk pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko.
- Podgórski, D. (2021). Measuring operational performance of OSH management system – A demonstration of AHP-based selection of leading key performance indicators. *Safety Science*, 73,146–166. doi:10.1016/j.ssci.2014.11.018
- Robbin, Stephen,P. and Mary Coulter (2010), Manajemen, Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal, (2004), Manajemen Perusahaan untuk SDM, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Spencer, Lyle,M.Jr, and Signe M.Spencer,(1993), Competence Of Work, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Stoom Ordonantie 1930
- Stoom Verordening 1930
- Stuffelebeam,D.L and Zhang.G, (2017), The CIPP Evaluation Model How to Evaluate for Improvement and accountability, Guilford Publication.
- Sugiyono, (2008), Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R &D, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tarwaka, (2008), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi di Tempat Kerja, Surakarta: Harapan Press.
- Terry, G.R, (1977), Principles Of Management, Illionis: Homewood.
- Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Widodo Suparno Eko, (2015), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-5, Depok: Raja Grafindo Perkasa.
- Wirawan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Zhao, D., McCoy, A., Kleiner, B., & Feng, Y. (2016). Integrating Safety Culture into OSH Risk Mitigation: A Pilot Study on The Electrical Safety. *Journal of Civil Engineering and Management*, 22(6), 800–807. doi:10.3846/13923730.2014.914099