

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PELATIHAN K3 UNTUK MENINGKATKAN KINERJA OPERATOR ALAT BERAT DI PT. ANUGERAH MAKMUR SEJATI

¹Sumaryanto,²Eka Daryanto, ²Janter P. Simanjuntak,²Batumahadi Siregar

¹ PT. Emcotama, Kota Medan

²Program Studi Pendidikan Profesi Insinyur Unimed, Indonesia

^{1,2}Bidang Keahlian: Teknik Mesin

sumaryantogiri54@gmail.com



ABSTRAK

Salah satu sasaran Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan Kerja adalah agar sumber produksi di tempat kerja dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja yang bertugas sebagai operator alat berat (disebut: operator alat berat) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan K3 operator alat berat di PT. Anugerah Makmur Sejati (AMS), yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap operator alat berat. Dengan pelatihan K3 diharapkan operator alat berat mampu melaksanakan tugasnya yaitu melakukan perawatan rutin harian serta mampu mengoperasikan alat berat sesuai ketentuan K3 yang berlaku. Tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen pelatihan K3 dalam meningkatkan kinerja operator alat berat di PT. AMS Kapuas Hulu. Penentuan lokasi dilakukan secara sengaja atau purposive. Responden pada penelitian ini yaitu pekerja PT. AMS yang bertugas sebagai operator alat berat yang seluruhnya berjumlah 14 orang. Penentuan responden menggunakan probability dengan teknik simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini deskriptif kualitatif guna mendeskripsikan manajemen pelatihan pekerja yang bertugas sebagai operator alat berat yang ditetapkan PT. AMS. Hasil yang diperoleh dari penelitian di PT. AMS dalam melaksanakan pelatihan dilakukan dengan fungsi manajemen yaitu; planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC). Planning yang meliputi penilaian kebutuhan, pengajuan usulan, penciptaan sasaran dan perancangan pelatihan, sedangkan controlling di dalamnya antara lain memuat aktivitas evaluasi.

Kata Kunci: manajemen, pelatihan, operator alat berat, POAC.

ABSTRACT

One of the objectives of Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety is that production sources in the workplace can be used and utilized safely and efficiently. Occupational Health and Safety (OHS) training for workers who serve as heavy equipment operators is one of the efforts to improve their performance. The objective of the OHS training for heavy equipment operators at PT. Anugerah Makmur Sejati (AMS) is to improve knowledge, skills and attitudes of heavy equipment operators. With OHS training, it is expected that heavy equipment operators are able to carry out their duties such as carrying out daily routine maintenance and able to operate heavy equipment in accordance with applicable OHS provisions. The purpose of this study is to describe and analyze the application of OHS training management in improving the performance of heavy equipment operators at PT. AMS Kapuas Hulu. Respondents in this study were PT. AMS employees who served as heavy equipment operators with a total of 14 people. The respondents are determined by probability with simple random sampling technique. The data analysis technique in this research is descriptive qualitative in order to describe the management of training workers who serve as heavy equipment operators set by PT. AMS. The results obtained from research at PT. AMS in carrying out training are carried out with management functions, namely; planning, organizing, actuating, and controlling (POAC). Planning which includes needs assessment, proposal submission, goal creation and training design, while controlling includes evaluation.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Training Management, Heavy Equipment Operator Performance, POAC.

1. Pendahuluan

PT. Anugerah Makmur Sejati (AMS) merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri minyak kelapa sawit kasar (crude palm oil atau CPO), terletak di Desa Ranyai, Seberuang, Kabupaten Kapuas Hulu, Propinsi Kalimantan Barat. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka pengembangan sumber daya terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan melalui pelatihan-pelatihan yang pada akhirnya diharapkan dapat mendorong produktivitas perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan tingkat produktivitas (Sutrisno, 2009). Kinerja karyawan yang luar biasa mencerminkan pencapaian yang berhasil dalam memenuhi standar kualitas tugas yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya (Simamora, 2004). Menurut Ismaniar (2018). kepala organisasi atau perusahaan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pengelolaan keseluruhan.

Berdasarkan atas kebutuhan perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja operator alat berat di tempat kerja, maka pimpinan PT.AMS melaksanakan program pelatihan K3 operator alat berat di perusahaan tersebut.

Menurut Undang-undang No.1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, penerapan K3 dimaksudkan agar antara lain agar sumber produksi di tempat kerja dapat digunakan dan dipakai secara efisien dan aman, dan dalam rangka produktivitas. Menurut Wirawan (2021:543), keselamatan kerja merupakan keadaan di mana para pekerja dapat menjalankan tugas dan pekerjaan dengan selamat. Sementara, menurut Tarwaka (2008:2), dari sudut pandang ilmu, K3 dapat diartikan sebagai pengetahuan dan implementasinya secara praktis menggunakan aspek teknis dan teknologis, dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit yang dapat timbul akibat pelaksanaan suatu pekerjaan. Selanjutnya dikemukakannya bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu insiden yang tentunya tidak diinginkan dan seringkali tak terduga pada awalnya. Peristiwa ini dapat menimbulkan kerugian dalam bentuk waktu, keuangan, properti, atau bahkan nyawa, dan terjadi selama proses kerja di dalam industri atau bidang terkait.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan

manajemen pelatihan K3 dalam meningkatkan kinerja para operator alat berat di PT. AMS sehingga perawatan harian alat berat dapat dilaksanakan oleh operator alat berat itu secara rutin setiap hari dengan baik dan benar, selain itu juga agar pengoperasian alat berat secara aman dan efisien.

2. Kajian Literatur

Menurut G.R Terry dalam Anthon Athoillah (2016:2), disebutkan bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian proses yang unik, yang terdiri dari langkah-langkah perencanaan, organisasi, pendorong, dan pengendalian. Tujuannya adalah menetapkan strategi untuk mencapai tujuan dengan optimalisasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

SP.Hasibuan dalam Karyoto (2016:2), mengungkapkan bahwa manajemen merupakan kombinasi antara ilmu dan seni yang terlibat dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan.

Menurut Kamil dalam Rusman (2021:32), pelatihan diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keahlian, atau bahkan dapat menciptakan perubahan sikap pada seseorang dalam periode waktu yang relatif singkat. Definisi tersebut menekankan pentingnya penerapan praktik dibandingkan dengan teori.

Berdasarkan sejumlah pendapat atau definisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan merupakan langkah-langkah perencanaan, organisasi, pendorong, dan pengendalian dalam menetapkan strategi mencapai tujuan dengan optimalisasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, agar kegiatan yang dilakukan berjalan lancar, efektif dan efisien serta meraih tujuan pelatihan.

Program pelatihan dapat dianggap efektif apabila; (1) program pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan sesuatu kompetensi, diukur dengan membandingkan nilai pre test dan post-test pelatihan, (2) perlakuan pelatihan dapat merubah behaviour trainee pada saat pasca pelatihan menuju

pengembangan produktivitas dan performa dinilai berdasarkan trachers study atau post program evaluation (Mujiman, 2006).

Kompetensi merupakan kapasitas untuk menjalankan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang didasarkan pada keahlian dan pengetahuan, dan diperkuat oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 217:271). Menurut As'ad dalam Rusman (2021: 57), kesuksesan sebuah program pelatihan ditentukan oleh lima faktor sebagai berikut:

1. Tujuan dari setiap program pelatihan atau pengembangan perlu ditetapkan dengan jelas sehingga dapat dijabarkan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan tersebut secara lebih akurat.
2. Seorang pelatih (trainer) harus mampu menyampaikan materi pelatihan menggunakan pendekatan khusus, sehingga peserta dapat memperoleh pemahaman, keahlian, dan mentalitas yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
3. Materi latihan perlu disusun sesuai dengan fasilitas pelatihan yang telah ditetapkan.
4. Setelah menentukan materi latihan, langkah selanjutnya ialah merancang metode latihan yang sesuai.
5. Peserta (Trainee) memiliki peranan yang cukup besar, karena efektivitas suatu program pelatihan sangat bergantung pada kontribusi peserta.

3. Metodologi

Penelitian dilakukan di PT. AMS di Kapuas Hulu Kalimantan Barat. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 15 hari dalam bulan April 2022. Jumlah operator alat berat di perusahaan tersebut ada 24 orang, tetapi yang diikuti dalam pelatihan K3 operator alat berat berjumlah 12 orang. Analisis deskriptif kualitatif diterapkan dalam penelitian ini guna mendeskripsikan manajemen pelatihan K3 operator alat berat yang ditetapkan di PT. AMS.

Menurut Punaji (2010), analisis deskriptif kualitatif mendeskripsikan keseluruhan kegiatan lapangan terkait suatu peristiwa atau kondisi dengan dijabarkan dengan kata-kata yang terstruktur. Data yang dikumpulkan dalam studi ini diperoleh melalui metode

observasi, dokumentasi, dan wawancara menggunakan alat bantu seperti instrumen, kuesioner, dan referensi literatur.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil

Pelatihan K3 bagi operator alat berat PT. AMS dilaksanakan dalam bulan Januari 2022 selama empat hari. Menurut Wibowo (2012), bahwa perencanaan dan pengaturan strategi pelatihan memerlukan perhatian khusus terhadap evaluasi kebutuhan, pembuatan tujuan dan indikator kinerja, perancangan serta penyelenggaraan program pelatihan, dan proses evaluasi. Berikut merupakan manajemen pelatihan K3 bagi operator alat berat di PT.AMS sebagai berikut:

4.1.1. Perencanaan Program Pelatihan

Menurut Intyas dan Abidin (2018), dalam perancangan program pelatihan, penting untuk memperhatikan pendekatan dalam melaksanakannya, sumber daya yang dibutuhkan, dan sasaran pencapaian yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu. Proses perencanaan melibatkan pengambilan keputusan mengenai tujuan-tujuan yang akan dikejar di masa depan dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut (G.R.Terry dan Leslie W.Rue dalam Karyoto (2016 : 52).

Menurut SP.Hasibuan dalam Karyoto (2016:53), menyatakan bahwa perencanaan memiliki berbagai fungsi yang dapat diidentifikasi sebagai peramalan, pembentukan tujuan, pemrograman, penjadwalan, dan penganggaran. Selanjutnya dikemukakannya bahwa manfaat perencanaan memiliki kegunaan dalam mengurangi risiko, memberikan kejelasan terhadap arah kegiatan, memberdayakan organisasi, mengurangi pemborosan, dan menjadi dasar untuk pengendalian. Ada dua macam perencanaan yaitu single uses planning dan repeats planning (Anthon Athoillah, 2016:102 dan 106). Beberapa tahap perencanaan kegiatan pelatihan K3 operator alat berat sebagai berikut:

(a) Analisis Kebutuhan Pelatihan

Untuk dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis atau TNA). Tujuan training need analysis adalah untuk mencari informasi sehubungan

dengan; (1) kinerja atau kemampuan optimal (pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku) yang harus dimiliki para trainee agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan (2) kinerja saat ini atau kemampuan aktual.

Hasil Analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan manajer pabrik PT.AMS tentang kebutuhan pelatihan K3 bagi operator alat berat menjadi dasar dalam pengajuan usulan oleh manajer HRD kepada Direktur perusahaan tersebut untuk pertimbangan guna pelaksanaannya. Setelah disetujui oleh Direktur kemudian untuk pelaksanaannya diserahkan kepada Kepala Bagian Pelatihan.

Kepala Bagian pelatihan di PT.AMS mengatakan bahwa; *"di perusahaan ini menggunakan banyak alat berat yang memerlukan perawatan rutin harian dan pengoperasiannya harus selalu aman dan efisien maka diperlukan operator yang kompeten, sehingga untuk maksud tersebut dibutuhkan pelatihan K3 bagi operator alat berat di perusahaan ini yang harus dilaksanakan pada minggu ketiga dalam bulan Maret 2022"*.

Atas informasi dari Kepala Bagian Pelatihan, maka dilakukan wawancara dengan Safety Officer PT.AMS, ia mengatakan; *"Dari hasil inspeksinya, pekerja yang ditugaskan mengoperasikan alat berat di perusahaan ini perlu ditingkatkan keterampilannya agar mampu melaksanakan perawatan rutin setiap hari atas alat berat yang dioperasikannya secara benar agar lebih awet, dan agar operator alat berat dalam mengoperasikan menerapkan K3 sehingga selalu aman dan efisien"*.

Salah seorang responden yaitu pekerja yang tugasnya mengoperasikan alat berat dan ikut dalam pelatihan K3 operator alat berat ini mengatakan *"supaya mampu melakukan perawatan harian alat berat dengan tepat diperlukan tambahan keterampilan untuk itu, sedangkan untuk dapat mengoperasikan alat berat dengan aman dan efisien juga perlu tambahan pengetahuan K3, maka operator alat berat perlu pelatihan K3"*.

Dari penjelasan tiga orang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan K3 bagi operator alat berat di PT.AMS merupakan kebutuhan.

(b). Kurikulum

Kurikulum pelatihan K3 operator alat berat ditempat kerja, Tim pelaksana pelatihan berpedoman kepada Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan

Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Dirjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker) nomor 4 tahun 2017 dinilai cocok untuk pelatihan yang dibutuhkan tersebut.

Kepala Bagian Pelatihan mengatakan *"Dari hasil diskusinya Safety Officer karena dia yang tahu landasan hukumnya, maka kurikulumnya persis yang sudah tertuang di dalam Surat Edaran Dijen Binwasnaker & K3 Kemnaker"*.

Atas penjelasan dari Kepala Bagian Pelatihan, maka ditanyakan kepada Safety Officer seperti apa kurikulum pelatihan K3 operator alat berat yang diselenggarakan ini. Safety Officer mengatakan bahwa *"Kurikulum pelatihan K3 operator alat berat harus berpedoman kepada Kepmenaker No.199/Men/1999 saja"*.

Selanjutnya Ketua Tim pelaksana menjelaskan bahwa *"Sesuai arahan Safety Officer maka ia akan menyusun jadwal kegiatan, dibantu oleh expert dari perusahaan jasa pelatihan dengan mengacu kepada Kurikulum yang sudah tertuang dalam SE Dirjen Binwasnakaker & K3 Kemnaker No.4 tahun 2017"*.

Dari penjelasan dari ketiga orang tersebut diatas maka disimpulkan bahwa kurikulum sudah tersedia mengacu kepada Kepmenaker No.Kep.186/Men/1999.

(c). Materi Pelatihan

Menurut Widoyoko (2017), persiapan materi pelatihan mencakup penetapan tujuan pelatihan, klasifikasi peserta, ekspektasi dari penyelenggara lembaga, dan estimasi durasi pelatihan. Kepala Bagian Pelatihan PT.AMS, mengatakan bahwa *"materi pelatihan K3 yang tersusun dalam modul menjadi tanggung jawab Perusahaan jasa pelatihan yang ditunjuk oleh Kepala Bagian Pelatihan"*.

Wawancara dengan Safety Officer ia menjelaskan bahwa *"Pada perusahaan jasa pelatihan K3 biasanya sudah tersedia modul-modul untuk pelatihan K3 operator alat berat, jadi kita tinggal minta disediakan berapa set sesuai jumlah peserta pelatihan termasuk Training Kit nya"*.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan Ketua Panitia pelaksana, ia menerangkan bahwa *"beberapa modul yang diperlukan akan disediakan satu set oleh perusahaan jasa pelatihan, jadi tinggal menggandakan saja"*.

Salah satu anggota tim pelaksana pelatihan mengatakan bahwa *"Perusahaan Jasa Pelatihan sudah dihubungi dan telah siap untuk mengirimkan modul dan training Kit berjumlah tiga"*

belas set, dimana yang satu set untuk disimpan di kantor P2K3".

Dari hasil wawancara dengan ketiga orang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan akan disiapkan dalam bentuk modul dan training kit nya oleh perusahaan jasa pelatihan.

(d). Sarana dan Prasarana Pelatihan

Menurut Rozalena dan Sri (2016), aspek sarana dan prasarana terkait dengan fasilitas pelatihan melibatkan elemen seperti ruang kelas, area praktik, fasilitas luar ruangan, peralatan dan materi administratif, serta pedoman tertulis. Wahyuni (2014) mengemukakan bahwa fasilitas pelatihan mencakup pertimbangan apakah tempat pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah sesuai dengan jenis pelatihan yang diselenggarakan, dan sejauh mana kepuasan terkait dengan penyajian makanan.

Kepala Bagian Pelatihan mengatakan bahwa *"ruang kelas nyaman dan meja kursi belajar yang ergonomis, alat berat untuk keperluan pembelajaran dan untuk ujian praktik, lapangan yang luas untuk praktik dan ujian praktik, dan pemesanan konsumsi untuk Instruktur, Panitia pelaksana dan peserta pelatihan supaya segera dilakukan"*.

Atas informasi dari Kepala Bagian Pelatihan tersebut kemudian dilakukan wawancara dengan Ketua tim pelaksana pelatihan, ia mengatakan *"ruang kelas dan meja kursi belajar, lapangan untuk praktikum dan untuk ujian praktik serta alat berat untuk praktik akan segera disiapkan sesuai arahan kepala bagian pelatihan, termasuk pemesanan konsumsi"*.

Dengan telah tersedianya ruang kelas yang nyaman dan meja kursi belajar yang ergonomis, alat berat untuk praktik yang akan segera dipersiapkan, modul yang akan segera digandakan serta training kit yang akan segera diadakan, diharapkan pelaksanaan pelatihan lancar dan efektif.

Instruktur. Rozalena dan Sri (2016), mengemukakan keahlian dan kredibilitas seorang fasilitator atau instruktur dapat dinilai berdasarkan kompetensinya, kemampuan, dan kemahiran komunikasinya, jaringan yang dimiliki, serta dapat dipercaya.

Kepala Bagian Pelatihan PT.AMS mengatakan *"Instruktur sudah disiapkan oleh pihak perusahaan jasa pelatihan yaitu terdiri dari*

dua orang. Satu orang pernah menjabat pengawas K3 dan Widyaiswara K3 Kemnaker serta telah berpengalaman mengajar dan melatih K3 karyawan perusahaan sejak tahun 1985, dan satu orang lagi yaitu Ahli K3 bidang Pesawat angkat dan angkut yang memiliki SKP dari Dirjen Binwasnaker & K3 Kemnaker RI serta berpengalaman inspeksi dan melatih operator alat berat sejak tahun 1992".

Kompetensi Instruktur merupakan salah satu faktor penentu untuk efektivitasnya suatu pelatihan. Dengan pemilihan Instruktur yang mempunyai kriteria terkait yang telah diatur oleh Kepala Bagian Pelatihan PT.AMS diharapkan pembelajaran akan lebih menarik dan materi pelajaran akan lebih mudah dicerna oleh trainee.

Manajer perusahaan jasa pelatihan mengatakan *"Instruktur yang akan mengajar dan melatih K3 operator alat-alat berat yang kompeten dan berwenang telah disiapkannya"*

Atas informasi dari dua orang tersebut diatas, selanjutnya wawancara dengan Safety Officer, ia mengatakan bahwa *"menurut beberapa sertifikat yang dimiliki instruktur, instruktur yang diajukan oleh perusahaan jasa pelatihan untuk mengajar dan melatih, menurut peraturan K3 yang berlaku sudah tepat"*.

4.1.2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan tindakan yang dilaksanakan oleh manajer guna menghasilkan kerjasama di antara anggota tim, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk masa yang akan datang (G.R. Terry dan Leslie W.Rose dalam Karyoto (2016:67). Selanjutnya dikemukakannya bahwa langkah-langkah untuk klasifikasi tugas melibatkan pemahaman terhadap tujuan yang ingin dicapai, penentuan aktivitas yang akan dilaksanakan, pengelompokan aktivitas, pendelegasian wewenang, penentuan batas kendali, penempatan individu pekerja, dan penetapan jenis struktur organisasi.

Untuk sebagai pelaksana pelatihan K3 operator alat berat di PT.AMS, Kepala Bagian Pelatihan membentuk satu tim berjumlah tiga orang yang terdiri dari satu orang anggota Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sebagai Ketua Tim, dan dua orang karyawan Kantor PT.AMS sebagai anggota, dibantu seorang expert dari suatu perusahaan

jasa pelatihan yang ditunjuk oleh Kepala Bagian Pelatihan.

Kepala Bagian Pelatihan PT. AMS menjelaskan bahwa *"agar pelatihan K3 operator alat berat dapat terlaksana dengan lancar dan efektif, maka Asste Teknik pabrik yang telah ditunjuk sebagai ketua tim pelaksana oleh Pak Kabag pelatihan agar menunjuk dua orang anak buahnya sebagai anggota tim pelaksana, yang nanti selama pelatihan berlangsung akan didampingi seorang expert dari perusahaan jasa pelatihan K3"*.

Safety Officer mengatakan *"sudah memberi masukan kepada Ketua pelaksana pelatihan agar bersama anak buahnya segera mempersiapkan beberapa alat berat untuk praktik, usahakan dengan jumlah yang secukupnya saja agar jangan sampai mengganggu proses produksi di perusahaan"*.

Ketua Panitia pelaksana pelatihan mengatakan bahwa *"Telah memilih dua orang anak buahnya untuk membantunya dari persiapan sampai pelaksanaan pelatihan hingga sekitar 2 hari pasca pelatihan selesai, job description juga sudah disusun"*.

Dengan dibentuknya tim pelaksana pelatihan yang dipimpin oleh seorang Asisten Teknik PT.AMS bersama dua orang anak buahnya dan didampingi seorang expert dari perusahaan jasa pelatihan, maka memungkinkan pelatihan dapat berjalan dengan lancar.

4.1.3. Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Wulandari & Ilyas (2015:109), pelaksanaan pelatihan perlu mencakup kegiatan pengalaman belajar yang dapat mencapai tujuan pelatihan yang telah diatur sebelumnya.

Demikian pula pelatihan K3 operator alat berat di PT.AMS, pelaksanaannya harus berpedoman kepada buku Juklak (Petunjuk Pelaksanaan) yang telah disusun oleh Kepala Bagian Pelatihan PT.AMS bersama seorang expert dari salah satu perusahaan jasa pelatihan K3 di Indonesia.

Seorang responden yaitu seorang peserta pelatihan K3 operator alat berat bernama si BG mengatakan bahwa; *"pelatihan K3 yang saya ikuti selama empat hari, mengikuti pembelajaran di ruang kelas selama tiga hari termasuk ujian tertulis, dan mengikuti bimbingan praktik setengah hari dan dilanjutkan ujian praktik setengah hari, terasa begitu sangat melelahkan karena dilaksanakan dari pukul delapan pagi sampai pukul setengah enam sore atau berarti sepuluh jam*

pelajaran sehari, Menurut pendapat saya pulangnya terlalu sore, maka sebaiknya yang akan datang dibuat sampai jam empat sore saja dan walaupun pelaksanaannya lima hari".

Wawancara dengan seorang peserta pelatihan bernama SN, ia mengatakan bahwa *"Ruang kelasnya cukup nyaman, satu buah tas yang diterimanya berisi modul, note book, pulpen dan stabilo cukup lengkap, Instrukturnya juga kompeten, alat berat yang dipakai untuk praktik dalam kondisi bagus, dan lapangan untuk tempat praktik juga cukup luas. Dengan adanya formulir cek list untuk pemeriksaan dan perawatan harian ternyata mempermudah dan membantu memandunya dalam mengadakan pengecekan dan perawatan harian"*.

Untuk melengkapi dan memastikan tanggapan dari kedua orang peserta pelatihan tersebut diatas maka dilakukan wawancara dengan seorang peserta pelatihan bernama YT, ia mengatakan *"Layanan dalam pelatihan dari mulai sarana dan prasarana pelatihan, Instruktur dan konsumsi semuanya memuaskan, tetapi tiap hari pulangnya kurang cepat sehingga terasa sangat lelah"*.

Dari informasi kedua orang tersebut diatas maka ditanyakan langsung kepada satu orang anggota panitia bagaimana mengenai kekurangan di dalam pelaksanaan pelatihan ini, ia mengatakan bahwa *"beberapa orang peserta mengatakan bahwa pelaksanaan pelatihan semuanya bagus, tetapi peserta mengeluh karena setiap hari jam setengah enam sore baru selesai sehingga sangat melelahkan"*.

Dari keterangan yang yang diperoleh dari tiga orang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah dilaksanakan dengan lancar, hanya satu hal yang hal yang dikritik oleh peserta pelatihan, yaitu bahwa setiap hari pelatihan berlangsung hingga terlalu sore dan itu dinilainya terlalu melelahkan.

4.1.4. Pengawasan dan Evaluasi

Menurut Daryanto dan Bintoro (2016 : 145), konsep evaluasi dalam diklat adalah mengadakan penilaian terhadap seluruh proses kegiatan pelatihan dari fase awal hingga selesai. Intyas dan Abidin (2018) mengungkapkan bahwa evaluasi memiliki peran penting sebagai salah satu elemen pendukung pengawasan, yakni mengevaluasi pelaksanaan rencana serta mencocokkan pencapaian terhadap sasaran yang telah

ditetapkan. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan dengan membandingkan kinerja dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Evaluasi Sumatif. Beberapa saat sebelum pelatihan ditutup, dilakukan evaluasi sumatif. Menurut Hanrahmawan (2010), evaluasi merujuk pada penilaian yang dilakukan untuk menentukan sejauh mana perubahan yang dialami peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan.

Kepala bagian pelatihan PT.AMS mengatakan bahwa *“Evaluasi sumatif berupa ujian tertulis dan ujian praktik dilaksanakan hari keempat oleh tim penguji dari Disnaker Propinsi Kalimantan Barat dan Kemnaker, menyatakan bahwa seluruh peserta dinyatakan lulus”*.

Safety Officer PT.AMS mengatakan bahwa *“Tim penguji ujian menyatakan bahwa seluruh peserta pelatihan (100%) dinyatakan lulus”*.

Ketua tim pelaksana pelatihan juga mengatakan bahwa *“Tim penguji menyatakan bahwa seluruh peserta pelatihan (100%) dinyatakan lulus”*.

Evaluasi Formatif. Beberapa saat sebelum pelatihan ditutup, dilakukan evaluasi sumatif. Pada evaluasi ini, kepada peserta diberikan lembar angket untuk diisi oleh seluruh peserta kemudian diserahkan kepada panitia pelaksanaan yang akan digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi pelaksanaan pelatihan.

Herlina (2014) menyatakan bahwa keberhasilan penerapan metode dalam pelatihan dapat ditentukan oleh pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan pelatih. Menurut Hanrahmawan (2010), berpendapat bahwa evaluasi formatif bertujuan untuk meningkatkan proses pelatihan, yang mencakup memastikan manajemen program pelatihan berjalan dengan lancar dan memastikan kepuasan peserta pelatihan. Oleh karena itu, evaluasi formatif dapat dijadikan landasan untuk perbaikan dalam pelatihan.

Ketua Tim pelaksana pelatihan mengatakan *“Sesuai arahan Kepala Bagian Pelatihan PT.AMS, angket penilaian terhadap evaluasi pelaksanaan pelatihan saya bagikan kepada peserta pelatihan untuk diisi sesaat sebelum pelatihan ditutup, kemudian jawabannya kami rekap bersama dengan bapak Safety Officer dan bersama bapak Kepala Bagian pelatihan, disimpulkan bahwa semua peserta pelatihan menyatakan bahwa*

pelaksanaan pelatihan memuaskan peserta pelatihan”.

Safety Officer mengatakan *“Seluruh angket yang telah diisi oleh peserta pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan memuaskan peserta pelatihan”*.

Atas dasar informasi dari kedua orang tersebut diatas maka dilakukan wawancara dengan Ketua tim mengatakan *“Lembar angket yang telah diisi oleh peserta pelatihan telah di rekap dan dianalisis, dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan menilai bahwa pelatihan berjalan baik dan mereka merasa puas”*.

Dari kepala Bagian Pelatihan, peneliti ditunjukkan selembarnya tabel tanggapan responden terhadap mutu pelatihan tersebut, sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 1. Tanggapan responden terhadap mutu pelatihan K3 operator alat berat di PT. AMS.

No.	Hal yang dinilai	SM	M	KM	SKM	Jumlah
1.	Kompetensi Instruktur	--	100 %	--	--	100 %
2.	Sarana	--	100 %	--	--	100 %
3.	Prasarana	--	100 %	--	--	100 %
4.	Konsumsi	--	100 %	--	--	100 %

Sumber : Diolah dari data Promer, April 2022.

Menurut tabel 1 tersebut diatas diperlihatkan bahwa tanggapan responden mengenai mutu pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Penilaian peserta pelatihan terhadap kompetensi Instruktur, 100 % dari jumlah peserta menilai memuaskan (M)
2. Penilaian peserta pelatihan terhadap mutu sarana pelatihan, 100 % dari jumlah peserta menilai memuaskan (M).
3. Penilaian peserta pelatihan terhadap mutu prasarana pelatihan, 100 % dari jumlah peserta menilai menyatakan memuaskan (M).
4. Penilaian peserta pelatihan terhadap mutu konsumsi yang diberikan kepada peserta pelatihan, 100% peserta menilai memuaskan (M).
5. Kinerja operator alat berat. Menurut Guslin (2018), kinerja adalah pencapaian individu dalam menjalankan tugasnya sesuai

tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan. Budiwardjo (2015) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja ada tiga, meliputi hasil kerja, perilaku kerja serta sifat pribadi seseorang.

4.2. Pembahasan

Kepala Bagian Pelatihan PT.ASM mengatakan bahwa “Dari laporan Safety Officer PT.AMS kepadanya, bahwa dalam satu minggu setelah pelatihan K3 operator alat berat selesai, dari pemantauan Safety Officer setiap hari ternyata kinerja operator lebih baik dari sebelumnya dimana sebelum mulai mengoperasikan alat berat yang menjadi pegangannya selalu melakukan pengecekan dan pemeliharaan alat berat yang dioperasikannya dengan mengisi ceklist begitu sebelum mulai memprentasikannya di pagi hari dan setelah selesai mengoperasikan di sore hari, Selain itu cara membawa alat beratnya pun berbeda dari sebelumnya, terlihat lebih hati-hati, menerapkan kaidah-kaidah K3 tetapi tetap memelihara produktivitas kerjanya.

Wawancara dengan seorang peserta pelatihan bernama FB, ia mengatakan “Setelah mengikuti pelatihan K3 operator alat berat, ia telah mampu melakukan perawatan rutin harian alat berat yang dioperasikannya, dengan menggunakan formulir cek list pemeriksaan dan perawatan harian yang disediakan perusahaan serta mengoperasikan alat beratnya dengan melaksanakan kaidah-kaidah agar tidak terjadi kecelakaan kerja, dan itu semuanya tidak mengganggu produktivitas kerjanya”.

Kepala Bagian Pelatihan mengatakan “Saya pernah memantau ke lapangan untuk mengetahui dari jarak yang agak jauh, dari dalam mobil saya mencermati beberapa orang pekerja yang telah mengikuti pelatihan K3 operator alat berat, ternyata mereka dengan disiplin merawat alat berat yang dioperasikannya sesuai pembelajaran teori maupun praktik dari instruktur”.

Dari informasi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan K3 operator alat berat yang telah dilakukan ternyata efektif dan meningkatkan kinerja para pekerja yang bertugas mengoperasikan alat berat di PT.AMS tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa PT.AMS dalam melaksanakan pelatihan K3 operator alat berat telah memperhatikan fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating dan Controlling (POAC). Planning yang meliputi penilaian kebutuhan, pengajuan usulan, penciptaan sasaran dan merancang pelatihan. Organizing berupa pembentukan tim pelaksana, Actuating berupa pelaksanaan pelatihan yang berpedoman kepada perencanaan yang telah ditetapkan. Controlling di dalamnya memuat evaluasi efektivitas pelatihan dan mutu pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan. Hasil pelatihan berupa kinerja operator alat berat dapat dilihat secara obyektif dan terukur dari ceklist laporan hasil pemeriksaan dan perawatan dan total jam operasi harian serta tingkat kekecenderungan gangguan teknik yang dilaporkan kepada Safety officer setiap sore hari, serta selalu menetapkan ketentuan K3 yang berlaku dalam mengoperasikan operator alat berat ybs.

6. Daftar Pustaka

- Athohillah.A., 2016, Dasar-dasar Manajemen, Bandung, Pusaka Setia.
- Daryanto dan Bintoro, 2014, Manajemen Diklat, Malang, Gava Media.
- Guslin,A., 2018, Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Pegawai dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara XIV Makasar. Patria Artha Manajemen Journal, 2(2) :231-247.
- Herlina,E., 2014, Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan model kersasama usaha menengah kecil dan mikro dengan usaha besar di kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis . J.Ilmuan Manajemen Universitas Daluh Ciamis, 1(1) : 71-81.
- Inytas, C.A dan Z.Abidin, 2018, Manajemen Agribisnis Perikanan, UB.Press, Malang.
- Ismaniar,H., (2018), Manajer Unit Kerja, Deepublish, Yogyakarta.
- Karyoto, 2016, Dasar-dasar Manajemen, Teori, Definisi dan Konsep, Yogyakarta, Andi Offset.
- Mujiman, H.,2006, Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Punaji. S., 2010, Metode Penelitian dan Pengembangan, Kencana, Jakarta.

5. Kesimpulan dan Saran

- Rusman, 2021, Manajemen Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan, Depok, Rajagrafindo Persada.
- Rozalina,A. dan Sri,K.D, 2016,Panduan Praktis dan Menyusun Pelatihan Karyawan Pengembangan Karier, Penebar Swadaya Grup, Jakarta.
- Simamora, H., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- Soehatman,R., 2010, Sistim Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001, Jakarta, PT.Dian Rakyat.
- Sutrisno,H., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Tarwaka, 2008, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Surakarta, Harapan Press.
- Wahyuni, S., 2004, Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis, 2(1):124-134.
- Wirawan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Teori Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan, Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja (Edisi ketiga), Rajawali Pers, Jakarta.
- Widoyoko,E.P., 2017, Evaluasi Program Pelatihan. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wulandari, N. A. D., Ilyas. 2015. Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memeasuki Dunia Kerja di BLKI Semarang. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 4. Nomor 2. Oktober 2015.
- Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.8 Tahun 2020 tentang Pesawat angkat dan Pesawat angkut.