

## BAB 3

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Sejarah Perkembangan PT Waskita Karya (persero)

Pada tanggal 1 Januari 1961, pemerintah Republik Indonesia melakukan nasionalisasi *nv volker aaneming maatschapij* melalui peraturan pemerintah no.62.1961. Perusahaan berganti nama menjadi PN Waskita Karya. Pada tanggal 5 Maret 1973, berdasarkan peraturan pemerintah no. 40/1970, perusahaan berubah dari perusahaan negara menjadi perusahaan perseroan dan berganti nama menjadi PT Waskita Karya (persero). PT Waskita Karya (persero) merupakan salah satu perusahaan negara yang pada awalnya hanya melakukan pembangunan untuk fasilitas-fasilitas umum atau yang berkaitan dengan pembangunan gedung-gedung pemerintahan. Saat itu, perusahaan hanya berkecimpung dalam pekerjaan yang terkait dengan air, termasuk reklamasi, pengerukan, pelabuhan, serta irigasi.

Dengan status hukum yang baru, PT Waskita Karya (Persero) mulai mengembangkan usahanya sebagai kontraktor umum dan menyediakan rangkaian jasa konstruksi yang lebih luas, termasuk pengembangan jalan raya, jembatan, pelabuhan, bandar udara, gedung, pabrik pengolahan air limbah, pabrik semen, pusat pembangkit listrik, gedung pabrik, serta fasilitas industri lainnya. Daerah operasinya mencakup seluruh wilayah Indonesia. Setelah menyandang status baru pada tahun 1973, Perseroan mengembangkan sistem zona dan mulai melakukan usaha patungan dengan kontraktor asing. Pada masa ini, Perseroan menjadi pelopor pembangunan jembatan pra tegang bentang panjang dengan sistem *free cantilever*.

Pada dasawarsa 80an dan 90an, Perseroan terus berkembang, baik dari segi organisasi maupun dari segi skala proyek yang dikerjakan. Memasuki dasawarsa 90an, Waskita Karya menyelesaikan berbagai gedung bertingkat tinggi dengan reputasi terpuji, seperti misalnya BNI City (gedung tertinggi di Indonesia), Gedung Perkantoran Bank Indonesia, Graha Niaga Tower, Mandiri Plaza Tower, dan Hotel Shangri-La. Kemampuan teknologi pun dikembangkan melalui kerja sama operasi, dengan karya antara lain reaktor nuklir Sywabessy, serta tahap I dan II Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Waskita Karya meraih sertifikasi ISO 9002 : 1994 pada November

1995, yang menjadi pengakuan internasional yang meyakinkan terhadap Sistem Pengelolaan kualitas. Perseroan juga mampu melewati Krisis Asia dan pada tahun 1999 bahkan telah menyelesaikan beberapa proyek monumental.

Sejak tahun 2002, Perseroan menerapkan kebijakan akselerasi penyehatan dengan memusatkan perhatian pada bisnis pokoknya, yaitu jasa konstruksi. Waskita Karya mulai mengerjakan serangkaian luas proyek berteknologi canggih. Transfer teknologi dilakukan melalui aliansi usaha, dalam bentuk operasi bersama dan usaha bersama dengan berbagai perusahaan asing terkemuka. Pencapaian yang signifikan dan membanggakan pada waktu itu adalah Bandar Udara Soekarno-Hatta, Reaktor Multi Guna Siwabessy, serta Pusat Pembangkit Listrik Batu Bara Muara Karang, Jakarta. Pada tahun 2002, Waskita Karya melakukan restrukturisasi internal, unit bisnis usaha terbagi menjadi 3 wilayah dan 3 divisi.

Pada Juni 2003, Waskita Karya berhasil memperbaharui sistem pengelolaan kualitas dan dapat meraih sertifikasi ISO 9001 : 2000. Pada tahun 2007, Waskita Karya telah melanjutkan proses restrukturisasi dan siap menjalani privatisasi untuk pengembangan usahanya. Dalam perkembangannya hingga saat ini, perusahaan terdiri dari beberapa wilayah dan divisi, kantor cabang dan anak perusahaan yang tersebar di Indonesia dan luar negeri.

### **3.2 Visi dan Misi PT Waskita Karya (persero)**

#### **3.2.1 Visi**

“Menjadi Badan Usaha Terkemuka dalam Industri Konstruksi”, Perseroan diarahkan untuk mencapai posisi tiga besar dalam pencapaian pangsa pasar nasional, serta mengembangkan bisnis baru yang terkait dengan bidang industri konstruksi. Visi ini dicapai dengan kriteria, yaitu:

1. Menduduki posisi tiga besar dalam pencapaian pangsa pasar nasional
2. Mengembangkan bisnis baru yang terkait dengan bidang industri konstruksi
3. Memasuki pasar internasional dalam kurun waktu sepuluh tahun.

### 3.2.2 Misi

“Meningkatkan nilai perusahaan melalui produk jasa konstruksi yang bermutu dan berdaya saing tinggi”. Peningkatan kinerja perusahaan secara berkesinambungan menjadi tolok ukur utama, sementara produk dan jasa dihasilkan sesuai standar mutu, waktu dan biaya, serta mempedulikan keselamatan kerja dan lingkungan, pengembangan sumber daya, dan kesejahteraan karyawan. Misi ini dicapai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.
2. Penyediaan produk dan jasa sesuai standar mutu, waktu dan biaya, dengan mempedulikan keselamatan kerja dan lingkungan serta pengembangan sumber daya dan kesejahteraan karyawan.

### 3.3 Produk PT Waskita Karya (persero)

Sesuai dengan fokus usahanya, PT Waskita Karya (persero) melakukan pekerjaan dalam bidang konstruksi yang meliputi : pekerjaan sipil, pekerjaan mekanikal-elektrikal, pekerjaan telekomunikasi dan radio, serta perbaikan, pemeliharaan dan renovasi bangunan. Adapun kegiatan produksinya terbagi atas :

1. Produk gedung dan prasarana industri
2. Produk prasarana transportasi
3. Produk sumber daya air dan ketenagaan.

Di samping itu, perusahaan juga melakukan kegiatan usaha dalam 18 bidang yang terkait dengan pengalamannya dalam pembangunan, serta sesuai dengan cakupan bidang usaha. 18 bidang usaha tersebut adalah :

1. Jasa pertambangan
2. Pekerjaan terintegrasi (*engineering, procurement and construction*, atau EPC)
3. Rancang bangun
4. Manajemen gedung
5. Pabrikasi bahan dan komponen bangunan
6. Pabrikasi komponen dan peralatan konstruksi
7. Pabrikasi barang logam, kayu, karet dan plastik
8. Penyewaan peralatan konstruksi

9. Layanan jasa keagenan bahan dan komponen bangunan, serta peralatan konstruksi
10. Investasi dalam usaha pengelolaan sarana dan prasarana dasar serta industri
11. Pengelolaan usaha sarana dan prasarana dasar serta industri
12. Agro industri
13. Ekspor impor
14. Perdagangan umum
15. Pengelolaan kawasan
16. *System development*
17. Layanan jasa teknologi informasi dan kepariwisataan
18. Pengembang properti dan realti.

### **3.4 Profil PT Waskita Karya (persero)**

- Nama perusahaan : PT Waskita Karya (persero)
- Didirikan : 5 Maret 1973
- Produk utama : Gedung dan prasarana industri, prasarana transportasi, dan sumber daya air dan ketenagaan
- Komisaris Utama : Ir. Iwan Nursyirwan Diar, Dipl. HE
- Direktur Utama : Ir. M. Choliq, MM
- Alamat kantor :
1. Kantor Pusat : Gedung Waskita. Jl. MT. Haryono Kav. No. 10, Jakarta 13340  
Telp. (021) 8508510/8508520  
Fax. (021) 8508506  
Email : [waskita@waskita.co.id](mailto:waskita@waskita.co.id)  
Homepage : [www.waskita.co.id](http://www.waskita.co.id)
  2. Divisi Gedung : Gedung Waskita Lt. 3. Jl. MT. Haryono Kav. No.10, Jakarta 13340  
Telp. (021) 8515521  
Fax. (021) 8515509  
Email : [div-gedung@waskita.co.id](mailto:div-gedung@waskita.co.id)  
Homepage : [www.waskita.co.id](http://www.waskita.co.id)

3. Divisi Sipil : Gedung Waskita Lt. 5. Jl. MT. Haryono Kav. No.10, Jakarta 13340  
 Telp. (021) 8198158  
 Fax. (021) 8190455  
 Email : [div-sipil@waskita.co.id](mailto:div-sipil@waskita.co.id)  
 Homepage : [www.waskita.co.id](http://www.waskita.co.id)

### 3.5 Prestasi PT Waskita Karya (persero)

Seiring dengan perkembangan usahanya, berikut ini adalah penghargaan yang telah diperoleh selama beberapa tahun terakhir :

1. Financial Management Award 1991 by Asian Institute of Management and World Executive's Digest, sponsored by Japan Airlines.
2. BUMN & CEO Awards 2003 sebagai 20 BUMN terbaik.
3. BUMN & CEO Awards 2004 sebagai BUMN terbaik Sektor Konstruksi.
4. Penghargaan Kinerja Konstruksi Indonesia (Adikinarya) 2004 untuk Kategori Irigasi & Jaringan atas Proyek Berjalan Dam Tilog.
5. Penghargaan Kinerja Konstruksi Indonesia (Adikinarya) 2004 untuk Kategori Bangunan Bertingkat Rendah atas Proyek Berjalan Masjid Agung Tuban.
6. Sertifikat Proyek Konstruksi Jalan Tol Terbaik PT Jasa Marga (Persero) atas Proyek Jalan Tol Cipularang Tahap II, Plered-Darangdan.
7. BUMN & CEO Awards 2005 sebagai BUMN terbaik kedua.
8. Indonesian Quality Award bagi BUMN 2005 oleh Malcolm Baldrige.
9. Penghargaan Bupati Aceh Barat atas pembangunan perumahan daerah bencana Tsunami.
10. Penghargaan atas kerjasama penerapan Sistem Administrasi Perpajakan Modern.
11. Penghargaan IQA 2006 atas keikutsertaan dalam membangun kinerja ekselen korporasi Indonesia.
12. BUMN & CEO Award 2006 dari Kementerian Negara BUMN.
13. Penghargaan atas kerjasama penerapan Sistem Administrasi Perpajakan Modern.
14. Menerima sertifikat ISO 14001 : 2004, ISO 9001 : 2000, OHSAS 18001 : 1999 dari SGS.

15. Piagam Penghargaan Business Review atas prestasi mencapai nominasi kategori SMK3 terbaik (6 besar).
16. Penghargaan I Karya Konstruksi Berkualitas, Kategori Bangunan Teknik Sipil, untuk proyek Jembatan Pasupati, Bandung dan Kategori Bangunan Bertingkat Kelompok 3, untuk proyek Plaza Ambarukmo Yogyakarta.
17. Waskita Karya menerima penghargaan “Good Performance” dari IQA Award 2007.
18. Waskita Karya menerima sertifikat Keselamatan, Kesehatan & Kesejahteraan Kerja K3LM dari Sucofindo.

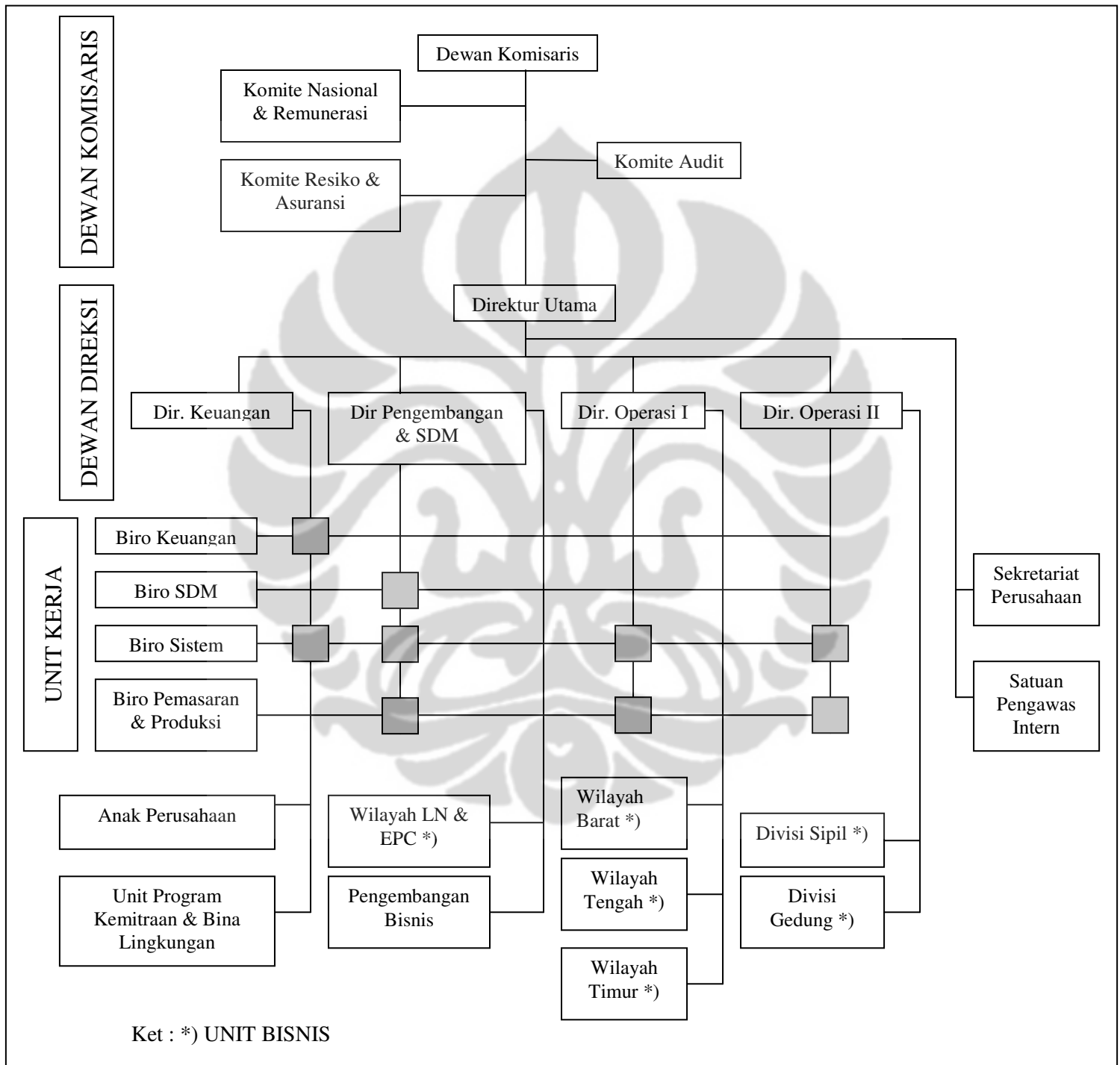
### **3.6 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang**

#### **3.6.1 Struktur Organisasi**

Untuk menjalankan misi dan mencapai sasaran-sasaran yang tercakup dalam visi, perseroan membagi organisasi perusahaan menjadi dua kelompok berdasarkan fungsi. Pengelompokan ini bukan hanya mencerminkan sejarah perkembangan organisasi, melainkan juga keunggulan perseroan dalam memanfaatkan peluang industri konstruksi secara strategis di masa depan. Pada level unit bisnis, organisasi berbentuk matriks, sehingga proyek-proyek dijalankan secara strategis untuk sekaligus melaksanakan kontrak secara cepat, tepat dan hemat, serta mendukung pencapaian visi perseroan. Fungsi yang pertama adalah pemasaran. Kegiatan pemasaran dibagi ke dalam beberapa wilayah dan di dalam pelaksanaannya, kantor wilayah didukung oleh kantor cabang. Fungsi yang kedua adalah produksi. Kegiatan produksi dibagi ke dalam beberapa divisi, masing-masing divisi mengembangkan teknologi dan pola pemanfaatan sumber daya yang khas, sesuai dengan sifat dan jenis kontrak kerja yang menjadi pokok perhatiannya.

Pada kantor pusat, kepala bagian memiliki kedudukan dibawah kepala biro, yaitu pada biro keuangan, biro SDM, biro sistem, dan biro pemasaran & produksi. Selain itu kepala bagian pada kantor pusat juga termasuk pada bagian sekretariat perusahaan dan satuan pengawasan intern, yang keduanya tidak memiliki kepala biro, sehingga kedudukannya tidak di bawah kepala biro. Sedangkan kepala bagian pada kantor wilayah dan divisi terdiri dari wilayah barat, wilayah tengah, wilayah timur, wilayah luar negeri, divisi gedung dan divisi sipil. Namun, wilayah barat dan wilayah

timur tidak berkantor di Jakarta. Pada bagian divisi dan wilayah tidak terdapat kepala biro, sehingga kedudukan kepala bagian tidak berada di bawah kepala biro.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Waskita Karya (persero)

Sumber : PT Waskita Karya (persero)

### 3.6.2 Tugas dan Wewenang

PT Waskita Karya (persero), seperti digambarkan pada struktur organisasi dan sesuai dengan keputusan direksi No. 138/SK/WK/2008, memiliki tingkatan sebagai berikut :

#### 1. Dewan Komisaris

Dewan komisaris bertugas memberikan pengarahan dan ikut mengawasi pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan maupun Rencana Jangka Panjang PT Waskita Karya (persero). Dewan komisaris terdiri dari komite-komite yang bertugas :

- a. Membantu dalam memastikan efektivitas sistem pengendalian intern dan efektivitas pelaksanaan tugas eksternal auditor dan internal auditor.
- b. Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan rekomendasi tentang risiko usaha dan jenis serta jumlah asuransi yang diperlukan.
- c. Menyusun kriteria-kriteria calon manajemen dan Komisaris, serta mekanisme evaluasi dan penilaian yang akan diajukan kepada Pemegang Saham dan menyusun sistem remunerasi maupun kompensasi bagi Direksi dan Komisaris.

#### 2. Dewan Direksi

Pada prinsipnya semua pelaksanaan tugas dan wewenang direksi merupakan tanggung jawab kolegal semua anggota direksi, sehingga pembagian tugas dan wewenang merupakan alat untuk mencapai pengelolaan dan pengurusan perseroan yang efektif sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

- a. Direktur utama mempunyai tugas dan wewenang untuk memimpin dan mengkoordinasikan semua kegiatan direksi dalam melakukan pengelolaan dan pengurusan perseroan, membawahkan Satuan Pengawas Intern (SPI) dan Sekretariat Perusahaan (Sekper)
- b. Direktur keuangan mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pengelolaan di bidang keuangan dan akuntansi, melakukan pengelolaan anak perusahaan dan unit PKBL (Progran Kemitraan dan Bina Lingkungan).



- c. Direktur pengembangan dan SDM mempunyai tugas dan wewenang :
- Melaksanakan pengelolaan, pengembangan dan pembinaan SDM
  - Melakukan pengembangan bisnis
  - Melakukan pengelolaan wilayah Luar Negeri (LN)
  - Melakukan pengelolaan EPC (*Engineering, Procurement and Construction*)
- d. Direktur operasi I dan II mempunya tugas dan wewenang melaksanakan pengelolaan unit bisnis
3. Unit Kerja
- Tata kerja pembantu pimpinan di kantor perusahaan dibantu oleh unit kerja yang terdiri dari 4 biro, sekretariat perusahaan dan Satuan Pengawas Intern. Tugas dan wewenangnya dapat diuraikan sebagai berikut :
- a. Sekper menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang kesekretariatan, pengelolaan gedung kantor pusat, administrasi seluruh aktiva tetap dan kehumasan untuk mencapai sasaran perusahaan.
  - b. SPI menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang pengawasan intern atas implementasi sistem manajemen perusahaan dalam mencapai sasaran perusahaan
  - c. Biro Keuangan menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang keuangan, akuntansi dan perpajakan untuk mencapai sasaran perusahaan
  - d. Biro SDM menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang pembinaan dan pengembangan SDM untuk mencapai sasaran perusahaan. Kepala Biro SDM dibantu oleh 2 kepala bagian yang terdiri dari bagian administrasi dan kepegawaian dan bagian pembinaan dan pengembangan pegawai.
  - e. Biro Sistem menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dibidang sistem manajemen perusahaan, penelitian dan pengembangan teknologi produksi serta teknologi informasi yang terintegrasi untuk mencapai sasaran perusahaan.
  - f. Biro Pemasaran dan produksi menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang pemasaran, hukum dan produksi

seluruh proyek yang ditangani unit bisnis (wilayah dan divisi) untuk mencapai sasaran perusahaan.

#### 4. Unit Bisnis

Unit bisnis terdiri dari tiga direktorat, yaitu

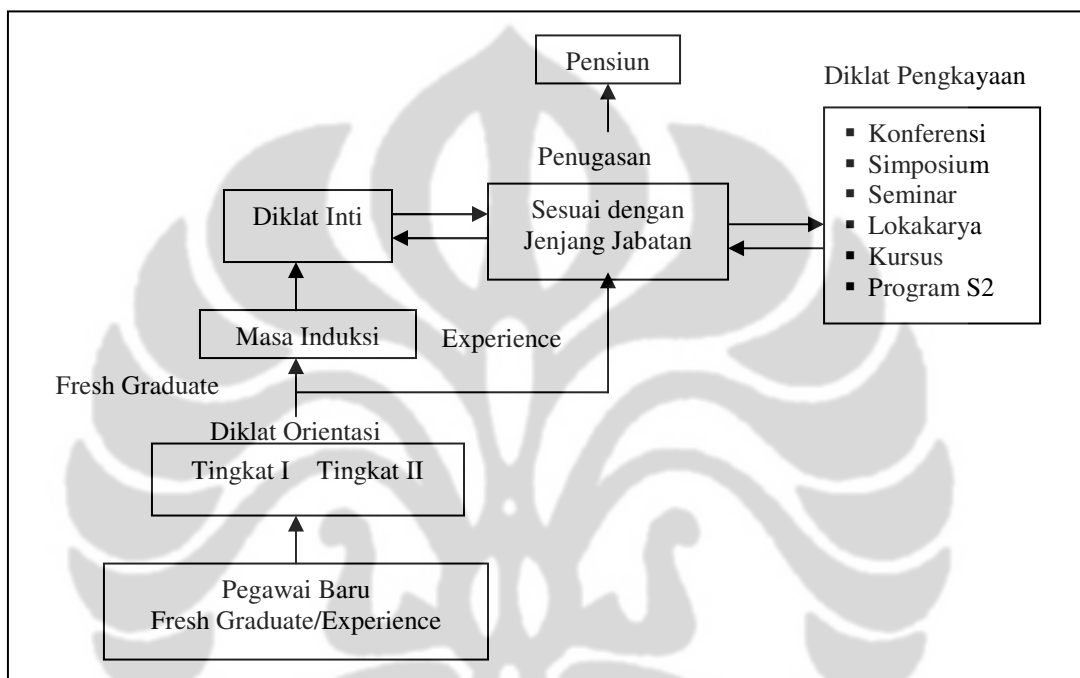
- a) Direktorat I, terdiri dari wilayah barat, wilayah tengah, dan wilayah timur
- b) Direktorat II, terdiri dari divisi gedung dan divisi sipil
- c) Direktorat III, terdiri dari wilayah luar negeri dan EPC

Empat wilayah dan dua divisi masing-masing menangani fungsi pemasaran dengan produksinya serta perolehan pendapatannya.

- a) Wilayah dibagi berdasarkan geografis, yang terdiri dari :
  - Wilayah barat berkedudukan di Pekanbaru dengan wilayah operasi Pulau Sumatra dan kepulauannya.
  - Wilayah tengah berkedudukan di Jakarta dengan wilayah operasi Pulau Kalimantan dan Pulau Jawa kecuali DKI Jaya dan Jawa Timur.
  - Wilayah timur berkedudukan di Surabaya dengan wilayah operasi Jawa Timur, Pulau Sulawesi, Kepulauan Maluku, Irian, Bali, dan Nusa Tenggara.
  - Wilayah luar negeri, berkedudukan di Jakarta, dengan wilayah operasi diluar Indonesia.
- b) Divisi dibagi berdasarkan spesialisasi jenis pekerjaan, yang terdiri dari : divisi gedung dan divisi sipil, berkedudukan di Jakarta dengan daerah operasi di seluruh Indonesia. Khususnya untuk DKI jaya, proyek akan dilaksanakan oleh divisi sipil/gedung.

### 3.7 Pola dan Prosedur Pelatihan PT Waskita Karya (persero)

Sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk menjadi industri terkemuka dalam bidang konstruksi, PT Waskita Karya (persero) telah memiliki program pelatihan. Program-program tersebut berlangsung dari tahun ke tahun dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.2 Pola dan Prosedur Pelatihan  
Sumber : PT Waskita Karya (persero)

Program pelatihan mulai dilakukan ketika karyawan mulai diterima sebagai pegawai. Setelah melalui tahap seleksi dan dinyatakan diterima, pegawai mengikuti program pelatihan yang disebut dengan masa orientasi. Orientasi merupakan pelatihan yang pertama yang diterima oleh pegawai dan dilakukan selama satu minggu. Tujuan dari orientasi ini salah satunya adalah untuk memperpendek proses dan waktu penyesuaian bagi pegawai baru sehingga dapat lebih cepat menghadapi dunia kerja. Pada masa orientasi, peserta diberikan penilaian di antaranya mengenai pemahaman peserta terhadap tugas yang diberikan, penilaian aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Setelah melalui orientasi, karyawan melalui masa induksi. Masa induksi merupakan pelatihan *Inhouse Training/on the job training*. Pelatihan tersebut dilaksanakan selama enam bulan dan berlangsung di perusahaan. Dalam hal ini pelatihan diberikan oleh atasan langsung dengan *learning by doing*. Pelatihan *Inhouse Training* ini diakhiri dengan presentasi masing-masing pegawai mengenai pengalaman kerjanya selama enam bulan melalui masa induksi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengetahuan dan keterampilan yang diserap selama masa induksi. Output dari presentasi juga akan memberikan masukan bagi perusahaan karena masing-masing peserta mengangkat permasalahan suatu topik tertentu dan memberikan solusi sesuai dengan pengalamannya.

Selama masa induksi karyawan juga diikutkan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan bidangnya untuk meningkatkan kompetensinya. Ketika masa induksi selesai, karyawan siap untuk ditugaskan sesuai dengan jenjang jabatannya. Selama bekerja, karyawan juga mengikuti berbagai program pelatihan yang dikelola oleh Biro SDM. Program pelatihan disusun oleh kantor pusat berdasarkan kebutuhan perusahaan. Dalam pembinaan SDM selalu dikaitkan dengan fungsi-fungsi yang ada di perusahaan, yaitu jalur struktural, jalur operasional, dan jalur fungsional. Keterkaitan tersebut sangat penting karena pengadaan pelatihan merupakan bagian dari fungsi Biro SDM untuk memenuhi kebutuhan pelatihan bagi seluruh karyawannya.

Program pelatihan dibagi menjadi program tahunan dan program diluar tahunan. Dalam program pelatihan tahunan, kebutuhan pelatihan pada awalnya merupakan usulan dari unit kerja atau unit usaha. Hal ini dilakukan mengingat unit kerja/unit usaha lebih mengetahui jenis pelatihan yang dibutuhkan bagi unit kerja/unit usahanya. Pada tahun 2008, PT Waskita Karya (persero) memiliki sekitar 200 usulan pelatihan. Usulan pelatihan disampaikan kepada Biro SDM. Usulan tersebut perlu dicantumkan waktu pelaksanaannya, misalnya pada triwulan keberapa pelatihan tersebut sebaiknya dilakukan. Setelah usulan pelatihan diterima Biro SDM maka usulan tersebut akan dianalisis dengan menggunakan analisis kebutuhan pelatihan.

Evaluasi pelatihan merupakan bagian yang penting untuk mengukur seberapa berhasilnya suatu pelatihan. Menurut Cushway (1999 : 116) bahwa tahap terakhir suatu pelatihan adalah evaluasi efektivitas pelatihan. Dalam hal ini PT Waskita Karya (persero) melakukan empat tahap pelatihan. Mekanisme dalam pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta pelatihan. Kuesioner berupa pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Pertanyaan terbuka memungkinkan peserta pelatihan untuk memilih jawaban (tersedia pertanyaan dan pilihan jawaban), misalnya dalam menentukan nilai tersedia pilihan nilai antara 1-5 (baik-buruk). Sedangkan pertanyaan tertutup memungkinkan peserta untuk menjawab berupa uraian menurut penilaiannya, misalnya dalam menjawab saran atau komentar.

Tahap pertama yang dilakukan adalah evaluasi tingkat I, evaluasi tahap ini digunakan untuk memperoleh masukan-masukan untuk perbaikan pengadaan pelatihan di masa mendatang. Hal yang dievaluasi mencakup kondisi dan pra-sarana pelatihan, relevansi materi, topik pelatihan, dan kompetensi instruktur. Evaluasi tingkat I ini dilakukan setelah pelatihan. Pada tahap ini evaluasi lebih ditekankan kepada penyelenggara pelatihan, yaitu PT Waskita Karya (persero), lembaga dari luar (konsultan), atau kerjasama antara PT Waskita Karya (persero) dengan lembaga luar.

Tahap kedua yang dilakukan adalah evaluasi tingkat II. Evaluasi tahap ini digunakan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, tingkat pemahaman, dan ketrampilan yang diperoleh sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Evaluasi tahap ini juga dilakukan untuk mengukur seberapa banyak pengetahuan yang diserap oleh peserta pelatihan. Pada tahap ini evaluasi dilakukan setelah pelatihan dilakukan.

Tahap ketiga yang dilakukan adalah evaluasi tingkat III. Evaluasi tahap ini digunakan untuk mengetahui kompetensi yang diperoleh peserta pelatihan. Kompetensi yang dimaksud mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengukuran pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat diketahui dari pertanyaan tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan kerja, tingkat pelanggaran peraturan, tingkat sosialisasi/komunikasi, kinerja dan produktivitas dan kategori lain yang nantinya akan ditentukan oleh peserta pelatihan. Lembar evaluasi ini diisi oleh atasan peserta pelatihan untuk memberikan penilaian. Pada tahap ini evaluasi dilakukan 1 s/d 3 bulan setelah mengikuti pelatihan. Hal ini dilakukan karena hasil pelatihan mengenai

perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat diketahui setelah beberapa waktu peserta pelatihan mengaplikasikannya dalam penyelesaian pekerjaan.

Tahap keempat yang dilakukan adalah evaluasi tingkat IV. Evaluasi tahap ini digunakan untuk menganalisis hasil pelatihan secara keseluruhan yang dikaitkan dengan pencapaian target perusahaan. Dalam tahap ini pelatihan diukur secara kuantitatif, yaitu berupa perhitungan matematis mengenai keuntungan pelatihan, atau biasa disebut dengan *Return on Training Investment (ROTI)* dan *Return On Equity (ROE)*.

Selain program pelatihan tahunan, PT Waskita Karya (persero) juga memiliki program pelatihan diluar tahunan. program tersebut merupakan pelatihan yang diadakan sewaktu-waktu bila diperlukan. Pada dasarnya pelaksanaan program pelatihan diluar tahunan hampir sama dengan pelatihan tahunan. Dalam program pelatihan diluar tahunan, program pelatihan yang dinilai bermanfaat untuk peningkatan kompetensi SDM terlebih dahulu diusulkan dan dimintakan persetujuan direksi. Hal yang diusulkan diantaranya adalah jenis pelatihan, sifat pelatihan, lembaga penyelenggara, instruktur, peserta pelatihan, waktu, dan tempat pelatihan. Setelah program pelatihan mendapat persetujuan direksi maka pelatihan dapat dilaksanakan. Proses selanjutnya adalah seperti yang dilakukan pada program pelatihan tahunan, yaitu evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilakukan dan mencatat sertifikat pelatihan yang diperoleh peserta ke dalam database pegawai.

Perbedaan antara program pelatihan tahunan dan program pelatihan diluar tahunan adalah setelah peserta mengikuti pelatihan. Pada program pelatihan diluar tahunan peserta pelatihan membuat laporan hasil pelatihan dan menyampaikan kepada kepala biro paling lambat 3 minggu setelah pelatihan selesai. Sedangkan pada pelatihan tahunan, peserta tidak diwajibkan membuat laporan seperti pada pelatihan diluar tahunan. Pada program diluar tahunan Kabag PP (Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan) menyimpulkan hasil evaluasi pelatihan yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan program pelatihan berikutnya, sedangkan pada pelatihan tahunan tidak ada prosedur tersebut. Secara keseluruhan, baik program pelatihan tahunan maupun diluar tahunan memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kompetensi karyawan.

### **3.8 Pelatihan K3 bagi Kepala Bagian PT Waskita Karya (persero)**

Pada umumnya pelatihan K3 merupakan pelatihan tahunan. Sama halnya dengan jenis pelatihan lainnya, pengadaan pelatihan K3 juga didasarkan pada usulan pelatihan oleh karyawan. Pelatihan K3 diadakan setiap tahun dengan peserta yang berbeda-beda. Selama Tahun 2008, PT Waskita Karya (persero) mengadakan program pelatihan K3 sebanyak 6x dengan jumlah hari 18 hari, dan jumlah peserta kurang lebih 104 karyawan. Berdasarkan data terakhir ([www.waskita.co.id](http://www.waskita.co.id), diakses pada 8 Mei 2009), PT Waskita Karya (persero) mengikuti pelatihan K3 yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) pada 28-29 April 2009.

Tujuan pelatihan K3 di PT Waskita Karya (persero) adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai K3. Hal tersebut sesuai dengan misi perusahaan, yaitu “meningkatkan nilai perusahaan melalui produk jasa konstruksi yang bermutu dan berdaya saing tinggi”. Dengan misi tersebut PT Waskita karya (persero) memiliki kriteria pencapaian misi dengan mempedulikan keselamatan kerja dan lingkungan kerja serta pengembangan sumber daya dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian tujuan dari pelatihan K3 pada akhirnya adalah untuk mencegah, mengurangi dan mengatasi terjadinya kecelakaan kerja serta mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan aman baik di lingkungan kantor maupun proyek.

Proses dalam menentukan pelaksanaan pelatihan K3 sama dengan jenis pelatihan-pelatihan lainnya, yaitu dimulai dengan usulan pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan hingga dilaksanakannya pelatihan K3. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengetahui penyebab kegagalan kinerja sebelumnya, sehingga jenis pelatihan tersebut perlu/tidak perlu dilakukan. Dalam analisis kebutuhan pelatihan K3, disusun berdasarkan:

a. Evaluasi pelatihan tahun lalu

Evaluasi berdasarkan kebutuhan masa lalu sangat penting karena untuk mengetahui kekurangan keterampilan apa yang tidak dikenali atau kurang dikembangkan pada masa lalu. Dengan demikian pada masa mendatang pelatihan K3 dapat ditingkatkan, baik untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya maupun untuk menghadapi perubahan.

- b. Masukan kebutuhan pelatihan dari unit usaha/unit kerja.

Hal ini penting karena unit usaha atau unit kerja lebih mengetahui pelatihan terhadap unit usahanya dibandingkan dengan Biro SDM.

- c. Tuntutan kebutuhan dari pengguna jasa

PT Waskita Karya (persero) sebagai perusahaan di bidang konstruksi, melayani produk jasa. Seiring dengan perkembangannya, tuntutan konsumen sebagai pengguna jasa tentunya mengalami perubahan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut perusahaan harus profesional. Dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya Kepala Bagian memiliki kemampuan yang memadai termasuk kemampuan dalam hal penerapan K3.

- d. Tuntutan karena perubahan lingkungan dunia usaha.

Dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan usaha yang terus berubah, maka perusahaan perlu mempersiapkan SDM nya melalui pelatihan. Dengan perkembangan teknologi tentunya peralatan kerja juga mengalami perubahan. Oleh karena itu Kepala Bagian hendaknya memiliki kemampuan untuk menggunakan alat kerja secara benar.

Materi yang diberikan dalam setiap pelatihan K3 berbeda-beda. Materi-materi tersebut mencakup pengetahuan yang terkait dengan K3 konstruksi dan K3 perkantoran. Pelatihan K3 konstruksi biasanya diberikan kepada karyawan teknik sedangkan K3 perkantoran biasanya diberikan kepada karyawan non teknik, namun tidak menutup kemungkinan karyawan teknik juga dapat mengikuti pelatihan K3 perkantoran. Materi pelatihan K3 yang pernah diberikan diantaranya mengenai higiene perusahaan, ergonomi, sistem pemadam kebakaran, K3 pekerjaan konstruksi, peraturan-peraturan mengenai K3, dan lain-lain. Higiene perusahaan dan ergonomi digunakan untuk mengupayakan terciptanya tempat kerja aman, nyaman dan higienis serta tenaga kerja sehat, selamat dan produktif. Sedangkan pelatihan K3 yang berkaitan dengan K3 konstruksi digunakan untuk kegiatan operasional dalam pengerjaan proyek untuk mencegah kecelakaan.

Instruktur merupakan seseorang yang memiliki peran penting dalam penyampaian materi pelatihan. Instruktur pelatihan K3 biasanya berasal dari lembaga yang berbeda-beda, diantaranya adalah PT Jamsostek, *Star Safety*, ARAI (Assosiasi



Rope Access Indonesia), Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, perusahaan-perusahaan anggota asosiasi K3, dan lain-lain. Dalam hal ini PT Waskita Karya (persero) memilih lembaga-lembaga yang berkualitas, terutama lembaga yang juga peduli dengan pentingnya K3. Selain itu instruktur pelatihan bisa juga berasal dari PT Waskita Karya (persero) sendiri, yaitu karyawan yang sudah berpengalaman. Hal ini penting karena instruktur yang berasal dari PT Waskita Karya (persero) lebih mengetahui kondisi perusahaannya.

Dalam penyampaian materi pelatihan, instruktur biasanya menggunakan metode yang berbeda-beda. Hal ini disesuaikan dengan materi agar lebih mudah diterima oleh peserta pelatihan. Metode penyampaian pelatihan K3 pada umumnya diberikan melalui ceramah, seminar, dan pemutaran video. Namun ada juga materi yang diberikan secara praktek. Materi yang berkaitan dengan higiene perusahaan dan ergonomi biasanya diberikan dengan ceramah dan seminar. Penyampaian materi diberikan seperti kuliah dan peserta pelatihan juga diberikan kesempatan untuk bertanya atau mendiskusikan masalah yang berkaitan dengan topik pelatihan. Sedangkan praktek biasanya dilakukan untuk pelatihan yang berkaitan dengan materi K3 konstruksi. Selain itu untuk memberikan materi K3 perkantoran dan K3 konstruksi biasanya instruktur memutar video seperti contoh kasus yang nantinya akan dibahas atau didiskusikan.

Evaluasi merupakan bagian yang penting dalam proses pelatihan karena untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan suatu pelatihan. Evaluasi yang dilakukan dalam pelatihan K3 sama dengan evaluasi yang dilakukan pada jenis pelatihan-pelatihan lainnya. Evaluasi pelatihan K3 terdiri dari 4 tahap, yaitu evaluasi tingkat I, evaluasi tingkat II, evaluasi tingkat III, dan evaluasi tingkat IV. Hal-hal yang dievaluasi pada masing-masing tingkat sama dengan pelatihan lain seperti yang telah dijelaskan diatas. Evaluasi pelatihan K3 mencakup evaluasi individu peserta pelatihan hingga dampak pelatihan K3 terhadap *Return on Training Investment (ROTI)* dan *Return On Equity (ROE)*.

## BAB 4

### ANALISIS EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) BERDASARKAN PERSEPSI KEPALA BAGIAN PT WASKITA KARYA (PERSERO)

#### 4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

##### 4.1.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Total Variance Explained*. Pengukuran kecepatan sampel dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap dimensi, dimana nilai di atas .500 menunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya, uji nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* di bawah .05 menunjukkan profitabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan. *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah .05 menunjukkan profitabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator di dalam faktor.

Tabel 4.1 Uji Validitas

No.	Dimensi	<i>KMO Measures of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>
1	<i>Cognitive Outcomes</i>	.598	.000
2	<i>Skill-Based Outcomes</i>	.530	.000
3	<i>Affective Outcomes</i>	.565	.000

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

##### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan *koefisien cronbach's alpha* adalah *cronbach's coefficient alpha* kurang dari 0.60 *poor acceptable*, antara 0.60-0.70 cukup dapat diterima (*acceptable*), sedangkan jika *cronbach's coefficient alpha* lebih besar 0.80 adalah *good acceptable*. Berdasarkan tabel dibawah ini diketahui bahwa ketiga dimensi tersebut memiliki nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* yang lebih besar dari .800, sehingga *good acceptable*. Reliabilitas yang tinggi memberikan

dasar pada tingkat konfidensi bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten di dalam pengukurannya.

Tabel 4.2 Ukuran Reliabilitas Dimensi Penelitian

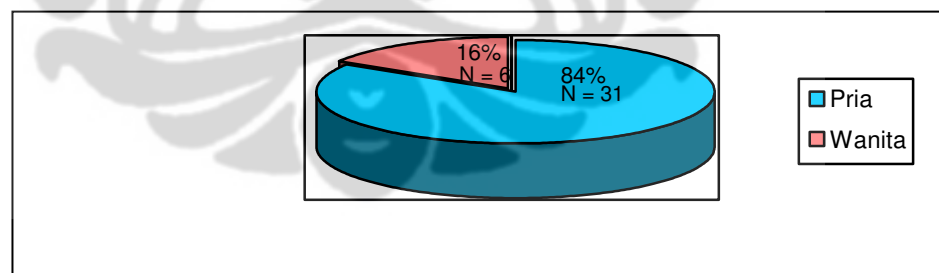
No.	Dimensi	<i>Cronbach's Coefficient Alpha</i>
1	<i>Cognitive Outcomes</i>	.875
2	<i>Skill-Based Outcomes</i>	.800
3	<i>Affective Outcomes</i>	.860

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

## 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 37 responden dalam penelitian ini diketahui bahwa jumlah Kepala Bagian wanita adalah 6 orang (16%) dan jumlah Kepala Bagian pria adalah 31 orang (84%). Dapat dilihat pada gambar di bawah, bahwa jumlah Kepala Bagian yang berjenis kelamin pria lebih banyak daripada Kepala Bagian yang berjenis kelamin wanita. Hal ini terjadi karena PT Waskita Karya (persero) merupakan perusahaan konstruksi, terkait dengan keahlian yang dibutuhkan, sebagian besar keahlian yang dibutuhkan merupakan keahlian teknik. Pada umumnya pria lebih mendominasi dalam kemampuan teknik daripada wanita sehingga sebagian besar Kepala Bagian merupakan pria.

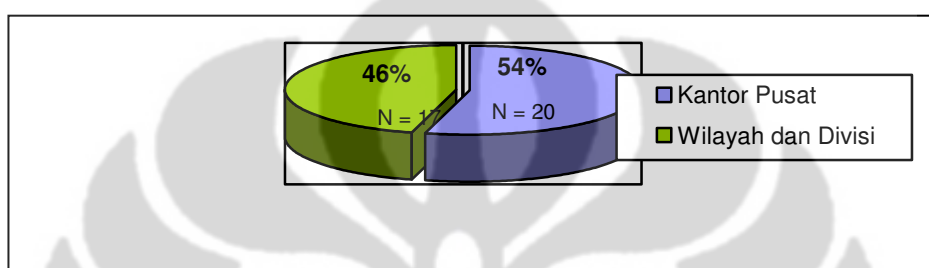


Grafik 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

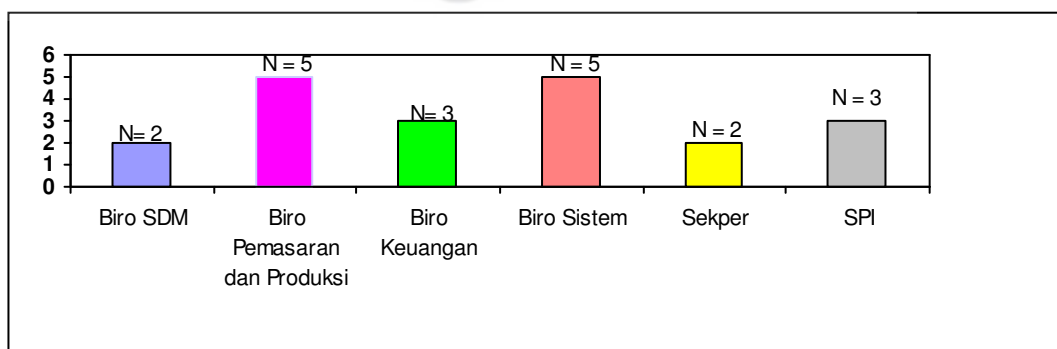
#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

Dari seluruh responden, yaitu Kepala Bagian yang berkantor dan bekerja di Jakarta, 20 orang (54%) merupakan Kepala Bagian kantor pusat dan 17 orang (46%) merupakan kepala bagian wilayah dan divisi. Dari gambar di bawah ini terlihat bahwa sebagian besar merupakan Kepala Bagian yang bekerja pada kantor pusat. Hal ini terjadi karena ada dua wilayah yang tidak berkantor di Jakarta. Selain itu, kantor pusat terbagi menjadi beberapa departemen/biro sedangkan wilayah dan divisi tidak.



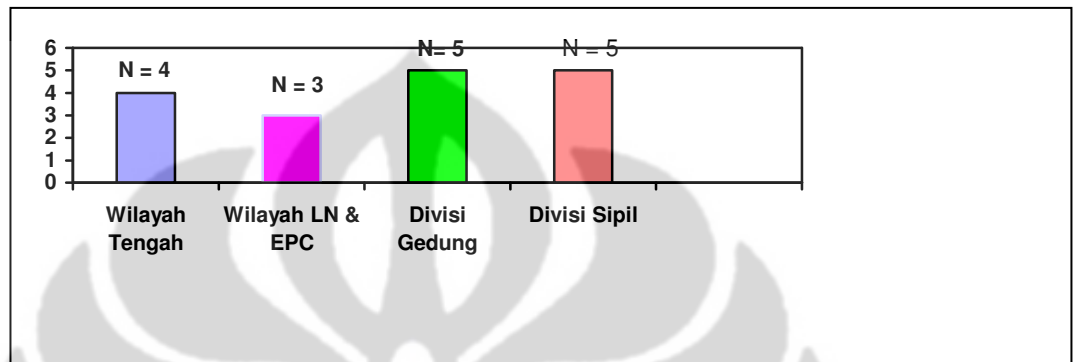
Grafik 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Pada kantor pusat terdiri dari 6 bagian, seperti yang terdapat pada gambar di bawah ini. Pada 4 biro, yaitu Biro SDM, Biro Pemasaran dan Produksi, Biro keuangan dan Biro sistem, posisi Kepala Bagian berada di bawah posisi Kepala Biro. Sedangkan pada Sekper dan SPI, posisi kepala bagian langsung di bawah direksi, namun memiliki kedudukan yang sama dengan keempat Kepala Bagian lainnya. Dari grafik di bawah ini dapat dilihat bahwa, pada kantor pusat terdapat beberapa Kepala Bagian dalam masing-masing biro nya yang jumlahnya berkisar antara dua hingga lima Kepala Bagian.



Grafik 4.3 Pembagian Kepala Bagian pada Kantor Pusat  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

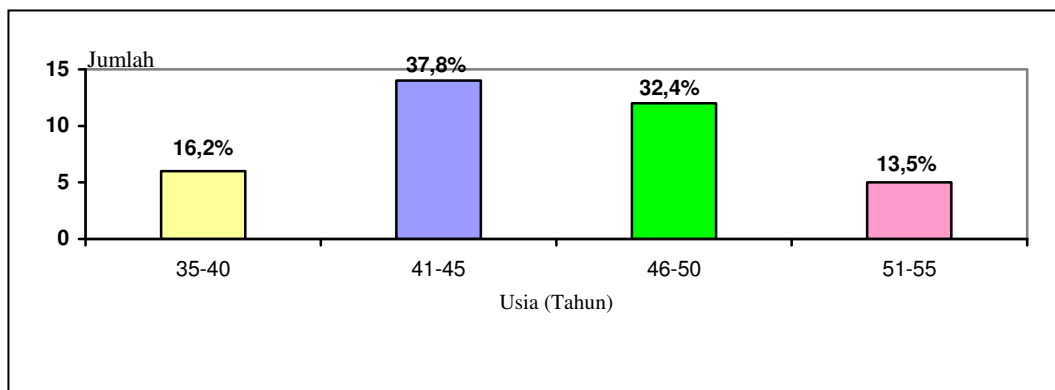
Selain kantor pusat, kepala bagian yang menjadi responden dalam penelitian ini juga berasal dari wilayah dan divisi. Kepala Bagian selain kantor pusat berasal dari wilayah tengah, wilayah LN & EPC, divisi gedung dan divisi sipil. Pembagian Kepala Bagian pada masing-masing wilayah dan divisi dapat dilihat pada grafik di bawah ini yang secara keseluruhan berjumlah 17 Kepala Bagian.



Grafik 4.4 Pembagian Kepala Bagian Kantor Wilayah dan Divisi  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

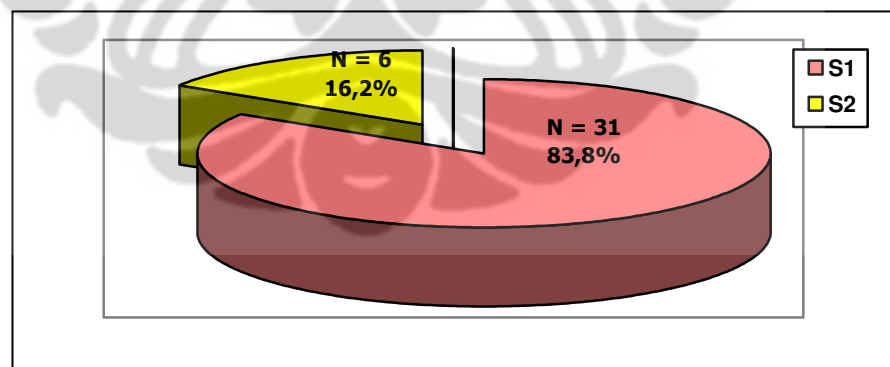
Kepala Bagian yang bekerja pada PT Waskita Karya (persero) secara keseluruhan merupakan usia produktif. Dari seluruh responden yang berjumlah 37 orang, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelas. Masing-masing memiliki persentase yang berbeda-beda. Sebagian besar Kepala Bagian berusia 41-45 Tahun, atau sebesar 37,8%. Sedangkan Kepala Bagian yang termuda berada pada kelas usia antara 35-40 orang (16,2%) dan Kepala Bagian yang tertua berada pada kelas usia antara 51-55 Tahun, yaitu sebesar 13,5%.



Grafik 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

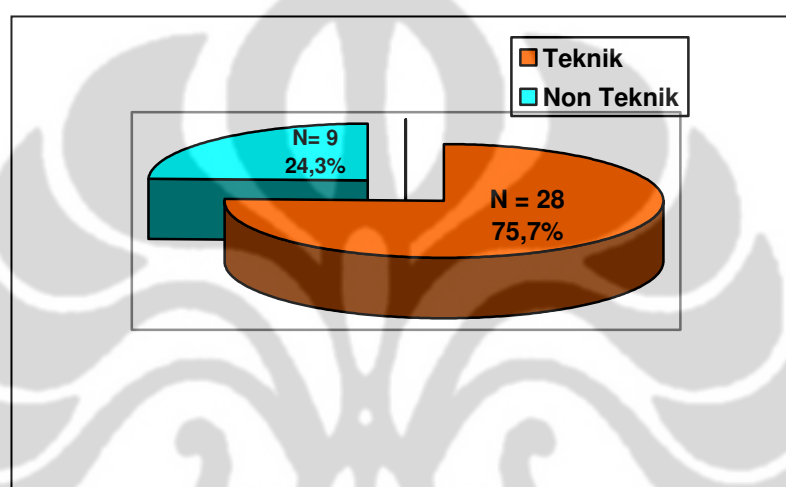
#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Kompetensi (Keahlian)

Jenjang pendidikan merupakan salah satu hal yang penting bagi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu dalam pekerjaan. Dari keseluruhan responden sejumlah 37 orang, sebagian besar merupakan lulusan S1 (Strata Satu) dan sisanya merupakan lulusan S2 (Strata Dua). Lulusan S1 memiliki jumlah yang lebih besar (83,8) daripada S2 (16,2%) karena sebagian besar Kepala Bagian memiliki usia yang sudah tidak muda sehingga pada umumnya enggan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan S2.



Grafik 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

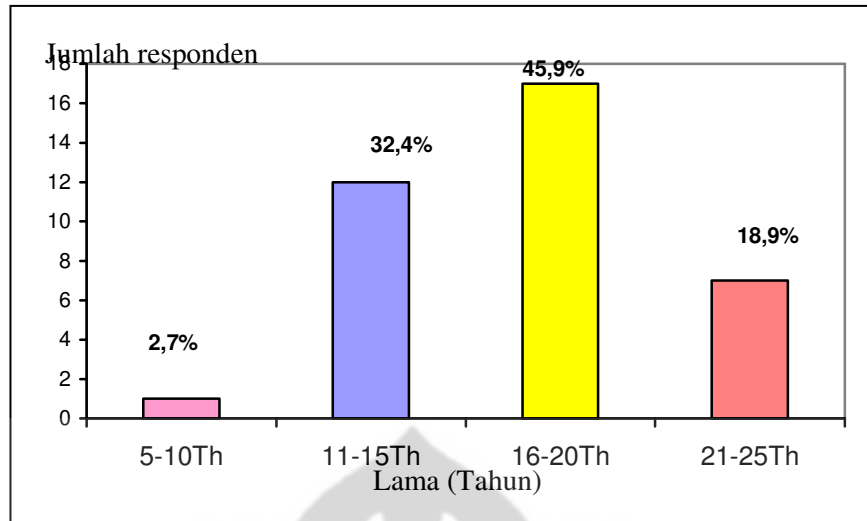
PT Waskita Karya sebagai perusahaan konstruksi membagi karyawannya ke dalam dua kompetensi, yaitu kompetensi teknik dan non teknik. sebagian besar memiliki kompetensi dalam bidang teknik. Dapat dilihat pada grafik di bawah ini, bahwa sebagian besar Kepala Bagian memiliki kompetensi dalam hal teknik, karena pada umumnya pria lebih banyak mempelajari masalah teknik dibandingkan dengan wanita. Dari 37 responden terlihat bahwa 28 Kepala Bagian (75,7%) memiliki kompetensi dalam bidang teknik, sedangkan 9 Kepala Bagian (24,3%) memiliki kompetensi dalam bidang non teknik.



Grafik 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Kompetensi (Kehlian)  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

#### 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT Waskita Karya (persero)

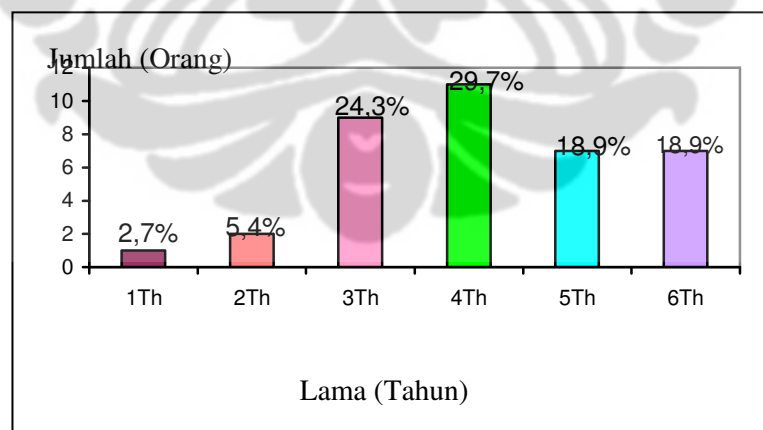
Sebelum menjabat sebagai Kepala Bagian, pada umumnya para Kepala Bagian terlebih dahulu bekerja sebagai karyawan biasa. Sesuai dengan prosedur jenjang karir di perusahaan, seorang Kepala Bagian biasanya telah bekerja beberapa tahun di PT Waskita Karya (persero). Hal ini penting karena untuk menjabat sebagai Kepala Bagian diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang memadai. Sebagian besar Kepala Bagian yang saat ini menjabat telah bekerja pada PT Waskita Karya (persero) selama 16-20 tahun, atau sebesar 45,9% dari keseluruhan Kepala Bagian.



Grafik 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

#### 4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjabat Menjadi Kepala Bagian

Setiap Kepala Bagian mulai menjabat dalam waktu yang berbeda-beda. Dari seluruh responden, yaitu 37 orang, sebagian besar telah menjabat sebagai kepala bagian selama 4 tahun, yaitu sebanyak 11 Kepala Bagian (29,7%). Sedangkan sebagian kecil Kepala Bagian baru menjabat selama 1 tahun, yaitu 1 Kepala Bagian (2,7%).



Grafik 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjabat sebagai Kepala Bagian  
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15



### 4.3 Analisis Deskriptif per Indikator.

Berikut akan dibahas mengenai statistik deskriptif tiap indikator dari masing-masing dimensi. Tujuan dari pembahasan statistik ini adalah untuk mengetahui sebaran jawaban responden dan seberapa jauh variasi jawaban responden dari setiap indikator penelitian tersebut. Selain itu akan diketahui bagaimana persepsi Kepala Bagian terhadap pelatihan K3 yang pernah diikutinya.

#### 4.3.1 Dimensi *Cognitive Outcomes*

Dalam dimensi *cognitive outcomes* terdapat tujuh indikator. Ketujuh indikator tersebut merupakan representasi dari dimensi *cognitive outcomes*. Persepsi responden pada dimensi *cognitive outcomes* ini menggambarkan pemahaman responden terhadap pelaksanaan program pelatihan K3 yang pernah diikutinya. Masing-masing indikator dapat digambarkan pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Prinsip untuk Mencegah Terjadinya Kecelakaan Dalam Bekerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	59,5
Setuju (S)	9	24,3
Ragu-Ragu (RR)	2	5,4
Tidak setuju (TS)	4	10,8
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 59,5%, menjawab sangat setuju dan 24,3% menjawab setuju. Jawaban tersebut menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, responden memiliki pemahaman tentang prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Maksud dari prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja adalah hal-hal pokok yang harus diketahui peserta pelatihan untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Responden yang menjawab sangat setuju lebih banyak daripada responden yang menjawab setuju, artinya 22 responden memiliki pemahaman

yang lebih besar tentang prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja daripada 9 responden yang menjawab setuju. Responden lain yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 5,4% dan yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 10,8%. Meskipun ada beberapa responden yang kurang memahami mengenai prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja, namun jumlahnya hanya sebagian kecil.

Adanya jawaban tidak setuju dapat disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah materi pelatihan, kompetensi instruktur, metode pelatihan dan fasilitas pelatihan. Hal-hal tersebut memang belum sangat maksimal diberikan dalam pelaksanaan pelatihan. Hal ini didukung oleh beberapa pendapat peserta pelatihan yang mengatakan bahwa : “materi presentasi kurang jelas, sebaiknya peserta diberi juga *softcopy* dari materi presentasi, *very good*, ada beberapa materi (pekerjaan konstruksi) isi kurang mengena tentang K3” (Sumber : Data jawaban evaluasi pelatihan K3 PT Waskita pada Tahun 2008). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa bagi peserta pelatihan materi pelatihan belum sepenuhnya memuaskan. Dengan demikian tidak semua responden dapat memahami prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Tabel 4.4 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Ide/Konsep untuk Menghindari Kecelakaan Dalam Bekerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	11	29,7
Setuju (S)	17	46
Ragu-Ragu (RR)	5	13,5
Tidak setuju (TS)	4	10,8
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa 29,7% responden menjawab sangat setuju dan 46% responden menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja setelah mereka mengikuti pelatihan K3. Pemahaman ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja bukan

hanya berasal dari materi yang diberikan pada saat pelatihan, tetapi bisa juga merupakan ide atau pemikiran peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Dari jumlah jawaban sangat setuju dan setuju diketahui bahwa 11 responden lebih memiliki pemahaman tentang ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja daripada 17 responden yang menjawab setuju. Dari persentase jawaban setuju yang lebih banyak daripada jawaban sangat setuju maka dapat dikatakan bahwa pemahaman peserta pelatihan belum cukup maksimal.

Responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 13,5% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 10,8%. Meskipun demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengalami peningkatan pemahaman mengenai ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Adanya jawaban ragu-ragu dan tidak setuju, serta jawaban setuju yang lebih banyak daripada jawaban sangat setuju, maka dapat disebabkan oleh pemahaman prinsip yang masih kurang. Jika pemahaman prinsip kurang maka pemahaman ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja juga akan minimal.

Tabel 4.5 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Prinsip untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Sehat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	20	54,1
Setuju (S)	10	27
Ragu-Ragu (RR)	4	10,8
Tidak setuju (TS)	3	8,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa 54,1% responden menjawab sangat setuju dan 27% responden menjawab setuju. Dari kedua kategori jawaban tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman prinsip untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat setelah mengikuti pelatihan mengenai K3. Prinsip untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat mencakup lingkungan perkantoran maupun lingkungan proyek. Kecenderungan sebagian besar responden menjawab sangat setuju karena pada pelatihan K3

peserta pelatihan juga diberikan materi mengenai higiene perusahaan sehingga memiliki pemahaman mengenai prinsip untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat. Menurut Suma'mur yang penadapatnya dikutip oleh Budiono (2005 : 17), higiene perusahaan lebih menekankan kepada tindakan preventif yaitu untuk mencegah timbulnya suatu penyakit di lingkungan kerja sehingga terwujud lingkungan kerja yang sehat. Sementara itu beberapa responden memiliki kecenderungan untuk menjawab ragu-ragu (10,8%) dan tidak setuju (8,1%) karena tidak semua materi yang berkaitan dengan higiene industri dapat diterapkan di lingkungan kerja (Sumber : Materi pelatihan K3 PT Waskita Karya). Dengan demikian beberapa responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.6 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Ide/Konsep untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Sehat.

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	18	48,6
Setuju (S)	10	27
Ragu-Ragu (RR)	5	13,5
Tidak setuju (TS)	4	10,8
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel tersebut dapat digambarkan bahwa 48% responden menjawab sangat setuju dan 27% responden menjawab setuju. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan memiliki pemahaman atau peningkatan ide/konsep untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat. Bukan hanya memiliki pemahaman mengenai prinsip namun juga ide-ide lain yang mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang sehat. Selain itu 13,5% responden menjawab ragu-ragu dan 10,8% responden menjawab tidak setuju, namun hanya merupakan sebagian kecil. Hal ini berkaitan dengan jawaban pada tabel 4.5, jika beberapa responden masih memiliki pemahaman prinsip yang terbatas maka responden tersebut juga akan kesulitan dalam mengembangkan ide untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat.

Tabel 4.7 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Teknik Menggunakan Alat Kerja yang Sesuai dengan Prinsip Kesehatan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	13	35,1
Setuju (S)	22	59,5
Ragu-Ragu (RR)	2	5,4
Tidak setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa 35,1% Responden menjawab sangat setuju dan 59,5% responden setuju. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman tentang teknik menggunakan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan setelah mengikuti pelatihan K3. Sebagian kecil responden menjawab ragu-ragu 5,4% responden, sehingga hanya sebagian kecil responden yang tidak memahami teknik penggunaan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan. Dari jawaban tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman tentang teknik penggunaan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan sehingga tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini terjadi karena dalam pelaksanaan pelatihan K3, peserta diberikan kesempatan untuk praktek sehingga peserta lebih mudah memahami tekniknya (Sumber : Hasil wawancara dengan staf SDM yang mengelola pelaksanaan program pelatihan pada Mei 2009). Materi mengenai teknik menggunakan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan juga diberikan pada topik ergonomi (Sumber : Materi pelatihan K3 PT Waskita Karya). Dengan demikian sebagian besar responden dapat memahami teknik penggunaan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan.

Tabel 4.8 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Cara untuk Mencegah Timbunya Penyebab Penyakit Di Lingkungan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	19	51,4
Setuju (S)	12	32,4
Ragu-Ragu (RR)	5	13,5
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju (51,4%) dan setuju (32,4%). Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman tentang cara untuk mencegah timbulnya penyebab penyakit di lingkungan kerja setelah mengikuti pelatihan K3. Sedangkan sisanya menjawab ragu-ragu (13,5%) dan tidak setuju (2,7%), namun jumlahnya sedikit. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada umumnya sebagian besar responden memiliki pemahaman tentang cara untuk mencegah timbulnya penyebab penyakit di lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena dalam pelatihan, peserta pelatihan juga diberikan materi mengenai epidemiologi. Menurut Budiono (2005 : 274) epidemiologi mempelajari mengenai penyebab suatu penyakit, sehingga peserta pelatihan dapat memahami cara mencegah timbulnya penyebab penyakit di lingkungan kerja.

Tabel 4.9 Persepsi Kepala Bagian mengenai Pemahaman Prosedur dalam Menyelesaikan Pekerjaan, sehingga Terhindar dari Penyakit/Penyebab Penyakit dalam Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	23	62,2
Setuju (S)	8	21,6
Ragu-Ragu (RR)	3	8,1
Tidak setuju (TS)	3	8,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari jawaban yang dirangkum dalam tabel terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju (62,2%). Hal ini menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memahami prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan agar terhindar dari penyakit/penyebab penyakit dalam bekerja. Kategori jawaban yang kedua juga memiliki persentase yang cukup tinggi, yaitu 21,6% untuk jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden dapat memahami prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan agar terhindar dari penyakit/penyebab penyakit dalam bekerja. Sedangkan untuk kategori jawaban ragu-ragu dan tidak setuju, masing-masing sebanyak 8,1% dan merupakan sebagian kecil dari jawaban responden. Besarnya pemahaman mengenai prosedur penyelesaian pekerjaan terjadi karena pada pelatihan K3 peserta pelatihan diberi penjelasan mengenai tahap-tahap menghindari penyakit. Selain itu di lingkungan kerja biasanya diberikan peringatan berupa poster-poster mengenai prosedur yang aman (Sumber : Hasil observasi dan materi pelatihan K3 PT Waskita Karya).

#### 4.3.2 Dimensi *Skill-Based Outcomes*

Pada dimensi *skill-based outcomes*, terdiri dari lima indikator. Kelima indikator tersebut menekankan kepada tingkat keterampilan responden sebagai peserta pelatihan. Persepsi yang akan dinilai dalam dimensi ini adalah bagaimana peningkatan keterampilan atau keterampilan yang diperoleh responden setelah mengikuti pelatihan K3. Masing-masing indikator dapat digambarkan pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keterampilan dalam Menggunakan Alat Kerja Sesuai dengan Peraturan K3

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	24	64,9
Setuju (S)	10	27
Ragu-Ragu (RR)	2	5,4
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel di atas dapat digambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju (64,9%). Responden yang menjawab setuju adalah sebesar 27%. Sedangkan responden yang memiliki kategori jawaban ragu-ragu adalah sebesar 5,4% dan kategori jawaban tidak setuju adalah sebesar 2,7%, keduanya merupakan sebagian kecil dari seluruh responden. Besarnya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki keterampilan dalam menggunakan alat kerja sesuai dengan peraturan K3. Hal tersebut terjadi karena dalam pelaksanaan pelatihan K3, peserta pelatihan juga diberikan materi ergonomi dan diberi kesempatan untuk praktek menggunakan alat kerja secara benar (Sumber : Hasil wawancara dengan staf SDM PT Waskita pada Mei 2009 dan Materi pelatihan K3 PT Waskita). Menurut Budiono (2005 : 75), ergonomi mempelajari mengenai pemecahan persoalan menyangkut faktor manusia dan faktor produksi secara benar untuk menjaga kesehatan.

Tabel 4.11 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keterampilan untuk Mengatasi Bahaya Kecelakaan dalam Bekerja

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	23	62,2
Setuju (S)	10	27
Ragu-Ragu (RR)	2	5,4
Tidak setuju (TS)	2	5,4
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju (62,2%). Jawaban tersebut menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki peningkatan keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja. Selain itu, 27% responden menjawab setuju. Kedua kategori jawaban tersebut cukup menjelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu dan tidak setuju,



masing-masing sebanyak 5,4% dan merupakan sebagian kecil jawaban responden. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki peningkatan keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja. Hal ini terjadi karena pada materi dalam penanganan bahaya juga diberikan pada saat pelatihan K3. Materi-materi tersebut diantaranya sistem pemadam kebakaran, P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan), dan lain-lain. Pada pelaksanaan tersebut peserta pelatihan diperagakan secara langsung cara dan prosedur dalam mengatasi bahaya. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja. (Sumber : Materi pelatihan K3 PT Waskita Karya).

Tabel 4.12 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keterampilan untuk Memelihara Kesehatan Dalam Bekerja

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	24	64,8
Setuju (S)	5	13,5
Ragu-Ragu (RR)	4	10,8
Tidak setuju (TS)	4	10,8
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju (64,8%). Responden yang menjawab setuju adalah sebesar 13,5%. Dari kedua kategori jawaban tersebut dapat dijelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki keterampilan untuk memelihara kesehatan dalam bekerja. Selain itu, responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, masing-masing sebanyak 10,8%. Dari jawaban-jawaban responden tersebut, memperlihatkan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki atau mengalami peningkatan keterampilan untuk memelihara kesehatan dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena pada pelatihan K3 peserta juga mempelajari cara memelihara kesehatan, misalnya memelihara kebersihan lingkungan kerja, menyesuaikan suhu tempat kerja yang sesuai dengan standar, mengatur cahaya ditempat kerja dan sirkulasi

udara secara benar, dan lain-lain. Penyampaian materi tersebut diberikan dengan pemutaran video, praktek dan penjelasan sehingga peserta dapat memiliki keterampilan untuk diterapkan (Sumber : Materi pelatihan K3 PT Waskita Karya).

Tabel 4.13 Persepsi Kepala Bagian mengenai Kebiasaan yang Lebih Baik dalam Penyelesaian Pekerjaan Demi Keselamatan malam Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	23	62,2
Setuju (S)	11	29,7
Ragu-Ragu (RR)	2	5,4
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan kepada tabel di atas dapat terlihat bahwa 62,2% responden menjawab sangat setuju dan 29,7% responden menjawab setuju. Dari kedua kategori jawaban tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kebiasaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan demi keselamatan dalam bekerja. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebanyak 5,7% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 2,7% responden namun keduanya merupakan sebagian kecil dari keseluruhan responden. Peningkatan kebiasaan oleh peserta pelatihan ini juga diungkapkan oleh salah satu Kepala Bagian, yang mengatakan bahwa, *“setelah mengikuti pelatihan kita terbiasa mematikan dan mencabut aliran listrik, sehingga ketika ditinggal tidak terjadi apa-apa dengan instalasi listrik...”* (Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan pada Mei 2009).

Tabel 4.14 Persepsi Kepala Bagian mengenai Kebiasaan yang Lebih Baik dalam Penyelesaian Pekerjaan Demi Kesehatan dalam Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	10	27
Setuju (S)	23	62,2
Ragu-Ragu (RR)	3	8,1
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,2%. Hal ini menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki kebiasaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan demi keselamatan dalam bekerja. Jawaban tersebut juga didukung oleh 27% responden yang menjawab sangat setuju. Sedangkan sisanya, responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 8,1% dan yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 2,7%, keduanya merupakan sebagian kecil dari jawaban seluruh responden. Banyaknya responden yang memiliki kebiasaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan demi kesehatan dalam bekerja disebabkan oleh kekhawatiran bahwa saat ini semakin banyak jenis penyakit. Semakin banyaknya jenis penyakit berbahaya dengan gejala yang sangat *sepele* menyebabkan peserta pelatihan semakin memperhatikan kesehatan dan bermula dari kebiasaan hidup yang sehat. (Sumber : Hasil wawancara dengan staf SDM pada Mei 2009).

### 4.3.3 Dimensi *Affective Outcomes*

Dalam dimensi *affective outcomes* terdapat sepuluh indikator. Kesepuluh indikator tersebut merupakan representasi dari dimensi *affective outcomes*. Persepsi responden pada dimensi *affective outcomes* ini menggambarkan perubahan sikap atau tingkah laku responden setelah mengikuti pelatihan K3. Masing-masing indikator dapat digambarkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Persepsi Kepala Bagian mengenai Sikap untuk Menghindari Kecelakaan Dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	59,5
Setuju (S)	9	24,3
Ragu-Ragu (RR)	5	13,5
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebesar 59,5% dan responden yang menjawab setuju adalah 24,3%. Hal ini menggambarkan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki sikap untuk menghindari kecelakaan dalam pekerjaan. Sedangkan sebagian responden lainnya menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 13,5% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 2,7%. Persentase responden yang menjawab ragu-ragu cukup banyak, yaitu 13,5%. Dari tabel tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki sikap untuk menghindari kecelakaan dalam pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh ungkapan salah satu responden yang mengatakan bahwa, “*Terdapat perubahan sikap setelah peserta mengikuti pelatihan K3 misalnya dengan merapikan instalasi listrik, penggunaan komputer yang sesuai dengan ergonomi, dan lain-lain.....meskipun masih ada responden yang menjawab tidak setuju, tapi sekarang sebagian besar peserta pelatihan udah lebih alert*” (Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan pada Mei 2009).

Tabel 4.16 Persepsi Kepala Bagian mengenai Dorongan dari Diri Sendiri untuk Menggunakan Alat Kerja Sesuai dengan Prinsip Kesehatan dalam Bekerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	23	62,2
Setuju (S)	10	27
Ragu-Ragu (RR)	1	2,7
Tidak setuju (TS)	3	8,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 62,2% dan setuju sebesar 27%. Kedua jawaban tersebut mengindikasikan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki dorongan dari diri sendiri untuk menggunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan dalam bekerja. Sedangkan sebagian lain yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 2,7% dan yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 8,1%. Untuk kategori jawaban ragu-ragu dan tidak setuju hanya merupakan sebagian kecil jawaban responden sehingga dapat dikatakan setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden telah memiliki dorongan dari diri sendiri untuk menggunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan dalam bekerja. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh salah satu Kepala bagian bahwa, *“iya, setelah mengikuti pelatihan K3 peserta pelatihan mulai punya kesadaran diri untuk memperhatikan kesehatan dalam bekerja, jadi lebih memperhatikan penggunaan alat kerja....”* (Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan pada Mei 2009).

Tabel 4.17 Persepsi Kepala Bagian mengenai Materi Pelatihan K3

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	16	43,2
Setuju (S)	16	43,2
Ragu-Ragu (RR)	3	8,1
Tidak setuju (TS)	2	5,4
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju, masing masing adalah sebesar 43,2%. Kedua jawaban tersebut menjadi sebagian besar jawaban responden, sehingga dapat dikatakan bahwa materi pelatihan K3 cukup relevan, berkaitan dengan pekerjaan responden dan berguna dalam proses menyelesaikan pekerjaan. Selain itu responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 8,1% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 5,4%. Kecenderungan ini terjadi karena beberapa peserta pelatihan mengatakan bahwa materi sudah baik namun ada juga yang mengatakan bahwa materi pelatihan kurang baik. Hal tersebut terlihat dari pernyataan yang mengungkapkan bahwa : “materi presentasi kurang jelas, sebaiknya peserta diberi juga *softcopy* dari materi presentasi, *very good*, ada beberapa materi (pekerjaan konstruksi) isi kurang mengenai tentang K3” (Sumber : Data jawaban evaluasi pelatihan K3 PT Waskita pada Tahun 2008). Meskipun sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju tetapi dapat dikatakan bahwa bagi peserta pelatihan, materi pelatihan belum sepenuhnya memuaskan.

Tabel 4.18 Persepsi Kepala Bagian mengenai Fasilitas Pelatihan K3 yang Memadai (Misalnya Ruang, Tampilan Materi, Buku, dan Lain-Lain)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	10	27
Setuju (S)	16	43,2
Ragu-Ragu (RR)	10	27
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju, yaitu sebesar 43,2% dan yang menjawab sangat setuju adalah sebesar 27%. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa fasilitas pelatihan K3 sudah memadai. Responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 27% dan yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 2,7%. Hal ini terjadi karena pada saat pelatihan K3 ada beberapa fasilitas yang kurang memadai, misalnya tidak terdapat mushola (tempat ibadah), ruangan terlalu panas, listrik mati, *slide* presentasi kurang jelas, dan lain-lain (Sumber : Data jawaban evaluasi pelatihan K3 PT Waskita pada Tahun 2008).

Tabel 4.19 Persepsi Kepala Bagian mengenai Instruktur Pelatihan K3

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	13	35,1
Setuju (S)	20	54,1
Ragu-Ragu (RR)	4	10,8
Tidak setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas, sebagian responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,1% dan sangat setuju yaitu sebesar 35,1%. Jawaban tersebut menjelaskan bahwa dalam pelatihan K3 instruktur mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Besarnya jumlah responden yang mengatakan bahwa

instruktur pelatihan K3 memiliki kompetensi karena pada pelaksanaan pelatihan, biasanya instruktur dipilih dari asosiasi perusahaan yang sama-sama peduli dengan K3 dan telah lebih berpengalaman dalam bidang K3 serta telah tersertifikasi. Namun sebagian kecil responden menjawab ragu-ragu, yaitu sebesar 10,8%. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya pendapat beberapa responden yang menyatakan bahwa instruktur menyampaikan materi terlalu cepat, kurang komunikatif, kurang bersemangat, waktu kurang, instruktur kurang menguasai materi, dan lain-lain (Sumber : Data jawaban evaluasi pelatihan K3 PT Waskita pada Tahun 2008).

Tabel 4.20 Persepsi Kepala Bagian Mengenai Metode Penyampaian Materi dalam Pelatihan K3.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	19	51,4
Setuju (S)	12	32,4
Ragu-Ragu (RR)	4	10,8
Tidak setuju (TS)	2	5,4
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 51,4% dan setuju adalah sebanyak 32,4%. Hal ini menjelaskan bahwa metode penyampaian materi yang digunakan instruktur dapat diterima oleh peserta pelatihan. Sebagian responden yang lain menjawab ragu-ragu adalah sebesar 10,8% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 5,4%. Terdapat beberapa responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju karena beberapa materi disampaikan dengan metode yang kurang tepat. Hal ini juga diungkapkan oleh beberapa responden yang mengatakan bahwa, *“sebaiknya lebih diperbanyak presentasi menggunakan media video, bahan presentasi dapat dibagikan, sebaiknya waktu untuk presentasi dibatasi dan waktu untuk diskusi diperbanyak, dan lain-lain* (Sumber : Data jawaban evaluasi pelatihan K3 PT Waskita pada Tahun 2008). Hal ini sesuai dengan pendapat Davies (2005 : 176) bahwa setiap orang memiliki preferensi gaya belajar yang



berbeda-beda sehingga pada pelatihan ini tidak semua responden mengatakan bahwa instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik.

Tabel 4.21 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keinginan untuk Belajar (Mempelajari Lebih Lanjut) mengenai Upaya Mencegah Kecelakaan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	17	45,9
Setuju (S)	13	35,1
Ragu-Ragu (RR)	4	10,8
Tidak setuju (TS)	3	8,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebesar 45,9% dan responden yang menjawab setuju adalah sebesar 35,1%. Hal tersebut menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki keinginan untuk belajar (mempelajari lebih lanjut) mengenai upaya mencegah kecelakaan kerja. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 10,8% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 8,1%. Jawaban ini terkait dengan dengan indikator sebelumnya yaitu mengenai dorongan dari diri sendiri untuk menggunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan dalam bekerja. Jika responden memiliki dorongan yang kurang, maka keinginan untuk mempelajari lebih lanjut mengenai upaya mencegah kecelakaan kerja juga kurang. Hal ini sesuai dengan pendapat salah satu staf yang mengatakan bahwa, *“beberapa kepala bagian ada yang jarang menghadiri pelatihan, kadang setiap ada pelatihan harus diingetin, kadang juga dateng tapi telat.....”* (Sumber : Hasil wawancara dengan staf SDM yang mengelola pelaksanaan program pelatihan pada Mei 2009).

Tabel 4.22 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keinginan untuk Belajar (Mempelajari Lebih Lanjut) mengenai Cara Mempergunakan Alat Kerja Sesuai dengan Prinsip Kesehatan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	19	51,3
Setuju (S)	14	37,8
Ragu-Ragu (RR)	3	8,1
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 51,3% dan setuju yaitu sebesar 37,8%. Hal ini menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki keinginan untuk belajar (mempelajari lebih lanjut) mengenai cara mempergunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 8,1% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 2,7% dan keduanya merupakan sebagian kecil responden. Meskipun sebagian besar responden memiliki keinginan untuk belajar (mempelajari lebih lanjut) mengenai cara mempergunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan, namun beberapa responden masih kurang memiliki keinginan untuk belajar mengenai cara mempergunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan. Hal ini juga dikatakan oleh staf yang mengelola pelatihan bahwa, “kebanyakan kepala bagian udah bapak-bapak, jadi kurang bersemangat kalo disuruh belajar-belajar.....” (Sumber : Hasil wawancara dengan staf SDM yang mengelola pelaksanaan program pelatihan pada Mei 2009).

Tabel 4.23 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keinginan untuk Menyelesaikan Pekerjaan Secara Aman/Tidak Terjadi Kecelakaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	18	48,6
Setuju (S)	14	37,8
Ragu-Ragu (RR)	4	10,8
Tidak setuju (TS)	1	2,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebesar 48% dan responden yang menjawab setuju adalah sebesar 37,8%. Hal tersebut menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, sebagian besar responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara aman/tidak terjadi kecelakaan. Selain itu responden yang menjawab ragu-ragu adalah sebesar 10,8% dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 2,7%, keduanya merupakan sebagian kecil dari jumlah responden. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, pada umumnya responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara aman/tidak terjadi kecelakaan. Hal ini juga dipengaruhi oleh pemahaman dan keterampilan dimiliki oleh responden setelah mengikuti pelatihan. Terkait dengan penjelasan pada dimensi *cognitive outcomes* dan *skill based outcomes*, sebagian besar responden memiliki pemahaman dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman. Dengan demikian sebagian besar responden juga memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara aman/tidak terjadi kecelakaan.

Tabel 4.24 Persepsi Kepala Bagian mengenai Keinginan untuk Menyelesaikan Pekerjaan Secara Sehat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	13	35,1
Setuju (S)	18	48,6
Ragu-Ragu (RR)	3	8,1
Tidak setuju (TS)	3	8,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,6%. Jawaban tersebut menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan K3, responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara sehat. Hal tersebut juga didukung oleh kategori jawaban sangat setuju yang di jawab oleh 35,1% responden. Sebagian responden yang lain menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, masing-masing sebanyak 8,1%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan, pada umumnya responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara sehat. Adanya keinginan ini didukung oleh pemahaman dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara sehat. Dari penjelasan sebelumnya telah dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman dan keterampilan tentang menyelesaikan pekerjaan secara sehat sehingga muncul kesadaran diri untuk menyelesaikan pekerjaan secara sehat (Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan pada Mei 2009).

#### 4.4 Analisis Deskriptif per Dimensi

Pada bagian ini penulis menjumlahkan skor keseluruhan jawaban masing-masing indikator sehingga didapat skor yang kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori persepsi responden. Penulis kemudian melakukan analisis ukuran pemusatan (*central tendency*), terhadap persepsi responden dan ukuran pemusatan yang digunakan adalah modus (*mode*). Dengan demikian persepsi yang memiliki frekuensi terbesar dalam suatu kumpulan data merupakan persepsi yang

menggambarkan keseluruhan persepsi responden. Hasil pengolahan jawaban dari ketiga dimensi dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

#### 4.4.1 Analisis Dimensi *Cognitive Outcomes*

Dimensi ini menggambarkan bagaimana pemahaman peserta pelatihan tentang pelaksanaan program pelatihan K3. Adapun persepsi tersebut dapat dilihat berdasarkan tujuh indikator dari dimensi *cognitive outcomes*. Hasil pengolahan jawaban dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.25 Persepsi Kepala Bagian Terhadap Dimensi *Cognitive Outcomes* Pelaksanaan Program Pelatihan K3 PT Waskita Karya (persero)

No	Indikator	Jumlah jawaban tiap bobot					Skor	Keterangan /kategori
		1	2	3	4	5		
1	Memahami prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.	-	4	1	9	23	160	Baik
2	Memiliki peningkatan ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja.	-	4	5	17	11	146	Baik
3	Memahami prinsip untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat.	-	3	4	10	30	158	Baik
4	Memiliki peningkatan ide/konsep untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat.	-	4	5	10	18	153	Baik
5	Memiliki pemahaman tentang teknik penggunaan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan.	-	-	2	22	13	157	Baik
6	Memiliki pemahaman tentang cara untuk mencegah timbulnya penyebab penyakit di lingkungan kerja.	-	1	5	12	19	160	Baik
7	Lebih memahami prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terhindar dari penyakit/penyebab penyakit dalam bekerja.	-	3	3	8	23	162	Sangat Baik
Jumlah skor							1096/7 = 156,57	
Skala penilaian								Baik

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari tujuh indikator untuk mengukur tingkat pemahaman responden setelah mengikuti pelatihan K3, enam indikator dapat dikategorikan baik dan sisanya dapat dikategorikan sangat baik. Indikator yang dikatakan sangat baik yaitu mengenai pemahaman prosedur dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terhindar dari penyakit/penyebab penyakit dalam bekerja. Indikator ini terkait dengan penerapan kesehatan kerja. Dalam pelatihan K3, peserta juga diberikan materi mengenai kesehatan kerja, yang mencakup ergonomi, higiene industri, epidemiologi dan toksikologi. Selain itu peserta juga ditunjukkan prosedur dan cara-cara untuk menghindari penyakit atau penyebab penyakit. Penyampaian materi dilakukan dengan menggunakan gambar dan pemutaran video, dan diberikan kesempatan untuk praktek dengan demikian peserta dapat lebih memahami walaupun tidak melihat secara langsung contoh-contoh peristiwa yang sedang didiskusikan (Sumber : Materi pelatihan K3 PT Waskita Karya).

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden tersebut dapat dijelaskan bahwa meskipun sebagian besar indikator berada pada kategori baik, namun beberapa indikator skornya tergolong rendah, yaitu pada indikator kedua mengenai peningkatan ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Rendahnya skor tersebut dapat disebabkan materi pelatihan kurang dapat dipahami oleh peserta pelatihan. Pada dimensi *cognitive outcomes* ini yang akan diukur adalah tingkat pemahaman peserta pelatihan sehingga sangat dipengaruhi oleh penyampaian materi, instruktur dan isi materi. Hal ini juga telah dijelaskan sebelumnya pada beberapa indikator dimensi *affective outcomes*, bahwa dalam hal materi pelatihan, instruktur, fasilitas dan metode pelatihan belum sepenuhnya memuaskan peserta pelatihan.

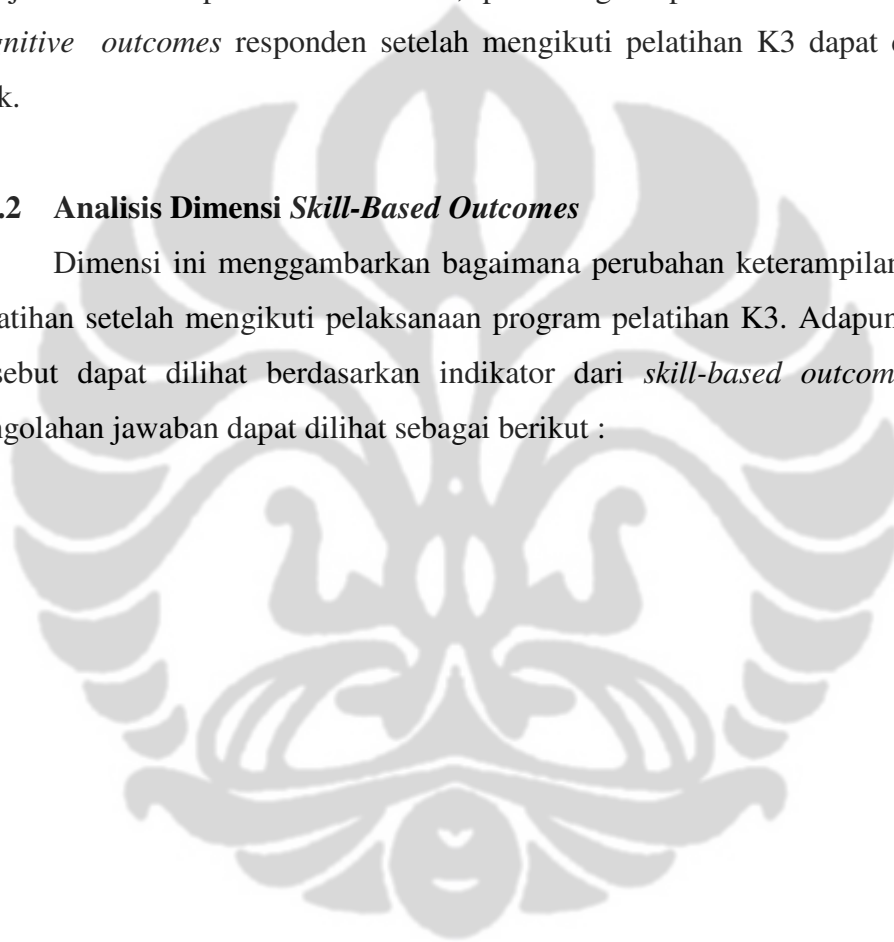
Pada indikator pertama dan keenam dari tabel 4.25 dikatakan bahwa peserta pelatihan memahami prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja dan memiliki pemahaman tentang cara untuk mencegah timbulnya penyebab penyakit di lingkungan kerja, dengan kategori baik dan memiliki skor 160. Meskipun berada pada kategori baik namun skornya tergolong sangat tinggi karena hampir berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pemahaman prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja dan pemahaman cara untuk mencegah

timbunya penyebab penyakit di lingkungan kerja oleh peserta pelatihan hampir sangat baik.

Dari ketujuh indikator pada tabel di atas tiga indikator memiliki skor antara 150-159 sehingga dapat dikatakan bahwa pada taraf pemahaman peserta pelatihan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kategori sangat baik. Pemahaman ini nantinya akan dipengaruhi oleh materi pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan dan preferensi individu untuk belajar. Berdasar pada tabel di atas, pada tingkat pemahaman atau dimensi *cognitive outcomes* responden setelah mengikuti pelatihan K3 dapat dikatakan baik.

#### **4.4.2 Analisis Dimensi *Skill-Based Outcomes***

Dimensi ini menggambarkan bagaimana perubahan keterampilan peserta pelatihan setelah mengikuti pelaksanaan program pelatihan K3. Adapun persepsi tersebut dapat dilihat berdasarkan indikator dari *skill-based outcomes*. Hasil pengolahan jawaban dapat dilihat sebagai berikut :



Tabel 4.26 Persepsi Kepala Bagian terhadap Dimensi *Skill-Based Outcomes* pada Pelaksanaan Program Pelatihan K3 PT Waskita Karya (pesero)

No	Indikator	Jumlah jawaban tiap bobot					Skor	Keterangan/ kategori
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki keterampilan dalam menggunakan alat kerja sesuai dengan peraturan K3.	-	1	2	10	24	168	Sangat Baik
2	Memiliki keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja.	-	2	2	10	23	165	Sangat Baik
3	Memiliki keterampilan untuk memelihara kesehatan dalam bekerja.	-	4	4	5	24	160	Baik
4	Memiliki kebiasaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan demi keselamatan dalam bekerja.	-	1	2	11	23	153	Baik
5	Memiliki kebiasaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan demi kesehatan dalam bekerja.	-	1	3	23	10	153	Baik
Jumlah skor							899/5 = 159,8	
Skala penilaian								Baik

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas, dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan peserta pelatihan, tiga indikator dikategorikan baik dan dua indikator dikategorikan sangat baik. Indikator yang dikategorikan sangat baik merupakan indikator pertama dan kedua, yaitu mengenai keterampilan dalam menggunakan alat kerja sesuai dengan peraturan K3 dan keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja. Kedua indikator tersebut dapat dikatakan sangat baik, karena dalam pelatihan K3 peserta pelatihan juga diberi kesempatan untuk melakukan praktek menggunakan alat kerja dan mengatasi bahaya sehingga memperoleh keterampilan. Hal ini juga telah dijelaskan pada penjelasan per indikator bahwa untuk meningkatkan keterampilan, pelaksanaan telah cukup baik mengupayakan, diantaranya pemutaran video mengenai tata cara menggunakan alat kerja yang benar, contoh kasus kecelakaan yang terkait dengan keterampilan dalam menggunakan alat kerja sesuai dengan peraturan K3 dan keterampilan untuk mengatasi bahaya kecelakaan dalam bekerja, sehingga peserta



pelatihan dapat mendiskusikan untuk dapat menggunakan keterampilan tersebut jika terjadi peristiwa yang tidak diinginkan.

Pada indikator yang ketiga, yaitu keterampilan untuk memelihara kesehatan dalam bekerja memiliki skor 160. Meskipun indikator tersebut berada pada kategori baik namun skornya tergolong sangat tinggi dan dapat dikatakan hampir sangat baik. Indikator tersebut hampir sangat baik karena pada pelatihan K3, peserta pelatihan peserta juga diberikan materi mengenai kesehatan kerja, yang mencakup ergonomi, higiene industri, epidemiologi dan toksikologi. Selain itu pada dimensi *cognitive outcomes*, pemahaman peserta pelatihan mengenai prinsip dan ide untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dikatakan baik, sehingga responden juga tidak mengalami kesulitan dalam hal mempraktekkan keterampilan.

Dua indikator terakhir pada tabel di atas memiliki kategori baik dengan skor masing-masing 153. Hal ini terjadi karena membentuk kebiasaan jauh lebih sulit daripada meningkatkan keterampilan sehingga skornya lebih rendah daripada ketiga indikator sebelumnya yang lebih fokus pada perubahan keterampilan. Dari tabel dimensi *skill-based outcomes* di atas, dapat dikatakan bahwa pada tingkat perubahan keterampilan telah memiliki kategori baik.

#### **4.4.3 Analisis Dimensi *Affective Outcomes***

Dimensi ini menggambarkan bagaimana pelaksanaan program pelatihan K3 dapat mempengaruhi sikap atau tingkah laku peserta pelatihan. Tingkat perubahan sikap atau tingkah laku peserta diharapkan dapat mendukung penerapan K3 di perusahaan. Adapun persepsi perubahan sikap atau tingkah laku tersebut dapat dilihat berdasarkan indikator dari *affective outcomes*. Hasil pengolahan jawaban dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.27 Persepsi Kepala Bagian terhadap Dimensi *Affective Outcomes* pada Pelaksanaan Program Pelatihan K3 PT Waskita Karya (persero)

No	Indikator	Jumlah jawaban tiap bobot					Skor	Keterangan/ kategori
		1	2	3	4	5		
1	Mengalami peningkatan sikap untuk menghindari kecelakaan dalam pekerjaan.	-	1	5	9	22	163	Sangat Baik
2	Memiliki dorongan dari diri sendiri untuk menggunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan dalam bekerja.	-	3	1	10	23	164	Sangat baik
3	Materi pelatihan K3 berguna dalam proses menyelesaikan pekerjaan.	-	2	3	16	15	157	Baik
4	Fasilitas pelatihan K3 memadai (misalnya ruangan, tampilan materi, buku, dan lain-lain)	-	1	10	16	10	146	Baik
5	Instruktur pelatihan mampu menyampaikan materi pelatihan K3 dengan baik.	-	-	4	20	13	157	Baik
6	Metode penyampaian materi pelatihan mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik.	-	2	4	12	19	159	Baik
7	Memiliki peningkatan keinginan untuk belajar (mempelajari lebih lanjut) mengenai upaya mencegah kecelakaan kerja.	-	3	4	13	17	155	Baik
8	Memiliki peningkatan keinginan untuk belajar (mempelajari lebih lanjut) mengenai cara mempergunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan.	-	1	3	14	19	162	Sangat Baik
9	Memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara aman/tidak terjadi kecelakaan.	-	1	4	14	18	160	Baik
10	Memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara sehat.	-	3	3	18	13	152	Baik
Jumlah skor							1575/10 = 157,5	
Skala penilaian								Baik

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15

Dari sepuluh indikator yang digunakan untuk mengukur perubahan sikap dan tingkah laku, tujuh indikator dikategorikan baik dan tiga indikator dikategorikan sangat baik. Tiga indikator yang dikategorikan sangat baik adalah peningkatan sikap untuk menghindari kecelakaan dalam pekerjaan, dorongan dari diri sendiri untuk menggunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan dalam bekerja dan peningkatan keinginan untuk belajar (mempelajari lebih lanjut) mengenai cara mempergunakan alat kerja sesuai dengan prinsip kesehatan. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang telah penulis lakukan, setelah mengikuti pelatihan K3 terdapat perubahan sikap dan tingkah laku. Perubahan tersebut menuju ke arah yang lebih baik dan karyawan lebih *alert* terhadap pentingnya K3. Peningkatan sikap tersebut diantaranya adalah di ruang kerja, instalasi listrik lebih diperhatikan untuk menghindari kecelakaan, penggunaan alat kerja (komputer) lebih diperhatikan, dan semakin lama peserta semakin peduli terhadap pentingnya K3 (Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan pada Mei 2009).

Dari tabel di atas pada indikator kesembilan, yaitu mengenai keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara aman/tidak terjadi kecelakaan, memiliki skor 160. Meskipun berada pada kategori baik namun indikator tersebut memiliki skor yang sangat tinggi sehingga keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara aman/tidak terjadi kecelakaan oleh peserta pelatihan dapat dikatakan hampir sangat baik. Sedangkan pada indikator keempat mengenai fasilitas pelatihan K3, memiliki skor 146. Meskipun berada pada kategori baik namun skornya tergolong rendah. Selain itu pada analisis per indikator juga telah dijelaskan bahwa sebagian responden ada yang mengatakan bahwa fasilitas pelatihan belum memadai, dengan demikian dalam hal pengadaan fasilitas pelatihan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan tabel di atas, lima indikator berada pada kategori baik dengan skor antara 150-159. Meskipun berada pada kategori baik, namun dari beberapa hal berdasar analisis per indikator dan kaitannya dengan dimensi yang lain, dalam hal isi materi, kompetensi instruktur, metode penyampaian materi, dan fasilitas pelatihan masih perlu diperbaiki. Hal ini penting karena keempat aspek tersebut

sangat berpengaruh terhadap dimensi pelatihan yang lain. Pada dimensi *affective outcomes* ini, dari tingkat perubahan sikap atau tingkah laku peserta pelatihan dapat dikatakan baik.

#### 4.5 Analisis Persepsi Kepala Bagian Tentang Pelaksanaan Program Pelatihan K3

Pada bagian ini penulis menjumlahkan skor keseluruhan jawaban masing-masing dimensi sehingga didapat skor yang kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori persepsi responden. Berdasarkan persepsi pada tabel di bawah ini, dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan PT Waskita Karya (persero) telah menyelenggarakan pelatihan K3 dengan baik. Hasil pengolahan jawaban dari ketiga dimensi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.28 Persepsi Kepala Bagian Tentang Pelaksanaan Program Pelatihan K3

Dimensi	Skala Penilaian	Kriteria
<i>Cognitive outcomes</i>	156,57	Baik
<i>Skill based outcomes</i>	159,8	Baik
<i>Affective outcomes</i>	157,5	Baik
Jumlah skor	$473,87/3 = 157,97$	
Skala penilaian	Baik	

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 15