

Periode : Semester Genap
Tahun : 2023
Skema Penelitian : Mandiri
Tema RIP Penelitian : Pengembangan dan pemanfaatan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas

LAPORAN AKHIR
PROGRAM PENELITIAN

**“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DALAM RANGKA PENINGKATAN KEWASPADAAN K3 DI
PERUSAHAAN”**



Oleh :

Ketua : Eka Cempaka Putri (0307028703)
Anggota : Decy Situngkir (0331128604)

PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
TAHUN 2023

**Halaman Pengesahan Laporan Akhir
Program Penelitian
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : Evaluasi Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Rangka Peningkatan Kewaspadaan K3 di Perusahaan
2. Nama mitra sasaran : PT. XYZ
3. Ketua tim
 - a. Nama : Eka Cempaka Putri
 - b. NIDN : 0307028703
 - c. Jabatan Fungsional : Assistan Ahli
 - d. Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - e. Bidang keahlian : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - f. Telepon : 081211881206
 - g. Email : eka.putri@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 1 orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : - orang
6. Lokasi kegiatan mitra :
Alamat : Ancol
Kabupaten/ Kota : Jakarta Utara
Propinsi : Jakarta
7. Periode/ waktu kegiatan : 2023/6 bulan
8. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Nasional Terakreditasi
9. Usulan/ Realisasi Anggaran :
 - a. Dana Internal UEU : -
 - b. Sumber dana lain : Sumber dana Mandiri

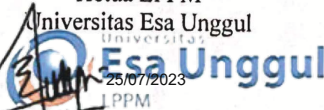
Menyetujui,
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan
Universitas Esa Unggul



(Prof. Dr. apt. Aprilita Rina Yanti Eff., M. Biomed) (Eka Cempaka Putri, SKM, MKKK)
0318046802 0307038703

Jakarta, 30 Juli 2023
Pengusul,
Ketua Tim Pelaksana

Menyetujui,
Ketua LPPM
Universitas Esa Unggul



(Dr. Erry Yudhya Mulyani, S.Gz., M.Sc)
NIK : 209100388

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

Judul Penelitian : Evaluasi Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Rangka Peningkatan Kewaspadaan K3 di Perusahaan

1. Tim Peneliti

| No | Nama | Jabatan | Bidang Keahlian | Instansi Asal | Alokasi waktu (Jam/minggu) |
|----|-------------------|---------|---------------------------------|------------------------|----------------------------|
| 1 | Eka Cempaka Putri | Ketua | Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Universitas Esa Unggul | 12 Minggu |
| 2 | Decy Situngkir | Anggota | Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Universitas Esa Unggul | 8 Minggu |

2. Objek Penelitian : Program pelatihan K3 dan karyawan PT. XYZ

3. Masa pelaksanaan

Mulai : Februari 2023

Berakhir tahun : Juli 2023

4. Usulan biaya

Tahun ke-1 : -

5. Lokasi Penelitian : PT. XYZ (Ancol)

6. Instansi yang terlibat : PT. XYZ(Ancol)

7. Temuan yang ditargetkan : Hasil Evaluasi pelatihan K3 dan peningkatan kewaspadaan karyawan terhadap K3

8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu :

Penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi program pelatihan internal K3 yang berjalan di perusahaan dan mampu mengukur peningkatan kewaspadaan sebagai hasil dari pelaksanaan training yang sudah dilakukan.

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran : Journal of Vocational Health Studies (JVHS) Unair

10. Rencana luaran berupa jasa, metode, model, sistem, produk/barang, paten, atau luaran lainnya yang ditargetkan:

a. Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada

b. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Terakreditasi, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada

c. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada

d. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada

- e. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- f. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- g. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- h. Visiting Lecturer Internasional, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- i. Paten, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- j. Paten Sederhana, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- k. Hak Cipta, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- l. Merk Dagang, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- m. Rahasia Dagang, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- n. Desain Produk Industri, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- o. Indikasi Geografis, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- p. Perlindungan Varietas Tanaman, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- q. Perlindungan Topografi Sirkuit , tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- r. Teknologi Tepat Guna, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- s. Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial, tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- t. Buku Ajar (ISBN), tahun ke-1 Target: ~~belum~~/tidak ada
- u. Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT), tahun ke-1 Target: -

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| <i>HALAMAN PENGESAHAN</i> | 2 |
| <i>IDENTITAS DAN URAIAN UMUM</i> | 2 |
| <i>DAFTAR ISI</i> | 5 |
| <i>DAFTAR TABEL</i> | 6 |
| <i>DAFTAR GAMBAR</i> | 7 |
| <i>DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN</i> | 8 |
| <i>BAB I PENDAHULUAN</i> | 9 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 9 |
| 1.2. Permasalahan | 10 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5. Hasil yang diharapkan..... | 11 |
| <i>BAB II RENTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI</i> | 13 |
| 2.1. Renstra Perguruan Tinggi | 13 |
| 2.2. Peta Jalan | 14 |
| <i>BAB III TINJAUAN PUSTAKA</i> | 15 |
| 3.1. Tinjauan Pustaka..... | 15 |
| 3.2. Landasan Teori..... | 15 |
| <i>BAB IV METODE PENELITIAN</i> | 18 |
| 4.1. Bahan dan Alat Penelitian..... | 18 |
| 4.2. Waktu dan Tempat..... | 18 |
| 4.3. Prosedur Penelitian | 18 |
| 4.4. Pengamatan/ Pengumpulan Data | 18 |
| 4.5. Analisa Data..... | 19 |
| <i>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</i> | 20 |
| 5.1. Hasil | 20 |
| 5.2. Pembahasan..... | 23 |
| <i>BAB VI</i> | 28 |
| <i>KESIMPULAN DAN SARAN</i> | 28 |
| 6.1. Kesimpulan | 28 |
| 6.2. Saran | 28 |
| <i>DAFTAR PUSTAKA</i> | 30 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|---------|--|----|
| Tabel 1 | Rencana Target Capaian Tahunan..... | 11 |
| Tabel 2 | Kriteria Dimensi Reaksi..... | 16 |
| Tabel 3 | Jadwal Penelitian..... | 19 |
| Tabel 4 | Hasil Penelitian Dimensi Reaksi..... | 20 |
| Tabel 5 | Hasil Penelitian Dimensi Belajar..... | 21 |
| Tabel 6 | Hasil Penelitian Perubahan Tingkah Laku..... | 22 |
| Tabel 7 | Hasil Penelitian Dimensi Hasil..... | 22 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Peta Jalan Penelitian.....14

Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

**DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

1. Ketua Pelaksana :
Nama : Eka Cempaka Putri
NIDN : 0307028703
Jabatan Fungsional : -
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Tugas :
1. Merumuskan ide penelitian
2. Melakukan study awal penelitian
3. Menyusun kerangka konsep dan kerangka teori penelitian
4. Bersama dengan anggota merumuskan masalah penelitian
5. Bersama dengan anggota merumuskan metode penelitian
6. Bersama dengan anggota melakukan wawancara kepada informan
7. Bersama dengan anggota melakukan analisis data
8. Bersama dengan anggota menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran
2. Anggota 1 :
Nama : Decy Situngkir
NIDN : 0331128604
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Tugas :
1. Bersama dengan ketua melakukan analisis data
2. Bersama dengan ketua menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki program terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam rangka memenuhi peraturan undang-undang no. 1 tahun 1970. Program yang dijalankan dapat berupa program pengawasan di lapangan, inspeksi peralatan, inspeksi fasilitas, inspeksi alat pelindung diri, latihan tanggap darurat, program pengamatan perilaku dan pelatihan-pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, sebagian besar perusahaan belum melakukan evaluasi terhadap program yang berjalan di perusahaan sehingga perusahaan tidak mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing program tersebut untuk menurunkan angka kecelakaan kerja di perusahaan. Setiap program yang berjalan di perusahaan tentu saja menghasilkan konsekuensi biaya yang harus dikeluarkan, tidak adanya evaluasi terhadap program K3 menimbulkan potensi penurunan komitmen manajemen dalam mendukung kegiatan K3 di perusahaan (Sidauruk, 2018).

Komitmen manajemen merupakan faktor utama peningkatan budaya keselamatan di perusahaan (Widyanty, 2020). Komitmen manajemen yang tinggi dapat meningkatkan tindakan aman karyawan, meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan peningkatan produktivitas karyawan (Asamani, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka penurunan komitmen manajemen harus dicegah. Pencegahan yang dapat dilakukan adalah melalui evaluasi program K3 di perusahaan yang sudah di sebutkan pada paragraf diatas. Evaluasi program dapat memberikan gambaran kepada pihak manajemen kekurangan-kekurangan selama berlangsungnya program secara ilmiah dan bagaimana tindak lanjut yang dapat dilakukan, sehingga manajemen dapat memahami proses perjalanan implementasi program. Hal ini juga meningkatkan keterlibatan manajemen dalam program K3 di perusahaan. Implementasi program K3 yang baik pada akhirnya dapat meningkatkan meningkatnya produktivitas pekerja (Darmayanti, 2017).

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan kontraktor jasa minyak dan gas yang sudah mengimplementasikan program K3 dengan baik. Namun berdasarkan hasil *lagging indicator* selama 3 tahun terakhir ditemukan kejadian kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan sebanyak 3 kasus di tahun 2019 kemudian ada kenaikan kasus di tahun 2020 sebanyak 8 kasus kerusakan peralatan dan 1 kasus cedera yang memerlukan pertolongan pertama, kemudian di tahun 2021 terjadi 1 kasus cedera pada pekerja yang memerlukan perawatan medis dan 3 kasus kejadian kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan. Pada tahun 2022 terjadi 2 kejadian cedera yang memerlukan

pertolongan pertama, 8 kasus kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan dan 3 kasus pencemaran lingkungan. Peningkatan kecelakaan dari tahun 2019 sampai 2021 menjadi dasar departemen K3 membuat program training internal terkait sistem manajemen K3 yang bertujuan untuk mencetak pemimpin dari masing-masing departemen yang memahami K3. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kewaspadaan semua karyawan dari semua departemen khususnya dalam bidang sistem manajemen K3. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Alayyannur (2018) terdapat hubungan antara pelatihan K3 dengan pengetahuan K3 karyawan. Pengetahuan K3 merupakan salah satu faktor pekerja untuk berperilaku aman dimana hal ini dibuktikan dengan penelitian dari Terok, Y. C., Diana, V. D. D., Hilman (2020) dimana terdapat hubungan antara pengetahuan K3 dengan tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja. Pekerja yang memiliki pengetahuan K3 rendah cenderung untuk berperilaku tidak aman. Namun, pelaksanaan pelatihan sistem manajemen K3 internal yang dilakukan perusahaan belum mampu untuk menurunkan kecelakaan, hal ini terbukti di tahun 2022 terdapat peningkatan angka kejadian kecelakaan yang membutuhkan pertolongan pertama, angka kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan peralatan dan kejadian pencemaran lingkungan. Hal ini membutuhkan evaluasi pada program pelatihan sistem manajemen K3 internal yang sudah dilaksanakan sehingga diketahui kekurangan-kekurangan pada training tersebut.

1.2. Permasalahan

Peningkatan angka kecelakaan kerja di perusahaan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 membuat perusahaan mencoba mengembangkan program pelatihan internal K3, namun tahun 2022 pada saat pelatihan dijalankan terjadi peningkatan angka kejadian kecelakaan yang membutuhkan pertolongan pertama, kerusakan peralatan dan kerusakan lingkungan yang meningkat dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan evaluasi program pelatihan K3 internal yang dijalankan, apakah pelatihan tersebut sudah meningkatkan kewaspadaan pekerja di lapangan atau malah tidak efektif diterapkan di perusahaan.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program pelatihan internal K3 yang dikembangkan oleh perusahaan dan melihat efektivitasnya dalam meningkatkan kewaspadaan karyawan di perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat antara lain :

1. Mencegah penurunan komitmen manajemen di perusahaan
2. Meningkatkan keterlibatan manajemen dalam program K3 di perusahaan
3. Membantu perusahaan dalam mengevaluasi program pelatihan K3 internal
4. Memberikan masukan terkait kekurangan-kekurangan selama pelaksanaan program pelatihan internal K3 sehingga perusahaan dapat memperbaiki pelaksanaan training internal tersebut
5. Mengukur tingkat efektifitas pelatihan internal K3 dalam rangka meningkatkan kewaspadaan karyawan dalam K3

1.5. Hasil yang diharapkan

Tabel 1. Rencana Target Capaian Tahunan

| Me rek | Jenis Luaran | | | | Indikator Capaian TS |
|--------|--|------------------------------|-------|----------|----------------------|
| | Kategori | Sub Kategori | Wajib | Tambahan | |
| 1 | Artikel ilmiah dimuat di jurnal | Internasional bereputasi | - | - | tidak ada |
| | | Nasional terakreditasi | V | - | Draft |
| | | Nasional tidak terakreditasi | - | - | tidak ada |
| 2 | Artikel ilmiah dimuat di prosiding | Internasional terindeks | - | - | tidak ada |
| | | Nasional | - | - | tidak ada |
| 3 | <i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah | Internasional | - | - | tidak ada |
| | | Nasional | - | - | tidak ada |
| 4 | <i>Visiting Lecturer</i> | Internasional | - | - | tidak ada |
| 5 | Hak Kekayaan Intelektual (HKI) | paten | - | - | tidak ada |
| | | Paten sederhana | - | - | tidak ada |
| | | Hak Cipta | - | V | Belum ada |
| | | Merek Dagang | - | - | tidak ada |
| | | Rahasia dagang | - | - | tidak ada |
| | | Desain produk Industri | - | - | tidak ada |
| | | Indikasi Geografis | - | - | tidak ada |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---|-----------|
| | | Perlindungan Varietas Tanaman | - | - | tidak ada |
| | | Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu | - | - | tidak ada |
| 6 | Teknologi Tepat Guna | | - | - | tidak ada |
| 7 | Model/Purwarupa/Desain/Karya seni/ Rekayasa Sosial ⁸) | | - | - | tidak ada |
| 8 | Buku Ajar (ISBN) | | - | - | tidak ada |
| 9 | Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT) | | | | |

BAB II RENTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

2.1. Renstra Perguruan Tinggi

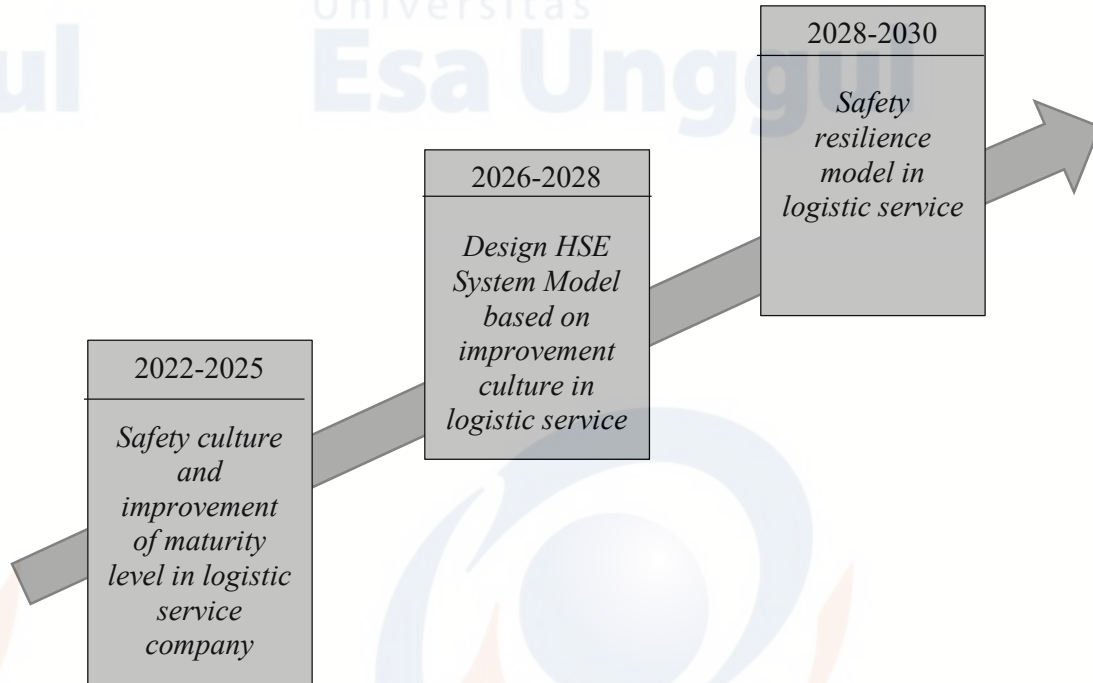
Universitas Esa unggul mengakomodir semua disiplin ilmu maupun semua kepakaran yang dimiliki oleh semua komponen pihak berkepentingan maka berbagai tema penelitian dimasukkan kedalam rencana induk penelitian yang terdiri dari bidang unggulan dan strategi dalam penelitian yang ditetapkan oleh Universitas Esa Unggul. Adapun agenda riset Universitas Esa Unggul menyesuaikan dengan Agenda Riset Nasional dalam PRN dan 17 tujuan dalam *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang ditetapkan dalam *United Nations Sustainable Development Summit* untuk menghapuskan kemiskinan, melawan ketidaksetaraan dan ketidakadilan serta untuk mengatasi perubahan iklim. Terdapat 17 tujuan dan SDGs yaitu:

1. Penghapusan kemiskinan (*no poverty*)
2. Penghapusan kelaparan (*zero hunger*)
3. Kesehatan dan kesejahteraan (*good health and well-being*)
4. Pendidikan berkualitas (*quality education*)
5. Kesetaraan gender (*gender equity*)
6. Air dan sanitasi yang bersih (*clean water and sanitation*)
7. Energi yang murah dan bersih (*affordable and clean energy*)
8. Pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi (*decent work and economic growth*)
9. Industri, inovasi dan infrastruktur (*industry, innovation and infrastructure*)
10. Mengurangi ketidaksetaraan (*reduced inequalities*)
11. Kota dan komunitas yang berkelanjutan (*sustainable cities and communities*)
12. Konsumsi dan produksi yang bertanggungjawab (*responsible consumption and production*)
13. Tindakan untuk perubahan iklim (*climate action*)
14. Kehidupan air (*life below water*)
15. Kehidupan darat (*life on land*)
16. Perdamaian, keadilan dan institusi yang kuat (*peace, justice, strong institutions*)
17. Kemitraan (*partnership for the goals*)

Berkaitan dengan hal tersebut maka Universitas Esa Unggul menetapkan riset unggulan dan strategis tahun 2022-2026 dengan yang bertitik berat pada pola pengembangan kolaborasi tema dalam *Sustainability Development Goals* dan Prioritas Riset Nasional. Program penelitian

ini diarahkan untuk memenuhi salah satu dari 17 tujuan tema sentral unggulan yaitu kesehatan dan kesejahteraan, serta penghapusan kemiskinan dan kelaparan (*good health and well being, no poverty and zero hunger*).

2.2.Peta Jalan



Gambar 1. Peta Jalan Penelitian

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia merupakan asset penting di perusahaan dimana sebagai komponen penggerak utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia seharusnya menjadi faktor utama dari perusahaan. Pengembangan tersebut salah satunya dapat dicapai melalui program-program pelatihan di perusahaan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dalam waktu singkat yang terstruktur dan sistematis untuk mendapatkan suatu bentuk pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Tamsuri, 2022). Sementara menurut kementerian hukum dan HAM, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2006). Pelatihan secara umum memiliki tujuan yang antara lain pelatihan dapat membangkitkan minat dan motivasi belajar seumur hidup, sebagai bagian dari hak asasi manusia, kesempatan untuk berkembang, meningkatkan *skill* dan pengetahuan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan kewaspadaan selama proses belajar (Armstrong, 2015). Pelatihan merupakan suatu bentuk investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan. Pelatihan dapat merubah sikap, percaya diri dan kompetensi karyawan sehingga perusahaan dapat berdaya saing dan terus menerus dapat melakukan peningkatan yang berkelanjutan. Namun pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan juga harus dilakukan evaluasi sehingga diketahui sejauh mana pelatihan tersebut efektif di terapkan di perusahaan. Evaluasi adalah suatu cara yang digunakan untuk menilai dan mencari informasi dari suatu kegiatan yang digunakan untuk menetapkan pilihan-pilihan keputusan terhadap kegiatan tersebut (Nuraini et al., 2016). Dalam evaluasi di kenal beberapa model untuk melakukan evaluasi, salah satu model yang cocok untuk melakukan evaluasi pelatihan adalah model evaluasi training Kirkpatrick.

3.2. Landasan Teori

Model evaluasi Kirkpatrick merupakan model yang cocok untuk mengevaluasi program pelatihan dikarenakan model ini menyediakan kerangka evaluasi kuno yang mudah dipahami dan sederhana untuk diterapkan dalam organisasi (Sari, 2021). Model Kirkpatrick dibangun melalui 4 dimensi yang terdiri dari :

1. Dimensi reaksi

Dalam dimensi reaksi, model ini menyajikan sejauh mana kepuasan pelanggan terhadap pelatihan yang disajikan. Pelatihan tidak akan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan apabila peserta tidak memiliki reaksi dengan baik, mereka akan cenderung tidak termotivasi untuk belajar. Dimensi reaksi ini penting supaya penyelenggaraan training mendapatkan masukan untuk perbaikan program training di masa yang akan datang dan membantu para trainer untuk mengevaluasi kinerja dan kemampuan mereka dalam memberikan pelatihan, dan yang terakhir dalam tahap reaksi ini memberikan penilaian yang kuantitatif kepada manajemen terhadap hasil pelatihan yang dilakukan (Ambiyar; Muharika, 2019).

Kepuasan peserta training menurut Kirkpatrick diukur dari berbagai komponen. Komponen tersebut terdiri dari kualitas materi pelatihan, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, media yang digunakan untuk belajar, jadwal pelaksanaan pelatihan, makanan pada saat pelatihan dan evaluasi terhadap *trainer* bagaimana mereka menjelaskan, kualitas vokal, kualitas dalam memberikan contoh, kualitas penguasaan materi dll (Tamsuri, 2022).

Kriteria penilaian untuk pembobotan pada dimensi ini sesuai dengan rumus pembobotan dari Kirkpatrick sebagai berikut (Rukmi et al., 2014) :

$$\text{Bobot item ke I} = \frac{\text{Total nilai jawaban dari seluruh responden untuk bobot item ke I}}{\text{Nilai tertinggi pada skala pengukuran} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

Tabel 2. Kriteria dimensi reaksi

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

2. Dimensi Belajar

Dimensi kedua dalam model pelatihan Kirkpatrick adalah dimensi belajar. Salah satu tujuan pembelajaran adalah meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan. Peningkatan pengetahuan ini didapatkan melalui perbedaan nilai *pretest* dan *posttest* (Ambiyar; Muharika, 2019).

3. Dimensi Perubahan Tingkah Laku

Dimensi perubahan tingkah laku dilakukan untuk melihat perubahan perilaku yang terjadi

pada peserta pelatihan setelah mendapatkan pelatihan. Perubahan perilaku ini adalah terkait dengan pelatihan yang sudah diikuti oleh peserta training. Penilaian dari perilaku ini melalui bagaimana mereka mengaplikasikan hasil pelatihannya kedalam pekerjaan mereka sehari-hari (Ambiyar; Muharika, 2019). Dalam penelitian Utomo, AP. dan Priskila (2014) dimensi perubahan perilaku dibagi menjadi 4 aspek yang terdiri dari aspek relevansi, persiapan, frekuensi dan dampak. Aspek relevansi adalah seberapa butuhnya peserta training untuk mendapatkan materi training dalam perusahaan, perencanaan adalah bagaimana peserta tersebut siap dalam mengimplementasikan hasil pelatihannya, frekuensi adalah seberapa sering peserta pelatihan terbantu untuk menyelesaikan pekerjaannya setelah pelaksanaan training dan seberapa besar dampak pelatihan yang diberikan terhadap penyelesaian pekerjaan. Masing-masing aspek diberikan bobot 20 kecuali untuk aspek dampak diberikan bobot 40. Setiap penilaian diberikan nilai 1-4 dengan nilai tertinggi 4.

4. Dimensi Hasil

Dimensi terakhir adalah dimensi hasil, dimana dimensi ini fokus pada pencapaian terakhir dari pelatihan yang diberikan. Pada dimensi ini penekatan pada perubahan secara lebih luas dan pengaruhnya dari sisi organisasi. Perubahan tersebut dapat berupa penurunan angka kecelakaan di area kerjanya, peningkatan kepatuhan terhadap keselamatan, peningkatan kepatuhan terhadap ISO 45001, penurunan jumlah ketidaksesuaian dalam audit internal dan audit eksternal dll (Tamsuri, 2022).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan

1. Hasil pengisian kuesioner sesuai model evaluasi Kirkpatrick
2. Hasil observasi lapangan dan wawancara dengan supervisor
3. Hasil telaah dokumen sekunder

Alat penelitian

1. Laptop
2. Ipad untuk mencatat data
3. Alat perekam
4. Kamera

4.2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ yang berada di Ancol Jakarta Utara, penelitian ini dilakukan dari bulan Februari-Juli 2023.

4.3. Prosedur Penelitian

a. Tahap deksripsi

Pada tahap ini peneliti mulai mencari permasalahan yang terjadi di perusahaan melalui pengumpulan data observasi, wawancara dan telaah dokumen.

b. Tahap Reduksi

Pada tahap ini peneliti memilah permasalahan yang paling penting, kemudian mulai fokus untuk mencari data lebih lanjut terkait permasalahan yang sudah dipilah.

c. Tahap Seleksi

Pada tahap ini peneliti mulai menjabarkan data-data terkait permasalahan yang sudah dipilah sehingga didapatkanlah fokus masalah. Hasilnya adalah tema yang dikonstruksi menjadi suatu pengetahuan, hipotesis bahkan teori baru.

4.4. Pengamatan/ Pengumpulan Data

Pada tahap pengamatan dan pengumpulan data peneliti mulai menetapkan informan penelitian, menetapkan strategi dan teknik pengumpulan data, menyiapkan sarana dan prasarana penelitian.

4.5. Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan analisa data yang bersifat kuantitatif yang mana data disajikan dalam bentuk data univariat untuk melihat gambaran setiap dimensi evaluasi. Dimensi 1 menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk melihat gambaran kepuasan karyawan terhadap pelatihan yang sudah dilaksanakan. Dimensi kedua dianalisis secara kuantitatif untuk melihat perbedaan nilai *pretest* dan *post test* karyawan selama mengikuti kegiatan pelatihan di perusahaan. Dimensi ketiga disebarkan kuesioner kepada supervisor terkait dengan perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mendapatkan pelatihan kemudian dilakukan analisa secara kuantitatif untuk melihat gambaran perubahan perilaku karyawan menurut supervisor. Pada dimensi terakhir peneliti melakukan telaah dokumen perusahaan terkait dengan hasil dari pelaksanaan pelatihan. Dokumen yang ditelaah meliputi laporan bulanan K3 internal, laporan bulanan K3 kepada klien, laporan internal audit, laporan eksternal audit, laporan tinjauan manajemen, laporan komplain klien, dan laporan penghargaan yang di dapatkan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan internal yang diadakan oleh perusahaan dan supervisornya. Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah total sampling.

4.6. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2023 hingga bulan Juli 2023

Tabel 3. Jadwal Penelitian

| No | Nama Kegiatan | Bulan | | | | | | Keterangan |
|----|----------------------------------|-------|---|---|---|---|---|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | Persiapan penelitian | x | | | | | | |
| 2 | Pelaksanaan penelitian | | x | | | | | |
| 3 | Analisa data | | | x | | | | |
| 4 | Membuat laporan penelitian | | | | x | | | |
| 5 | Penyempurnaan laporan penelitian | | | | | x | | |
| 6 | Publikasi Penelitian | | | | | | x | |

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil

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

1. Dimensi Reaksi

Hasil penelitian pada dimensi reaksi ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Penelitian Dimensi Reaksi

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

Tabel 4 menggambarkan bahwa secara umum bahwa peserta menunjukkan reaksi yang positif karena mereka menyadari bahwa mereka mendapatkan ilmu yang berguna selama pelatihan dilaksanakan. Aspek yang memiliki nilai tertinggi adalah materi yang diberikan memiliki nilai presentase rata-rata per elemen 79%, kedua tertinggi pada aspek kemampuan instruktur yang memiliki presentase bobot rata-rata sebesar 78%, kemudian di peringkat ke tiga adalah aspek penyelenggaraan dengan nilai bobot 77% dan nilai terendah pada aspek sarana sebesar 74%.

2. Dimensi Belajar

Pada dimensi belajar evaluasi pelatihan menggunakan nilai *pre test* dan *post test* yang telah dilaksanakan dan dilihat dari presentase kenaikan setiap bagian pelatihan. Pelatihan keselamatan di perusahaan dilaksanakan melalui beberapa tahapan pelatihan yang ditunjukkan pada tabel 5 Hasil Penelitian Dimensi Belajar berikut ini :

Tabel 5. Hasil Penelitian Dimensi Belajar

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan rata-rata pelaksanaan pelatihan internal sebesar 18%. Peningkatan paling tinggi terlihat dari pelatihan bekerja di ketinggian yang mencapai nilai 33%, kemudian diikuti oleh pelatihan HIRADC mencapai 27% dan pelatihan yang memiliki peningkatan paling rendah adalah pelatihan ISO sebesar 2%.

3. Dimensi Perubahan Tingkah Laku

Dimensi perubahan tingkah laku di ukur melalui dimensi *relevance*, *preparadness*, *frequency*, dan *impact*. Hasil penelitian Penelitian Dimensi Perubahan Tingkah Laku ditunjukkan melalui tabel 6. berikut ini :

Tabel 6. Hasil Penelitian Perubahan Tingkah Laku

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perubahan tingkah laku mencapai skor 77%. Dimensi yang paling tinggi ada pada dimensi relevance yang dengan skor 83% dan disusul oleh dimensi frequency yang mencapai skor 76% sedangkan dimensi *preparadness* dan *impact* berada di skor yang sama yaitu 75%.

4. Dimensi Hasil

Pada dimensi hasil penulis melakukan telaah dokumen perusahaan yang terdiri dari dokumen internal dan eksternal audit, data pencapaian HSE program dan data statistik HSE pada tahun 2022 yang kemudian dibandingkan dengan data pada 2 tahun sebelumnya untuk melihat perbedaan hasil pelatihan internal pada sistem manajemen HSE dan pencapaian HSE secara umum. Hasil penelitian ini di tunjukan melalui tabel 7. Hasil Penelitian Dimensi Hasil :

Tabel 7. Hasil Penelitian Dimensi Hasil

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

Hasil penelitian pada jumlah NC (*non conformity*) pada audit internal menunjukkan bahwa terdapat penurunan pada tahun 2022 sebesar 110 yang sebelumnya 111 namun tetap melebihi jumlah NC di tahun 2020 yaitu 95 NC. Hasil penelitian pada jumlah NC audit eksternal menunjukkan di tahun 2022 terdapat peningkatan dibandingkan dengan jumlah NC di tahun 2021 dan 2020 dimana peningkatannya cukup signifikan yaitu peningkatan 6 NC dibanding tahun 2021 dan 7 NC dibandingkan tahun 2020. Terkait dengan ketercapaian program HSE ditahun 2022 juga terdapat penurunan dibanding di tahun 2021, ditahun 2022 ketercapaian program sebesar 81,46% dimana di tahun 2021 ketercapaian program mencapai

90,73% namun pencapaian di tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan ketercapaian program di tahun 2020 yaitu 79,11%. Terakhir terkait dengan data statistik HSE terjadi peningkatan jumlah kasus insiden di tahun 2022 sebesar 25 kasus, dimana jumlah kejadian insiden terjadi 2 kali lipat dibandingkan di tahun 2021 dan jumlah kasus insiden di tahun 2022 lebih tinggi dibanding jumlah kasus insiden di tahun 2020.

5.2. Pembahasan

Hasil evaluasi pelatihan internal diatas menunjukkan bahwa pada dimensi reaksi, dimensi belajar, dan dimensi tingkah laku memiliki hasil yang baik dan terlihat adanya perubahan sebagai hasil dari pelatihan yang dilakukan, namun untuk dimensi hasil menunjukkan belum ada perubahan seperti yang diharapkan perusahaan. pembahasan setiap dimensi akan dijelaskan di setiap dimensi dibawah ini :

1. Dimensi Reaksi

Hasil penelitian pada dimensi reaksi menunjukkan bahwa pelatihan internal di perusahaan secara umum memiliki skor 77%, skor ini menurut pembobotan kirkpatrick dari penelitian (Rukmi et al., 2014) menunjukkan bahwa peserta bereaksi positif terhadap pelatihan yang diberikan karena menyadari mendapat masukan yang berguna selama pelatihan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2018) hasil evaluasi pada diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran menunjukkan reaksi yang positif. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Effendi & Zainuddin (2022) dimana peserta menunjukkan hasil reaksi yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan terhadap kualitas sistem pembelajaran di universitas terbuka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reaksi karyawan terhadap dimensi pembelajaran yang paling tinggi yaitu 79% pada elemen materi. Berdasarkan hasil saran dan masukan karyawan mereka merasa bahwa pelatihan internal ini sangat baik untuk meningkatkan pengetahuan mereka, mereka jadi mendapatkan ilmu yang baru terkait dengan HSE yang dapat mereka implementasikan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Dalam elemen materi ini, sub elemen yang memiliki nilai dibawah 80 adalah sistematika penyajian, kejelasan/kemudahan untuk di pahami, dan kesesuaian dengan tujuan pelatihan. Sub elemen sistematika penyajian memiliki nilai yang rendah karena hasil tinjauan peneliti terhadap materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, materi tersebut belum mengikuti SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) yang ditetapkan oleh Kementrian Tenaga Kerja sehingga materi tidak sistematis untuk menjawab kebutuhan kompetensi kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan. Sub elemen selanjutnya yang memiliki nilai yang rendah adalah

kejelasan dan kemudahan untuk dipahami, hasil observasi penulis dilapangan, hal ini dikarenakan materi pelatihan yang diberikan merupakan materi baru di bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang mana berbeda dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari, sehingga hal ini membuat peserta pelatihan membutuhkan waktu untuk memahami materi yang disampaikan. Kemudian terkait dengan aspek kesesuaian dengan tujuan pelatihan mendapatkan nilai di bawah 80, berdasarkan hasil observasi penulis dan hasil diskusi dengan tim HSE di lapangan ditemukan bahwa pelatihan dilakukan dengan peserta yang saat pelatihan internal dilakukan sedang tidak ada pekerjaan yang penting, sehingga peserta setiap rangkaian pelatihan berbeda-beda. Hal ini menjadi kurang sesuai dengan tujuan pelatihan diawal yaitu menetapkan karyawan yang bisa menjadi pemimpin di bidang HSE dan menularkan hal baik kepada tim di departemen masing-masing.

Pada elemen penyelenggaraan, penilaian paling rendah adalah pada sub elemen kesesuaian materi dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu dalam pelaksanaan pelatihan. Hasil observasi di lapangan selama kegiatan pelatihan internal, penulis menemukan bahwa pelaksanaan pelatihan internal dilakukan tidak sesuai dengan jadwal yang sudah disusun diawal, melainkan dilakukan sesuai keluangan waktu pelatih, dimana pelatih juga merupakan karyawan yang masih memiliki tanggung jawab lain, jika pelatih memiliki pekerjaan yang lebih penting maka pelaksanaan pelatihan akan tertunda. Sub elemen tepat waktu dalam pelaksanaan juga memiliki nilai rendah, berdasarkan hasil observasi penulis pelaksanaan pelatihan tidak tepat waktu, dikarenakan harus menunggu beberapa peserta pelatihan yang masih menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan pelatihan menjadi tertunda.

Pada elemen sarana, penilaian paling rendah adalah pada kualitas audio visual atau peraga dan ruangan (cahaya, luas, akustik, ventilasi), berdasarkan hasil observasi penulis, hal ini dikarenakan pelaksanaan pelatihan internal dilakukan di ruang meeting yang tersedia di area kerja, sehingga fasilitas yang di tawarkan tidak optimal. Seperti proyektor dengan layar yang kecil, tidak tersedianya alat peraga, ruangan yang kurang luas, *air conditioner* yang terkadang tidak dingin dan kendala-kendala ruangan lainnya.

Pada elemen kemampuan instruktur, sub elemen yang paling rendah adalah terkait dengan intonasi dan kecepatan berbicara, berdasarkan hasil observasi penulis hal ini dikarenakan pelatih hanya 2 orang yang sudah diberikan pelatihan TOT (*Trainee of Trainer*) sehingga mereka memberikan pelatihan tanpa dibekali ilmu untuk mengajarkan dengan efektif dan efisien, kemudian terkait dengan keterbatasan waktu yang diberikan untuk pelaksanaan pelatihan sehingga tak jarang pelatih harus mempercepat pengajaran untuk mengejar materi yang harus disampaikan.

2. Dimensi Belajar

Pada dimensi belajar hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan rata-rata peserta pelatihan sebanyak 18%. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan mendapatkan peningkatan pengetahuan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan melalui pelatihan internal. Hal ini sesuai dengan hasil dari jurnal Rahmadani (2022) dimana pelatihan memberikan peningkatan pengetahuan dengan hasil 82,97 pada pelatihan jarak jauh balai diklat keagamaan di Ambon dan sesuai dengan penelitian dari Du (2021) dimana terdapat peningkatan pengetahuan pada guru dengan hasil yang sangat memuaskan sebanyak 58%.

Menurut Ritonga et al. (2019) dimensi belajar menggambarkan hasil pembelajaran sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan, semakin tinggi perbedaannya semakin tinggi tingkat keberhasilan pelatihannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase peningkatan yang paling rendah adalah pada pelatihan ISO, berdasarkan hasil observasi penulis, sebagian besar peserta pelatihan merupakan pekerja lapangan yang masih sangat asing dengan dokumentasi dan pekerjaan terkait tulis menulis sehingga peserta pelatihan kesulitan dalam menangkap materi pelatihan yang diberikan. Peningkatan kedua terendah adalah pada pelatihan PTW (*permit to work*), berdasarkan observasi penulis pelatihan PTW membutuhkan ketelitian dalam praktek pelatihannya, karena memiliki beberapa tahapan mulai dari pengisian PTW, pengisian JSA (*Job Safety Analysis*), permintaan persetujuan hingga dokumentasi PTW, tahapan-tahapan ini membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam melakukannya. Kurangnya ketelitian akan mengakibatkan kurangnya nilai peserta pelatihan sehingga hasil nilai tidak meningkat secara signifikan. Kemudian nilai terendah selanjutnya adalah pada pelatihan *dangerous good*, berdasarkan hasil observasi penulis hal ini disebabkan oleh banyaknya istilah baru yang disampaikan dalam pelatihan dan nama bahan kimia yang sulit diingat peserta pelatihan.

3. Dimensi Perubahan Tingkah Laku

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

Berdasarkan hasil observasi dilapangan hal ini dikarenakan pemilihan peserta pelatihan hanya berdasarkan pada keleluasaan waktu peserta pelatihan yang dipikirkan oleh atasannya masing-masing, sehingga tidak ada familiarisasi terhadap tujuan dari pelaksanaan pelatihan internal, peserta pelatihan tidak mengetahui tujuan awal diikutkan sebagai peserta mereka hanya menjalani pelatihan karena pada saat tersebut diminta oleh atasannya untuk mengikuti pelatihan tersebut sehingga mereka tidak memiliki target yang terukur untuk mengimplementasikan hasil pelatihan yang sudah didapatkan di pelatihan intenal. Hal ini juga terkait dengan aspek *impact* dimana aspek ini dinilai berdasarkan bagaimana karyawan mengimplementasikan ilmu yang didapatnya dalam pekerjaan sehari-hari. Ketidaktahuan peserta pelatihan terhadap tujuan pelatihan membuat mereka tidak mengetahui bagaimana mengimplementasikan hasil pelatihan ke pekerjaan sehari-hari. Alat ukur yang sudah ditetapkan di modul tidak tersosialisasikan dengan baik sehingga belum dapat diukur dengan objektif setiap implementasi pekerjaan di lapangan. Dari aspek *impact* penilaian yang paling rendah terkait dengan kemampuan peserta pelatihan untuk membuat JSA (*Job Safety Analysis*) atau HIRADC (*Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control*), peserta pelatihan dinilai atasannya belum mampu membuat JSA dan HIRADC dengan baik walaupun sudah mendapatkan pelatihan, hal ini disebabkan karena membuat JSA maupun HIRADC harus dibekali kemampuan yang mumpuni dalam bidang dasar keselamatan dan kesehatan kerja, memiliki kemampuan dalam mengenai bahaya dan risiko dan kemampuan mengetahui persyaratan dan standar sementara peserta pelatihan belum semuanya mendapatkan pengetahuan dasar keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini yang kemudian menjadi gap dalam mereka mengimplementasikan hal tersebut di lapangan.

Kirk patrick menyatakan bahwa keberhasilan peserta pelatihan merubah tingkah laku berdasarkan pada minimal 4 hal yang antara lain keinginan peserta pelatihan untuk berubah, peserta mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan implementasinya, perusahaan mendukung implementasi dari pelatihan, dan yang terakhir adalah apresiasi atas perubahan (Ritonga et al., 2019). Dari keempat hal diatas penelitian ini menemukan bahwa keinginan perubahan tidak diukur diawal, peserta tidak dipilih berdasarkan pada ketertarikan dalam bidang HSE, kemudian terkait persyaratan kedua peserta belum diberikan sosialisasi mengenai tujuan pelatihan internal dan bagaimana implementasinya, persyaratan ketiga terkait dengan iklim kerja yang mendukung, pelaksanaan pelatihan ini sudah disosialisasikan kepada semua supervisor dan pimpinan, sehingga didukung oleh masing-masing supervisor dan pimpinan, sehingga tidak ada permasalahan dalam dukungan lingkungan dalam implementasi dan yang terakhir terkait dengan pemberian apresiasi perubahan, perusahaan sudah

menyiapkan anggaran untuk implementasi terbaik hasil pelatihan internal, namun apresiasi ini tidak tersampaikan kepada seluruh peserta pelatihan, sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan perubahan di area pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih banyak kekurangan dari pihak penyelenggara pelatihan internal untuk memastikan keberhasilan perubahan perilaku peserta pelatihan.

4. Dimensi Hasil

Dimensi hasil merupakan dimensi yang menggambarkan dampak dari pelatihan internal yang diselenggarakan terhadap organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di tahun 2022 ini belum ada perubahan yang berdampak pada hasil pelatihan internal. Penulis mengumpulkan data sekunder terkait dengan kinerja HSE ditahun 2022 melalui pencapaian statistik HSE, pencapaian program, hasil audit internal dan hasil audit eksternal, dari hasil penelitian di dapatkan bahwa terdapat peningkatan kejadian insiden di tahun 2022, terdapat penurunan implementasi program dan terdapat kenaikan jumlah ketidaksesuaian pada audit eksternal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan perwakilan HSE, program pelatihan internal ini baru dimulai di bulan maret 2022 dan berakhir dibulan oktober 2022, pelatihan dilaksanakan secara bertahap setiap bulannya. Level ke empat dalam model evaluasi kirkpatrick ini membutuhkan analisis dan evaluasi dari level 3, membutuhkan waktu untuk proses analisisnya dan bisa terus dilakukan pengulangan evaluasi dengan durasi tertentu (Pateda et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan di level 4 pelatihan internal belum memberikan hasil yang baik terkait dengan perubahan pada tingkat organisasi, hal ini tidak bisa dipungkiri mengingat pada level 3 perubahan perilaku belum terbentuk secara optimal, masih banyak kekurangan pada penyelenggaraan pelatihan yang harus ditingkatkan pada pelatihan tahap selanjutnya. Namun, walaupun masih terdapat banyak kekurangan pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan yang sebagian besar tim yang bekerja di lapangan menjadi lebih mengenal keselamatan dan kesehatan kerja secara lebih mendalam, dengan pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kewaspadaan keselamatan di lapangan menjadi lebih baik, hal ini sesuai dengan Acquaye (2020) dimana perusahaan dapat meningkatkan kewaspadaan keselamatan pada karyawan salah satunya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan pelatihan internal di perusahaan didapatkan bahwa pada dimensi reaksi menunjukkan bahwa peserta bereaksi positif terhadap pelaksanaan pelatihan internal dan mereka merasa mendapatkan pengetahuan dan masukan selama kegiatan pelatihan internal. Pada level reaksi yang memiliki penilaian paling rendah pada elemen materi adalah terkait dengan sistematika penyajian, kejelasan/kemudahan untuk di pahami, dan kesesuaian dengan tujuan pelatihan, pada elemen penyelenggaraan, penilaian paling rendah adalah pada sub elemen kesesuaian materi dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu dalam pelaksanaan pelatihan, pada elemen sarana, penilaian paling rendah adalah pada kualitas audio visual atau peraga dan ruangan (cahaya, luas, akustik, ventilasi), elemen kemampuan instruktur, sub elemen yang paling rendah adalah terkait dengan intonasi dan kecepatan berbicara. Dimensi belajar menunjukkan terdapat peningkatan pengetahuan sebesar 18% dengan presentase terkecil adalah pada pelatihan ISO. Dimensi perubahan tingkah laku aspek *preparedness* dan aspek *impact* merupakan aspek yang memiliki nilai paling rendah dan dimensi hasil menunjukkan pelatihan internal belum menunjukkan kontribusi pada perbaikan kinerja HSE di organisasi.

6.2. Saran

Saran penulis terhadap pelatihan internal yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan revisi materi pelatihan menyesuaikan dengan SKKNI yang sudah ditetapkan kementerian tenaga kerja
2. Menunjuk karyawan yang sama untuk mengikuti materi pelatihan dari awal sampai akhir dengan dasar ketertarikan karyawan terhadap implementasi HSE di perusahaan
3. Membuat jadwal di awal pelatihan yang di sepakati bersama dengan semua supervisor area, sehingga pada saat pelatihan tidak ada kendala
4. Memulai pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati di awal, meskipun belum semua peserta pelatihan berkumpul di area pelatihan
5. Menetapkan ruang khusus untuk pelatihan dan melengkapi semua fasilitas yang diperlukan untuk pelatihan
6. Semua trainer yang mengajar pada pelatihan internal wajib dibekali dengan training TOT

7. Memberikan pelatihan dasar K3 terlebih dahulu sebelum masuk ke materi pelatihan internal
8. Memberikan sosialisasi terkait dengan tujuan pelatihan, penilaian pelatihan, implementasi pelatihan dan metode evaluasinya termasuk penghargaan yang akan diberikan perusahaan jika mereka sudah mengimplementasikan ilmu yang mereka terima di pelatihan ke pekerjaan mereka sehari-hari

DAFTAR PUSTAKA

- Acquaye, A. D. K. (2020). A Study of the Awareness of Security and Safety Culture Among Employees Across Organizations. *Texila International Journal of Management*, 2(2001), 115–128. <https://doi.org/10.21522/tijmg.2015.se.19.02.art013>
- Alayyannur, P. A. (2018). Correlation of Management Commitment and K3 Training With Knowledge in Hospital “X.” *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 2(2), 102. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v2i2.1881>
- Ambiyar; Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program* (1st ed.). Alfabeta Bandung.
- Armstrong, M. (2015). Chapter 3- Concept of Training Training & Development. *Innovative Journal of Business and Management*, 4(2), 33–71.
[http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/4405/10/10_chapter 3.pdf](http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/4405/10/10_chapter%203.pdf)
- Asamani, L. (2020). Promote Safety Culture and Enhance Safety Performance through Safety Behaviour. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1–11.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.405>
- Darmayanti, N. (2017). PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JOM FISIP*, 4(2).
- Du, J. (2021). Research and Practice of Training Effect Evaluation System Based on Kirkpatrick Model—Taking Teacher Training System of Zhejiang Open University as an Example. *Chinese Studies*, 10(02), 123–146.
<https://doi.org/10.4236/chnstd.2021.102009>
- Effendi, M., & Zainuddin, Z. (2022). *Implementasi evaluasi model kirkpatrick terhadap kualitas sistem pembelajaran*. 8(1), 1–8.
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2006). *Nomor PP 31 tahun 2006* (Vol. 3).
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2).
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.07>
- Nurhayati, Y. (2018). *Penerapan model kirkpatrick untuk evaluasi program diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran di wilayah kerja provinsi kepulauan riau*. 2, 170–187.
- Pateda, S. A., Badu, R. W., Isa, A. H., & Rahmat, A. (2020). Evaluation of the Kirkpatrick model program on towards class at the Gorontalo District. *JournalNX - A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*, 6(7), 40–47.
- Rahmadani. (2022). Effectiveness of Long-Distance Training Using Kirkpatrick Evaluation. *Jurnal 12 Waiheru*, 8(1).
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). PENERAPAN MODEL EVALUASI KIRKPATRICK EMPAT LEVEL DALAM MENGEVALUASI PROGRAM DIKLAT DI BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN (BBPP) LEMBANG. *Jurnal Pendidikan Nonformal*. <https://doi.org/10.17977/um041v14i1p12-21>
- Rukmi, H. S., Novirani, D., & Ahmad, S. (2014). Evaluasi training dengan menggunakan model Kirkpatrick (Stadi kasus Training Foreman Development Program di PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon). *5th National Industrial Engineering Conference*, 131–138.
- Sari, A. U. (2021). Evaluasi Pelatihan Dengan Model Evaluasi Kirkpatrick Di Balai Perlindungan Dan Rehabilitasi Sosial Wanita (Bprsw). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 5(3), 269–274.
<https://www.ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/752%0Ahttps://www.ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/download/752/566>

- Sidauruk, S. (2018). Komitmen Manajemen, Pengetahuan K-3 & Sikap K-3 Dengan Penerapan Smk-3 Pada Pekerja. *Jurnal Media Kesehatan*, 7(2), 177–184. <https://doi.org/10.33088/jmk.v7i2.243>
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Terok, Y. C., Diana, V. D. D., Hilman, A. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Tindakan Tidak Aman Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Kelompok Nelayan Di Desa Tambala. *Kesmas*, 9(1), 114–121.
- Utomo, AP. dan Priskila, K. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2).
- Widyanty, W. (2020). Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 129. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10069>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Pernyataan ketua Pelaksana



Surat Pernyataan Ketua Pelaksana Program Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Cempaka Putri
NIDN/ NIK : 0307028703
Fakultas/ Prodi : Fakultas Kesehatan Masyarakat/Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Jabatan Fungsional :Asisten Ahli

Dengan ini saya menyatakan bahwa proposal program penelitian yang diajukan dengan judul : **Evaluasi Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Rangka Peningkatan Kewaspadaan K3 di Perusahaan**

Yang saya usulkan dalam skema penelitian mandiri tahun 2023 bersifat original. Bilamana diketahui dikemudian hari adanya indikasi ketidak jujur/ itikad kurang baik sebagaimana dimaksud di atas, maka kegiatan ini dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 30 Juli 2023

Yang menyatakan,


(Eka Cempaka Putri)
0307028703

Lampiran 2 : Susunan organisasi tim peneliti dan pembagian tugas

| No | Nama/NIDN | Instansi Asal | Bidang Ilmu | Alokasi Waktu (Jam/minggu) | Uraian Tugas |
|----|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--|
| 1. | Eka Cempaka Putri/ 0307028703 | Universitas Esa Unggul | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 10 jam/minggu | <ol style="list-style-type: none"> 1. melakukan study awal penelitian 2. Menyusun kerangka konsep dan kerangka teori penelitian 3. Bersama dengan anggota merumuskan masalah penelitian 4. Bersama dengan anggota merumuskan metode penelitian 5. Bersama dengan anggota melakukan wawancara kepada informan 6. Bersama dengan angora melakukan analisis data 7. Bersama dengan anggota menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran |
| 2. | Decy Situngkir | Universitas Esa Unggul | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 5 jam/minggu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bersama dengan ketua melakukan analisis data 2. Bersama dengan ketua menuliskan hasil penelitian, kesimpulan dan saran |

Lampiran 3 : Biodata ketua dan anggota tim pengusul

Ketua Peneliti

A. Identitas Diri

| | | |
|----|-------------------------------|--|
| 1 | Nama Lengkap dan gelar | Eka Cempaka Putri, SKM, MKKK |
| 2 | Jenis Kelamin | Perempuan |
| 3 | Jabatan Fungsional | Asisten Ahli |
| 4 | NIP/NIK/No. identitas lainnya | 1872044702870005 |
| 5 | NIDN | 0307028703 |
| 6 | Tempat dan Tanggal Lahir | Tanjung Enim, 7 Februari 1987 |
| 7 | E-mail | eka.putri@esaunggul.ac.id |
| 8 | Nomor Telepon/HP | 081211881206 |
| 9 | Alamat Kantor | Kampus Esa Unggul Kebun Jeruk |
| 10 | Nomor Telepon/Faks | - |
| 11 | Mata Kuliah yang diampu | 1. Hygiene Industry |
| | | 2. Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja |

B. Riwayat Pendidikan

| Program | S-1 | S-2 | S-3 |
|-------------------------------|--|--|-----|
| Nama Perguruan Tinggi | Universitas Indonesia | Universitas Indonesia | |
| Bidang Ilmu | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | |
| Tahun Masuk – Lulus | 2005-2009 | 2013-2015 | |
| Judul Skripsi-Tesis-Disertasi | Gambaran Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Universitas Indonesia | Analisis Fire Risk Assessment di Gedung X tahun 2015 | |
| Nama Pembimbing /Promotor | Prof. Fatma Lestari | Prof. Fatma Lestari | |

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir (bukan skripsi, tesis, maupun disertasi)

| No | Tahun | Judul Penelitian | Pendanaan | |
|----|-------|--|----------------|---------------|
| | | | Sumber* | Jml (Juta Rp) |
| 1 | 2022 | Penyebab Kualitas Tidur Buruk Pada Pekerja yang Bekerja dari Rumah di Jabodetabek tahun 2021 | Hibah Internal | - |

| | | | | |
|---|------|--|---------|--|
| 2 | 2021 | Gambaran faktor dermatitis kontak pada karyawan bagian produksi di PT. Argapura Indonesia tahun 2020 | Mandiri | |
| 3 | 2021 | Hubungan pengetahuan dan pengawasan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bekisting PT. Beton Konstruksi Wijaya tahun 2020 | Mandiri | |

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

| No | Tahun | Judul Pengabdian kepada Masyarakat | Pendanaan | |
|----|-------|--|----------------|---------------|
| | | | Sumber* | Jml (Juta Rp) |
| 1 | 2022 | Edukasi Mengenai Hiperlipidemia dan Hiperglikemia Serta Cara Mengatasinya pada Pekerja Bongkar Muat | Mandiri | 1,500,000 |
| 2 | 2022 | Edukasi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang Ergonomis | Hibah Internal | |
| 3 | 2021 | Sosialisasi Business Continuity Plan (BCP) untuk Covid 19 dan persiapan new normal di perusahaan bagi mahasiswa dan karyawan | mandiri | 1,500,000 |

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

| No | Tahun | Judul Artikel Ilmiah | Nama Jurnal | Volume/ Nomor/Tahun |
|----|-------|--|-------------|--------------------------------|
| 1 | 2022 | Penyebab Kualitas Tidur Buruk Pada Pekerja yang Bekerja dari Rumah di Jabodetabek tahun 2021 | Jumantik | Jilid 9 tahun 2022 |
| 2 | 2021 | Gambaran faktor dermatitis kontak pada karyawan bagian produksi di PT. Argapura Indonesia tahun 2020 | Ikesma | Jilid 17 terbitan 2 tahun 2021 |
| 3 | 2021 | Hubungan pengetahuan dan pengawasan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bekisting PT. Beton Konstruksi Wijaya tahun 2020 | IAKMI | Jilid 2 tahun 2021 |

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

| No | Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar | Judul Artikel Ilmiah | Waktu dan Tempat |
|----|---|--|------------------|
| 1 | Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (SNKM) Universitas Esa Unggul | Stress Kerja dari Perspektif Departemen, Jabatan dan Status Tenaga Kerja | 2021 & Jakarta |

| | | | |
|---|--|--|----------------|
| 2 | Seminar Kesehatan Kesehatan Masyarakat Polteknik Ketenagakerjaan | Gambaran Kesesuaian Sistem Proteksi Kebakaran Aktif Berdasarkan Standar NFPA di ITC Kuningan | 2022 & Jakarta |
|---|--|--|----------------|

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

| No. | Judul Buku | Tahun | Jumlah Halaman | Penerbit |
|-----|------------|-------|----------------|----------|
| | | | | |

H. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

| No | Judul/Tema HKI | Tahun | Jenis | Nomor P/ID |
|----|--------------------|-------|--------|---------------|
| 1 | PJJ Yang Ergonomis | 2022 | Poster | EC00202234227 |
| | | | | |

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 Tahun Terakhir

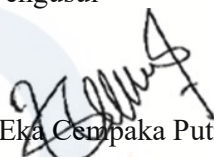
| No | Judul/Tema/Rekayasa Sosial lainnya yang telah ditetapkan | Tahun | Tempat penerapan | Respons Masyarakat |
|----|--|-------|------------------|--------------------|
| | | | | |
| | | | | |

J. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi, atau institusi lainnya)

| No | Jenis Penghargaan | Institusi Pemberi Penghargaan | Tahun |
|----|---------------------------|-------------------------------|-------|
| 1 | Best Paper Dosen/Peneliti | Polteknaker | 2022 |
| 2 | | | |

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan program penelitian Universitas Esa Unggul pada skema mandiri.

Jakarta, 30 Juli 2023
Pengusul


(Eka Cempaka Putri)

Biodata Peneliti

A. Identitas Diri

| | | |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | Nama Lengkap (dengan gelar) | Decy Situngkir, SKM, M.KKK |
| 2 | Jenis Kelamin | Perempuan |
| 3 | Jabatan Fungsional | Asisten Ahli |
| 4 | Jabatan Struktural | - |
| 5 | NIP/NIK/No. identitas lainnya | 217030666/0331128604 |
| 6 | NIDN | 0331128604 |
| 7 | Tempat dan Tanggal Lahir | Tebing Tinggi, 31 Desember 1986 |
| 8 | Alamat Kantor | Jl. Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat |
| 9 | No. Telp/Faks. | (021) 5674223 |
| 10 | Lulusan yang telah dihasilkan | S-1 = \geq 40 orang |
| 11 | Mata Kuliah yang diampu | 1. Dasar-dasar Keselamatan Kerja 2. Dasar-dasar Promosi Kesehatan 3. Ergonomi 4. Tanggap Darurat dan Manajemen Kebakaran |

B. Riwayat Pendidikan

| Program | S1 | S2 | S3 |
|-------------------------------|---|--|----|
| Nama Perguruan Tinggi | Universitas Sumatera Utara | Universitas Indonesia | |
| Bidang Ilmu | Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja | | |
| Masa Studi | 2005 - 2010 | 2013-2015 | |
| Judul Skripsi/Tesis/Disertasi | Gambaran Stres Kerja Terapis Anak Autisme di Yayasan Terapi Anak Autisme Kecamatan Medan Baru di Medan Tahun 2010 | Studi Keluhan Muskuloskeletal Pada Pramudi Bus Trans Jakarta Koridor IX (Pendekatan Ergonomi) Tahun 2015 | |
| Nama Pembimbing/Promotor | Ir. Kalsum, M.Kes | Dr. Indri Hapsari Susilowati,SKM, M.KKK | |

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun terakhir (Bukan Skripsi, Tesis maupun Disertasi)

| No | Tahun | Judul Penelitian | Pendanaan | |
|----|-------|---|------------------------|------------------|
| | | | Sumber* | Jumlah (Juta Rp) |
| 1 | 2017 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Hipertensi Pada Pekerja Di | Universitas Esa Unggul | 5.950.000 |

| | | | | |
|---|------|---|------------------------|-----------|
| | | Pt Pulauintan Bajaperkasa Konstruksi Jakarta Tahun 2017 | | |
| 2 | 2019 | Gambaran Penerapan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat Pada Stakeholder Di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara Tahun 2019 | | |
| 3 | 2019 | Faktor Prediksi Yang Berhubungan Dengan Kejadian Noise Induced Hearing Loss (NIHL) Pada Pekerja Di Workshop Lodan-9 Pt. Multikarya Asia Pasific Raya Tahun 2019 | Universitas Esa Unggul | 3.400.000 |
| 4 | 2020 | Faktor-faktor yang berhubungan den Keluhan Muskuloskeletal pada Pekerja yang Bekerja dari Rumah | Mandiri | 3.000.000 |
| 5 | 2021 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tidur Pekerja yang Bekerja dari Rumah | Universitas Esa Unggul | 3.400.000 |

D. Pengalaman Pengabdian kepada Masyarakat dalam 5 tahun terakhir

| No | Tahun | Judul Penelitian | Pendanaan | |
|----|-------|---|------------------------|------------------|
| | | | Sumber* | Jumlah (Juta Rp) |
| 1 | 2017 | Sanitasi dan Air Bersih dalam Kegiatan MCK Umum di Kampung Suka Damai RT 06 RW06, Desa Pangkalan Kecamatan Teluk Naga | Mandiri | |
| 2 | 2018 | Promosi Kesehatan Mengenai Faktor Resiko Kanker Serviks pada Ibu-ibu RT Kembangan | Mandiri | |
| 3 | 2018 | Sosialisasi Deteksi Dini Kanker serviks dengan metode IVA | Mandiri | |
| 4 | 2018 | Promosi Kesehatan Tentang Personal Higiene Genetalia Pada Ibu-Ibu Rt 002/Rw003 Kelurahan Meruya Utara Kecamatan Kembangan Jakarta Barat | Mandiri | |
| 5 | 2019 | Penyuluhan Safety Riding Di Smk Lab School Tangerang Raya Tahun 2019 | Mandiri | |
| 6 | 2019 | Program Peningkatan Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Remaja Di SMK Lab School Tangerang Raya Tahun 2019 | Mandiri | |
| 7 | 2021 | Upaya antisipasi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perkantoran di Kantor Perkantoran Jakarta tahun 2021 | Mandiri | |
| 8 | 2021 | Edukasi Penerapan Ergonomi Dalam Pelaksanaan Learning From Home Untuk Pencegahan Keluhan Muskuloskeletal Pada Siswa SMP N 82 Jakarta Tahun 2021 | Universitas Esa Unggul | |

E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun terakhir

| No | Tahun | Judul Artikel Ilmiah | Nama Jurnal | Volume/ Nomor/Tahun |
|----|-------|---|---|--|
| 1 | 2017 | Usia, Aktivitas Fisik, Stress Pekerja dan Obesitas Berisiko terhadap kejadian hipertensi pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Jakarta Tahun 2017 | Volume 5 No. 2 Desember 2017 ISSN: 2354 – 8932 | Jurnal INOHIM |
| 2 | 2018 | Gambaran Stres Kerja Terapis Anak Autisme di Yayasan Terapi Anak Autisme Kecamatan Medan Baru di Medan Tahun 2010 | Volume 15 Nomor 1 Januari 2018 ISSN : 1693- 4466 | Forum Ilmiah |
| 3 | 2018 | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Karyawan Di Unit Produksi 2 PT. Panata Jaya Mandiri Tangerang-Banten Tahun 2018 | ISBN : 978-602- 5596-02-5 | Prosiding Seminar Kesehatan Nasional Masyarakat |
| 4 | 2020 | Program Peningkatan Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Remaja Di Smk X Tangerang Raya | Volume 3 No.1, terbit 1 April 2020 | Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) |
| 5 | 2020 | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders Pada Unit Sortir Di Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tangerang. Tbk Tahun 2018 | Volume 4 No. 2 , terbit 10 Mei Tahun 2020 | Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health |
| 6 | 2020 | Respondent's Characteristic And Noise Intensity As Predicting Factors Of Noise Induced Hearing | Volume 9 No. 2, terbit 15 November 2020 | The International Journal of Occupational Safety and Health |
| 7 | 2021 | Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Antisipasi Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja (Pak) | Volume 1 No. 2, terbit 20 Mei 2021 | JPKM: Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat |
| 8 | 2021 | Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Lapangan Dompot Dhuafa Pada Masa Pandemi Covid 19 | Volume 2 No.1 terbit Mei 2021 | Health Publica |
| 9 | 2021 | The Difference Of Musculoskeletal Disorders Before And After Workplace Stretching Exercise | Volume 5 No. 2 terbit 8 November 2021 | Journal of Vocational Health Studies |
| 10 | 2021 | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Anemia Pada Remaja Putri Usia 13-19 Tahun Di Poli Pkpr Puskesmas Kecamatan Kembangan | Volume 10 No.2 terbit | MIKKI (Majalah Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Indonesia) |

| | | | | |
|----|------|--|---------------------------------|---|
| 11 | 2022 | Edukasi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang Ergonomis | Volume 5 No. 2 terbit Juni 2022 | To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat |
| 12 | 2022 | Edukasi Mengenai Hiperlipidemia dan Hiperglikemia Serta Cara Mengatasinya pada Pekerja Bongkar Muat | Volume 2 No.3 terbit Mei 2022 | Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia |
| 13 | 2022 | Edukasi Etika Batuk, Bersin Dan Cuci Tangan Pakai Sabun Untuk Pencegahan Penularan Covid-19 Pada Siswa-Siswi | Volume 5 No.3 terbit Maret 2022 | Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) |

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral presentation) dalam 5 tahun terakhir

| No | Nama Pertemuan Ilmiah | Jurnal Artikel Ilmiah | Waktu dan Tempat |
|----|--|---|------------------------|
| 1 | International Conference on Recent Innovations | Is driving experience really the most related factor to traffic accidents | September 2018/Jakarta |
| 2 | International Conference of Public Health | Determinants of Hearing Loss in Workers at Production Unit Of a Factory | November 2021 |

G. Karya Buku dalam 5 tahun terakhir

| No | Tahun | Judul Buku | Jumlah Halaman | Penerbit |
|----|-------|------------|----------------|----------|
| | | | | |

H. Perolehan HKI dalam 5-10 tahun terakhir

| No. | Judul/Tema HKI | Tahun | Jenis | Nomor P/ID |
|-----|---|-------|--------------------|----------------|
| 1 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Hipertensi pada Pekerja di PT Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi Jakarta Tahun 2017 | 2017 | Karya ilmiah | EC00201706860 |
| 2 | Edukasi Etika Batuk/ Bersin Dan Cuci Tangan Pakai Sabun Untuk Pencegahan Penularan Covid-19 Pada Siswa Di SMP N 82 Jakarta | 2022 | Laporan penelitian | EC00202215026 |
| 3 | Etika Batuk Dan Bersin Dalam Pencegahan COVID-19 | 2022 | Poster | EC00202215020, |
| 4 | Edukasi Penerapan Ergonomi Dalam Pelaksanaan Learning From Home Untuk Pencegahan Keluhan Muskuloskeletal Pada Siswa SMP N 82 Jakarta Tahun 2021 | 2022 | Laporan penelitian | EC00202215024 |
| 5 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Tidur Pada Pekerja Yang | 2022 | Laporan penelitian | EC00202215025 |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Di Jabodetabek Tahun 2021 | | | |
|--|---|--|--|--|

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 tahun terakhir

| No | Judul/Tema/Rekayasa Sosial | Tahun | Tempat Penerapan | Respon Masyarakat |
|----|----------------------------|-------|------------------|-------------------|
| | | | | |
| | | | | |

J. Penghargaan dalam 10 tahun terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

| No. | Jenis Penghargaan | Institusi Pemberi Penghargaan | Tahun |
|-----|-------------------|-------------------------------|-------|
| | | | |
| | | | |

Lampiran 4 :

KUESIONER DIMENSI 1 REAKSI

Kuesioner ini untuk menilai sejauh mana kepuasan peserta training terhadap penyelenggaraan training (Rukmi et al., 2014) :

| Elemen | Sub Elemen | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|-----------------------------|--|--------------|---------------|--------|---------------|
| Materi | Sistematika penyajian materi | | | | |
| | Kejelasan/Kemudahan untuk dipahami | | | | |
| | Kontribusi dalam peningkatan pengetahuan | | | | |
| | Manfaat dalam pekerjaan | | | | |
| | Kesesuaian dengan tujuan pelatihan | | | | |
| Penyelenggaraan | Kesesuaian pemberian materi dengan jadwal yang telah di tetapkan | | | | |
| | Tepat waktu dalam pelaksanaan pelatihan | | | | |
| | Kesediaan panitia dalam membantu peserta | | | | |
| | Kesiapsiagaan panitia dalam membantu peserta | | | | |
| Sarana | Kualitas audio visual atau peraga | | | | |
| | Konsumsi | | | | |
| | Fasilitas Ruang (meja, kursi) | | | | |
| | Ruangan (cahaya, luas, akustik, ventilasi) | | | | |
| Kemampuan Instruktur | Penguasaan materi | | | | |
| | Teknik Penyampaian | | | | |
| | Cara menjawab pertanyaan | | | | |
| | Bahasa yang digunakan | | | | |
| | Gesture yang digunakan dan mimik muka | | | | |
| | Intonasi dan kecepatan berbicara | | | | |

KUESIONER ELEMEN 3 PERUBAHAN TINGKAH LAKU

| Elemen | Sub Elemen | Tidak setuju | Kurang setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|---------------------|--|--------------|---------------|--------|---------------|
| Relevansi | Materi yang diajarkan dalam ENC academy relevan untuk meningkatkan perilaku aman karyawan di divisi anda | | | | |
| Preparadness | Karyawan di divisi anda sudah siap untuk mengimplementasikan materi yang di dapat di dalam ENC academy dalam pekerjaan sehari-hari | | | | |
| Frequency | Karyawan di divisi anda sering terbantu untuk melakukan pekerjaan yang aman setelah mendapatkan training ENC academy | | | | |
| Dampak | Karyawan di divisi anda sering mengingatkan rekannya untuk berperilaku aman setelah mendapatkan pelatihan enc academy | | | | |
| | Karyawan di divisi anda mampu menanggulangi kebakaran jika terjadi kebakaran setelah mendapatkan training di di enc academy | | | | |
| | Karyawan di divisi anda mampu membuat permit to work setelah mendapatkan training enc academy | | | | |
| | Karyawan di divisi anda mampu membuat JSA dan HIRADC setelah mendapatkan training di enc academy | | | | |
| | Karyawan di divisi anda memahami mengenai bagaimana pelaporan kecelakaan setelah mendapatkan training enc academy | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | Karyawan di divisi anda lebih patuh dalam menggunakan APD dibandingkan dengan sebelum mengikuti enc academy | | | | |
| | Karyawan di divisi anda memahami bagaimana melakukan pertolongan pertama pada kecelakaan jika di divisi anda ada yang mengalami kecelakaan | | | | |
| | Karyawan di divisi anda memahami bagaimana bekerja di ketinggian yang aman setelah mengikuti pelatihan di enc academy | | | | |