

ANALISIS KEEFEKTIVAN INDUKSI KESELAMATAN DENGAN METODE KONVENSIONAL DI PT BHUMI PHALA PERKASA BALIKPAPAN

Muhammad Irvan¹; Yan Fuadi²

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Diploma Empat Universitas Balikpapan

Jl. Pupuk Raya, Gn. Bahagia, Balikpapan, Kalimantan Timur, 76114

Email : [1radityairvan124@gmail.com](mailto:radityairvan124@gmail.com) ; [2yfuadi02@gmail.com](mailto:yfuadi02@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Induksi Keselamatan dengan Metode Konvensional di PT Bhumi Phala Perkasa. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Baru dan Siswa magang/Pkl PT Bhumi Phala Perkasa 30 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil keseluruhan responden yaitu 30 orang. Analisis data dilakukan menggunakan model evaluasi *Kirkpatrick* (Level 1-3) hanya sampai pada level 3, sedangkan level 4 untuk mengetahui dampak perubahan perilaku pekerja terhadap tingkat produktivitas perusahaan dan analisis bivariat dengan uji statistik *Paired T-Test*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, karena nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan strategi induksi K3 dapat meningkatkan hasil tes pada pekerja PT Bhumi Phala Perkasa.

Kata Kunci : Efektivitas, Induksi Keselamatan, Metode Konvensional

Abstrack: This research is to find out efectivity of safety induction with conventional method at PT Bhumi Phala Perkasa. The method of data collection are questionnaire, observation and also documentation. Population in this research is the new employee and some internship students at PT Bhumi Phala Perkasa which are 30 respondent. The sampling method that use in this research is saturated sampling technique, it take the all 30 respondent. Data analysis using *Kirkpatrick* evaluation mode (Level 1-3) just on the level 3 and the level 4 to know the impact of employee behavior to company productivity level and bivariate using Paires T-Test. Acording to the result of the research, Sig. value show (2-tailed) $0,000 < 0,05$, because Sig. Value (2-tailed) 0,000 smaller than 0,05 it can be concluded that safety induction strategy can improved the test result of employee at PT Bhumi Phala Perkasa.

Keywords : Efektivitas, Safety Induction, Konvensional Method

PENDAHULUAN

Safety Induction merupakan kegiatan penginformasian keselamatan yang diberikan kepada tenaga kerja baru, tamu atau pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan produksi perusahaan. Tujuan dari *safety induction* adalah untuk mengkomunikasikan bahaya-bahaya yang terdapat selama pekerjaan/kunjungan, sehingga diketahui tindakan pengendalian terhadap bahaya tersebut. Selain itu *safety induction*

merupakan wujud nyata dari pelaksanaan Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Dalam pembelajaran konvensional (tidak menggunakan media pembelajaran) hanya cenderung berorientasi pada target penguasaan materi, sebagai contoh pendekatan konvensional dalam pembelejaran adalah menghafal. Dari sisi penguasaan materi, menghafal terbukti berhasil dalam meningkatkan hasil belajar

mahasiswa, tetapi gagal dalam membekali mahasiswa memecahkan persoalan dalam jangka panjang dan juga proses pembelajaran membutuhkan waktu yang relatif lama. Tentunya hal ini berimbas pada prestasi belajar mahasiswa

Efektivitas pembelajaran secara konseptual dapat diartikan sebagai perlakuan dalam proses pembelajaran yang memiliki ciri-ciri : a) suasana yang dapat berpengaruh, atau hal yang berkesan terhadap penampilan; dan b) keberhasilan usaha atau tindakan yang berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. *efektivitas* pembelajaran melalui media visual dapat terlihat dari tingkat kenikmatan siswa/mahasiswa ketika belajar (membaca) teks yang bergambar atau moving. Gambar, simbol atau lambang visual dapat menggugah emosi dan sikap siswa.

Divisi untuk mendukung aktivitas PT. Bhumi Phala Perkasa antara lain, Cooling Systems Division (*Fabrikasi, Re-engineering, Repair dan Refurbishment untuk radiator, Lube oil coolers, gas cooler dan heat exchangers*), Divisi Engine (*Re-engineering, Repair, Overhaul dan refurbishment dari setiap jenis mesin*), Divisi Filtrasi (*Advanced Filtration dan Separation Applications*), Divisi pompa / Valve (*Repair, Overhaul dan Refurbishment semua jenis pompa / valve*), Divisi crane (*Re-engineering, Maintenance, Inspeksi, repair dan Replacement untuk semua jenis crane*), Divisi Mesin (*Fabrikasi, Re-engineering, Repair dan Refurbishment*) dan dua divisi pendukung internal, *Fabrikasi & Services*.

Dalam setiap tahap kegiatan produksinya memiliki potensi bahaya yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh faktor manusia, lingkungan, hingga lemahnya peraturan dan pengawasan. Potensi bahaya yang ada di perusahaan perlu dikomunikasikan dengan baik kepada

pihak yang terlibat dalam kegiatan produksi. Salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan perusahaan melalui *safety induction*.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui *safety induction* yang diberikan perusahaan telah menjadi jalan komunikasi yang baik untuk tenaga kerja baru, siswa magang atau pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan produksi perusahaan. Hal tersebut membuat penulis melakukan penelitian “Efektivitas Induksi Keselamatan dengan Metode Konvensional di PT Bhumi Phala Perkasa.

KAJIAN PUSTAKA

a. Efektivitas

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Selanjutnya Steers (1985:87) mengemukakan bahwa: “Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya”.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa :“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

b. Ukuran Efektivitas

Menurut Campel yang dikutip Ricard M, Steers (1998) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa digunakan yaitu :

- a) Kesiagaan
Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.
- b) Kemangkiran
Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
- c) Semangat Kerja
Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.
- d) Motivasi
Kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
- e) Kepuasan Kerja
Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya

dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.

f) Beban Pekerjaan

Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

g) Waktu Menyelesaikan Tugas

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisai (Steer, 1998)

c. Metode Konvensional

Menurut Djamarah (1996), metode pembelajaran

Konvensional adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah, karena sejak dulu metode ini telah dipergunakan sebagai alat komunikasi lisan antara guru dengan anak didik dalam proses belajar dan pembelajaran. Pembelajaran pada metode konvensional, peserta didik lebih banyak mendengarkan penjelasan guru di depan kelas dan melaksanakan tugas jika guru memberikan latihan soal-soal kepada peserta didik.

Metode lainnya yang sering digunakan dalam metode konvensional antara lain adalah ekspositori. Metode ekspositori ini seperti ceramah, di mana kegiatan pembelajaran terpusat pada guru sebagai pemberi informasi (bahan pelajaran). Ia berbicara pada awal pelajaran, menerangkan materi dan contoh soal disertai tanya jawab. Peserta didik tidak hanya mendengar dan membuat catatan. Guru bersama peserta didik berlatih menyelesaikan soal latihan dan peserta didik

bertanya kalau belum mengerti. Guru dapat memeriksa pekerjaan peserta didik secara individual, menjelaskan lagi kepada peserta didik secara individual atau klasikal.

d. Model Evaluasi Pelatihan

Model *Kirkpatrick* merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi. Dalam model *Kirkpatrick*, evaluasi dilakukan melalui empat level, yaitu [1]:

a) Level 1 (Reaksi)

Evaluasi di level 1 bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Pada level ini perusahaan lebih melihat nilai manfaat yang didapat oleh peserta pelatihan terhadap tujuan dari perusahaan sebagai bahan evaluasi kebutuhan materi. Sedangkan untuk penyelenggara pelatihan, biasanya lebih melihat fasilitas dan penyampaian materi. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan

menggunakan *reaction sheet* yang berbentuk kuesioner. Evaluasi terhadap reaksi ini sebenarnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon dari peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu waktu yang paling tepat untuk menyebarkan kuesioner adalah pada setiap sesi dari pelaksanaan pelatihan, setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan itu berakhir.

b) Level 2 (Belajar)

Evaluasi di level 2 bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi training atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi level kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta [2]. Alat ukur yang bisa digunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis dapat digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sementara tes kinerja dapat digunakan untuk mengetahui tingkat penambahan keterampilan peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, tes dilakukan sebelum dan sesudah program.

c) Level 3 (Aplikasi)

Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya

langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau kuesioner. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum mengikuti pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

e. Induksi Keselamatan (Safety Induction)

Menurut Dory (2014) Induksi Keselamatan atau biasa akrab *Safety Induction* dalah pengenalan dasar- dasar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) kepada Karyawan Baru Atau *Visitor* (Tamu) dan dilakukan dengan karyawan setempat dengan jabatan setingkat *Supervisory* (Dari Devisi HSE) dan bisa juga dilakukan oleh yang paham tentang K3 dengan level jabatan minimum seperti tersebut diatas (minimal *Fore-man* dan *Supervisor*). Selain memberikan pemahaman tentang K3, *Induction* juga memberikan informasi terbaru tentang kondisi dalam lingkungan tempat kerja.

Menurut Sriwidianty (2012) Induksi adalah proses memperkenalkan seorang karyawan baru ataupun pindahan kepada situasi kerja dan kelompok kerja, hal ini disebut juga orientasi. Orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi karyawan baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan.

Menurutnya mengapa induksi dianggap penting, ada beberapa alasan kenapa wajibnya induksi keselamatan dilakukan :

- a. Setiap orang membutuhkan perasaan diterima dan diakui serta perasaan dirinya dianggap penting.
- b. Karyawan baru perlu tahu siapa atasannya, apa tugas pekerjaannya, bagaimana gajinya dan sebagainya.
- c. Sikap dibentuk pada hari pertama dan bilamana ini merupakan yang baik karyawan akan mampu menghadapi masalah-masalah kecil pada waktu-waktu mendatang.
- d. Penanganan karyawan yang tidak tepat mengakibatkan perputaran tenaga kerja yang tinggi (high turnover)
- e. Induksi yang baik merupakan permulaan dari proses komunikasi antara karyawan baru dan perusahaan.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metodologi deskriptif kuantitatif, sampling dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik *T-Test*. Sebelum hasil kuesioner dilakukan uji statistik, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada data untuk menjamin keabsahan dan tingkat reliabel suatu data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada tahap uji validitas data, menunjukkan angka 0,397 hingga 0,671 dan angka uji reliabilitas sebesar 0,860. Angka ini mempunyai arti bahwa item-item pertanyaan pada pengukuran Analisis Kefektivan Induksi Keselamatan dengan Metode Konvensional sebanyak 30 butir

memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, sehingga 30 butir pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

b. Analisis Univariat

1. Hasil Pengukuran

Level 1 : Tabel 1 kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan

Elemen	Sub elemen	Bobot (%)	Nilai bobot rata-rata per elemen
FASILITAS	Ruangan pelatihan nyaman (tenang dan ber-AC)	89	89
	Kapasitas ruangan sesuai dengan jumlah peserta	89	
	Alat bantu pelatihan (<i>sound system, in focus, dll</i>)	89	
	Penataan ruangan dan peralatan	89	
MATERI	Materi sesuai topik pelatihan	73	61
	Susunan materi yang sistematis	59	
	Materi dapat menggambarkan real di lapangan	60	
	Materi pelatihan mudah dipahami dan menarik bagi peserta	66	
	Materi dapat diterapkan di tempat kerja	55	
	Materi meningkatkan Pengetahuan dan kemampuan	57	
	Terdapat gambar/foto yang menggambarkan kondisi di lapangan/tempat kerja	55	

Elemen	Sub elemen	Bobot (%)	Nilai bobot rata-rata per elemen
INSTRUKTUR	Persiapan instruktur dalam membawakan materi pelatihan	79	65

	Kompetensi instruktur	81	58	
	Kemampuan didalam menyampaikan materi sesuai dengan waktu yang tersedia	67		
	Kemampuan instruktur dalam menjawab pertanyaan	65		
	Kejelasan penyampaian materi oleh instruktur	63		
	Kemampuan komunikasi secara lisan dengan peserta	56		
	Kemampuan penilaian secara obyektif kepada peserta	63		
	Kemampuan instruktur dalam menciptakan suasana aktif dan komunikatif pada waktu pelatihan	56		
	Kejelasan suara dan intonasi instruktur didalam membawakan materi	54		
	METODE PELATIHAN	Metode pelatihan sesuai dengan materi		52
		Metode membantu penyerapan materi oleh peserta		57
Metode pelatihan mendukung peserta lebih proaktif		59		
Evaluasi pengetahuan dan kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan		64		
Metode pelatihan menarik dan mudah dipahami		57		
Metode pelatihan menggambarkan kondisi di lapangan/tempat kerja		57		

Berdasarkan table 1, menunjukkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan (Level 1) berkisar 89% untuk fasilitas pelatihan, 61% untuk materi pelatihan, 65% untuk instruktur, 58% untuk metode pelatihan, yang berarti peserta/responden kurang puas dengan materi pelatihan, instruktur dan metode pelatihan dalam induksi konvensional.

Elemen Fasilitas mendapatkan bobot nilai dengan kategori efektif, karena para responden menilai sudah terpenuhinya fasilitas untuk kegiatan induksi keselamatan

dengan baik mulai dari ruangan pelatihan yang nyaman, kapasitas ruangan yang memadai hingga penataan ruangan yang rapi.

Elemen Materi mendapatkan nilai kurang efektif, hal ini disebabkan karena para responden menilai masih kurangnya keefektifan induksi dari segi penyajian, yaitu induksi keselamatan konvensional yang diterapkan masih sebagian besar hanya berupa tulisan dan tidak adanya contoh dalam bentuk *video*/film yang dapat membantu para peserta induksi keselamatan dalam mencerna materi yang telah diberikan dan mendapatkan gambaran yang lebih nyata tentang materi induksi yang akan diimplementasikan di lapangan.

Elemen Instruktur mendapatkan nilai cukup efektif, dalam hal ini para responden menilai instruktur yang membawakan materi induksi keselamatan cukup mampu dalam melaksanakan kegiatan induksi keselamatan konvensional ini, seperti persiapan instruktur sebelum membawakan materi, kompetensi instruktur, kemampuan menyampaikan materi dengan waktu yang tersedia, kemampuan dalam menjawab pertanyaan, kejelasan dalam penyampaian materi, hingga kemampuan penilaian secara obyektif, namun para responden menilai masih kurang efektifnya induksi keselamatan metode konvensional ini dari kemampuan komunikasi instruktur secara lisan, kemampuan menciptakan suasana yang komunikatif serta intonasi suara instruktur.

Elemen Metode Pelatihan mendapatkan nilai rata-rata kurang efektif, karena para responden menilai kekurangan metode pelatihan induksi keselamatan konvensional ini dari aspek kesesuaian antara metode pelatihan dengan materi pelatihan, kemampuan metode pelatihan dalam membantu daya serap para peserta, kemampuan metode pelatihan dalam

memacu peserta agar proaktif, daya tarik dan kemudahan metode pelatihan untuk dipahami oleh peserta dan kemampuan metode pelatihan dalam menggambarkan kondisi di tempat kerja.

Penilaian pada level 1 ini menunjukkan bahwa masih kurang efektifnya induksi pelatihan konvensional yang sudah diterapkan, karena untuk mendapatkan kategori efektif seluruh elemen di level 1 harus mendapatkan nilai yang sangat efektif dari hasil penilaian yang dilakukan oleh peserta/responden yaitu di atas 80%. Hal ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh *Kirkpatrick*, bahwa kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya, kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan.

Level 2 : Tabel 2 Hasil Pre Test – Post Test

Nomor Responden	Nilai Pretest (%)	Nilai Posttest (%)	Selisih (%)
1	53	60	7
2	27	40	13
3	40	47	7
4	40	53	13
5	33	40	7
6	33	47	13
7	47	47	0
8	67	73	7
9	40	47	7
10	40	53	13
11	40	47	7
12	47	53	7
13	33	47	13
14	53	60	7
15	53	67	13

16	53	53	0
17	40	53	13
18	47	47	0
19	40	47	7
20	40	40	0
21	33	47	13
22	47	53	7
23	53	60	7
24	53	53	0
25	27	33	7
26	27	40	13
27	40	40	0
28	33	40	7
29	40	53	13
30	47	53	7
Rata-Rata (%)	42	50	8

Berdasarkan table 4.10, menunjukkan bahwa dari total 30 responden 24 peserta mengalami peningkatan pemahaman materi. Walaupun demikian ada 6 responde yang mengalami nilai nilai tetap. Nilai rata-rata Pretest untuk seluruh reponden adalah 42% dan nilai rata-rata untuk seluruh responden adalah 50%. Dengan demikian terjadi peningkatan pengetahuan tentang aspek-aspek yang berhubungan dengan kompetensi induksi k3 sebesar 8%. Namun persentase masih berada dibawah nilai efektivitas yang diharapkan sebesar 80%.

Pada pengukuran level 2 yaitu hasil Pre Test dan Post Test juga menunjukkan ketidakefektifan induksi keselamatan secara konvensional, hal ini sudah jelas terlihat dari hasil penilaian Pre Test dan Post Test yang berada di bawah angka 80%. Menurut teori *Kirkpatrick* program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Namun dengan angka persentase pelatihan di bawah 80% maka ini sebagai indikasi

bahwa masih kurangnya daya serap dan pengetahuan peserta terhadap induksi keselamatan secara konvensional.

Level 3 Perilaku

Berdasarkan table 4.11, menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 22 responden yang memiliki perilaku tidak aman (*Unsafe Act*), 2 responden memiliki perilaku aman (*Safe Act*), dan 6 responden tidak dapat di observasi karena bekerja di lingkungan office. Perilaku tidak aman dari responden akibat dari tidak efektifnya induksi keselamatan dengan konvensional, yang mengakibatkan kurangnya pengetahuan dan pemahaman reponden tentang pentingnya k3 di tempat/lingkungan kerja.

Pada pengukuran level 3 yaitu Perilaku menunjukkan masih banyaknya pekerja yang mendapatkan kategori *Unsafe Act*, hal ini merupakan implikasi dari aspek-aspek sebelumnya seperti kurang jelasnya materi yang dijelaskan karena materi hanya dalam bentuk tulisan yang sulit dibayangkan atau digambarkan oleh peserta, materi kurang memberi gambaran yang nyata seperti di lapangan hingga metode pelatihan yang tidak menarik minat peserta untuk memperhatikan induksi keselamatan secara konvensional ini, serta rendahnya nilai Pre Test dan Post Test peserta yang menandakan bahwa peserta belum paham terhadap materi induksi keselamatan secara konvensional ini sehingga berakibat peserta berperilaku tidak aman saat bekerja atau *Unsafe Act*.

c. Analisis Bivariat (Paired T-Test)

Uji Paired Sample T-Test ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel (dua kelompok) yang berpasangan yaitu hasil pre-test dan hasil post-test. Pedoman pengambilan keputusan dalam Uji Paired T-

Test berdasarkan nilai signifikansi dengan SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil tes pada data pre-test dan post-test yang artinya terdapat pengaruh penggunaan strategi induksi K3 dalam meningkatkan hasil tes pada pekerja PT Bhumi Phala Perkasa.
2. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil tes pada data pre-test dan post-test yang artinya tidak terdapat pengaruh penggunaan strategi induksi K3 dalam meningkatkan hasil tes pada pekerja PT Bhumi Phala Perkasa.

Hasil Uji Paired Sample T-Test dengan menggunakan SPSS 23 akan disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3 Paired Samples Statistic

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pre Test	42,20	30	9,459	1,727
	Post Test	49,77	30	8,645	1,578

Pada Tabel 3, menunjukkan hasil ringkasan statistik dari kedua sampel atau data pre-test atau post-test. Untuk nilai pre-test diperoleh nilai rata-rata hasil tes yakni 42,20. Sedangkan untuk nilai post-test diperoleh nilai rata-rata hasil tes yakni 49,77. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden.

Tabel 4 Paired Samples Test

Paired Samples Test									
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Pre Test - Post Test	-7,567	4,910	688	-8,400	-6,738	0,427	28	,000
	Post Test - Pre Test	7,567	4,910	688	6,738	8,400	0,427	28	,000

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, karena nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan strategi induksi K3 dapat

meningkatkan hasil tes pada pekerja PT Bhumi Phala Perkasa.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ahmadi (2005) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar dalam penelitian ini dapat diartikan proses belajar sebagai kegiatan induksi K3 dan hasil belajar merupakan hasil dari tes yang diberikan dalam induksi K3 yaitu faktor *instrumental input* yang di dalamnya antara lain terdiri dari kurikulum, program/bahan pengajaran, sarana dan fasilitas serta tenaga pengajarnya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden penyelia atau karyawan di PT Bhumi Phala Perkasa maka didapat hasil sebagai berikut :

- a. Untuk level 1 (Kepuasan/feedback peserta), ketepatan untuk fasilitas pelatihan sudah sangat baik tetapi materi pelatihan/materi induksi mendapatkan hasil tidak efektif, begitupun dengan instruktur yang membawakan materi pelatihan/induksi, dan metode pelatihan yang mendapatkan hasil tidak efektif dari responden.
- b. Dari total 30 responden, 24 responden mengalami peningkatan pemahaman materi. Peningkatan pemahaman materi relatif kecil yakni sebesar 8%, ternyata tingkat kepuasan peserta yang rendah memberikan pengaruh terhadap tingkat pengetahuannya. Hasil ini akibat dari kurangnya pengetahuan dan pemahaman responden tentang k3 yang telah diberikan didalam induksi k3 konvensional
- c. Menurut observasi perilaku pekerja setelah mendapatkan induksi terdapat 22 *Unsafe Act*, 2 *Safe act* dan 6 tidak dapat diobservasi, dari hasil observasi menunjukkan tingkat kepuasan, pemahaman dan tingkat pengetahuan

memberikan pengaruh terhadap tingginya perilaku tidak aman pekerja/responden. Hasil ini akibat dari kurangnya pengetahuan dan pemahaman responden tentang k3 yang telah diberikan didalam induksi k3 konvensional

Hasil Uji Paired Sample T-Test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan strategi induksi K3 memiliki pengaruh terhadap hasil tes.

Terkait dengan kesimpulan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, berikut disampaikan beberapa saran agar keberadaan program induksi keselamatan dengan metode konvensional ini dapat dikembangkan lagi agar dapat lebih mencapai target atau sasaran dari induksi keselamatan tersebut.

Memperbaiki materi induksi dengan menambahkan gambar-gambar yang dapat memperlancar pencapaian tujuan untuk memahami dan mengingat informasi atau pesan yang terkandung dalam gambar dan mengurangi verbalisme.

Jika bisa metode penyampaian induksi dirubah menjadi audiovisual agar lebih menarik, situasi yang ditampilkan pun menggambarkan situasi di lapangan, dan mengurangi verbalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad Azhar 2009. Media Pembelajaran. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Diny Ayuningtyas. 2012. Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pengajar Bintang Pelajar. Program Sarjana Alih Manajemen. Institut Pertanian Bogor
- Goh Pui A, Abdullah N.M, Hamid A.H., Misnan S. M, Lee YM. J., Jaafar N. M. 2015. *Evaluation Criteria of Safety and Health Induction for Construction Worker (SICW) in Malaysia*. Jurnal Teknologi (Sciences & Engineering) 73.5.93-97
- Mawardi, Prihatini Pusspitasari NI. 2011. Perbedaan efektivitas pembelajaran kooperatif tipe *Jigsaw* dengan pembelajaran konvensional pada mata pelajaran Pkn kelas IV SD Negeri 1 Badran Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. Scholaria Vol 1, No. 1 : 194-238
- OHSAS 18001 : 2007
- Rukmi Setyo Hendang, Dwi Novirani, Ahmad Sahrul. Evaluasi Training Dengan Menggunakan Model Kirk Patrick (Studi Kasus Training Foreman Development Program Di PT.Krakatau Industrial Estate Cilegon). Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Nasional
- Setiawan, Darma. 1998. Analisis Efektivitas Program Pelatihan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Tesis Program Studi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
- SNI 13-7083 2005 Tata Cara Induksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pertambangan
- Sugiyono 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 1998. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Tarwaka 2008. "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja". Surakarta : Harapan Press.

Undang-Undang nomor 1 tahun 1970
tentang Keselamatan Kerja