

**EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PELATIHAN PEMBEKALAN  
TIM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN HIDUP (K3LH) DI PT SEMEN PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik Progran Studi Ilmu  
Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Publik (S1)*



Oleh:

**PASLIMULZANI**

**2008/05175**

**PROGRAM STUDI**

**ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2013**

## PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

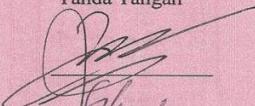
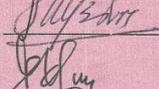
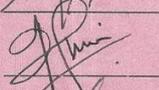
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang  
Pada hari Kamis 27 Desember 2012 pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

### EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PELATIHAN PEMBEKALAN TIM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN HIDUP (K3LH) DI PT SEMEN PADANG

Nama : Paslimulzani  
NIM : 2008/05175  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 27 Desember 2012

#### Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum	
Sekretaris	: Drs. Syakwan Lubis	
Anggota	: Drs. H. Muhardi Hasan, M.Pd	
Anggota	: Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd.Ph.D	
Anggota	: Drs. M. Fachri Adnan, M.Si.Ph.D	

Mengesahkan:  
Dekan FIS UNP

  
**Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd**  
NIP. 19621001 198903 1 002

## **ABSTRAK**

### **PASLIMULZANI(2008/05175) :EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PELATIHAN PEMBEKALAN TIM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN HIDUP (K3LH ) DI PT SEMEN PADANG**

Efektifitas adalah tercapainya tujuan atau sasaran yang telah di tetapkan. Pelatihan pembekalan tim keselamatan kesehtan kerja dan lingkungan hidup (K3LH) adalah pelatihan yang rutin dilaksanakan di Perseroan Terbatas Semen Padang. Pemasalahan yang muncul dalam pelatihan disini mulai dari materi , manfaat dari pelatihan tidak di rasakan seluruh karyawan, sarana dan prasarana yang tersedia selama pelatihan yang tidak mendukung proses pelatihan. Masalah yang ingin di ungkap disini yaitunya bagaimana efektifitas pelaksanaan pelatihan pembekalan tim keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan hidup di PT Semen Padang. Dengan tujuan menganalisis efektifitas pelaksanaan pelatihan tersebut.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah peserta pelatihan pembekalan tim K3LH, yang berjumlah sebanyak 69 orang dan berasal dari 11 departemen di PT Semen Padang. Jumlah sampel adalah sebanyak 39 orang yang terdapat pada 6 departemen dengan teknik pengambilan sampel cluster sampling.dengan melihat sampel berdasarkan kebutuhan dan tingkat resiko pekerjaan. Dalam penelitian ini jenis data adalah data primer dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responen. Data yang di kumpulkan selanjunya di olah dengan menggunakan Microsoft excel dan juga kakulator, setelah itu di deskripsikan dengan menggunakan metode deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas pelaksanaan pelatihan pembekalan tim K3LH di kategorikan cukup baik, dengan tingkat capaian responden rata rata 67,69%. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan tersebut belum efektif. Ini di lihat dari rendahnya reaksi peserta pelatihan terhadap pelatihan K3LH, serta belum meningkatnya pengetahuan peserta pelatihan sehingga pelatihan ini belum efektif.

Untuk itu tujuan dari pelatihan pembekalan tim K3LH ini belum tercapai, tetapi dan perlu ditingkatkan lagi agar pelatihan tersebut menjadi optimal dan lebih efektif dari tahun ketahunnya. Dan juga perlu disini pembaruan dalam hal pelatihan serta pengawasan dan evaluasi agar manfaat dari pelatihan lebih terasa.

**Kata Kunci : Pelatihan Pembekalan Tim K3LH Belum Efektif**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektifitas Pelaksanaan Pelatihan Pembekalan Tim Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) di PT Semen Padang.

Shalawat dan salam peneliti hadiahkan kepada junjungan umat Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah kepada zaman yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat sekarang ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Aldri Frinaldi, SH.,M.Hum selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan, masukan dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu melayani konsultasi disaat penulis membutuhkan bantuan beliau dalam urusan perkuliahan dan Bapak Drs. Syakwan Lubis selaku pembimbing II yang

telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya rasa terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafril Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Fachri Adnan, M.Si.,Ph.d dan Ibu Henni Muchtar, SH.MH selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
3. Bapak Drs. H. Muhardi Hasan, M.Pd, Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Phd dan Bapak Drs M. Facri Adnan, M.Si.Ph.D selaku tim penguji yang telah memberikan masukan sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih sempurna.
4. Bapak Ahmad Firdaus selaku kepala Biro K3LH yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
5. Bapak Busnar selaku kepala Bidang Keselamatan Kerja yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
6. Bapak Rafli selaku kepala Bidang Keselamata Kerja yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
7. Bapak Mulya Andika Putra selaku kepala Bidang Lingkungan Hidup yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
8. Para karyawan PT Semen Padang yang menjadi sampel penelitian telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
9. Teristimewa kedua orang tua tercinta dan keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis secara moral maupun material serta doa untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman seperjuangan terutama bagi rekan-rekan IAN 2008 yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bimbingan, bantuan, masukan, kritikan, dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dari penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua.

Padang, Januari 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR BAGAN .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....	13
A. Pengertian Manajemen .....	13
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
C. Pelatihan .....	17
D. Pelatihan Pembekalan tim K3LH.....	25
E. Efektifitas Pelatihan .....	27
F. Indikator Efektifitas Pelatihan .....	30
G. Kerangka Konseptual .....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	40
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Variabel Penelitian .....	41
C. Defenisi Operasional .....	41
D. Lokasi Penelitian .....	43
E. Populasi dan Sampel .....	43
F. Jenis dan Sumber Data .....	45
G. Validitas,realibilitas dan Instrumen Penelitian .....	46

H. Teknik Analisis Data .....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN .....	54
A. Temuan Umum .....	54
1. Sejarah umum PT Semen Padang.....	54
2. Struktur organisasi PT Semen Padang .....	57
3. Profil Biro K3LH.....	59
B. Temuan khusus .....	62
1. Karakteristik responden .....	62
2. Hasil penelitian .....	65
C. Pembahasan .....	85
BAB V PENUTUP .....	107
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Populasi Penelitian .....	44
Tabel 2	Sampel Penelitian .....	45
Tabel 3	Skala Ukur Instrumen Penelitian .....	47
Tabel 4	Hasil Uji Validitas Instrumen penelitian .....	49
Tabel 5	Hasil Uji Realibilitas .....	50
Tabel 6	Daftar nama Karyawan K3LH.....	59
Tabel 7	Kondisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 8	Kondisi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
Tabel 9	Kondisi Responden Berdasarkan Umur .....	64
Tabel 10	Kondisi TCR Pada Indikator Reaksi .....	66
Tabel 11	Kondisi TCR Pada Indikator Belajar .....	71
Tabel 12	Kondisi TCR Pada Indicator Organizatoianal .....	76
Tabel 13	Kondisi TCR Pada Indicator Hasil- hasil .....	81
Tabel 14	Tabel tingkat capaian responden .....	87
Tabel 15	Tabel Data Efektifitas pelatihan .....	88
Tabel 16	Tabel pengelompokan item berdasarkan kategori efektifitas .....	88
Tabel 17	Tabel jumlah angka kecelakaan kerja .....	91

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1	Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 2	Logo PT Semen Padang .....	55
Gambar 3	Struktur Organisasi PT Semen Padang .....	57
Gambar 4	Struktur Organisasi Litbang dan jaminan Kualitas .....	58

## **Daftar Lampiran**

- Lampiran 1 Tabulasi data Hasil Uji Validitas Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 3 Angket Penelitian
- Lampiran 4 Tabulasi data penelitian
- Lampiran 5 Hasil olahan data penelitian
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Manusia merupakan unsur utama yang harus ada dalam menjalankan dan menggerakkan sejumlah kegiatan dalam sebuah organisasi, karena tanpa manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Teknologi yang canggih sekalipun, tidak akan dapat membantu seluruh kegiatan dalam sebuah organisasi karena, teknologi memiliki keterbatasan untuk membantu manusia dalam menjalankan tugasnya. Teknologi tidak bisa mengatasi masalah organisasi secara efektif tetapi hanya bisa membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kemampuan yang berbeda pula sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, maka SDM yang ada dalam organisasi harus dapat diarahkan dan dikelola dengan baik bersamaan dengan penggunaan teknologi yang ada. Akan tetapi, tantangan utama yang sering ditemukan adalah bagaimana mengelola SDM yang ada secara efektif dan menghapuskan praktik – praktik yang tidak efektif (Rosidah, 2009 : 7 ).

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi maka disini perlu manajemen sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan agar

dapat dimanfaatkan dengan baik dan bisa menjadi lebih berkualitas yang nantinya tentu akan berpengaruh juga terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting sekali karena, menyangkut tentang bagaimana mengelola dan menangani manusia agar lebih berkompeten dan bermutu.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berasal dari 2 kata yaitunya manajemen dan sumber daya manusia. George R Terry mengatakan manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dimana pada masing masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang lebih ditetapkan semula, atau bisa juga manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha suatu kelompok manusia dan tidak terhadap sesuatu usaha tertentu dan menyangkut tujuan tertentu yang akan dicapai oleh kelompok tertentu (Sarwoto, 1981 : 46).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat dikelompokkan dalam dua macam yaitunya ( 1 ) . sumber daya manusia, ( 2 ) sumber daya non manusia, yang termasuk didalamnya yaitunya modal, mesin, teknologi, bahan – bahan ( material ) dan lain- lain.

Jadi dari pengertian manajemen dan sumber daya manusia maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah mengelola manusia.

Moses N Kiggudu mengatakan MSDM adalah suatu proses pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif (dalam Rosidah, 2009 :13). Sedangkan Tulus mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud membantu mencapai tujuan organisasi, individu masyarakat (dalam Rosidah, 2009 :13).

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa cara yang digunakan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Salah satu diantara cara-cara tersebut yaitu adalah pelatihan. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia ( MSDM ). Dengan adanya pelatihan maka sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan atau organisasi bisa dimanfaatkan dan dikembangkan sehingga lebih produktif, kreatif serta inovatif lagi yang bisa lebih banyak menimbulkan manfaat positif dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Selain dalam rangka melakukan manajemen sumber daya manusia, pelatihan juga dilakukan dalam rangka pengembangan organisasi. Pelatihan di perlukan oleh sebuah organisasi, ataupun sebuah perusahaan dengan alasan organisasi itu dapat bertahan dan mempertahankan hidupnya atau untuk meningkatkan vitalitasnya (Indrawidjaja : 1999:229). Dengan alasan ituah maka

pelatihan menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan organisasi.

Pelatihan adalah sebuah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional (Rosidah, 2009 : 219). Menurut Faustino Cordoso Gomes pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (1995:197).

Pelatihan tenaga kerja sangat penting sekali didalam sebuah perusahaan. Salah satu perusahaan yang mementingkan pelatihan bagi tenaga kerjanya ialah PT Semen Padang. PT Semen Padang adalah sebagai salah satu BUMN yang terletak di Sumatera Barat dengan jumlah karyawan yang ada sekitar lebih dari satu ribu orang yang mempunyai kompleksitas pekerjaan cukup lengkap serta terdiri dari berbagai anak perusahaan dan lembaga penunjang lainnya (sumber : arsip PT Semen Padang Tahun agustus 2011). PT Semen Padang tentu saja juga melakukan pelatihan bagi karyawannya agar karyawan yang ada di dalam PT Semen Padang dapat produktif dan bisa bekerja lebih baik lagi.

Dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Sejalan dengan UU tersebut, PT Semen Padang menganggap

pelatihan penting karena dapat menjaga kualitas karyawan dan meningkatkan keahlian dari karyawan itu sendiri yang nanti berujung juga pada peningkatan produktivitas kinerja serta pencapaian tujuan dari perusahaan. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk mengaktifkan kerja anggota yang belum aktif sebelumnya, mengurangi, dampak – dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurang percaya dirinya anggota tertentu serta sebagai sarana untuk menerapkan program – program baru bagi karyawan dan menyesuaikan karyawan dengan kebutuhan dari perusahaan.

Dari waktu ke waktu kebutuhan karyawan terhadap organisasi terus mengalami perubahan serta berbagai program – program baru terus dikembangkan oleh manusia dan diterapkan dalam perusahaan agar nantinya memberikan perubahan yang baik bagi perusahaan. Untuk menghadapi semua itu, PT Semen Padang merasa perlu melakukan pelatihan bagi karyawan, tujuannya disini agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan karyawan sehingga kemampuan dari karyawan dapat meningkat serta berpengaruh terhadap eksistensi perusahaan.

Secara sederhana tujuan dilakukannya pelatihan oleh PT Semen Padang adalah :1).Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ,2)meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa menyesuaikan diri dengan situasi saat itu,3)sebagai salah satu sarana untuk melaksanakan program – program baru yang ada didalam perusahaan, 4)mengurangi angka kecelakaan kerja ( visi dari

Biro Perencanaan, pengembangan dan pelatihan ). Berdasarkan visi tersebut maka jika di lihat dari pelatihan pelaksanaan pembekalan tim K3LH maka lebih di fokuskan pada pengurangan angka kecelakaan kerja.

Berbagai pelatihan telah dilakukan oleh PT Semen Padang berdasarkan kebutuhan pegawainya dan salah satunya adalah Pelatihan safety, yang tujuannya untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja yaitunya pelatihan pemadam kebakaran, pelatihan akuntan, pelatihan kearsipan dan masih banyak yang lainnya. Semua itu merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan PT Semen Padang terhadap karyawannya.

Pelatihan tim pembekalan K3LH adalah salah satu contoh pelatihan yang dilakukan oleh PT Semen Padang. Pelatihan ini dilaksanakan tiap tahunnya di PT Semen Padang dan sudah dianggarkan dalam anggaran tahunan perusahaan. Pelatihan ini dilaksanakan pada semester I yakni sekitar bulan maret dan april. Pelatihan pembekalan tim K3LH dilaksanakan oleh Biro K3LH dan yang menjadi peserta dalam pelatihan ini adalah unit unit K3 yang ada di setiap unit kerja, dengan kata lain tidak semua peserta dalam pelatihan ini adalah anggota dari Biro K3LH, karena setiap Departemen di PT Semen Padang memiliki unit K3LH yang tujuan dari unit kerja K3 tersebut adalah untuk penanganan secara dini kecelakaan dan keselamatan kerja yang ada pada departemen mereka. Secara tidak langsung unit kerja ini adalah perpanjangan tangan dari Biro K3LH.

Dengan latar belakang yang berbeda – beda tentu saja mereka perlu diberi pelatihan, agar pada saat terjadi kecelakaan kerja pada unit kerja mereka dapat ditangani secara baik. Dengan alasan itulah dilakukan pelatihan Tim pembekalan K3LH. Pelatihan pembekalan tim K3LH yang dilakukan oleh Biro K3LH bukan tanpa masalah yang terjadi. hal ini dapat dilihat dari wawancara peserta diklat yakni Indra Mardeni dibawah ini yang dilakukan pada 10 Oktober 2011 di PT Semen Padang.

*Pelatihan pembekalan tim K3LH rutin dilakukan oleh PT Semen Padang, ini melibatkan unit – unit K3LH yang berasal dari berbagai Departemen di PT Semen Padang, tetapi setelah mendapatkan pelatihan pembekalan ini, saya merasakan pemahaman kami akan K3LH itu masih belum sama, tidak jarang juga saya ragu – ragu dalam mengambil tindakan karena kurang paham tentang K3LH, selain itu pengetahuan dan keahlian saya dalam bidang K3LH ini masih kurang, padahal waktu pelatihan ini 7hari di laksanakan. Setelah pelatihan kami masih belum mampu memberikan kontrol bagi karyawan dalam bekerja, sehingga angka kecelakaan masih tinggi. selain itu pemahaman peserta pelatihan setelah pelatihan tentang manajemen resiko masih kurang.*

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah seorang peserta pelatihan tim pembekalan K3LH di PT Semen Padang bahwasanya masih terlihat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, selain dari hasil wawancara, juga dilakukan observasi awal dilapangan ketika pelatihan telah selesa dilaksanakan. Dan masalah yang terjadi pada pelatihan tersbut *pertama*, peserta pelatihan pemahaman mereka setelah pelatihan ini dilaksanakan masih kurang. Padahal tujuan dari pelatihan ini dilaksanakan adalah untuk meningkatkan pemahaman peserta pelatihan tentang K3LH, karena pelatihan ini diadakan untuk unit – unit K3LH yang berasal dari berbagai departemen di PT Semen Padang. Tidak jarang dari peserta

pelatihan setelah mereka mendapatkan pelatihan, karena kurangnya pemahaman mereka tentang K3LH mereka sering ragu dalam mengambil tindakan, misalnya saja tindakan apa yang harus dilakukan bagi pekerja yang bekerja di tempat – tempat berbahaya, seperti di pabrik maupun di tambang.

*Kedua*, angka kecelakaan kerja pertahunnya masih tinggi, meskipun menurun tapi penurunan yang terjadi tidak sebanding dengan pelatihan. Padahal pelatihan ini diadakan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja dalam setiap departemen yang ada di PT Semen Padang. Padahal biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan ini tidaklah sedikit, mulai dari biaya untuk pemateri, peserta, panitia, hingga biaya kebutuhan lain dalam pelatihan ini. Tidak hanya masalah kecelakaan kerja saja yang masih tinggi, selain itu masalah lingkungan menjadi masalah yang cukup penting, karena polusi yang di timbulkan oleh perusahaan masih tinggi. Dan berbagai pencemaran tersebut tidak bisa di minimalkan oleh unit K3LH.

*Ketiga* setelah pelatihan dilaksanakan peserta pelatihan tidak mampu mengidentifikasi bahaya – bahaya yang terjadi di lingkungan unit K3LH, sehingga sering kali akibat hal tersebut, meskipun tidak membahayakan karyawan, tetapi dengan adanya kejadian tersebut sarana atau peralatan yang ada rusak, padahal jika seharusnya dpat di identifikasi maka tidak terjadi hal demikian.

*Keempat* setelah mendapatkan pelatihan peserta pelatihan masih belum bisa membuat dokumen tentang manajemen resiko, dokumen dokumen tentang manajemen resiko masih sering di buat oleh biro K3LH.

Untuk mengatasi permasalahan diatas maka perlu kirannya dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembekalan K3LH sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan pelatihan pembekalan tim K3LH di masa yang akan datang dan sebagai bahan masukan bagi penyelenggara pelatihan yakni biro K3LH. Selain itu evaluasi berguna untuk melihat sejauh mana tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan alasan tersebut maka peneliti memberi judul penelitian ini yaitu EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PELATIHAN PEMBEKALAN TIM KESELAMATAN, KESEHATAN, KERJA DAN LINGKUNGAN HIDUP (K3LH) DI PT SEMEN PADANG.

### **B. Identifikasi masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam efektifitas pelatihan pembekalan tim K3LH di PT Semen Padang adalah sebagai berikut:

- a. Pemahaman peserta pelatihan tentang K3LH masih kurang.
- b. Angka kecelakaan kerja masih tinggi dan juga polusi akibat produksi pabrik tidak mengalami penurunan
- c. Peserta pelatihan tidak mampu mengidentifikasi bahaya di unit kerja
- d. Kemampuan peserta pelatihan dalam membuat laporan mengenai manajemen resiko masih kurang.

### **C. Batasan masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas maka batasan masalahnya adalah pelaksanaan sistem manajemen pelatihan karyawan di PT

Semen Padang khususnya Efektifitas Pelatihan Pembekalan Tim K3LH di PT Semen Padang.

#### **D. Rumusan masalah**

Beranjak dari latar belakang permasalahan yang terjadi maka rumusan masalahnya adalah :apakah efektif pelaksanaan pelatihan pembekalan Tim K3LH di PT Semen Padang. Untuk melihat efektifitas pelatihan pembekalan tim K3LH, dapat di lihat dari 4 dimensi yaitu, reaksi, belajar, organizational, dan juga hasil. Dan dari 4 dimensi tersebut maka rumusan masalahnya secara khusus adalah :

1. Bagaimana reaksi peserta pelatihan terhadap pelaksanaan pelatihan pembekalan tim K3LH
2. Bagaimana peningkatan pengetahuan peserta pelatihan setelah pelatihan dilaksanakan
3. Bagaimana perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mendapatkan pelatihan
4. Bagaimana pelatihan membantu dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

### **E. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitunya adalah Ingin menganalisis efektifitas pelaksanaan pelatihan pembekalan tim K3LH di PT Semen Padang. Dengan tujuan khusus yakni :

1. Ingin mengetahui reaksi dari peserta pelatihan terhadap pelatihan yang dilaksanakan
2. Ingin melihat peningkatan pengetahuan dari peserta pelatihan
3. Ingin mengetahui perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mendapatkan pelatihan
4. Ingin menganalisis pelaksanaan pelatihan ini dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

### **F. Manfaat penelitian**

Selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

#### **a. Secara teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen pelatihan karyawan di PT Semen Padang, terutama berkaitan dengan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi

**b. Secara praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi PT Semen Padang dalam perbaikan pelaksanaan sistem manajemen pelatihan karyawan terutama yang menyangkut tentang efektifitas pelaksanaan pelatihan pembekalan tim K3LH. Sehingga nantinya pelatihan tersebut lebih baik kedepannya dan berguna bagi organisasi sehingga tujuan dari pelatihan tersebut dapat tercapai.