

PENINGKATAN KEMAMPUAN CALON AHLI MUDA K3 KONSTRUKSI MELALUI MANAJEMEN PELATIHAN DAN KOMPETENSI K3 KONSTRUKSI

Nining Ariati

Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indo Global Mandiri

Jl. Jendral Sudirman No. 629 Palembang, Kode Pos 30129

Email : nining@uigm.ac.id

ABSTRAK

Pelatihan merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap setiap petugas atau pekerja yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) agar memiliki kompetensi sesuai dengan penugasannya, sehingga dapat dicapai penerapan K3 yang baik, disiplin dan terarah untuk mewujudkan zero-accident di perusahaan atau proyek. Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari setiap pelatihan yang akan dilaksanakan, maka perlu menerapkan sistem pelatihan secara konsisten, yang bertolak dari adanya kebutuhan akan pelatihan. Perlu dilakukan analisis untuk menetapkan kesenjangan kompetensi (competence gap) antara kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) dengan kompetensi standar minimum (kompetensi yang diinginkan) perusahaan. Adanya kesenjangan kompetensi inilah mengungkapkan adanya kebutuhan pelatihan yang harus dikelola dengan baik. Pelatihan ini dilakukan untuk calon Ahli Muda K3 Kontruksi dibawah naungan PT. Dwikora Bisnis Terintegrasi (dBIZ). Dari pelatihan ini diharapkan seorang calon Ahli Muda K3 Kontruksi dapat merubah mindset atau pola pikir mengenai pentingnya menerapkan K3 di dalam perusahaan, baik bagi pekerja atau perusahaan, merubah sikap dengan mulai menerapkan kebijakan K3 yang dikeluarkan oleh perusahaan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan terkait peningkatan keterampilan K3 melalui manajemen pelatihan dan kompetensi K3.

Kata kunci : *pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja, K3 konstruksi, kompetensi*

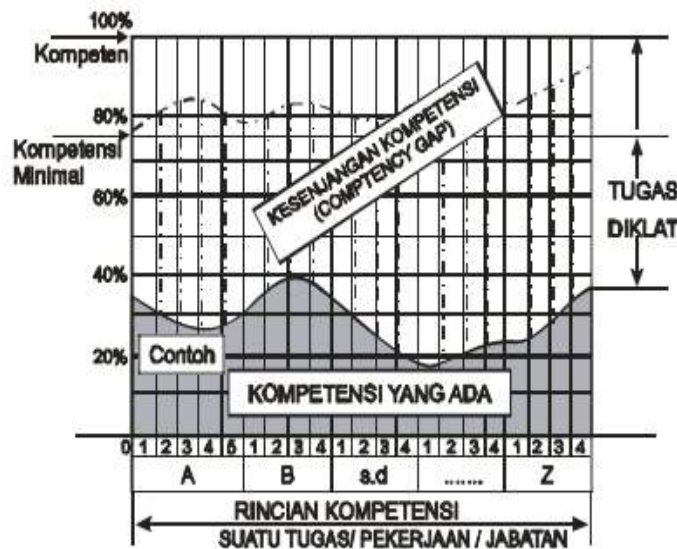
1. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya di perusahaan dalam rangka memenuhi standar kualifikasi atau kompetensi yang telah ditetapkan untuk mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut Undang-Undang No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah No. 50/2012 tentang Sistem Manajemen K3, Peraturan Menteri PU 05/2014 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 bidang Pekerjaan Umum, Keputusan Menteri yang terkait Pelatihan dan Sertifikat Tenaga Kerja dan SKKNI Ahli Muda K3 Konstruksi, bila dihubungkan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap setiap petugas atau pekerja yang berkaitan dengan K3 agar memiliki kompetensi sesuai dengan penugasannya, sehingga dapat dicapai penerapan K3 yang baik, disiplin dan terarah untuk mewujudkan *zero-accident* di perusahaan atau proyek. Perubahan yang begitu cepat dalam proyek konstruksi, kompleksitas pekerjaan konstruksi, pekerja konstruksi yang sering berganti-ganti, dan pelatihan adalah bagian dari persyaratan pembinaan merupakan hal yang melatarbelakangi perlunya dilakukan manajemen pelatihan dan kompetensi K3 (KEMENAKERTRANS, 1386; Menteri PU, 2014; RI, 2006, 2012; UU RI Nomor 1 Tahun 1970, 1970).

Pelatihan K3 dipandang sebagai kegiatan yang strategis, karena hasilnya akan nampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja secara individu dan produktivitas perusahaan dalam skala yang lebih luas. Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari setiap pelatihan yang akan dilaksanakan, maka perlu menerapkan sistem pelatihan secara konsisten, yang bertolak dari adanya kebutuhan akan pelatihan (PU, 2013). Analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) harus lebih dahulu dibuat dan harus dikaji dengan teliti agar mendapatkan gambaran yang diinginkan dari pelatihan yang

dimaksud. Berbagai metode dapat digunakan untuk melakukan analisis tersebut, misalnya dengan menganalisis dan menetapkan kesenjangan kompetensi (*competence gap*) antara kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) dengan kompetensi standar minimum (kompetensi yang diinginkan) perusahaan. Bila langkah awal ini telah dapat ditetapkan, maka langkah selanjutnya harus berpedoman kepada hasil analisis kebutuhan pelatihan tersebut, misalnya menentukan tujuan pelatihan, menyusun rencana pelatihan, mengembangkan materi pelatihan sampai kepada pelaksanaan pelatihan, diakhiri dengan evaluasi dan pelaporan.

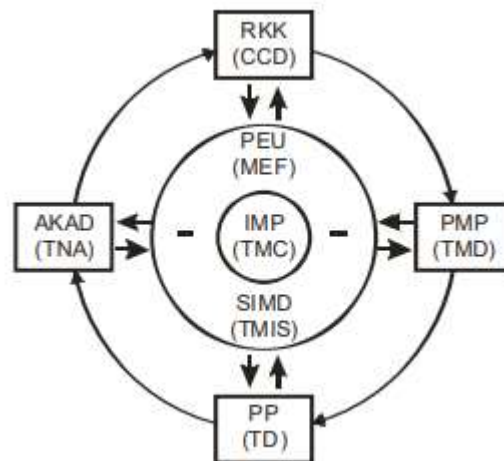
Pelatihan bukan sekedar melaksanakan menentukan target, realisasi, pelaksanaan, kemudian hasilnya dilaporkan sebagai pertanggung jawaban. Pentingnya kenapa perlu diselenggarakannya pelatihan masih kurang dipahami dan banyak orang “merasa” dapat melakukan sudah langsung, berani melaksanakan tugas-tugas pelaksanaan pelatihan, dimana hasilnya secara kualitatif (kualitas) sangat abstrak dan sulit sekali untuk diamati atau dibuktikan. Pola pikir seperti tersebut di atas kiranya perlu segera diubah dan diarahkan sesuai cita-cita yang sebenarnya atas pentingnya diselenggarakan pelatihan. Pada dasarnya pelatihan diselenggarakan dalam rangka peningkatan kualitas SDM. Prinsip mendasar tugas Manajemen Pelatihan adalah untuk memenuhi tuntutan “Kompetensi yang diinginkan” atau upaya memperkecil, bila perlu menghilangkan “Kesenjangan Kompetensi” (*Competency Gap*) yaitu perbedaan kompetensi yang ada dengan kompetensi yang diinginkan, dalam hal ini tuntutan yang harus dicapai dinyatakan “Kompetensi Minimal” digambarkan pada matrik sebagai berikut :



Gambar 1. Matrik Kesenjangan Kompetensi

Untuk mengetahui rincian kompetensi tugas / pekerjaan suatu jabatan kerja tertentu tertuang dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan analisis jabatan dari masing-masing jabatan kerja. Adanya kesenjangan kompetensi inilah mengungkapkan adanya kebutuhan pelatihan yang harus dikelola dengan baik. Yang dimaksud dengan kesenjangan kompetensi adalah kompetensi minimal yang dipersyaratkan dalam bidang tugas tertentu dikurangi kompetensi yang ada (dimiliki) pegawai atau tenaga kerja saat itu.

Dengan uraian di atas sekali lagi ditegaskan, bahwa pelatihan tidak sekedar melaksanakan kegiatan, target sekian dan realisasi sekian, tetapi diperlukan suatu pengelolaan peningkatan kualitas SDM melalui suatu proses sebagai “Benang Merah” yang merupakan mata rantai yang tidak dapat dipisahkan maupun dilompati. Mata rantai sebagai proses pengembangan pelatihan berdasarkan kompetensi yang diterapkan digambarkan sebagai siklus sistem pelatihan seperti matrik dibawah ini.



Gambar 2. Siklus Sistem Pelatihan

Untuk menguraikan apa yang seharusnya dilakukan pada unsur-unsur siklus sistem pelatihan perlu dikembangkan pedoman-pedoman dan panduan Pelatihan (*Training Guidelines and Procedures*).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini dilakukan untuk calon Ahli Muda K3 Kontruksi dibawah naungan PT. Dwikora Bisnis Terintegrasi (dBIZ). Dalam rangka memenuhi standar kualifikasi atau kompetensi yang telah ditetapkan untuk mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi sesuai dengan target yang ditetapkan terkait K3, maka setiap calon ahli muda K3 konstruksi harus memiliki kompetensi sesuai dengan penugasannya, sehingga dapat dicapai penerapan K3 yang baik, disiplin dan terarah untuk mewujudkan *zero-accident* di perusahaan atau proyek.

1.1 Tujuan PKM

Tujuan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan adalah :

1. Seorang Ahli K3 harus mampu memahami strategi pelatihan.
2. Mampu membuat Analisa kebutuhan Pelatihan, seperti menyusun jadwal pelatihan, menyusun materi pelatihan, melakukan sosialisasi program pelatihan, mengundang dan menyiapkan peserta pelatihan, menyiapkan tenaga pengajar, menyiapkan sarana dan prasarana pelatih.
3. Mengevaluasi hasil pelatihan dan membuat laporan pelatihan dan mendokumentasikannya

1.2 Manfaat PKM

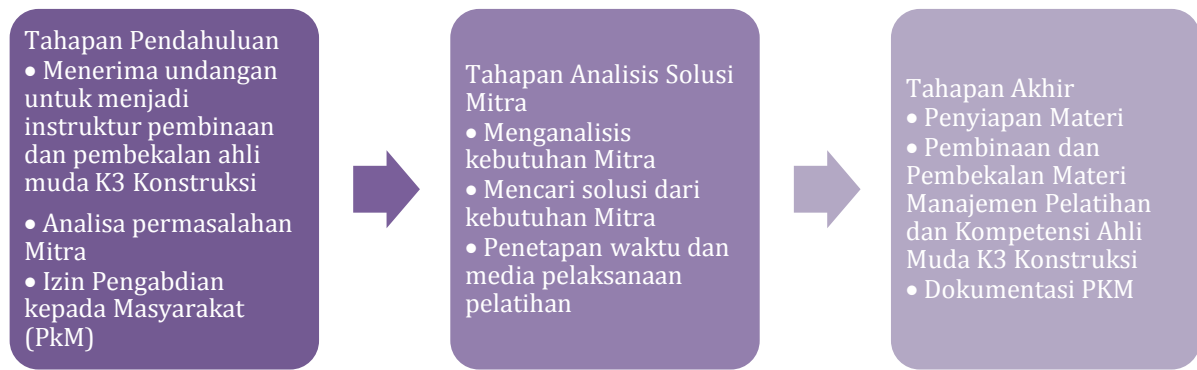
Manfaat yang ingin dicapai dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan adalah :

1. Merubah mindset/pola pikir mengenai pentingnya menerapkan K3 di dalam perusahaan, baik bagi pekerja atau perusahaan
2. Merubah sikap dengan mulai menerapkan kebijakan K3 yang dikeluarkan oleh perusahaan
3. Meningkatkan kemampuan atau keterampilan terkait peningkatan keterampilan K3 melalui manajemen pelatihan dan kompetensi K3

2. METODE PELAKSANAAN PENGABDIAN

2.1 Tahapan Pelaksanaan PKM

Metode pelaksanaan yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mencakup tahapan pelaksanaan, analisa dan solusi permasalahan mitra, waktu pelaksanaan, persiapan pelaksanaan, dan pelaksanaan PKM.



Gambar 3. Tahapan Pelaksanaan PKM

2.2 Tahapan Analisa dan Solusi Permasalahan Mitra

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan adalah suatu keadaan ingin meniadakan atau memperkecil perbedaan kompetensi yang sebenarnya dengan kompetensi yang diharapkan dari sumberdaya manusia agar dapat memberikan prestasi tertentu dalam organisasi perusahaan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia guna mencapai prestasi tertentu. Selain kebutuhan pendidikan dan latihan terdapat pula kebutuhan pengembangan. Kebutuhan pengembangan menyangkut pertumbuhan dan efektifitas dari seseorang atas hasil pendidikan dan latihan yang sudah didapatkan agar dipersiapkan untuk mengerjakan tugas yang lebih tinggi dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

Untuk mengatasi permasalahan yang ada, maka dilakukan pelatihan terkait manajemen pelatihan dan kompetensi Calon Ahli Muda K3 Konstruksi, antara lain:

1. Pelatihan menganalisis kebutuhan tenaga kerja berserifikat (pelatihan K3)
2. Pelatihan membuat matrik kebutuhan pelatihan
3. Pelatihan membuat program pelatihan
4. Pelatihan membuat jadwal pelatihan
5. Pelatihan membuat tahapan manajemen pelatihan dan kompetensi Calon Ahli Muda K3 Konstruksi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pasca pelatihan

2.3 Tahapan Penetapan Waktu Pelaksanaan PKM

Pelaksanaan kegiatan PKM ini akan dilakukan pada tanggal 21-22 April 2021. Kegiatan pelatihan dilakukan secara daring (*online*) untuk Calon Ahli Muda K3 Konstruksi dan luring (*offline*) bagi pihak PT. Dwikora Bisnis Terintegrasi (dBIZ).

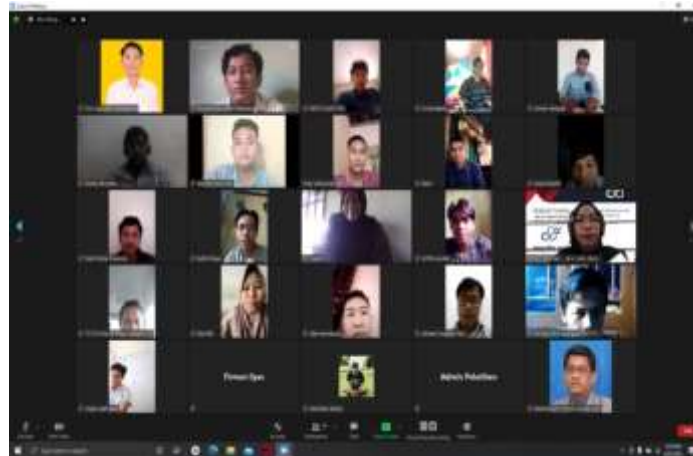
2.4 Tahapan Persiapan Pelaksanaan PKM

Persiapan pelaksanaan PKM dilakukan dengan mempersiapkan seluruh dokumen administrasi terkait pelatihan, modul pelatihan, peralatan dan media pengajaran yang akan digunakan selama pelatihan berkoordinasi dengan pihak dBIZ dan juga terkait jadwal dan peserta yang akan mengikuti pelatihan.

2.5 Tahapan Pelaksanaan PKM

Pelaksanaan kegiatan PKM dilakukan selama dua hari yaitu pada tanggal 21-22 April 2021. Hari pertama pelatihan diisi dengan sambutan dan perkenalan tim instruktur atau narasumber yang akan melakukan pelatihan. Selanjutnya kegiatan diteruskan dengan memberikan materi pelatihan terkait Undang-undang No. 1 Tahun 1970, Permenakertran No. 1/Men/1980, Pengetahuan Teknik Konstruksi dan Pengetahuan Dasar K3 secara *online*.

Pelatihan di hari kedua dilakukan dengan memberikan materi terkait Manajemen dan Administrasi K3, K3 Pekerjaan Konstruksi, Manajemen Pelatihan dan Kompetensi, Kesiagaan dan Tanggap Darurat dan Pengetahuan Inspeksi K3 konstruksi secara *online* dan diakhiri dengan kunjungan lapangan sebagai bentuk implementasi seluruh kegiatan yang nantinya akan dibuatkan laporan akhir dan ujian.



Gambar 4. Pelaksanaan PKM



Gambar 5. Pelaksanaan Akhir PKM

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan pada PKM ini diikuti oleh calon Ahli Muda K3 Kontruksi dibawah naungan PT. Dwikora Bisnis Terintegrasi (dBIZ). Mereka sangat tertarik untuk mengikuti seluruh materi yang diberikan meskipun secara online. Manajemen Pelatihan dan Kompetensi Ahli Muda K3 Konstruksi menitikberatkan kepada tiga (3) tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pasca pelatihan.

Pada tahap perencanaan, peserta akan diajarkan membuat strategi perencanaan dengan metode PMT yang meliputi: P (panitia, peserta dan instruktur), M (media/alat, metode pengajaran, dan materi) serta T (time). Selain itu akan di ajarkan bagaimana membuat analisis kebutuhan tenaga kerja berserifikat (pelatihan K3), matrik kebutuhan pelatihan, program pelatihan dan jadwal pelatihan yang baik.

Pada Tahap pelaksanaan, peserta akan diajarkan bagaimana untuk menjadi seorang *trainer* yang baik dengan menguasai 3(tiga) hal penting yaitu *personal conduct*, *social practice* dan *content mastery*. Dibutuhkan juga strategi terkait persiapan lokasi pelatihan yang bisa digunakan antara lain pengaturan tempat duduk, alat bantu visual (*infocus*, kamera, dan lain-lain), *ambiance* dan properti training. Selanjutnya penggunaan materi pelatihan dengan tujuan instruksional umum dan khusus yang telah dipersiapkan sebelumnya. Selain itu juga perlu dipersiapkan dengan baik, bagaimana pengaturan waktu pelatihan yang disesuaikan dengan kedalaman materi, metode pengajaran yang digunakan serta target yang ingin dicapai.

Pada tahapan pasca pelatihan, peserta diwajibkan untuk mampu membuat evaluasi pelatihan, rencana tindakan dan *follow-up* dari tindakan yang akan dilakukan. Semua yang telah dilakukan harus dituangkan dalm bentuk laporan akhir yang berisi rekapitulasi, peserta, waktu, pola atau metode, instruktur, penyelenggara dan keuangan yang digunakan selama pelatihan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan PKM yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan ini merubah mindset/pola pikir mengenai pentingnya menerapkan K3 di dalam perusahaan, baik bagi pekerja atau perusahaan
2. Pelatihan ini merubah sikap pesera untuk mulai menerapkan kebijakan K3 yang dikeluarkan oleh perusahaan
3. Pelatihan ini meningkatkan kemampuan atau keterampilan terkait peningkatan keterampilan K3 melalui manajemen pelatihan dan kompetensi K3

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih diberikan kepada Universitas Indo Global Mandiri selaku pelindung dalam kegiatan ini dan PT. Dwikora Bisnis Terintegrasi (dBIZ) selaku mitra dan para calon Ahli Muda K3 Konstruksi selaku peserta pada kegiatan pelatihan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Kemenakertrans. (1386). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 350 Tahun 2014 Tentang Skkni Ahli Muda K3 Konstruksi.*
- Menteri PU. (2014). Peraturan Menteri Pekerjaan Umum NomoR : 05/PRT/M/2014 Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum. *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum*, 41.
- PU, M. (2013). *Sosialisasi Dan Audit Penerapan K3 Ahli K3 Konstruksi.*
- RI, P. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Vol. 0, Issue 2).*
- RI, P. (2012). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.* 66(December), 37-39.
- UU RI Nomor 1 Tahun 1970. (1970). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. *Ann. Rep. Vet. Lab. N. England Zool. Soc. Chester Zool. Gardens*, 5, unpaginated.