

HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN BANK SAMPAH PATRATURA DENGAN SIKAP PESERTA TERHADAP LEMBAGA

Meilianti Rona Asmara, Kokom Komariah, dan Syauqy Lukman¹⁾

¹⁾Program Studi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran

ABSTRAK

Pelatihan adalah sebuah situasi dimana seseorang memperoleh pembelajaran pengalaman. Dalam mencapai kesuksesan suatu pelatihan, ada beberapa hal yang menjadi aspek penentu, yaitu kurikulum, sarana, dan pelatih (*trainer*). Dalam pelatihan bank sampah Patratura, ditemukan banyak masalah dari setiap aspek penentu kesuksesan pelatihan yang menyebabkan pelatihan dirasa kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kurikulum, sarana, dan pelatih (*trainer*) dengan sikap peserta pelatihan terhadap lembaga yaitu PT. Pertamina Refinery Unit III. Teori yang digunakan adalah *Experiential Theory* dari Pace and Faules. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan jenis penelitian korelasional, melalui uji hipotesis Rank Spearman (*rs*) dengan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang yang terpilih melalui teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara kurikulum pelatihan, sarana pelatihan, dan pelatih (*trainer*) dengan sikap peserta terhadap lembaga. Simpulan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara pelatihan bank sampah Patratura dengan sikap peserta terhadap lembaga.

Kata Kunci: Pelatihan, Bank Sampah, Sikap, Lembaga

ABSTRACT

*Training is a situation which someone gain experiential learning. In achieving the success of a training, there are something which become the determinant aspect, ie curriculum, means, and trainer. In training of bank sampah Patratura, found many problems from every determinants aspect of training success that caused the training felt less than the maximum. This research aimed to find out the correlation between curriculum, means, and trainer with participant's attitude to the institution ie PT. Pertamina Refinery Unit III. The theory used in this research is Experiential Theory by Pace and Faules. The method used is survey method with correlational research type, through hypothesis tests of Spearman Rank (*rs*) with descriptive and inferential analysis techniques. The sample size of this research was 43 people selected through simple random sampling techniques. The data collection technique used was using questionnaire, interview and research literature. The results of this research showed that there was a significant correlation between curriculum, means, and trainer with participant's attitude to the institution. The conclusions of this research showed that there was a significant correlation between training of bank sampah Patratura with participant attitude to the institution.*

Keyword: Training, Bank sampah, attitude, Institution.

PENDAHULUAN

Pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan dan sistematis oleh suatu organisasi adalah salah satu usaha yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi. Pelatihan dilakukan dengan cara memberikan pembelajaran secara teori maupun praktik dengan tujuan meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu.

Pelatihan adalah sebuah situasi saat seseorang memperoleh pembelajaran pengalaman. Pembelajaran pengalaman dapat memberikan hasil yang nyata dan berbeda bagi setiap orang yang mengalaminya. Karena orang akan lebih percaya dengan pengalaman mereka masing-masing, dan pembelajaran pengalaman mengizinkan individu untuk menguji realitas berdasarkan apa yang mereka alami dimana individu merasakan bagaimana ia menghadapi aktivitas yang konkret.

Suatu pelatihan menjadi sebuah wadah bagi peserta untuk mendapatkan pembelajaran pengalaman dalam menghadapi suatu aspek realitas. Dalam hal ini, peserta dapat merasakan langsung pelatihan, menjadikan pelatihan sebagai pengalaman mereka sendiri, dan menghasilkan efek yang berbeda dari setiap objek yang mengikuti pelatihan. Pengalaman yang diberikan dalam pelatihan tersebut dapat membangkitkan suatu respon emosional peserta terhadap pelatihan. Perbedaan pengalaman dalam menerima pelatihan tersebut dapat menghasilkan

perbedaan pada perubahan sikap, tingkah laku, pengetahuan ataupun keterampilan objek yang mengikuti pelatihan.

Kualitas suatu perusahaan sedikit banyak ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, salah satunya ialah sumber daya manusia. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci bagi keberlanjutan eksistensi suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Adapun pengelolaan sumber daya manusia tersebut amat berkaitan dengan suatu pelatihan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut. (Nitisimeto, 2004 : 225)

Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar peserta pelatihan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan pada perusahaan tersebut. Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi. Itu sebabnya pelatihan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. (Khan, 2011)

Dalam mencapai kesuksesan suatu pelatihan, ada beberapa hal yang menjadi aspek penentu, yaitu kurikulum pelatihan yang sesuai, sarana pelatihan yang disiapkan sedemikian rupa, serta pelatih (*trainer*) yang memadai. Dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut, maka akan mendukung perubahan sikap peserta terhadap lembaga penyelenggara pelatihan.

Kurikulum pelatihan menjadi penentu keberhasilan pada pelatihan. Kurikulum adalah mata pelajaran yang akan diberikan pada saat pelatihan dan harus mendukung untuk tercapainya sasaran dari pelatihan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pelatihan itu optimal. Apabila kurikulum yang disampaikan dalam pelatihan ini baik, maka peserta akan dengan mudah menerima pelatihan tersebut dan peserta akan memberikan sikap yang baik terhadap lembaga.

Sarana pelatihan juga menjadi aspek penting dalam suatu pelatihan. Mempersiapkan sarana dapat dilakukan dengan cara merancang dengan sebaik mungkin. Misalnya tempat pelatihan hendaknya nyaman, strategis dan tenang sehingga tidak mengganggu lingkungan. Mesin dan alat yang digunakan pun hendaknya sama dengan mesin yang digunakan dalam bekerja pada perusahaan. Dengan sarana pelatihan yang baik dan sesuai, akan membentuk sikap peserta yang baik terhadap lembaga yang menyelenggarakan pelatihan.

Pelatih (*Trainer*) juga menjadi aspek yang dianggap penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan karena pelatih (*trainer*) adalah orang yang bersentuhan langsung dengan peserta. Pelatih (*trainer*) memegang peran penting dalam menyampaikan materi sehingga semua peserta dapat menguasai materi dalam pelatihan. Serta baik buruknya penilaian peserta terhadap lembaga dimulai dari penilaian peserta terhadap pelatih (*trainer*).

Suatu komitmen nyata dari PT. Pertamina Refinery Unit III tentang pengelolaan sampah, perusahaan ini membuat suatu kegiatan *Corporate Social Responsibility* yaitu bank sampah Patratura. Kegiatan *Corporate Social Responsibility* ini menyasar kepada masyarakat secara umum terutama daerah binaan PT. Pertamina Refinery Unit III yang mayoritas masyarakatnya belum mengenal bank sampah, dan belum memiliki bank sampah di daerah mereka¹.

Kegiatan Bank sampah Patratura dimulai dengan suatu pelatihan untuk para calon kader bank sampah di daerah mereka masing-masing. Dengan menyiapkan semua aspek penentu pelatihan, diharapkan pelatihan yang merupakan bagian dari kegiatan *Corporate Social Responsibility* ini dapat membentuk sikap peserta terhadap lembaga penyelenggara pelatihan, yaitu PT. Pertamina Refinery Unit III.

Dalam pelaksanaan pelatihan bank sampah Patratura yang diselenggarakan dalam lima hari berturut-turut pada tanggal 16-20 Mei 2017 di Gedung Lematang Komperta oleh

¹ Wawancara dengan Bramantyo Rahmadi selaku *Public Relations* PT. Pertamina Refinery Unit III tanggal 26 Januari 2018 Pukul 13:17

PT. Pertamina Refinery Unit III, pelatihan telah memenuhi aspek penentu pelatihan diantaranya kurikulum pelatihan, sarana pelatihan, dan pelatih (*trainer*). Aspek penentu tersebut menjadi tolak ukur kesuksesan pelatihan bank sampah Patratura, karena suatu pelatihan dapat dikatakan sukses apabila aspek-aspek tersebut sesuai dengan tujuan pelatihan.

Masalah muncul ketika peserta pelatihan mengeluhkan bahwa pelatihan ini dirasa kurang maksimal. Hal tersebut dibuktikan dari hasil evaluasi pelatihan yang dijelaskan oleh Bramantyo Rahmadi selaku praktisi *Public Relations* PT. Pertamina Refinery Unit III dalam wawancara dengan penulis, terdapat beberapa keluhan tentang kurang puasnya peserta terhadap pelatihan bank sampah Patratura².

Keluhan tersebut diantaranya tentang kurikulum pelatihan. Peserta mengeluhkan waktu diskusi yang dianggap terlalu singkat, walaupun peserta masih diberikan kesempatan untuk sesekali bertanya saat praktik langsung, namun peserta ingin berdiskusi lebih dalam tentang materi yang telah disampaikan dan apa yang akan dilaksanakan di lapangan. Waktu yang terlalu singkat pada saat diskusi, membuat peserta merasa kurang puas dan membutuhkan tambahan waktu untuk berdiskusi.

Masalah lain tentang pelatihan ini adalah keluhan peserta terhadap sarana pelatihan. Keluhan tersebut adalah tentang audio yang tidak terdengar jelas saat penayangan video. Peserta merasa kurang puas

dalam menerima materi yang disampaikan melalui tayangan video karena suara video yang tidak terdengar jelas menyebabkan peserta tidak menerima dengan baik materi yang disampaikan melalui penayangan video tersebut.

Selain adanya masalah dari aspek kurikulum dan sarana pelatihan, peserta juga mengeluhkan aspek pelatih (*trainer*) yang dianggap terlalu lambat dan terlalu luas serta bertele-tele dalam menyampaikan materi pelatihan. Peserta merasa bahwa pelatih (*trainer*) lebih banyak bercerita tentang pengalaman pribadinya yang dirasa tidak terlalu berhubungan dengan materi pelatihan. Tindakan pelatih (*trainer*) yang tidak *to the point* tersebut berdampak pada waktu pelatihan yang menyebabkan berkurangnya waktu untuk berdiskusi dan tanya jawab.

Program *Corporate Social Responsibility* yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan harus tepat sasaran. Seorang *Public Relations* harus memperhatikan dan jangan sampai mengabaikan keberadaan publik, karena publik menjadi kunci penilaian baik buruknya suatu program *Corporate Social Responsibility* yang telah terlaksana.

Dalam pelatihan bank sampah Patratura ini, masih ditemukan banyak masalah dan keluhan peserta dari setiap aspek penentu kesuksesan pelatihan. Masalah-masalah tersebut menyebabkan pelatihan ini dirasa kurang maksimal. Hasil evaluasi yang diadakan oleh PT. Pertamina Refinery Unit III setelah pelatihan bank sampah Patratura memperlihatkan kesenjangan antara harapan

²Ibid., Pukul 13:18

penyelenggara dan kenyataan dilapangan yang dapat mempengaruhi sikap peserta terhadap lembaga.

Berangkat dari hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melihat hubungan antara pelatihan bank sampah Patratutura dengan sikap peserta terhadap lembaga. Melihat masalah yang ada pada pelatihan bank sampah Patratutura, sikap peserta terhadap lembaga menarik untuk diteliti karena peserta sebagai individu pasti memiliki sikap yang beragam baik itu positif maupun negatif.

Sejatinya, sejauh mana hubungan antara pelatihan bank sampah Patratutura yang diusung oleh PT. Pertamina Refinery Unit III dengan sikap peserta yang merupakan masyarakat Ring 1 PT. Pertamina. Apakah program ini memberikan hasil maksimal yang saling menguntungkan kedua belah pihak atau sebaliknya. Kiranya penelitian ini dapat membawa kegunaan, bukan hanya bagi peneliti, tetapi juga bagi PT. Pertamina Refinery Unit III agar nantinya bisa membantu memberikan solusi dan masukan dalam menerapkan ilmu-ilmu *Public Relations* yang sudah penulis pelajari di bangku kuliah. Serta dapat dijadikan pembelajaran bagi Ilmu Komunikasi secara umum, dan bidang *Public Relations* secara khususnya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang akan diidentifikasi dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan berikut; (1) Sejauh mana hubungan antara kurikulum pelatihan bank sampah patratutura dengan aspek kognisi, afeksi, dan konasi peserta terhadap lembaga, (2) Sejauh mana hubungan antara sarana pelatihan bank

sampah patratutura dengan aspek kognisi, afeksi, dan konasi peserta terhadap lembaga, (3) Sejauh mana hubungan antara pelatih (*trainer*) pelatihan bank sampah patratutura dengan aspek kognisi, afeksi, dan konasi peserta terhadap lembaga.

Pada penelitian ini penulis berlandaskan pada Teori Pengalaman dari R. Wayne Pace dan Don F. Faules sebagai landasan berpikir dalam penelitian. Dalam teori pengalaman (*Experiential Theory*) terhadap perubahan perilaku didasari atas premis bahwa orang lebih percaya akan pengalaman mereka sendiri daripada pengalaman orang lain. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan asumsi dasar teori tersebut yaitu :

“Orang mengubah perilaku mereka dengan menguji kepercayaan mereka berdasarkan reaksi mereka terhadap situasi dimana mereka merasakan dorongan emosi yang penting. Dengan menggambarkan apa yang terjadi pada mereka, individu-individu mengembangkan penjelasan personal atas reaksi mereka dan membuat reaksi mereka dan membuat usaha yang sadar untuk mencoba cara berperilaku alternatif dalam situasi yang lain” (Pace dan Faules, 2009 : 439).

Penetapan pelatihan menjadi situasi yang merupakan pembelajaran pengalaman didasari atas pemahaman penulis mengenai situasi dalam teori pengalaman, yakni suatu keadaan dimana beberapa individu-individu mengalami suatu pembelajaran pengalaman yang berupa kombinasi aktivitas fisik dan aktivitas berpikir yang terjadi pada saat seseorang mengalami sesuatu

Selain itu, pernyataan Michalak dan Yager 1979 (dalam Pace dan Faules, 2009 : 441) yang mengatakan bahwa urutan pelatihan dimulai dengan pengalaman yang diikuti presentasi informasi isi dan analisis pengalaman berdasarkan informasi dan prinsip-prinsip semakin memperkuat bahwa pelatihan adalah situasi yang merupakan pembelajaran pengalaman.

Menurut teori pengalaman, perubahan perilaku sebagai hasil pembelajaran pengalaman bisa terjadi di dalam dan di luar wilayah pelatihan. Orang memiliki pengalaman, menciptakan makna dari hal tersebut dan mencoba menempuh cara baru untuk berperilaku dimana pun mereka berada. Sayangnya, seringkali terdapat sedikit analisis pengalaman di luar ruangan pelatihan dan diskusi yang terjadi mungkin tanpa bimbingan atau arahan. Pengalaman wilayah dalam pelatihan harus disusun sehingga peserta belajar dari pengalaman mereka (Pace dan Faules, 2009 : 440).

METODE PENELITIAN

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivisme. Positivistik atau dikenal sebagai saham positivisme dipelopori oleh dua pemikir Perancis, Henry Sain Simon (1760-1825) dan muridnya Auguste Comte (1798-1857). Henry merupakan penggagas utama sedangkan Comte adalah penerus pengembang gagasan ini (Ardianto & Q-Anees, 2009:88).

Positivisme bersifat kenyataan itu tunggal dan fragmentaris, narasumber dan pewawancara itu bebas sehingga terdapat

dualisme. Paradigma positivisme menganggap realitas itu sebagai sesuatu yang empiris atau benar-benar nyata dan dapat diobservasi. Dalam meneliti, peneliti dan objek yang diteliti bersifat independen dan tidak saling berinteraksi. Cara menelitinya bisa dengan percobaan atau manipulasi sehingga dapat dikontrol objektivitasnya.

Paradigma positivisme mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses linier atau proses sebab-akibat, yang mencerminkan pengirim pesan (komunikator, *encoder*) untuk mengubah pengetahuan (sikap, perilaku) penerima pesan (komunikan, *decoder*) yang pasif. (Ardianto & Q-Anees, 2009: 87)

Penelitian yang berjudul Hubungan Antara Pelatihan Bank Sampah Patratu dengan Sikap Peserta terhadap Lembaga ini menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2013:13) “metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).”

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasi bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain. Kalau dua variabel saja yang kita hubungkan, korelasinya disebut korelasi sederhana (simple correlation). Lebih dari dua, kita menggunakan korelasi ganda (multiple correlation). (Rakhmat, 2005:27)

Rakhmat (2005) menyatakan bahwa penelitian korelasi juga bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan tersebut. Penelitian korelasi juga merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih ada upaya untuk mempengaruhi variabel sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2006 : 145), subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi, subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta di lapangan.

Peneliti menentukan subjek penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti. Dalam hubungan antara pelatihan bank sampah Patratura dengan sikap peserta terhadap lembaga, subjek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah peserta pelatihan bank sampah Patratura yaitu sebanyak 120 Orang.

Pelatihan bank sampah Patratura adalah pelatihan bagi calon pengurus bank sampah yang diinisiasi oleh PT. Pertamina Refinery Unit III dalam rangkaian program Patratura yang menjadi objek dalam penelitian ini. Program Patratura diluncurkan sebagai program *Corporate Social Responsibility* PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju yang diresmikan pada tanggal 19 Mei 2017. Tercatat terdapat 4 kelurahan yang disasar oleh

program ini, yakni Kelurahan Talang Putri yang berada di Kota Palembang, kemudian Kelurahan Mariana, Desa Sungai Gerong, dan Desa Sugai Rebo yang berada di Kabupaten Banyuasin. Keempat kelurahan ini dipilih sebagai kelompok sasaran dengan justifikasi jarak, aset, dan dampak sehingga dapat dikategorikan menjadi daerah ring 1 PT. Pertamina Refinery Unit III.

Gambar 1 Peresmian Pelatihan Bank Sampah Patratura



Sumber: Dokumentasi Pertamina Refinery Unit III

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan angket, wawancara dan studi pustaka. Dalam penelitian ini digunakan angket langsung tertutup, yaitu daftar pertanyaan ditulis dengan jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti, yang akan diberikan kepada responden untuk kemudian diisi. Setiap pertanyaan yang dibuat dalam bentuk skala ordinal.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan wawancara langsung kepada salah satu praktisi *Public Relations* PT. Pertamina Refinery Unit III yaitu Bramantyo Rahmadi.

Peneliti juga menelaah berbagai referensi buku dan mengumpulkan data yang menunjang serta berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui berbagai literatur dan sumber informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena.

Dalam penelitian ini, referensi utama diambil dari buku Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan) oleh R. Wayne Pace dan Don F. Faules yang telah di edit oleh Deddy Mulyana, M.A., PH. D tahun 2009.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:82). Adapun jenisnya adalah sampel acak sederhana (simple random sampling), yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Singarimbun, 1995:155-156).

$$n = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0}{N}\right)} \quad n_0 = \frac{t^2(p.q)}{d^2}$$

n : jumlah sampel

n_0 : Sampel Asumsi

t : Koefisien Kepercayaan (ditentukan peneliti)

d : Sampling Error (ditentukan peneliti)

$p \& q$: Parameter proporsi dinomial (50%)

N : Populasi

(Prijana, 2005 : 8)

Koefisien Kepercayaan :

Untuk kepercayaan 99% maka koefisien kepercayaan adalah 2,58

Untuk kepercayaan 95% maka koefisien kepercayaan adalah 1,96

Untuk kepercayaan 90% maka koefisien kepercayaan adalah 1,64

Untuk kepercayaan 80% maka koefisien kepercayaan adalah 1,28

Untuk kepercayaan 50% maka koefisien kepercayaan adalah 0,67

(Cochran dalam Prijana, 2005 : 6)

$$n_0 = \frac{t^2(p.q)}{d^2} \quad n = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0}{N}\right)}$$

$$n_0 = \frac{(1,64)^2 \cdot (0,5 \times 0,5)}{(0,1)^2} \quad n = \frac{67,24}{1 + \left(\frac{67,24}{120}\right)}$$

$$n_0 = \frac{(0,6724)}{(0,01)} \quad n = \frac{67,24}{1,56}$$

$$n_0 = 67,24 \quad n = 43,1$$

n = 43 Orang

Hasil hitung dari jumlah populasi sebanyak 120 peserta dengan taraf kesalahan 10% dan koefesien kepercayaan 1,64 (90%) adalah 43,1 yang dibulatkan menjadi **43 Orang**.

Penelitian dilaksanakan di kota Palembang, yaitu bertempat di PT. Pertamina Refinery Unit III Jl. Beringin I Plaju, Sumatera Selatan, yang dilaksanakan pada Desember 2017 sampai selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini hampir seluruh responden merupakan laki-laki, dan sebagian kecil responden adalah perempuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Pertamina Refinery Unit III, diketahui pada saat pelaksanaan penerimaan peserta pelatihan, mayoritas masyarakat yang mendaftar dan mengisi daftar hadir adalah calon peserta pelatihan yang berjenis kelamin laki-laki.

Sebagian kecil responden merupakan peserta pada rentang usia 35-44 tahun. Pada rentang usia tersebut, orang cenderung memiliki tanggungan yang lebih besar dalam rumah tangga seperti biaya pendidikan anak dan biaya hidup sehari-hari. Kebutuhan yang lebih besar membuat orang memerlukan penghasilan yang lebih besar pula, sehingga orang memilih untuk mencari penghasilan tambahan. Dengan latar belakang peserta yang mayoritas sebagai pegawai negeri sipil, wiraswasta dan petani, mereka memilih bank sampah sebagai usaha sampingan dalam menambah penghasilan.

Responden dalam penelitian ini sebagian kecil merupakan lulusan perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara penulis dengan pihak PT. Pertamina Refinery Unit III yang menyatakan bahwa peserta yang peserta dalam menjalankan program bank sampah Patratra.

tergabung dalam pelatihan bank sampah Patratra mayoritas merupakan lulusan Universitas dan cukup dipercaya di desa/kelurahan mereka masing-masing.

Hal ini juga dikarenakan peserta yang mengikuti pelatihan adalah peserta yang nantinya akan menjadi kader dari bank sampah di daerahnya masing-masing, sehingga orang-orangnya pun adalah orang-orang yang cukup dipercaya oleh masyarakat di desa/kelurahan mereka masing-masing.

Pelatihan ini diikuti oleh peserta yang hampir seluruhnya mengikuti pelatihan selama 5 hari berturut-turut. Karena pelatihan ini adalah bekal utama yang akan diterapkan pada pengolahan bank sampah, maka peserta diharapkan untuk mengikuti semua rangkaian pelatihan agar dapat menguasai ilmu yang diberikan dan dapat menerapkannya di lapangan. hampir seluruh dari responden mengikuti pelatihan sebanyak 7-9 Sesi. Setiap sesi pada pelatihan bank sampah Patratra diberikan dengan bahasan yang berbeda-beda. Namun semuanya berkaitan dengan pengolahan bank sampah, sehingga menjadi bekal

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1. Hubungan Antara Pelatihan Bank Sampah Patratra dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga

Variabel	Rs	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
----------	----	---------------------	--------------------	-----------	------------

Pelatihan Bank Sampah Patratura dengan Sikap Peserta terhadap Lembaga	0,568	3.817	1.683	H0 Ditolak	Terdapat Hubungan yang Signifikan
---	-------	-------	-------	------------	-----------------------------------

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) adalah sebesar 0,568. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3.817 dan nilai t tabel dengan $\alpha = 10\%$ dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2 = 41$ adalah sebesar 1.683 maka dapat dilihat bahwa t hitung (3.817) $> t$ tabel (1.683) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara pelatihan bank sampah Patratura dengan sikap peserta terhadap lembaga.

Dengan menggunakan kriteria menurut Guilford, hasil koefisien korelasi sebesar 0,568 menunjukkan bahwa pelatihan bank sampah Patratura dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti.

Tabel 2. Hubungan Kurikulum Pelatihan dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga

Variabel	R_s	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
kurikulum pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga	0,528	3.061	1.683	H_0 Ditolak	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) adalah sebesar 0,528. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3.061 dan nilai t tabel dengan $\alpha = 10\%$ dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2 = 41$ adalah sebesar 1.683 maka dapat dilihat bahwa t hitung (3.061) $> t$ tabel (1.683) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kurikulum pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga. Dengan menggunakan kriteria menurut Guilford, hasil koefisien korelasi sebesar 0,528 menunjukkan

bahwa kurikulum pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. (Fauzi, 2011:68). Kurikulum pelatihan menjadi penentu keberhasilan pada pelatihan. Kurikulum adalah mata pelajaran yang akan diberikan pada saat pelatihan dan harus

mendukung untuk tercapainya sasaran dari pelatihan itu.

Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pelatihan itu optimal. Apabila kurikulum yang disampaikan dalam pelatihan ini baik, maka peserta akan dengan mudah menerima pelatihan tersebut dan peserta akan memberikan sikap yang baik terhadap lembaga. Sikap merupakan proses dari pelatihan dimana seseorang bereaksi sesuai rangsangan yang diterimanya.

Ajzen dan Fishbein, 1980 (dalam Azwar, 1995 : 11) mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan, dan dampaknya terbatas pada tiga hal. Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik

terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap taapi juga oleh norma-norma subjektif yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbua. Ketiga, sikap terhadap perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu. Hasil yang terdapat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil yang sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu semakin baik kurikulum pelatihan maka akan semakin baik sikap peserta terhadap lembaga.

Hubungan yang cukup berarti antara kurikulum pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga menunjukkan bahwa kurikulum pelatihan belum sepenuhnya dapat merubah sikap peserta terhadap lembaga, hal tersebut dapat ditingkatkan dan diperbaiki lagi karena hasilnya akan berbanding lurus atau searah dengan perubahan sikap yang dihasilkan.

Tabel 3. Hubungan Sarana Pelatihan dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga

Variabel	R_s	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Sarana Pelatihan dengan Sikap Peserta terhadap Lembaga	0,520	3.196	3.196	H_0 Ditolak	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) adalah sebesar 0,520. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3.196 dan nilai t tabel dengan $\alpha = 10\%$ dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2 = 41$ adalah sebesar 1.683 maka dapat dilihat bahwa t hitung (3.196) $> t$ tabel (1.683) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatih sarana pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga.

Dengan menggunakan kriteria menurut Guilford, hasil koefisien korelasi sebesar 0,520 menunjukkan bahwa sarana pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang **Cukup Berarti**. Berkenaan

dengan sarana dan prasarana pelatihan, hasibuan menambahkan bahwa:

“Tempat pengembangan hendaknya strategis, tenang serta nyaman dan tidak mengganggu lingkungan. Alat-alat pengembangan harusnya baik seperti mesin-mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan dipergunakan pada pekerjaan di perusahaan tersebut” (Hasibuan, 1994:84).

Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka akan dapat membantu menunjang peserta dalam kegiatan pelatihan. Sehingga akan dapat meningkatkan kualitas pelatihan bank sampah Patratura yang dilaksanakan. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, tempat pelatihan yang nyaman, bersih, wangi dan faktor lainnya dapat berdampak pada proses pelatihan. Dengan keadaan ruangan yang kurang nyaman, maka pasti berimbas pada kenyamanan konsentrasi dan fokus kegiatan pelatihan yang berlangsung.

Sikap merupakan proses dari pelatihan dimana seseorang bereaksi sesuai rangsangan yang diterimanya. Ajzen dan Fishbein, 1980 (dalam Azwar, 1995: 11) mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses

pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan, dan dampaknya terbatas pada tiga hal. Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga oleh norma-norma subjektif yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Hasil yang terdapat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil yang sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu semakin baik sarana pelatihan maka akan semakin baik sikap peserta terhadap lembaga. Hubungan yang cukup berarti antara sarana pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga menunjukkan bahwa sarana pelatihan belum sepenuhnya dapat merubah sikap peserta terhadap lembaga, hal tersebut dapat ditingkatkan dan diperbaiki lagi karena hasilnya akan berbanding lurus atau searah dengan perubahan sikap yang dihasilkan

Tabel 4. Hubungan Pelatih (*trainer*) Sikap Peserta Terhadap Lembaga

Variabel	Rs	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Pelatih (<i>trainer</i>) dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga	0,571	3.523	1.683	H ₀ Ditolak	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) adalah

sebesar 0,571. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3.523 dan nilai t tabel

dengan $\alpha = 10\%$ dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2 = 41$ adalah sebesar 1.683 maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (3.523) > t_{tabel} (1.683)$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatih (*trainer*) dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga. Dengan menggunakan kriteria menurut Guilford, hasil koefisien korelasi sebesar 0,571 menunjukkan bahwa Pelatih (*trainer*) dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti.

Pelatih (*trainer*) merupakan elemen yang mendukung terlaksananya sebuah pelatihan. Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan yang akan dikembangkan tersebut. Pelatih (*trainer*) adalah seseorang atau tim yang memberikan latihan atau latihan atau pendidikan kepada karyawan (Hasibuan, 1994: 81). Pelatih atau instruktur dalam pelatihan memiliki peran sebagai komunikator yang menyampaikan pesan kepada komunikan yaitu peserta pelatihan.

Untuk dapat menyampaikan pesan yang berupa materi pelatihan. Pada dasarnya pelatih (*trainer*) pada pelatihan bank sampah Patratura telah cukup berpengalaman dalam mengajar dan memberikan kegiatan pelatihan karena mereka berasal dari Lumintu Recycle Art Tangerang. Sikap merupakan proses dari pelatihan dimana seseorang bereaksi sesuai rangsangan yang diterimanya.

Ajzen dan Fishbein, 1980 (dalam Azwar, 1995: 11) mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan, dan dampaknya terbatas pada tiga

hal. Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga oleh norma-norma subjektif yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Hasil yang terdapat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil yang sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu semakin baik pelatih (*trainer*) maka akan semakin baik sikap peserta terhadap lembaga. Hubungan yang cukup berarti antara pelatih (*trainer*) dengan sikap peserta terhadap lembaga menunjukkan bahwa pelatih (*trainer*) belum sepenuhnya dapat merubah sikap peserta terhadap lembaga, hal tersebut dapat ditingkatkan dan diperbaiki lagi karena hasilnya akan berbanding lurus atau searah dengan perubahan sikap yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Hubungan Antara Pelatihan Bank Sampah Patratura dengan Sikap Peserta Terhadap Lembaga didapatkan simpulan bahwa; Hubungan antara kurikulum pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti. Hal ini menunjukkan bahwa kesistematiskan kurikulum, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasi dalam pelatihan bank sampah Patratura dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti. Hasil korelasi antara kurikulum pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga menunjukkan bahwa kurikulum pelatihan belum sepenuhnya

dapat membentuk sikap peserta terhadap lembaga.

Selanjutnya hubungan antara sarana pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa lokasi dan alat-alat yang digunakan saat pelatihan dengan komponen kognitif peserta memiliki hubungan yang cukup berarti. Hasil korelasi antara sarana pelatihan dengan sikap peserta terhadap lembaga menunjukkan bahwa sarana pelatihan belum sepenuhnya dapat membentuk sikap peserta terhadap lembaga.

Selain itu, hubungan antara pelatih (*trainer*) dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengajar, berkomunikasi, kewibawaan, sosial, teknis, dan emosi pelatih dengan sikap peserta terhadap lembaga memiliki hubungan yang cukup berarti. Hasil korelasi antara pelatih (*trainer*) dengan sikap peserta terhadap lembaga menunjukkan bahwa pelatih (*trainer*) belum sepenuhnya dapat membentuk sikap peserta terhadap lembaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penyebaran angket, dan wawancara dengan pihak terkait, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk pelatihan bank sampah Patratra yaitu agar pihak PT. Pertamina Refinery Unit III sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut kesistematikan kurikulum pelatihan, faktor-faktor seperti materi, metode pembelajaran, durasi pelatihan dan faktor lainnya.

Selain itu, pihak PT. Pertamina Refinery

Unit III sebaiknya lebih mempertimbangkan durasi dan sesi pada saat pelatihan berlangsung. Peneliti juga menyarankan agar pihak PT. Pertamina Refinery Unit III sebaiknya lebih meningkatkan sarana dan prasarana dalam pelatihan. Pihak PT. Pertamina Refinery Unit III sebaiknya memperhatikan lokasi pelatihan dan menghindari kebisingan, serta menambahkan pendingin ruangan sehingga tempat pelatihan lebih nyaman dan tidak gerah.

Saran selanjutnya yaitu agar pihak PT. Pertamina Refinery Unit III sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan pelatih dalam memelihara kondisi belajar yang optimal demi meningkatkan hubungan yang baik antara pelatihan yang diselenggarakan dengan sikap peserta pelatihan. Pelatih diharapkan dapat melakukan teknik-teknik pembelajaran tertentu sehingga kondisi belajar menjadi optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ardianto, Elvinaro dan Bambang Q-Anees. (2009). *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Azwar, Saifuddin. (1995). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- _____. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bailey, K. D. (1994). *Methods of Social Research*. New York: The Free Press
- Brehm, S.S., dan Kassin, S. M. (1990). *Social Psychology*. USA: Houghton Mifflin Company
- Fisher, Aubrey. (1986). *Teori-Teori Komunikasi*. Bandung : CV. Remadja Karya
- Friedenberg, Lisa. (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis and Use*. Boston: Allyn & Bacon
- Hasibuan, Melayu S P. (1994). *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung agung
- Kaplan, M. Robert dan Saccuzo, P. Dennis. (1993). *Phsyiological Testing Principles, Application and Issues*; Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove.
- Kriyantono, Rachmat. (2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisimeto, Alex S. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (2009). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Prijana.(2005). *Metode Sampling Terapan*. Jakarta: Humaniora
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Siegel, Sidney. (1997). *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

JURNAL

- Farooq, Mubashar dan Khan, Muhammad Aslam. (2011). "Impact of Training and Feed Back on Employee Performance".

SKRIPSI

Zulkifli, Luthfi. (2010). Hubungan materi pelatihan sekolah lapangan pengelolaan (DAS) daerah aliran sungai PT. Indonesia Power dengan sikap warga Cikole Lembang Bandung terhadap lingkungan [skripsi]. Jatinangor [ID]: Universitas Padjadjaran

Citrasiwi, Galih. 2016. Hubungan antara kampanye 10 perilaku hidup bersih dan sehat dengan sikap masyarakat terhadap

Triasmoro, Aldo. 2014. Hubungan antara pelatihan program Indipreneur fest PT. Telekomunikasi dengan sikap peserta terhadap kewirausahaan [skripsi]. Jatinangor [ID]: Universitas Padjadjaran

Sari, Luhde Asvini. 2013. Hubungan kegiatan pelatihan “*Customer Support & Electrical Training*” dengan kinerja karyawan PT. Schneider Electric Indonesia [skripsi]. Jatinangor [ID]: Universitas Padjadjaran