

EVALUASI PASCADIKLAT PENGAWAS OPERASIONAL PERTAMBANGAN MINERAL DAN BATUBARA TINGKAT PERTAMA TERHADAP PERUBAHAN PERILAKU ALUMNI PT TIMAH TBK.

Post-Training Evaluation of the First Level of Mineral and Coal Mining Operations Supervisor on Behaviour Changes in PT Timah, Tbk.

Revi Timora Salajar¹, Imelda Hutabarat²

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
Jalan Jenderal Sudirman No. 623 Bandung 40211
Telp. (022) 6076756, Faks. (022) 6035506
Email: revit@esdm.go.id¹, imelda.hutabarat@esdm.go.id²

ABSTRAK

Kebutuhan sejumlah besar pengawas operasional pertambangan yang kompeten di PT Timah Tbk. sangatlah dibutuhkan hingga saat ini. Hal ini merupakan perwujudan untuk memenuhi amanat dalam Peraturan Menteri ESDM Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik, Pasal 7, "Bahwa setiap izin usaha pertambangan wajib memiliki tenaga teknis pertambangan yang kompeten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Sebagai dampak dari regulasi tersebut maka PT Timah Tbk. berupaya untuk mengikutsertakan pegawainya pada Diklat dan Sertifikasi Pengawas Operasional Pertama di PPSDM Geominerba.

Evaluasi pascadiklat ini dilaksanakan di PT Timah Tbk. yang berlokasi di Kota Sungailiat, Provinsi Bangka Belitung. Hasil evaluasi pascadiklat secara khusus mendapati waktu praktik yang dinilai kurang banyak. Mereka berharap adanya observasi lapangan untuk mengimplementasikan mata diklat pelaksanaan inspeksi. Selain itu, perlu ditambah durasi untuk materi analisis keselamatan pertambangan.

Kata kunci: tenaga kompeten, pengawas operasional, evaluasi pascadiklat

ABSTRACT

The need for a large number of competent mining operations supervisors at PT Timah Tbk. is very much needed until now. This is an embodiment of fulfilling the mandate in the Minister of Energy and Mineral Resources Regulation No. 26 of 2018 concerning the Implementation of Good Mining Engineering Rules, Article 7, "every mining business licence must have the competent mining technical personnel in accordance with the provisions of laws and regulations". As a result of these regulations, PT Timah Tbk seeks to include its employees in the Training and Certification of the First Operational Supervisor at PPSDM Geominerba.

This post-training evaluation was carried out at PT Timah, Tbk. Located in Sungailiat City, Bangka Belitung Province. The results of the post-training evaluation specifically found that the practice time was considered to be insufficient. They hope that there will be field observations to implement training courses for conducting inspections. In addition, the duration of mining safety analysis needs to be added.

Keywords: competence worker, operational supervisor, post-training evaluation

PENDAHULUAN

Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara (Minerba) mempunyai peranan penting dalam memberikan nilai tambah secara nyata pada pertumbuhan ekonomi nasional dan pembangunan daerah secara berkelanjutan. Sesuai amanat UU Nomor 4 Tahun 2009 dan Permen ESDM Nomor 26 Tahun 2018 bahwa setiap kegiatan usaha tersebut, pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP), Izin Pertambangan Rakyat (IPR), Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK), dan Izin Usaha Jasa Pertambangan (IUJP) wajib menerapkan kaidah teknik pertambangan yang baik.

Dalam pelaksanaan kaidah teknik pertambangan yang baik, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam aturan pemerintah tersebut maka setiap pemegang izin usaha tersebut wajib memiliki tenaga teknis pertambangan yang kompeten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tenaga teknis pertambangan yang kompeten adalah tenaga pertambangan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, atau sertifikasi kompetensi bagi area kerja yang telah memiliki standar kompetensi kerja yang berlaku wajib di bidang eksplorasi/geologi, survei/pemetaan, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan/atau pemurnian, pengangkutan, dan/atau reklamasi, dan pascatambang yang diakui pemerintah (Lampiran II Kepmen ESDM 1827.K/30/MEM/2018).

Untuk memenuhi tenaga kerja pertambangan yang kompeten tersebut di atas maka PPSDM Geominerba melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pemenuhan dan Uji Kompetensi bagi Pengawas Operasional Pertama (POP) untuk Pertambangan Minerba. Setelah pelaksanaan diklat tersebut, perlu dilakukan evaluasi untuk melihat apakah diklat tersebut mampu memenuhi standar kompetensi peserta diklat atau tidak. Evaluasi tersebut juga untuk melihat apakah diklat yang diberikan sudah memberikan dampak positif terhadap perilaku alumni serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu alumni maupun organisasinya. Adapun evaluasi pascadiklat dilakukan terhadap para alumni diklat dan para atasannya yang berasal dari PT Timah Tbk.

Rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana dampak diklat Pengawas Operasional Pertambangan terhadap perubahan perilaku individu alumni?
2. Bagaimana dampak diklat tersebut terhadap peningkatan kompetensi para alumni diklatnya?

METODOLOGI

Evaluasi pascadiklat Pengawas Operasional Pertambangan dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan mengukur tingkat pemanfaatan mata diklat terhadap kompetensi para alumni. Metode kualitatif dilakukan untuk mengetahui dampak diklat tersebut terhadap perubahan perilaku alumni di organisasinya.

Metode penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa kuesioner dan panduan wawancara (*guidance of in-depth interview*). Kuesioner diberikan langsung atau dikirim kepada responden. Responden merupakan alumni yang sudah mendapatkan rekomendasi kompeten dan akan diwawancarai secara mendalam dengan tujuan mengetahui secara mendalam terkait motivasi, materi, penyelenggaraan diklat, dampak diklat, serta minat alumni.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Melalui *Focus Group Discussion* (FGD) yang melibatkan para atasan alumni.

Dalam model Kirkpatrick, evaluasi dilakukan melalui empat tingkatan. Empat tingkatan evaluasi menurut model Kirkpatrick adalah sebagai berikut:

1) Level 1: Reaksi (*Reaction*)

Evaluasi di level ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan.

2) Level 2: Pembelajaran (*Learning*)

Evaluasi di level ini bertujuan mengukur tingkat pemahaman (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) peserta terhadap pelatihan yang telah mereka ikuti.

3) Level 3: Perilaku (*Behavior*)

Evaluasi di level ini bertujuan mengukur perubahan perilaku kerja para alumni di tempat kerjanya

4) Level 4: Hasil (*Result*).

Evaluasi di level ini bertujuan mengetahui dampak perubahan perilaku kerja para alumni terhadap tingkat produktivitas organisasi.

Berkaitan dengan empat level Kirkpatrick ini, yang termasuk evaluasi program pascadiklat adalah evaluasi level 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

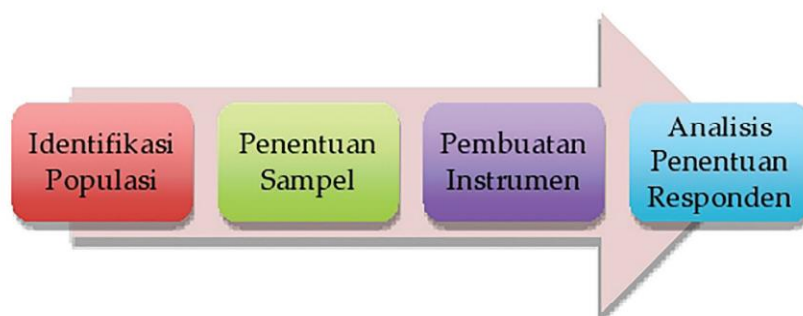
A. Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner, wawancara mendalam, dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan alumni dan atasan/*supervisor* alumni Diklat Pengawas Operasional Tingkat Pertama (POP) Pegawai PT Timah Tbk.

Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* dan *purposive sampling*. *Convenience Sampling* digunakan untuk menyebar kuesioner dan ditetapkan berdasarkan pertimbangan keterbatasan sumber daya serta fokus terhadap kedalaman analisis. Sementara itu, *purposive sampling* digunakan pada metode wawancara dan FGD. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

B. Tahapan Penelitian

Tahapan yang direncanakan sebelum dilaksanakannya kegiatan evaluasi pascadiklat adalah sebagai berikut (gambar 1) berikut:



Gambar 1: Diagram alir praevaluasi pascadiklat

Selanjutnya, diagram alir saat dan setelah pelaksanaan evaluasi pascadiklat adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram alir saat dan setelah evaluasi pascadiklat

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh alumni Diklat POP Tahun 2018 yang berasal dari PT Timah Tbk. dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1: Alumni Diklat

No	Nama Diklat	Jumlah Alumni (orang)
1	Diklat Pengawas Operasional Pertama (POP)	19

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yang diambil maka menentukan jumlah sampel digunakan rumus Radiani (2004) dalam Bungin, Burhan (2005:105) yang dikutip dalam buku *Penelitian Kuantitatif*, Mustafidah, T., et. all (2012: 38-39).

D. Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran evaluasi pascadiklat ini adalah berupa kuesioner dan pedoman wawancara. Kuesioner berisi beberapa pertanyaan dengan menggunakan jawaban skala likert.

1) Kuesioner

Kuesioner bagian pertama mencakup daftar isian mengenai profil responden. Kuesioner bagian kedua berupa kuesioner untuk mengukur perubahan perilaku dan dampak individu alumni diklat. Pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kurikulum dan silabus diklat, materi diklat, sarana dan prasarana, serta dampak individu. Skala bobot penilaian *Likert-type* dengan 4-skala pengukuran:

- a. Sangat Tidak Setuju;
- b. Tidak Setuju;
- c. Setuju;
- d. Sangat Setuju.

Pada bagian pertama ini, responden diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya berupa komentar, saran, dan masukan terkait aspek-aspek yang ditanyakan. Informasi dari responden ini sangat bermanfaat untuk menjelaskan hal-hal yang tidak dapat ditangkap oleh pernyataan tertutup.

Kuesioner bagian ketiga berupa kuesioner untuk mengukur tingkat kompetensi dan tingkat manfaat alumnus setelah mengikuti diklat. Instrumen disusun berdasarkan kelompok kompetensi yang merupakan kompetensi inti setiap diklat. Mengacu pada kurikulum, untuk Diklat POP dan POM terdapat delapan unit kompetensi. Pertanyaan bersifat tertutup dan *Likert-type* dengan 4-skala pengukuran:

- a. Sangat Tidak Mampu/Sangat Tidak Bermanfaat;
- b. Tidak Mampu/Tidak Bermanfaat;
- c. Mampu/Bermanfaat;
- d. Sangat Mampu/Sangat Bermanfaat.

Pada bagian kedua ini, responden diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya, terutama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan diklat. Namun, tidak tertutup juga kemungkinan masukan berupa kendala yang terjadi di lapangan. Informasi dari responden ini sangat bermanfaat untuk menjelaskan hal-hal yang tidak dapat ditangkap oleh pernyataan tertutup. Kuesioner yang digunakan dalam kegiatan Evaluasi Pascadiklat dapat dilihat pada lampiran.

2) Wawancara dan FGD

Pedoman wawancara merupakan kuesioner terbuka bersifat bebas dan mendalam terhadap alumnus diklat. Wawancara ditujukan terhadap alumni diklat.

Pedoman FGD berupa panduan diskusi yang terdiri dari tiga topik utama, yaitu Program Diklat, Dampak Individu Alumni, dan Dampak Stakeholder/Organisasi/Perusahaan. Setiap topik memiliki sub-subtopik terkait program diklat. FGD dilakukan terhadap atasan/rekan kerja alumni dan dilakukan dalam bentuk kelompok dengan tertentu serta dipandu oleh seorang moderator.

E. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan adalah data primer yang berasal dari pengisian kuesioner oleh alumni diklat dan atasannya langsung. Selain itu, data juga didapat dari hasil wawancara dan FGD dengan atasan langsung.

Analisis data akan dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik analitik, yaitu uji validitas dan realibilitas, demografis peserta, analisis skor rata-rata, serta analisis *cut-off grade*.

Analisis perubahan perilaku, peningkatan kinerja, kemajuan karier, dan peningkatan kompetensi alumni dilakukan dengan menghitung skor rata-rata. Skor yang dihitung, baik individual untuk tiap pernyataan maupun skor rata-rata total. *Cut-off rate* rata-rata merupakan dasar keputusan apakah suatu kondisi termasuk atau tidak dalam satu kategori tertentu. Dengan harapan diklat mengubah perilaku, meningkatkan kinerja dan karier, serta memberikan manfaat bagi para alumninya. *Cut off rate* evaluasi pascadiklat ini adalah 3,00. Dengan demikian, evaluasi kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Skor lebih besar daripada 3,00 termasuk kategori kompeten, mengubah perilaku, meningkatkan kinerja dan karier, serta memberikan manfaat bagi para alumninya.
- b. Skor perubahan perilaku lebih kecil daripada 3,00 termasuk kategori tidak kompeten, tidak mengubah perilaku, tidak meningkatkan kinerja dan karier, serta tidak memberikan manfaat bagi para alumninya.
- c. Skor rata-rata dihitung dengan cara:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

$\bar{x}$ = skor rata-rata

$\sum x$ = jumlah skor tiap pernyataan

n = jumlah responden

d. Terdapat 4 zona evaluasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$zona = \frac{skala}{jumlah zona} = \frac{4}{4}$$

$$zona = 1$$

Dengan demikian diperoleh empat zona evaluasi:

- $\leq 1,00$: sangat tidak sesuai/sangat tidak meningkat/sangat tidak bermanfaat
- $1,00-2,00$: tidak sesuai/tidak meningkat/tidak bermanfaat
- $2,00-3,00$: cukup sesuai/cukup meningkat/cukup bermanfaat
- $\geq 3,00$: sangat sesuai/sangat meningkat/sangat bermanfaat

Secara keseluruhan, berdasarkan skor rata-rata dengan batasan *cut-off rate*, dapat diketahui materi diklat yang kompetensinya dirasa masih rendah oleh alumni. Hasil ini dapat menjadi masukan dalam proses pengelolaan diklat.

E.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif pada Diklat POP dan POM menggunakan statistik deskriptif dan statistik analitik. Datanya adalah berupa demografis peserta, analisis skor rata-rata, dan analisis *cut off rate*.

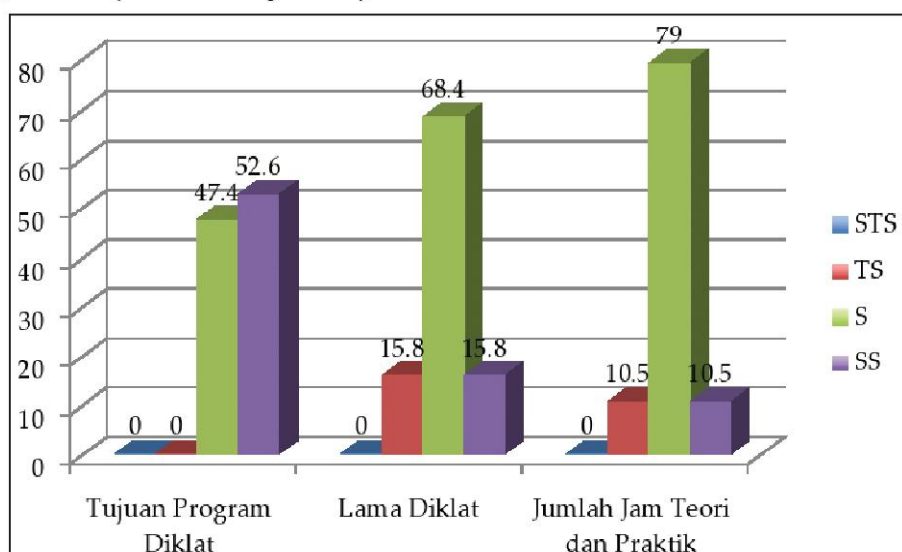
1) Statistik Deskriptif

Variabel perubahan perilaku alumni diklat meliputi beberapa indikator atau kelompok indikator yang dapat memengaruhi perilaku alumni setelah kembali ke daerah asalnya. Beberapa indikator tersebut meliputi: kurikulum dan silabus diklat, materi diklat, sarana dan prasarana, serta dampak individu.

Berikut ini hasil analisis deskriptif, yaitu analisis rata-rata skor persepsi dan analisis *cut off rate*.

a. Kurikulum dan Silabus

Kurikulum dan silabus diklat dinilai dari tujuan program diklat, durasi diklat, dan komposisi waktu teori dan praktik. Dari segi kesesuaian tujuan program diklat dengan pekerjaan alumni saat, 100% alumni menyatakan bahwa tujuan program diklat sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Sebanyak 52,6% menyatakan sangat setuju.



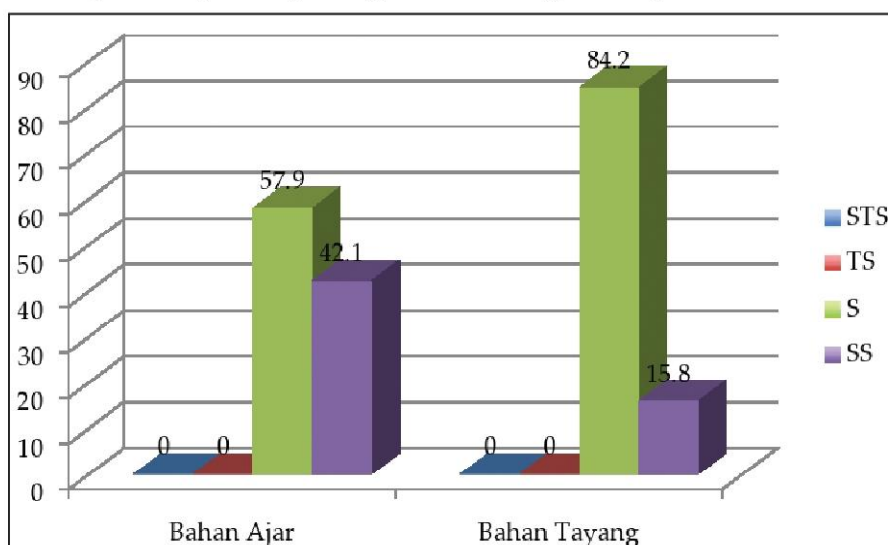
Gambar 3. Kesesuaian kurikulum dan silabus diklat

Selanjutnya, dilihat dari segi kesesuaian durasi penyelenggaraan program, sebanyak 15,8% alumni menyatakan bahwa lamanya waktu penyelenggaraan program tidak sesuai dengan harapan mereka. Sisanya sebanyak 68,4% menyatakan kesetujuannya. Sebanyak 15,8% menyatakan sangat setuju dengan lamanya waktu penyelenggaraan program.

Dari segi jumlah jam pelajaran teori dan praktik, sebanyak 10,5% menyatakan bahwa waktu yang diberikan kurang sesuai. Namun sebagian besar, 79% alumni menyatakan sudah setuju komposisi jam pelajaran teori dan praktik

b. Materi Diklat

Dari segi kesesuaian bahan ajar/modul dan bahan tayang, semua alumni menyatakan kesetujuannya bahwa materi diklat yang diberikan sudah sesuai dengan harapan alumni. Sebanyak 57,6% setuju dan 42,1% sangat setuju/sangat sesuai dengan harapan mereka.

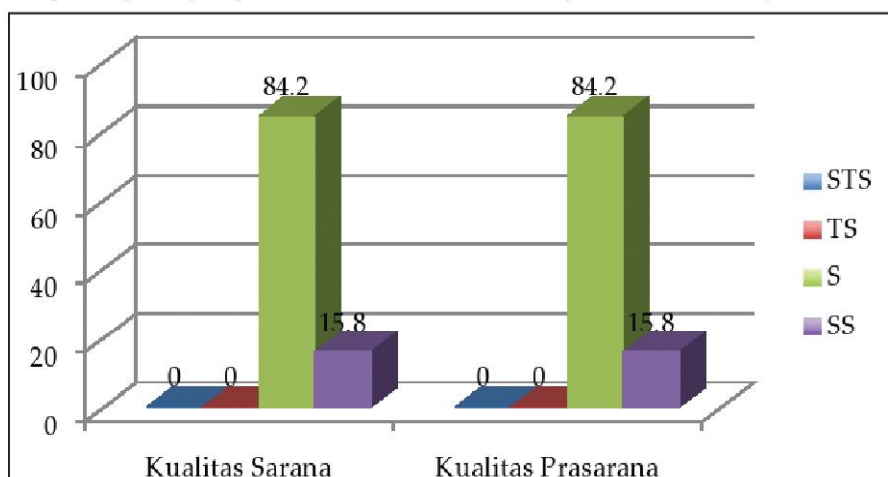


Gambar 4. Kesesuaian materi diklat

c. Sarana dan Prasarana

Dari segi kesesuaian sarana (kelas, komputer, ATK, dll.) sudah sesuai dengan tujuan program diklat. Semua alumni menyatakan kesetujuannya bahwa sarana sesuai dengan tujuan program diklat. Sebanyak 84,2% menyatakan setuju bahwa sarana sudah sesuai dengan program diklat.

Kemudian, para alumni sebanyak 84,2% menyatakan kesetujuannya bahwa prasarana diklat sudah sesuai dengan tujuan program diklat, bahkan sebanyak 15,8% menyatakan sangat setuju.



Gambar 5. Kesesuaian sarana dan prasarana diklat

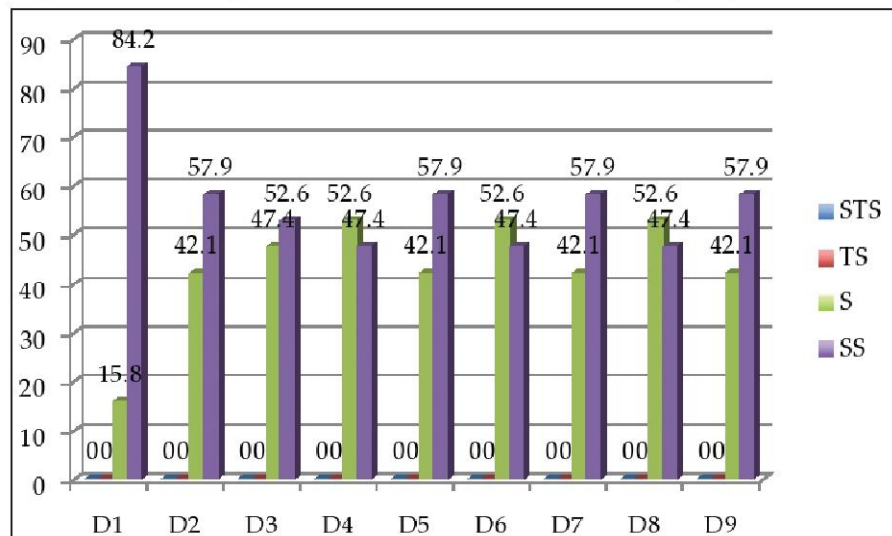
Keterangan:

Sarana = kelas, komputer, LCD Projector, ATK, dll.

Prasarana = wisma, poliklinik, kantin, musala, dll.

d. Dampak Individu

Dari Gambar 6 di bawah ini, terlihat bahwa mayoritas peserta menyatakan kesetujuannya terhadap aspek dampak diklat bagi individu. Diklat dinilai bermanfaat, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, motivasi kerja, maupun jejaring kerja sama (*networking*). Secara spesifik, dampak peningkatan pengetahuan dinilai 84,2% alumni sangat berdampak pada mereka. Selain itu, peningkatan keterampilan dinilai 57,9% alumni berdampak pada mereka.



Gambar 6. Dampak individu menurut persepsi alumni

Keterangan:

D1: Diklat bermanfaat terhadap peningkatan pengetahuan.

D2: Diklat bermanfaat terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

D3: Diklat bermanfaat terhadap peningkatan produktivitas kerja.

D4: Diklat bermanfaat terhadap peningkatan kualitas hasil kerja.

D5: Diklat bermanfaat dalam pemecahan masalah pekerjaan.

D6: Diklat bermanfaat terhadap peningkatan keterampilan.

D7: Diklat bermanfaat terhadap perubahan sikap dan motivasi kerja.

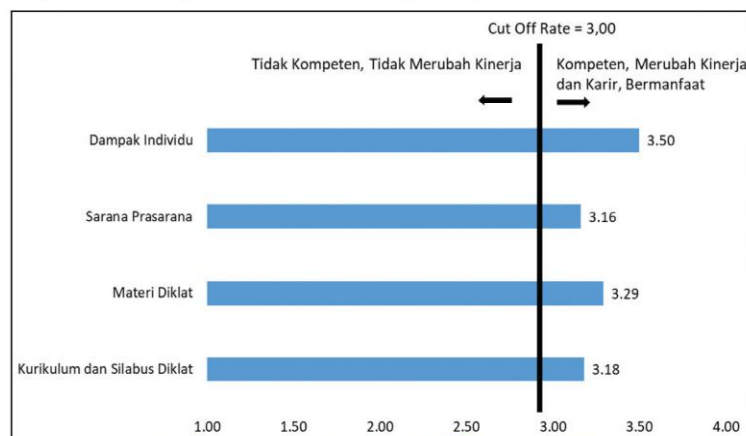
D8: Diklat bermanfaat dalam meningkatkan dan membina jejaring kerja.

D9: Diklat bermanfaat terhadap pengembangan karier.

2) Analisis Cut Off Rate

Pada analisis *cut off rate*, beberapa hasil akan didapatkan antara lain capaian perubahan perilaku, peningkatan kompetensi, dan capaian manfaat menurut persepsi alumni. Untuk dampak diklat yang bermanfaat, mampu meningkatkan kinerja dan karier, baik bagi individu maupun organisasi tempat kerjanya. Oleh karena itu, ditentukan bahwa *cut-off grade*-nya adalah 3,00. Skor yang diperoleh lebih dari 3,00 termasuk kategori kompeten, mengubah perilaku, meningkatkan kinerja dan karier serta memberikan manfaat bagi alumennya. Sebaliknya, skor perubahan perilaku lebih kecil daripada 3,00 termasuk kategori tidak kompeten, tidak mengubah perilaku. Secara terperinci dijabarkan dalam beberapa hasil di bawah ini.

a. Tingkat capaian perubahan perilaku menurut persepsi alumni

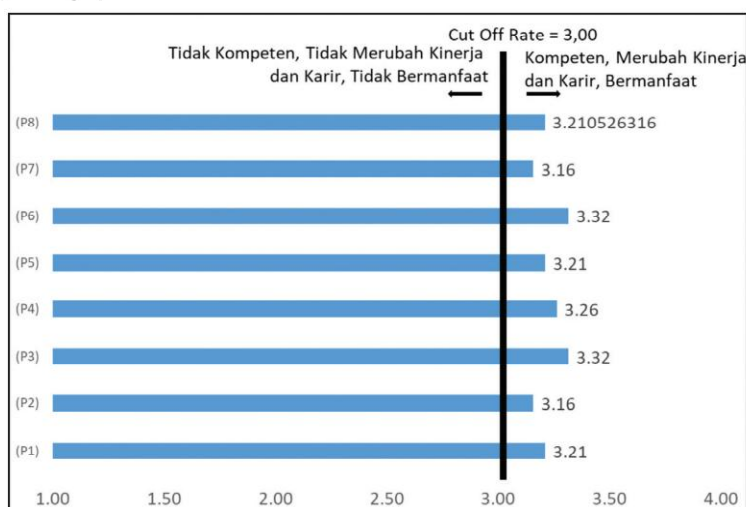


Gambar 7. Skor rata-rata persepsi alumni

Pada Gambar 7 terlihat bahwa alumni memberikan penilaian yang cukup tinggi pada setiap elemen perubahan perilaku dan dampak individu (nilai di atas 3,00). Nilai ini menggambarkan bahwa kurikulum dan silabus diklat, materi diklat, sarana dan prasarana diklat, serta dampak individu telah memenuhi harapan alumni.

b. Tingkat capaian peningkatan kompetensi menurut persepsi alumni

Berdasarkan Gambar 8, alumni memberikan penilaian yang tinggi/melebihi nilai *cut off rate* 3,00 untuk setiap kompetensinya. Hal ini menunjukkan bahwa telah tercapai peningkatan untuk setiap kompetensinya bagi para alumni diklat.



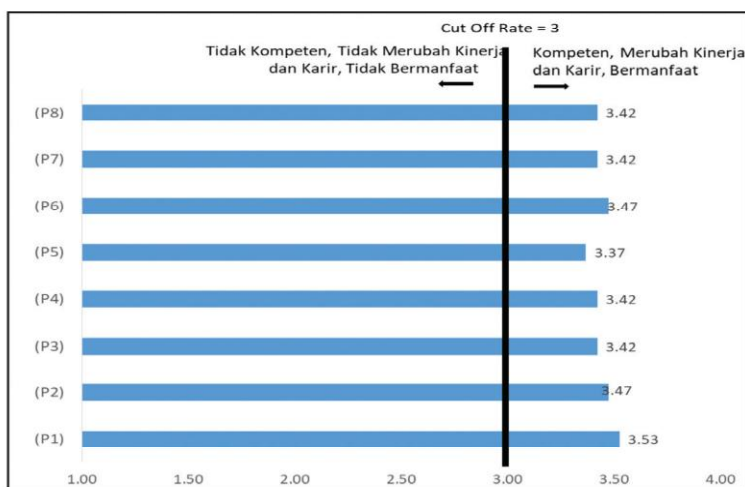
Gambar 8. Skor rata-rata tingkat kompetensi menurut persepsi alumni

Keterangan:

- P1: Melaksanakan peraturan perundang-undangan terkait keselamatan pertambangan;
- P2: Melaksanakan peraturan perundang-undangan terkait perlindungan lingkungan;
- P3: Melaksanakan tugas dan tanggung jawab keselamatan pertambangan pada area kerja yang menjadi tanggung jawabnya;
- P4: Melaksanakan pertemuan keselamatan pertambangan terencana;
- P5: Melaksanakan investigasi kecelakaan;
- P6: Melaksanakan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko;
- P7: Melaksanakan inspeksi;
- P8: Melaksanakan Analisis Keselamatan Pekerjaan.

- c. Tingkat capaian manfaat unit kompetensi menurut persepsi alumni

Berdasarkan Gambar 9, para alumni memberikan penilaian yang tinggi/melebihi nilai *cut off rate* 3,00 untuk setiap kompetensinya. Ini menunjukkan bahwa mereka menilai tingkat kemanfaatannya sangat tinggi.



Gambar 9. Skor rata-rata tingkat kompetensi menurut persepsi alumni

E.2 Analisis Data Kualitatif

Untuk analisis data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dan FGD. Dari hasil ini dibagi menjadi beberapa topik sehingga mudah dipahami dan diperoleh hasil analisis yang dapat mendukung analisis kuantitatif.

1) Wawancara alumni

Analisis wawancara dibuat dalam bentuk ringkasan/resume wawancara. Dalam menganalisis data, pertanyaan wawancara dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- a. Motivasi dan Ekspektasi

Secara umum, motivasi alumni mengikuti diklat adalah untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkait keselamatan dan kesehatan kerja di pertambangan mineral dan batubara.

- b. Materi dan Penyelenggaraan Diklat

Pada bagian ini, alumni diklat menginginkan materi yang disampaikan menitikberatkan pada contoh kasus yang ada di PT Timah Tbk. Mereka berharap studi kasus diperbanyak agar pemahaman teori menjadi lebih baik.

Dari sisi penyelenggaraan, alumni menilai durasi diklat kurang, sebaiknya ditambah, terutama materi analisis keselamatan. Selain itu, alumni menyarankan perlunya observasi lapangan/praktik langsung di area kerja.

- c. Dampak Diklat Terhadap Peserta

Dampak diklat yang dirasakan para alumni adalah adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka di tempat kerja. Mereka pun menilai diklat ini bermanfaat terhadap pengembangan karier mereka di PT Timah Tbk.

- d. Minat Alumni

Minat alumni mengikuti diklat adalah sebagai bentuk pemenuhan kompetensi di PT Timah Tbk.

2) *Focus Group Discussion* ((FGD)

Peserta FGD adalah para alumni dan atasannya di PT Timah Tbk. serta perwakilan dari PPSDM Geominerba. Berikut ini adalah poin masukan FGD yang disampaikan saat kegiatan tersebut berlangsung, yaitu:

- a. Program Diklat
Jumlah pelaksanaan program diklat ini sebaiknya terus ditingkatkan karena masih banyaknya pengawas operasional PT Timah Tbk. yang belum tersertifikasi.
- b. Dampak Individu
Peningkatan kompetensi para alumni dibuktikan dengan lulusnya uji kompetensi sebagai pengawas operasional pertama.
- c. Dampak Organisasi
 - 1) Para alumni sudah memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan sebagai pengawas operasional pertama di area kerjanya
 - 2) PPSDM Geominerba siap melanjutkan kerja sama dengan PT Timah Tbk. untuk mendidik dan melatih serta melakukan sertifikasi kompetensi bagi pengawas operasional pertambangan pada tahun berikutnya.

F. Pencapaian Tujuan Penelitian

Dari hasil wawancara dengan alumni diklat terhadap peningkatan kompetensi alumni, para alumni diklat menyatakan bahwa mereka lebih diakui kompetensinya karena telah mendapatkan sertifikasi kompetensi sebagai seorang pengawas operasional di area kerjanya.

Unit kompetensi yang dianggap alumni paling kompeten adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pengawas operasional pertama. Selain itu, juga tentang Identifikasi Bahaya dan Risiko (IBRP) yang memiliki nilai 3,32.

Dengan diikutinya diklat Pengawas Operasional Pertama, perilaku yang berubah adalah tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas yang semakin jelas dan dapat diimplementasikan sesuai dengan standar kerja yang telah diberikan. Selain itu, perilaku dalam mengidentifikasi bahaya di tempat kerja serta penilaian risiko juga selanjutnya dapat dilaksanakan sebagai bagian dari tugas dan tanggung jawab seorang Pengawas.

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan dalam penyelenggaraan diklat berikutnya, antara lain:

- a. Materi tentang analisis keselamatan pertambangan durasinya ditambah agar peserta lebih memahaminya;
- b. Perlu adanya observasi lapangan atau studi kasus dalam hal implementasi dari mata diklat pelaksanaan inspeksi;
- c. Memperbanyak tugas agar peserta diklat lebih memahami materi yang diajarkan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program diklat (standar kurikulum diklat, silabi, sarana dan prasarana diklat, serta materi diklat) sudah sesuai dengan harapan alumni diklat;

2. Mayoritas peserta menyatakan “setuju” terhadap aspek dampak diklat bagi individu. Diklat dinilai bermanfaat, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, motivasi kerja, maupun jejaring kerja sama (*networking*);
3. Unit kompetensi yang paling kompeten dan mengubah perilaku adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pengawas operasional pertama dan Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Risiko (IBPR) yang memiliki nilai 3,32.

DAFTAR PUSTAKA

- Clementz A Rae. 2002. *Program Level Evaluation Using Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation to Conduct Systemic Evaluation of Undergraduate College Programs*. Faculty Development Center.
- Boxall, Peter., John Purcell., and Patrick Wright. 2007. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial*. (Edisi kedua), Prenada Media Group, 2009
- Cooper, Donald R., and C. William Emory. 1995. *Business Research Methods*. Fifth Edition. Chicago: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke IV, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kuncoro, Engkos Achmad., dan Riduan, 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung Alfabeta.
- Mustafidah, T.,H.,Tukiran.2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Alfabeta.
- Rae, Leslie. 2005. *Perencanaan Yang Efektif*. London: Kogan Page Limited.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofo, F. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh drs. Jusuf Irianto, M.com. Surabaya Airlangga University Press.
- Steen, Sandra L., Raymond A. Noe., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart., and Patrick R. Wright. 2009. *Human Resource Management*. Second Canadian Edition. Toronto: McGraw-Hill.