BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang ditemukan bahwa: Pengembangan model pelatihan berbaisi kompetensi di latar belakangi oleh empat faktor penting yaitu: (1) adanya kebijakan Departemen Energi Sumber Daya Mineral, tentang prioritas pembangunan sektor energi dan sumber daya mineral, kemudian kebijakan tersebut di lanjutkan pada reorganisasi yang menuntun Pusdiklat Teknologi Minieral dan Batubara untuk lebih objektif dalam mengembangkan pelatihan. (2) adanya hasil pelatihan yang selama ini dilaksanakan kurang memiliki hubungan kedekatan dengan bidang pekerjaan. (3) adanya perkembangan kuantitas dan kualitas jenis dan peralatan oprasional pertambangan. (4) adanya tuntutan kualifiksi dan standarisasi bagi sumber daya tenaga pertambangan yang akan menduduki jabatan Kepala Teknik Tambang.

Untuk menyesuaikan dengan kondisi yang ada, maka pelatihan berbasis kompetensi merupakan solusi untuk lebih mengarahkan sumber daya manusia pertambangan memiliki kemampuan sesuai dengan fungsi, jabatan dan tugas yang dilaksanakan sebagai seorang professional dan mandiri.

Adanya dukungan dari semua masukan, akan dapat mempercepat pelatihan berbasis kompetensi, terutama sumber daya manusia organisasi yang berkualitas, di lihat dari latar belakang pendidikan, disiplin ilmu, pengalaman, karakteristik personal (motivasi, sikap, dan ketekunan) dalam upaya menciptakan situasi

pembelajaran bagi peserta sehingga tingkat pelayanan, bimbingan, dorongan yang dikondisikan dalam proses pembelajaran dapat mempercepat peserta dalam menguasai kompetensi.

Di lihat dari standar kualifikasi pendidikan di Pusdiklat Teknologi Mineral Batubara saat ini terdapat 68,97% Strata satu (SI), dengan latar belakang disiplin ilmu yang berbeda. Kondisi sumber daya tenaga yang ada diharapkan model pelatihan berbasis kompetensi akan dapat terlaksana dengan baik. Untuk mendukung persamaan persepsi dan wawasan diperlukan orentasi dan sosialisasi secara meluas dan terus menerus baik pada intern pusdiklat maupun perusahaan sebagai konsumen.

Tanpa ada pemahaman dari masing-masing sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pelatihan bisa jadi model pelatihan berbasis kompetensi akan menjadi wacana, sehingga memberikan peluang untuk kembali pada pelatihan secara *teacher centred training*, karena perubahan sikap dan perilaku yang telah membudaya akan sulit dirubah ketika sistem belum mendukung perubahan tersebut, karena itu sosialisasi dan kontrol untuk semua tingkatan dalam organisasi akan sangat mempengaruhi perubahan paradigma implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang.

Pelatihan berbasis kompetensi sebagai sebuah model pelatihan yang menjanjikan kepada calon peserta, pihak perusahaan untuk menjadi manusia yang produktif dan memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mandiri dalam menekuni pekerjaan, akan berpengaruh bagi perusahan, lingkungan pekerjaan dan juga bagi peningkatan kesejahteraan Kepala Teknik Tambang itu sendiri.

Kompetensi pada intinya adalah, kemampuan seseorang yang ditampilkan dalam bidang pekerjaan perlu pertanggung jawaban sebagai seorang profesional yang memiliki konsekuensi logis terhadap nilai tambah bagi dirinya, baik ekonomi, sosial. kesehatan maupun nilai tambah secara hirarkis dalam aktifitas penjenjangan karir berikutnya.

Manusia yang profesional adalah, manusia yang memiliki sikap atau tingkah laku (*attitude*) yang lebih dari *the opposite of the word professional is not unprofessional, but rather technician and not highly skilled.* Artinya seseorang yang mengemban pribadi yang profesional memiliki karakteristik, diantaranya: Merasa bangga dengan pekerjaannya, menunjukkan komitmen personal terhadap kualitas, memiliki tanggung jawab yang besar, memiliki inisiatif dan antipasif keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat dalam berbagai tugas, bersifat melayani, pembelajar, dan bekerja dalam kemitraan (tim), jujur dan terus terang.

Dengan kata lain bahwa seorang profesional dan kompeten adalah, seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan dari suatu pekerjaan. Pusdikalat Teknologi Mineral dan Batubara sebagai lembaga yang memberikan sertifikasi pelatihan berbasis kompetensi semestinya bekerja dalam satu sistem yang terkendali.

Karena unjuk kerja Kepala Teknik Tambang yang telah memiliki kompetensi pada bidang pekerjaan, seringkali terhambat oleh faktor lingkungan, prosedur kerja di tingkat perusahaan yang kurang mendukung, di sebabkan oleh kurangnya ukuran-ukuran penilaian yang baku terhadap sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam menampilkan kemampuan yang dimiliki.

Semakin efisien dan produktif proses nilai tambah yang dimiliki lulusan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan semestinya akan semakin meningkat taraf hidupnya. Ini berarti lulusan yang berkualitas dan memiliki kompetensi maksimal memiliki kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendapatkan perubahan yang lebih baik dalam hidupnya.

Pelatihan berbasis kompetensi tidak saja berlaku bagi lulusan yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, akan tetapi lebih dari itu apabila sistem kompetensi telah di bangun di atas landasan kompetensi, maka semua yang ada dalam perusahaan akan berproses sesuai dengan landasan tersebut.

Ada dua keuntungan perusahaan yang sudah menerapkan sistem kajian kompetensi pada tingkatan organisasi yaitu: (1) Sumber daya manusia yang sudah memegang sartifikasi kompetensi akan bekerja sesuai dengan standar tugas dan jabatan yang di berikan dengan kualitas pekerjaan dapat terukur dan taransparan. (2). Perusahan sebagai pemakai akan lebih mudah menilai hasil pekerjaan, sehingga produktifitas yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan target. (3). Penilaian yang bersifat subyektifitas cendrung dapat di hindarkan. Karena semua masukan lingkungan, masukan mentah sudah diperhitungkan dan diperoses secara matang mulai dari analisis pekerjaan, analisis terhadap sarana dan prasarana pertambangan, pembiayaan, target peruduksi, penjenjangan karier dan juga kesejahteraan pegawai dapat di ukur dengan standar yang jelas.

Untuk lebih memberikan gambaran secara menyeluruh dari hasil penelitan Implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi dapat disimpulkan sebagai berikut:

Di lihat dari kompetensi-kompetensi yang disusun dalam pelatihan Kepala Teknik Tambang, bahwa kompetensi disusun berdasarkan Jabatan sebagai Kepala Teknik Tambang dengan tugas sebagai perencana, mengorganisir (sumber daya tenaga, peralatan, pembiayaan, alikasi tempat eksplorasi), pengontrol dan pelaksana peraturan perundang-undangan K3 dan lingkungan pertambangan.

Dari analisi tugas kemudian dikembangkan dalam bentuk kemampuan yang dipersyaratkan dalam bidang tugas, khususnya kompetensi spessialisasi (vokasional) yang terdir dari enam kompetensi yang dipersyratkan seorang Kepala Teknik Tambang yaitu: (1) Memahami teknik operasional pertambangan, (2) Memahami peraturan perundang-undangan bidang pertambangan energi dan sumber daya mineral, (3) Memahami peraturan perundang-undangan di bidang lingkungan hidup dan K3 pertambangan (4) dapat menetapkan kesiagaan keadaan darurat lingkungan pertambangan, (5) dapat mengkoordinasikan pemeriksaan, penanggulangan, pengendalian, kasus pencemaran lingkungan, kecelakaan, dan penyakit akibat kerja, (6) dapat menyusun laporan dan mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan.

Sehubungan dengan model pelatihan berbasis kompetensi bahwa, seseorang akan berbeda dari segi kemampuan yang di miliki sesuai dengan karakteristik nya, maka ditetapkan level kompetensi mulai dari kompetensi yang terlihat *(Visible)* yaitu, penyusunan aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Serta kompetensi yang tidak terlihat *(invisible)* yaitu, karakter, konsep diri, dan motivasi. Level kompetensi ini akan semakin jelas bila mana proses implementasi model pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan dalam proses pembelajaran untuk kemudian disusun berdasarkan unjuk kerja yang ditampilkan oleh masing-masing peserta

secara personal, menandaai dikuasainya kemampuan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang Kepala Teknik Tambang.

Hal yang berhubungan dengan komponen-komponen yang berpengaruh dalam keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi. Akan sangat tergantung pada input , proses, out put dan dampak pelatihan. Dari sisi input bahwa, pelatihan berbasis kompetensi harus mampu merespon berbagai masukan mentah dengan mempertimbangkan berbagai karakteristik peserta termasuk pengalaman, pekerjaan dan konsep diri dengan berbagai kekurangan dan kelemahan. Sumber daya tenaga pengelola yang ada dengan berbagai disiplin ilmu dan latar belakang pendidikan di beri tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya masing-masing, sumber daya sarana dan prasarana juga cukup berpengaruh dalam kesuksesan model pelatihan berbasis kompetensi, termasuk biaya yang digunakan untuk melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dengan nominal dan alokasi yang jelas.

Dampak hasil pelatihan terhadap peningkatan kinerja Kepala Teknik Tambang. Secara umum kemampuan yang dimiliki dan diterapkan tidak semua dapat dilaksanakan, hal ini seringkali berbenturan anatara kebijakan perusahan dengan kemampuan yang dipersyaratkan sebagai tuntutan sumber daya tenaga yang profesional, namun dari sisi pengetahuan dan pemahaman akan tugas dan tanggung jawab lulusan dapat menjelaskan secara detail.

Untuk kawasan keterampilan yang ditampilkan pada aktifitas tugas dan tanggung jawab masih memerlukan kondisi yang realistis, karena tugas dan tanggung jawab yang di berikan sebagai perencana, pengendali dan pengontrol teknik oprasional dan pengendalian lingkungan pertambangan memiliki

konskwensi dan resiko yang cukup tinggi, dalam aspek pembentukan kompetensi ini kiranya dapat dilakukan secara jelas, karena akan berdampak pada keselamatan kerja.

Hubungan Program Pelatihan dengan tuntutan bidang pekerjaan Kepala Teknik Tambang cukup signifikan, di dasarkan penggalian identifikasi sumber kebutuhan pelatihan yang bersumber pada kebutuhan secara makro dan sumber kebutuhan secara mikro. Secara makro sumber kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang dikembangkan atas dasar: a) adanya reorganisasi pusat pendidikan dan pelatihan di lingkungan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral untuk mengarahkan program pelatihan yang lebih komprehensif dan adaptable terhadap tuntutan dunia kerja, b) menjadikan Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara unggul di bidang teknologi mineral dan batubara terutama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi, c) menjadikan Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara sebagai institusi yang memberikan sertifikasi jabatan dan manajerial dalam bidang teknologi mineral dan batubara.

Secara mikro bahwa, pengembangan pelatihan berbasis kompetensi di dasarkan pada: (a) hasil penelitian terhadap Kinerja Kepala Teknik Tambang, (b) pengembangan karier calon Kepala Teknik Tambang, c) penugasan khusus yang diberikan kepada calon Kepala Teknik Tambang sebagai tuntutan untuk proyeksi pada jabatan yang lebih tinggi, d) kebutuhan tenaga yang berkualitas.

Secara ideal bahwa pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang hasil perencanaan yang dilakukan oleh tim penyusun menggambarkan bahwa, susunan kompetensi merupakan derivasi dari sautu jabatan yang dilakukan melalui

suatu analisis yang komprehensif dalam upaya menjadikan pelatihan bersentuhan langsung dengan pekerjaan di lapangan. Operasionalisasi suatu pekerjaan membutuhkan persyaratan dalam bidang pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*).

Dalam bidang pengetahuan (*knowledge*) dan pemahaman (*understanding*) bahwa, materi yang disusun dan di implementasikan pada proses pembelajaran pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kognitif dan afektif peserta tentang prinsip-prinsip, landasan dan teori tentang operasionalisasi alat dan teknik pertambangan, pengendalian lingkungan dan K3 serta fungsi manajerial

Dalam bidang pembentukan kompetensi *skill*, khususnya dalam menyusun Rencana Tahunan Pengendalian Lingkungan dan K3 dan kemampuan mengkomunikasikan rencana pada masyarakat dan instansi terkait telah dapat terealisasi dengan baik dan lulusan telah melaksanakan sesuai dengan prinsip dan landasan yang sesuai dengan perencanaan yang dipersyaratkan.

Dalam bidang pembentukan sikap (*attitude*), apa yang di dapat melalui pelatihan yang digambarkan pada garis besar program pelatihan, kemudian di implementasikan pada proses pembelajaran telah dapat membawa konsekuensi peserta untuk mengembangkan sikap kehati-hatian, ketepatan, kerapian, ketangkasan, dalam suatu pekerjaan yang dilaksanakan. Walaupun pembentukan dalam implementasi pembelajaran belum efektif dan terlihat secara nyata dalam kegiatan untuk kerja.

Minat (*interest*) peserta untuk mengikuti pelatihan cukup antusias hal ini di tujukan pada saat rekrutmen peserta, dimana secara administratif telah terpenuhi,

hal ini terjadi karena pelatihan tersebut berhubungan dengan sertifikasi untuk di jadikan sebagai prasyarat untuk menentukan karir selanjutnya, walaupun ini bukan merupakan jaminan prasyarat kelayakan kompetennya calon Kepala Teknik Tambang untuk diproyeksikan pada jenjang jabatan yang lebih tinggi, setidaknya persayaratan yang dibuat oleh Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara telah dapat terpenuhi.

Dalam bidang nilai (*value*) bahwa, apa yang ada dalam materi pelatihan telah dapat menggambarkan seorang Kepala Teknik Tambang memiliki komitment diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan, komitmen diri tersebut telah dapat terealisasi dalam bidang pekerjaan, khususnya nilai-nilai kejujuran, keterbukaan, nilai ekonomis dan nilai praktis dari suatu pekerjaan

Pengembangan program pelatihan yang di rancang dalam pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang telah memiliki hubungan *(link)* antara tugas-tugas yang dipelajari peserta dengan kemampuan yang dipersyaratkan dalam jabatan, sehingga peserta benar-benar antusias untuk mengikuti pelatihan dalam upaya untuk kompeten dalam bidang pekerjaan.

Kompetensi yang diharapkan dalam jabatan Kepala Teknik Tambang adalah: (1). Memahami teknik operasional pertambangan. (2). Memahami peraturan perundang-undangan di bidang lingkungan dan K3 pertambangan. (3). Menjabarkan peraturan perundang-undangan di bidang lingkungan dan K3, sosial budaya, adat istiadat masyarakat sekitar pertambangan.(4). Menetapkan kesiagaan keadaan darurat pertambangan. (5). Mengkoordinasikan pemeriksaan dan penanggulangan kasus pencemaran lingkungan, kejadian berbahaya, kecelakaan,

dan bencana lembaga serta penyakit akibat kerja. (6). Menyusun laporan dan mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan.

Di lihat dari keunggulan bahwa implemetasi manajemen pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Pertambangan adalah:

(1). Sumber identifikasi kebutuhan pelatihan di himpun melalui hasil analisi kinerja pada tingkat perusahaan pertambangan dan hasil kerja tim yang mengikutsertakan berbagai pihak termasuk pakar di bidang pertambangan, pelatihan, dan pakar lain yang dipandang cukup kompeten dalam menganalisis dan menyusun profil kompetensi Kepala Teknik Tambang.

(2). Kompetensi-kompetensi yang dikembangkan merupakan penurunan dari hasil analisis tugas dari suatu jabatan berdasarkan penilaian yang dilakukan di perusahaan pertambangan.

(3). Materi pelatihan di desain sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Kepala Teknik Tambang dengan memasukkan unsur-unsur pendukung dalam upaya membantu dan mengembangkan kemampuan berpikir dan belajar dengan mengakses, memilih dan menilai pengetahuan untuk mengatasi situasi di lapangan.

(4). Materi yang berhubungan dengan pengenalan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan lingkungan hidup dan K3, adat istiadat, sosial budaya memberikan indikasi pemahaman dan penguatan integritas nasional dan penanaman nilai-nilai kemanusiaan yang dianut dan dijunjung tinggi oleh masyarakat Indonesia untuk dimiliki oleh Kepala Teknik Tambang.

(5). Kemampuan (*skill*) dalam bidang operasionalisasi pengendalian lingkungan dan K3 telah dapat meningkatkan kemampuan peserta di lapangan.

(6). Sumber daya manusia sebagai pengelola pelatihan berbasis kompetensi cukup tersedia, di lihat dari latar belakang pendidikan mayoritas S1 akan dapat melaksanakan prinsip-prinsip pelatihan berbasis kompetensi.

(7). Pola rekrutmen peserta dengan sistem berjenjang yang diterapkan pada pelatihan berbasis kompetensi, akan dapat memberikan kesinambungan untuk menentukan karir seorang Kepala Teknik Tambang selanjutnya.

(8). Media pembelajaran cukup tersedia untuk membantu peserta dalam memberikan wawasan pengetahuan, prinsip-prinsip kerja dalam meningkatkan *skill* Kepala Teknik Tambang, walaupun hal ini belum digunakan secara efektif sebagai saran sumber belajar peserta.

(9). Model *network* yang dikembangkan melalui kerjasama dengan pihak perusahaan pertambangan dalam membiayai pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang akan sangat berguna untuk implementasi pelatihan berbasis kompetensi.

Dari sisi kelemahan implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi kepala Teknik Tambang ditemukan bahwa:

(1). Perlu adanya tambahan kuantitas tenaga untuk mengimbangi peserta pelatihan dengan berbagai disiplin ilmu yang ada.

(2). Rancangan Program pelatihan yang terungkap dalam implementasi perencanaan pelatihan, yang bersifat subyek akademis dikurangi, dalam upaya untuk memberikan kontribusi seluas-luasnya dalam penciptaan situsi belajar peserta.

(2). Penggunaan media pembelajaran dapat di tingkatkan dan digunakan sesuai dengan fungsi untuk membangkitkan minat dan perhatian belajar peserta.

(2). Situsi belajar peserta tidak harus dilakukan di dalam kelas, akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan konteks kompetensi yang dipelajari peserta, dengan tetap memperhatikan bimbingan dan arahan pelatih.

(3). Pengembangan alat evaluasi diharapkan tidak menggunakan satu teknik test tertulis, akan tetapi teknik yang dikembangkan untuk pembentukan kompetensi pengetahuan bersifat holistik, untuk kompetensi teknis oprasional pertambangan di titik beratkan pada kemampuan personal, baik kemampuan unjuk kerja melalui demonstrasi, maupun teknik.

(4). Unjuk kerja dalam operasioanalisasi peralatan tambang belum terlihat secara jelas dalam kegiatan pelatihan.

(5). Modul belum dibuat secara sistimatis, peserta masih berpatokan pada pelatih sebagai pusat pembelajaran.

(6). Standar kompetensi teknisi pemantau laju erosi lingkungan, dan standar kompetensi teknisi pemantau revegitasi lahan bekas tambang belum dikaji secara lengkap, sehingga terjadi pengulangan materi.

Dari sisi kelemahan yang ada bahwa, apa yang tersirat dan tersurat telah diperbaiki sesuai dengan proses pengembangan dalam implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang, sehingga mendapatkan model pelatihan yang representatif mewakili model manajemen pelatihan berbasis kompetensi. Pada tataran impelementasi model manajemen pelatihan berbasis Kompetensi Kepala Teknik Tambang. merupakan proses penerapan konsep, dan prinsip-prinsip dalam kegiatan proses pembelajaran. Kegiatan mencakup tiga kegiatan pokok yaitu: 1). Pengembangan program pelatihan. 2). Proses pelatihan 3). Evaluasi pembelajaran.

Proses di mulai dari pengenalan berbagai landasan teori dalam pembelajaran konseptual, dengan mengutamakan pendekatan individualistik untuk memberikan kebebasan peserta dalam menemukan cara belajar sesuai dengan kemampuan masing-masing, sehingga mereka dapat menyelesaikan berbagai kompetensi secara tuntas. Kompetensi yang berhubungan dengan pemahaman tentang konseptual pekerjaan pertambangan dilakukan oleh peserta dengan pendekatan belajar mandiri dibantu oleh pelatih.

Untuk memberikan pemahaman kepada peserta tentang modul yang dijadikan sebagai sumber kegiatan belajar peserta, posisi instruktur memfasilitasi, membimbing untuk mempercepat proses penguasaan kompetensi, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan unjuk kerja sebagai wahana untuk menguji kemampuan aplikatif peserta di dalam menerapkan pengetahuan dan kemampuan kognitif dan afektif peserta yang didapat dari modul, kemudian dilanjutkan pada kegiatan umpan balik sebagai upaya untuk melihat setiap perkembangan yang ditampilkan peserta pelatihan.

Dalam posisi ini pelatih dan peserta berbagi peran , dimana pelatih merekam penampilan peserta untuk kemudian menentukan proses bimbingan selanjutnya. Khusus kepada peserta yang belum mampu menguasai kompetensi secara maksimal maka dilakukan proses bimbingan lanjutan. Untuk peserta dengan kemampuan di atas rata-rata dapat dijadikan sebagai mitra teman-teman yang lain untuk membantu kegiatan belajar.

Evaluasi yang dikembangkan dalam proses pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dengan cara menempatkan peserta sebagai evaluator, ketrlibatan peserta dalam evaluasi ini ditujukan untuk melihat kemampuan yang telah di dapat melalui

proses belajar. Untuk penilaian dapat dilakukan secara kelompok dan secara individual. Secara kelompok penilaian dilakukan terhadap keseluruhan program pelatihan, mulai dari reaksi peserta terhadap materi yang dipelajari, sarana prasarana, akomodasi dan tingkat pelayanan dari pengelola dan instruktur pelatihan. Sedangkan secara individual penilaiaan dilakukan dengan menggambungkan test tertulis untuk keseluruhan tugas ranah pengetahuan, dan test unjuk kerja, untuk ranah psikomotorik seperti operasionalisasi peralatan tambang, dan rencana pengendalian tahunan lingkungan pertambangan.

B. Implikasi.

Dari beberapa keunggulan dan kelemahan pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang, dapat memberikan implikasi terhadap implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi.

1. Karena dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja Kepala Teknik Tambang, khususnya dalam bidang pengendalian lingkungan pertambangan dan K3, maka model ini perlu disosialisasikan di lingkungan Pusdiklat Teknolog Mineral dan Batubara, maupun pada pihak perusahaan. Sosialisasi ini dilakukan agar seluruh sumber daya tenaga, sumber daya sarana / prasarana, biaya dapat dipersiapkan secara maksimal baik yang ada di lembaga pelatihan maupun di perusahaan tambang karena, dengan konsep baru ini peserta akan lebih cepat mengenal situasi dan merefleksikan tugas dan tanggung jawab yang dipelajari selama pelatihan.
2. Dengan adanya pergeseran model pelatihan yang diterapkan sekarang, maka pihak lembaga harus berupaya semaksimal mungkin untuk mengimbangi

model pelatihan dengan kelengkapan fasilitas dan sumber belajar yang perlu dipersiapkan dan di kembangkan dalam mendukung suksesnya implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi antara lain: Mengefektifkan laboratorium yang telah ada dengan menambah kelengkapan dan alat pendukungnya, menyiapkan modul-modul yang lebih lengkap sebagai sarana belajar mandiri peserta, mengaktifkan peserta untuk memanfaatkan perpustakaan dan laboratorium bahasa dan laboratorium lingkungan dan eksplorasi pertambangan sebagai penambahan pemahaman akan tugas yang lebih mendalam diperlukan peserta.

3. Pembelajaran perlu lebih menekankan pada kegiatan individual meskipun dilaksanakan secara klasikal, dan perlu memperhatikan perbedaan peserta pelatihan, karena masing-masing peserta akan berbeda di dalam memahami dan menguasai kompetensi. Titik berat pembelajaran lebih mengutamakan pelayanan secara personal, walaupun dibenarkan dalam kelompok-kelompok kecil, konsekuensinya instruktur harus mampu mengembangkan potensi peserta melalui pendekatan yang lebih berpihak kepada peserta dan mengutamakan partisipasi peserta dalam proses pembelajaran.
4. Perlu diupayakan lingkungan belajar yang kondusif dengan metode, media dan sumber belajar yang bervariasi sesuai dengan masing-masing sub kompetensi, sehingga memungkinkan setiap peserta pelatihan dengan tenang, terarah, konsentrasi dalam mempercepat penguasaan kompetensi.
5. Dalam proses pembelajaran perlu diberikan waktu yang cukup kepada peserta, terutama dalam menyelesaikan tugas, sebagai ukuran *performance* yang ditampilkan. Setiap perkembangan yang ada pada peserta direkam sesuai

dengan format penilaian, karena itu pihak lembaga dan instruktur harus mempersiapkan modul dan format-format penilaian yang cukup.

6. Untuk memberikan jaminan kepada peserta yang telah memegang sertifikasi pelatihan Kepala Teknik Tambang, maka pihak perusahaan sebagai subyek penerima hasil produk pelatihan berbasis kompetensi harus menerapkan prinsip-prinsip proyeksi penempatan yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang ditampilkan peserta.
7. Dalam upaya menjadikan pelatihan berbasis kompetensi sebagai basis, maka pelatihan ini bukan hanya pada tingkatan metode, akan tetapi memiliki implikasi pada kegiatan yang lebih luas, dalam arti bahwa model ini akan menjadi sebuah sistem yang dapat berdampak pada semua sub kegiatan organisasi baik pada tingkat lembaga pelatihan, maupun pada tingkat perusahaan tambang.
8. Untuk mendukung sistem kompetensi maka perlu adanya kerjasama (*network*) antara semua elemen terkait baik Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara dengan perusahaan pertambangan, maupun pihak stak holder lainnya, dalam upaya menyesuaikan setiap perkembangan kompetensi yang selalu berkembang.

C. Rekomendasi.

Untuk memberikan efektifitas hasil penelitian yang dilaksanakan, terhadap Implementasi Model Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi Kepala Teknik Tambang perlu mendapatkan dukungan dan komitment yang konsisten dari semua elemen yang terkait, dalam upaya memberikan kemampuan teknis dan manajerial

calon dan atau Kepala Teknik Tambang, sehingga pelatihan berbasis kompetensi dapat berhasil dengan baik, untuk kepentingan efektifitas model pelatihan berbasis kompetensi maka di sarankan:

1. Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara

Sebagai salah satu institusi yang diberikan otoritas dan kapabilitas dalam menyediakan sumber daya manusia pertambangan yang unggul dan kompeten dalam bidang keahlian yang di inginkan, maka pihak lembaga diharapkan dapat menjadikan model kompetensi ini sebagai instrumen untuk perbaikan di semua tingkatan, baik yang berhubungan dengan infra struktur maupun supra struktur organisasi. Karena implementasi model kompetensi akan berdampak pada perubahan yang inovatif dan konstruktif terhadap kinerja dan kualitas produk yang di hasilkan.

Untuk merealisasikan tuntutan tersebut perlu diimbangi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Kualitas artinya memperbanyak sumber daya manusia yang mampu berpikir rasional, aplikatif dan komunikatif terhadap tuntutan pembelajaran berbasis kompetensi sesuai dengan konsep, substansi dan proses pembelajaran yang komprehensif dengan spesifikasi bidang keahlian yang dibutuhkan. Kuantitas artinya pihak lembaga harus mampu menyediakan dan memperbanyak sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi yang kualified dengan latar belakang pendidikan minimal S1 dan memberikan porsi pengalaman yang lebih banyak kepada tenaga tersebut.

Dalam hal dukungan sarana dan prasarana belajar di harapkan pihak lembaga memaksimalkan sarana dan prasarana belajar yang telah ada dan menyediakan sarana belajar yang belum tersedia seperti, modul yang belum dikembangkan

sesuai dengan kompetensi sebagai sumber belajar, sehingga pelatihan dapat berjalan sesuai dengan rencana *seet plan*, pada akhirnya tujuan yang telah di rumuskan dapat tercapai dengan baik.

Dalam upaya menciptakan kualitas sumber daya manusia terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai instrumen kompetensi maka disarankan pihak lembaga untuk melakukan sosialisasi dan simulasi, ataupun *in service training* kepada tenaga yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, sehingga ditemukan konsepsi dan persepsi yang sama dalam implementasi pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang.

Dalam upaya memberikan nilai jual terhadap keunggulan model pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang, maka diharapkan Pusdikla Teknologi Mineral dan Batubara perlu membangun jaringan teknologi komunikasi lintas sasaran untuk melakukan *network* secara permanen kepada pihak perusahaan Mineral dan Batubara baik perusahaan pertambangan skala nasional dan swasta nasional maupun institusi lain, sehingga akan dapat mempermudah dalam layanan informasi, baik yang berhubungan dengan rekrutmen peserta, peminat maupun keunggulan pelatihan yang dilaksanakan.

Dalam kaitan menjaga mutu dan kualitas pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang diharapkan pihak Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara mengefektifkan fungsi pembinaan, pengawasan dan pengembangan dalam manajemen pelatihan, baik yang dilakukan pada saat persipan, pembentukan kompetensi, dan studi dampak sebagai masukan untuk melakukan perbaikan pelatihan.

2. Pelatih.

Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu proses pembelajaran dalam pelatihan berbasis kompetensi diharapkan pelatih memiliki sikap dan motivasi untuk menampilkan hal yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada peserta dan memperlakukan peserta pelatihan sebagai partner dan sumber belajar, karena di dalam diri peserta telah terbentuk pengalaman, pengetahuan, konsep diri yang telah dimiliki sebelumnya, melalui pengalaman peserta kadang-kadang dapat dijadikan titik awal belajar.

Upaya ini tidak lain untuk memberikan kebebasan kepada peserta dalam mempercepat proses pembentukan dan pencapaian kompetensi maksimal, walaupun dalam pelatihan berbasis kompetensi bahwa, peserta partisipatif dan aktif dalam mempelajari materi melalui kegiatan modul bukan berarti pelatih terbebas dari tanggung jawab sebagai pelatih. Instruktur pada posisi tertentu dapat memposisikan sebagai pengajar untuk bidang kemampuan dasar dan pengenalan konsep, prinsip dan teori, pada posisi lain bahwa, pelatih berlaku sebagai mitra, partner dan fasilitator untuk menjadikan belajar sebagai wahana transaksional terhadap kompetensi yang akan dipelajari, untuk itu instruktur harus dapat menyesuaikan diri terhadap masing-masing kemampuan, pengalaman dan jati diri peserta yang telah terbentuk sebelumnya.

Implementasi pelatihan dalam proses pembelajaran membutuhkan perencanaan sebagai suatu instrumen transaksional, dalam kegiatan ini instruktur diharapkan membuat perencanaan belajar peserta yang dituangkan ke dalam Rencana Kegiatan Pembelajaran Peserta (RKBP) untuk dipedomani dalam melakukan proses pembelajaran. Karena melalui RKBP yang dibuat diharapkan

pelatih akan lebih mudah melihat batasan-batasan keberhasilan peserta latihan, maupun yang masih memerlukan bimbingan karena itu perlu dipersiapkan dukungan berbagai format penilaian.

Pemilihan metode pembelajaran merupakan hal yang perlu dipertimbangkan mengingat metode dan teknik yang digunakan akan sangat mempengaruhi kegiatan pembelajaran berbasis kompetensi untuk menghindari jebakan dalam proses pembelajaran dalam pelatihan yang selama ini dilaksanakan seperti pada pelatihan-pelatihan konvensional yang bersifat monoton, maka pelatih dapat menerapkan berbagai metode dan teknik pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan jenis kompetensi dan materi yang ada.

Penerapan penilaian yang dilakukan dalam pelatihan berbasis kompetensi lebih bersifat individualistik sesuai dengan tuntutan kompetensi yang lebih banyak mengandalkan kemampuan peserta secara personal sebagai ukuran. Untuk itu peserta dapat dijadikan sebagai evaluator bagi kemampuan dirinya. Penilaian tersebut dapat dikembangkan melalui penilaian kemampuan dalam bidang pengetahuan, pemahaman untuk landasan berpijak dalam pekerjaan, kemudian penilaian unjuk kerja terhadap kemampuan (*skill*), dan nilai.

Demikian juga dengan penggunaan waktu yang disediakan dalam pelatihan, boleh saja pelatih terikat dengan penjadwalan yang telah disusun sebelumnya, akan tetapi untuk peserta yang lamban dalam menguasai kompetensi dapat dilakukan bimbingan lanjutan, sehingga keseluruhan kompetensi secara maksimal dapat dikuasai peserta pelatihan, untuk itu kesadaran, sikap, dan komitmen diri akan proses dan hasil perlu ditanamkan dalam diri peserta.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN

3. Bagi Pengembangan Keilmuan.

Untuk menambah bobot penelitian terhadap implementasi model manajemen pelatihan berbasis kompetensi Kepala Teknik Tambang yang telah dilaksanakan, dalam memberikan nilai tambah dan inovasi baru bagi pihak akademisi, praktisi, dan stake holder lainnya. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian mendalam sebagai bahan perbandingan untuk mendapatkan model pelatihan berbasis kompetensi ke depan, sehingga tidak menimbulkan *future shock* dengan berbagai gelombang kejutan yang sulit diprediksi akibat ekosistem yang kurang terkendali dan arus perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena itu dibutuhkan penyesuaian untuk *survive* nya model pelatihan ini.

Namun secara garis besar penelitian ini telah dapat meletakkan dasar-dasar keilmuan dalam bidang pelatihan yang *adaptable* dengan dunia kerja khususnya operasional dan manajerial di bidang tugas Kepala Teknik Tambang. Untuk Kepala Teknik Tambang yang bersekala Nasional dan Swasta nasional yang menyebar di seluruh kawasan Indonesia perlu membutuhkan kajian lintas bidang dan kajian kewilayahan yang tepat, karena topografi dan demografi yang ada di masing-masing perusahaan pertambangan melakukan eksplorasi akan berlainan tingkat pengendalian lingkungan dan K3, untuk itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan standar dalam pengendalian lingkungan pertambangan.

4. Peneliti Selanjutnya.

Walaupun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah dan reaktif terhadap dunia kerja, bukan berarti penelitian ini tidak mengandung kelemahan, dan peneliti meyakini bahwa setiap produk penelitian

akan selalu ada ruang dan waktu untuk memberikan celah-celah perbaikan, apalagi hal yang berhubungan dengan kelangsungan perusahaan pertambangan yang memiliki resistansi tinggi terhadap ekosistem lingkungan di sekitarnya, pertanggung jawaban ini tidak hanya pada tataran bagaimana perusahaan dapat memenuhi kuota produksinya, akan tetapi bagaimana sumber daya pelaksanan di lapangan dapat bersinergi dengan komunitas masyarakat sekitar, sesuai dengan sosial budaya dan adat istiadat lingkungan setempat, sehingga eksplorasi pertambangan akan dapat mempengaruhi meningkatkan kesejahterakan masyarakat, serta kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di lembaga.

Sikap yang ditampilkan masyarakat sekitar terhadap kehadiran perusahaan pertambangan yang relatif *thingking negatif* perlu kajian mendalam, karena kesan selama ini bahwa perusahaan pertambangan kurang memperhatikan sosial ekonomi terhadap komunitas masyarakat sekotar. Untuk itu seorang Kepala Teknik Tambang tidak hanya menampilkan kompetensi pengendalian lingkungan pertambangan yang diterima oleh lapisan masyarakat, akan tetapi bagaimana keberadaan perusahaan tersebut dapat menampung aspirasi, emosi, dan hubungan histories sehingga masyarakat dapat menerima kehadiran perusahaan pertambangan, bahkan merasa memiliki.

Kajian lain yang memungkinkan untuk diteliti adalah, bahwa perusahaan pertambangan bisa saja tidak produktif lagi karena bahan baku telah habis, untuk kasus ini bagaimanakah pemberdayaan lahan yang telah terlantar dan tidak produktif dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, atau dapat dikembalikan kepada masyarakat setempat dengan kondisi revegetasi yang telah dilakukan pada posisi mengembalikan lingkungan alam pada habitat semula.

Pengembangan potensi daerah pertambangan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat dalam menikmati keberadaan perusahaan yang hadir di lingkungan daerahnya. Untuk lebih mendalami masalah dampak perusahaan terhadap peningkaan kesejahtraan daerah setempat perlu mendapatkan kajian secara meluas, sehingga kesan manipulasi dan pengurasan potensi daerah dan sumber daya alam akibat eksploitasi perusahaan pertambangan terhadap masyarakat dan lingkungan pertambangan dapat di hindari.

5. Pihak Perusahaan Pertambangan Batubara.

Perusahaan Pertambangan Batubara sebagai subyek penerima (*user)* dari hasil lulusan pelatihan berbasis kompetensi, diharapkan dapat merespon hasil pelatihan tersebut melalui penerapan kebijakan berbasis kompetensi sebagai pengejawantahan hasil pelatihan. Kebijakan-kebijakan yang cendung subyektif terhadap penilaian lulusan yang benar-benar professional dapat di hindari, calon dan atau Kepala Teknik Tambang yang telah duduk dan atau yang akan diproyeksikan benar-benar teruji, bukan sekedar memberikan rekomendasi akan tetapi potensi diri, kometmen terhadap tugas, integritas, kejujuran perlu pertimbangan tersendiri.

Aspek Rerencanaan Tahunan Pengendalian Lingkungan Pertambangan yang telah disusun ataupun yang akan direncanakan oleh lulusan sebagai Kepala Teknik Tambang, hendaknya dapat diaktualisasikan secara berkesinambungan untuk memberikan pengertian dan pemahaman kepada masing-masing pihak, sehingga masyarakat dapat menerima bahkan merasa memiliki keberadaan perusahaan pertambangan di lingkungannya.