

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan kegiatan usaha pertambangan mulai dari studi kelayakan, eksplorasi, eksploitasi/produksi sampai dengan pemasaran dihadapkan kepada risiko yang tinggi, investasi yang besar dan dibutuhkan penerapan teknologi tinggi. Hal ini memerlukan kesiapan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan yang memadai, agar pemenuhan kebutuhan tenaga kerja profesional pada sektor ini tidak selalu menuntut untuk mempekerjakan tenaga ahli asing atau Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang seperti apa yang terjadi saat ini.

Tantangan lain adalah dengan memasuki gerbang millenium III dan pernyataan keikutsertaan Indonesia dalam perdagangan bebas di kawasan Asia Tenggara atau *Asean Free Trade Area (AFTA)* Tahun 2003 dan perdagangan bebas di kawasan Asia Pasifik atau *Asia Fasific Economic Cooperation (APEC)* Tahun 2020 untuk negara berkembang, akan menimbulkan semakin ketatnya kompetisi atau daya saing produk. Sementara itu krisis ekonomi berkepanjangan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini semakin mempertegas kebutuhan akan upaya peningkatan sumberdaya manusia secara optimal.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknologi Mineral dan Batubara selanjutnya dalam kajian ini selanjutnya disebut Pusklat Teknologi Mineral dan Batubara sebagai salah satu unit Diklat yang berada di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumberdaya Mineral yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Energi dan Sumberdaya Mineral Nomor 1915 Tahun 2001, mengemban tugas dan fungsi untuk menjawab tuntutan kebutuhan sumberdaya manusia di sektor pertambangan umum dalam mengembangkan keahlian

khususnya dibidang Teknologi Mineral dan Batubara serta administrasi manajemen, bagi aparatur dan tenaga industri yang bergerak dalam bidang pertambangan umum melalui kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Sasaran pengembangan sumberdaya manusia di bidang pertambangan umum dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok Pertama, kelompok tenaga aparatur yang berada di lingkungan Departemen Energi dan Sumberdaya Mineral dan di luar Departemen Energi dan Sumberdaya Mineral yang mempunyai tugas dan fungsi terkait dengan masalah pertambangan diantaranya Dinas Pertambangan yang berada di Provinsi, Kabupaten dan Kota serta instansi lainnya. Kedua, kelompok tenaga industri pertambangan umum (non migas) dan masyarakat tambang lainnya seperti konsultan pertambangan.

Pengembangan tenaga pertambangan untuk lingkup aparatur melalui pendidikan dan pelatihan di atur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil melalui Diklat prajabatan dan Diklat dalam jabatan yang terdiri dari Diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis, dengan tujuan sebagai berikut.

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan pengembangan tenaga industri pertambangan melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan dua pola yaitu: Pertama, industri menyelenggarakan Diklat sendiri untuk memenuhi kebutuhannya. Kedua, menggunakan jasa pelayanan pendidikan dan pelatihan Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara sebagai Unit Pengguna Penerimaan Negara Bukan Pajak sesuai dengan surat pengesahan Menteri Keuangan No. 1459 Tahun 1992, yang bertujuan agar dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki dan membantu memenuhi kebutuhan pengembangan tenaga industri pertambangan.

Sesuai dengan Rencana Strategi (Renstra) Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara dalam kiprohnya untuk membantu mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai/ tenaga kerja melalui kegiatan Diklat mulai tahun 2001 sampai dengan 2003 selama kurang lebih tiga tahun, secara kuantitatif dapat dikatakan mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu dari rencana 4.023 orang peserta terdidik realisasinya sebanyak 3.919 orang terdidik atau lebih kurang 97%. Hal ini dijelaskan pada tabel 1.1. berikut.

Dilihat dari realisasi terhadap rencana yang ditetapkan menunjukkan bahwa Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara telah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam memberikan pelayanan Diklat. Namun demikian, masih terdapat permasalahan yang dihadapi Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara hingga saat ini adalah: pertama, belum sepenuhnya dapat terjawab pertanyaan mengenai sejauhmana manfaat dan kesesuaian program Diklat yang dilaksanakan dengan tututan tugas pekerjaan pada masing-masing instansi peserta. kedua, keberhasilan penyelenggaraan program Diklat yang telah dilaksanakan; dan ketiga adanya kecenderungan atau gejala kesulitan dalam menentukan jenis Diklat dan kekurangan peserta dalam beberapa jenis Diklat.

Tabel 1.1
Rencana dan Realisasi Penyelenggaraan Program dan Peserta Diklat Tahun 2001-2003

No	Jenis/Bidang Diklat	Jumlah Program		Jumlah Peserta		
		Rencana	Realisasi	Target	Realisasi	%
1	Tahun 2001					
	a. Manajerial					
	1) Diklatpim	1	1	30	30	
	2) Fungsional Teknis	2	2	35	33	
	b. Operasional	55	55	1.240	1.240	
	Jumlah	58	58	1.305	1.267	97
2	Tahun 2002					
	a. Manajerial					
	1) Diklatpim	1	1	30	32	
	2) Fungsional Teknis	9	9	270	269	
	b. Operasional	47	47	1.150	1.112	
	Jumlah	57	57	1.450	1.413	97
3	Tahun 2003					
	a. Manajerial					
	1) Diklatpim	1	1	20	20	
	2) Fungsional Teknis	8	8	180	174	
	3) Prajabatan	1	1	93	93	
	b. Operasional	49	49	975	952	
	Jumlah	59	59	1.268	1.239	98
	Total 1+2+3	174	174	4.023	3.919	97

Sumber: Renstra Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara Tahun 2003

Permasalahan tersebut di atas merupakan permasalahan utama karena menyangkut akuntabilitas kinerja Pusdiklat Teknologi Mineral Dan Batubara sebagai instansi pemerintah sesuai dengan Pedoman Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, butir B, angka 4, “Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.”

Menghadapi beberapa permasalahan di atas maka diperlukan suatu langkah kegiatan penataan kedalam yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan mulai dari analisa keberhasilan sistem penyelenggaraan Diklat yang telah dilaksanakan Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.

Oemar Hamalik (2001:18) mengemukakan pengertian sistem yaitu sebagai “suatu keseluruhan yang terdiri dari sejumlah komponen atau bagian yang saling berhubungan (interelasi) saling pengaruh mempengaruhi (interaksi), saling ketergantungan (interdependensi) dan saling menerobos antara satu dengan lainnya dan antara komponen-komponen itu dengan keseluruhannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pentingnya upaya tersebut karena dasar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara adalah pengembangan tenaga yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, seperti telah dituangkan dalam Bahan Penataran Pemimpin Proyek di lingkungan Departemen Pertambangan dan Energi, (1999:12), bahwa “Pengembangan tenaga merupakan pelaksanaan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual tenaga pertambangan umum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”.

Kualitas penyelenggaraan Diklat merupakan tahapan yang sangat penting untuk menunjang pencapaian hasil Diklat, berupa peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan, menuju terwujudnya tenaga pertambangan yang profesional. Dengan dukungan tenaga pertambangan yang profesional, maka diharapkan

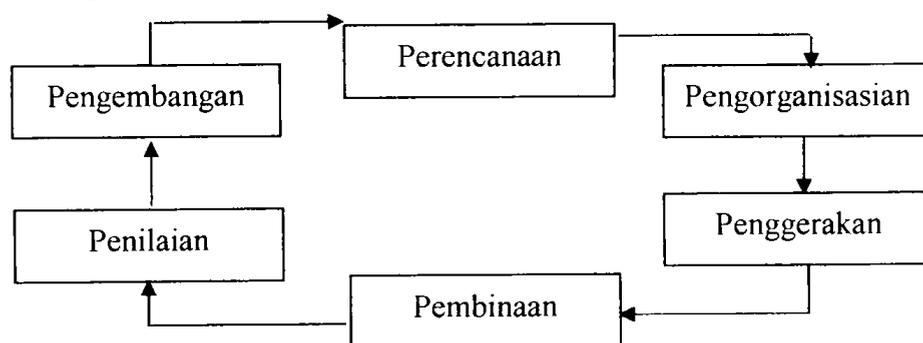
pembangunan pertambangan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta ramah lingkungan.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, dapat dilihat bahwa pengelolaan Diklat masih belum optimal. Hal ini diindikasikan dengan belum adanya kriteria standar pengukuran pencapaian tujuan Diklat, belum tersedianya data dan informasi otentik hasil studi penelusuran (*treasure study*) mengenai manfaat dan kesesuaian program Diklat yang dilaksanakan dengan tuntutan tugas pekerjaan pada masing-masing instansi peserta, bahkan pada beberapa jenis Diklat keikutsertaan peserta karena terpaksa memenuhi tugas yang kurang jelas kebutuhannya sehingga motivasi peserta dalam mengikuti Diklat hanya sekedar *touring*.

Belum optimalnya pengelolaan dan penyelenggaraan Diklat ini di antaranya disebabkan oleh fungsi-fungsi manajemen yang belum efektif. Seperti diungkapkan oleh Sudjana (2004:53) bahwa, "manajemen pendidikan nonformal terdiri atas enam fungsi yang berurutan, keenam fungsi tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan."

Keenam fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan secara optimal karena saling terkait dan terpadu dalam rangka pencapaian tujuan Diklat, seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1.1. Rangkaian Fungsi Manajemen Diklat

Sumber: Sudjana (2004:53)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dikemukakan bahwa perencanaan berkaitan dengan penyusunan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara Diklat; pengorganisasian merupakan kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia (*man*), fasilitas (*material*), alat-alat (*machine*), biaya (*money*), metode (*methode*), yang tersedia atau yang dapat disediakan. Sedangkan pergerakan berfungsi untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan, ke dalamnya termasuk pengawasan, supervisi dan monitoring yang diarahkan untuk mengetahui, menganalisis dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan Diklat. Sasaran pembinaan adalah rangkaian tugas sesuai dengan kegiatan yang telah ditetapkan, ketepatan dalam pengorganisasian sumber-sumber, kecocokan antara tugas staf dan pelaksana dengan keahlian, prosedur kegiatan, penggunaan wewenang dan kedudukan, serta pembiayaan. Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi: (1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai dengan pengembangan (2) seluruh komponen *input*, proses, dan *output*. Penilaian harus dilakukan secara berlanjut dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam mencapai tujuan dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Hasil penilaian akan menjadi umpan balik bagi pengambilan keputusan yang menyangkut upaya justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan Diklat. Sedangkan pengembangan itu sendiri merupakan perluasan dan peningkatan kegiatan diklat yang telah dan/atau sedang dilakukan dan merupakan pelaksanaan kembali (*recycling*) program Diklat melalui fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan,

pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian sampai dengan pengembangan. Dengan demikian pengembangan berperan sebagai jembatan siklus kegiatan Diklat dalam mata rantai peningkatan kegiatan berkelanjutan.

Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan sub-sub sistem dari sistem kediklatan yang harus diteliti untuk dapat memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan belum optimalnya pengelolaan Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara. Namun, demikian mengingat keterbatasan kemampuan, waktu, tenaga dan biaya, maka penulis tidak mungkin meneliti semuanya, tetapi akan membatasi pada sub sistem pengorganisasian yaitu kegiatan penyelenggaraan Diklat dan mefokuskan pada komponen widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan, dan fasilitas dan fasilitas serta hasil Diklat.

Dasar pertimbangan dalam pembatasan masalah tersebut adalah; pertama, peran dan tanggung jawab yang diemban penulis adalah sebagai penanggung jawab penyelenggaraan Diklat, kedua, pengelolaan komponen tersebut sepenuhnya di bawah tanggungjawab Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan langkahlangkah kongkrit. Sedangkan komponen lain seperti peserta Diklat yang sebenarnya cukup penting, masih sangat tergantung kepada pengguna jasa diklat dan Tim Seleksi Penyertaan Diklat Instansi, begitu juga masalah pendanaan yang masih sangat tergantung pada pagu anggaran pemerintah dan prioritas pembiayaan dari *stakeholder* sebagai pengguna jasa Diklat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah tersebut, maka masalah yang akan dikaji dapat dirumuskan yaitu "Seberapa Besar Kontribusi Widyaiswara, Materi/Bahan Ajar, Pelayanan dan Fasilitas terhadap Hasil Pendidikan dan Pelatihan pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara



Bandung?” Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi widyaiswara terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara?
2. Seberapa besar kontribusi materi/bahan ajar terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara?
3. Seberapa besar kontribusi pelayanan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara?
4. Seberapa besar kontribusi fasilitas terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara?
5. Seberapa besar kontribusi widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas secara bersama terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui hal-hal sebagai berikut.

1. Kontribusi widyaiswara terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
2. Kontribusi materi/bahan ajar terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
3. Kontribusi pelayanan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
4. Kontribusi fasilitas terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
5. Kontribusi widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas secara bersama terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.

E. Manfaat Penelitian

Secara garis besar manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, sebagai berikut.

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan wawasan disiplin ilmu pengembangan sumber-daya manusia, ditinjau dari widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas secara bersama terhadap hasil Diklat.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:
 - a. Menambah wawasan penulis baik dalam keilmuan maupun aplikasinya di bidang perencanaan, penyelenggaraan Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara
 - b. Menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi keilmuan dan pengembangan sistem pengelolaan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
 - c. Menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan dan penguatan lembaga menuju akreditasi nasional.

F. Asumsi-asumsi

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya bahwa di dalam sub sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pencapaian tujuan Diklat sangat ditentukan oleh efektivitas dari komponen-komponen penyelenggaraan yang ada di dalamnya. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan proses sistemik di mana setiap komponen adalah sangat krusial dalam mencapai keberhasilan pembelajarannya (Walter Dick dan Cary, 1985:111). Asumsi bahwa semakin tinggi mutu komponen penyelenggaraan (widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas), maka akan semakin efektif pencapaian hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara Bandung.

G. Kerangka Berpikir

Sumberdaya manusia merupakan investasi strategis dalam pembangunan, sehingga memiliki prioritas yang cukup tinggi dalam pembangunan dewasa ini. Perjalanan waktu mulai dari orde baru sampai orde reformasi membuktikan



bahwa keberhasilan pembangunan fisik semata tidak mampu mengatasi berbagai krisis yang melanda negeri ini, bahkan cenderung meningkat pada multidimensional.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan alternatif yang perlu diupayakan secara sungguh-sungguh dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang harus tercermin dalam berbagai kegiatan nyata dengan dukungan penuh dari berbagai pihak. Sejalan dengan itu Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara sebagai lembaga yang diberi tanggung jawab dalam membantu mengatasi permasalahan kualitas sumberdaya manusia khususnya di sub sektor pertambangan umum, dituntut agar mampu menyelenggarakan program-program Diklat yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan sehingga mampu menunjang dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Penyelenggaraan program Diklat yang bermutu dan relevan juga akan mengantarkan kepada manfaat Diklat, yang selama ini merupakan permasalahan yang belum sepenuhnya dapat terjawab oleh Pusdiklat Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.

Kualitas penyelenggaraan Diklat hanya dapat diwujudkan apabila perencanaan program disusun secara efektif dan efisien. HAR. Tilaar (1999:111) mengemukakan bahwa Diklat yang efektif dan efisien mengandung tiga unsur pokok yaitu: (1) sistem, (2) materi pembelajaran dan pelatihan, dan (3) proses pembelajaran dan pelatihan. Dengan demikian proses penyelenggaraan Diklat bukanlah semata-mata pencapaian target kuantitatif tetapi berkenaan dengan pembenahan sistem, peningkatan mutu proses pembelajaran dan pelatihan serta materi yang disampaikan mempunyai kualitas dan relevan dengan kebutuhan”

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah agar pengetahuan, keahlian dan kepribadian pegawai pada suatu organisasi dapat dikembangkan secara efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan yang banyak dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, disamping itu karier pegawai sendiri untuk mencapai sukses. Pencapaian tujuan program Diklat tidak terlepas dari pencapaian tujuan pada tataran pelaksanaan program atau disebut tujuan pembelajaran.

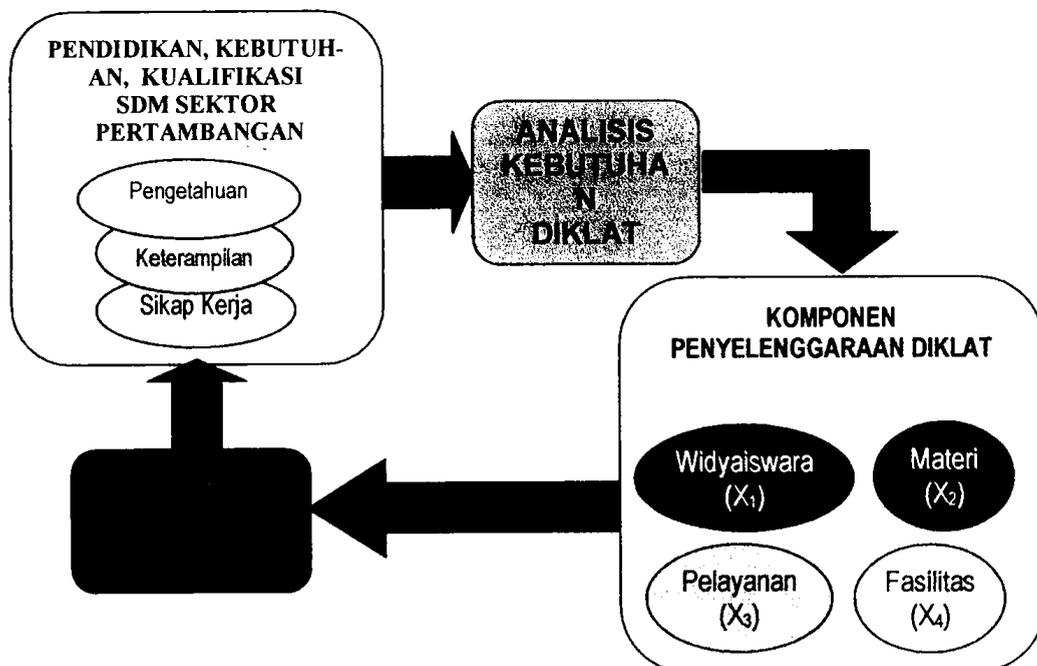
Suparman Atwi (1994:111) menyebutkan bahwa tujuan pembelajaran adalah pernyataan yang menggambarkan *outcome* yang diinginkan dalam arti performansi peserta pelatihan yang dapat diukur atas keberhasilannya menyelesaikan program Diklat”. Keberhasilan suatu penyelenggaraan Diklat tidak terlepas dari perencanaan program mulai dari penetapan tujuan yang memberikan petunjuk untuk memilih isi mata pelajaran, menata urutan topik-topik, mengalokasikan waktu, memilih alat bantu pengajaran dan prosedur pengajaran, serta menyediakan ukuran untuk mengukur prestasi belajar peserta didik. Oemar Hamlik (2002:63) mengemukakan bahwa “tujuan merupakan kriteria untuk menilai mutu dan efisiensi program”.

Moekijat (1988:20-24) mengemukakan prinsip-prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan yaitu : (1) Perbedaan-perbedaan individu, (2) Hubungan dengan analisa jabatan, (3) Motivasi, (4) Partisipasi yang aktif; (5) Pemilihan peserta latihan, (6) Pemilihan para pelatih (pengajar), (7) Latihan pelatih, (8) Metode latihan, dan (9) Prinsip belajar. Selanjutnya Wahyudi Bambang (1996:137) memberikan deskripsi yang cukup lengkap mengenai program pendidikan dan pelatihan, yang disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai. Program tersebut harus dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah pengorganisasian program, sebagai berikut.

1. Melakukan penelitian dan pengumpulan data (*training need*);
2. Menentukan materi pelatihan yang harus dilakukan;
3. Menentukan metoda pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan materi yang akan disajikan dan berdasarkan pada tingkatan tenaga kerja yang akan dilatih;
4. Memilih pelatih yang dibutuhkan (*training for trainers*), yang didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahliannya tersebut kepada peserta pelatihan;
5. Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan;
6. Memilih peserta yang siap latih, artinya tenaga kerja yang iikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut;
7. Melaksanakan program;
8. Melakukan evaluasi program, yang dimaksudkan untuk mengukur keberhasilan suatu program.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa keberhasilan program Diklat ditandai oleh mutu komponen penyelenggaraan (widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas), ketercapaian tujuan-tujuan dan hasil yang diharapkan yang didasari oleh proses penyelenggaraan Diklat yang efektif pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.

Secara empirik banyak faktor atau variabel yang dapat dijadikan sebagai bahan penilaian terhadap keberhasilan suatu Diklat, baik komponen input maupun komponen proses penyelenggaraan Diklat. Namun demikian, pada penelitian ini variabel-variabel tersebut akan dibatasi dengan hanya melibatkan variabel widyaiswara, materi bahan ajar, pelayanan, dan fasilitas Diklat sebagai variabel bebas (*eksogen*) yang dalam sistem kediklatan ditetapkan sebagai variabel terikat (*endogen*) untuk pencapaian hasil Diklat. Kerangka pikir penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.2. sebagai berikut.



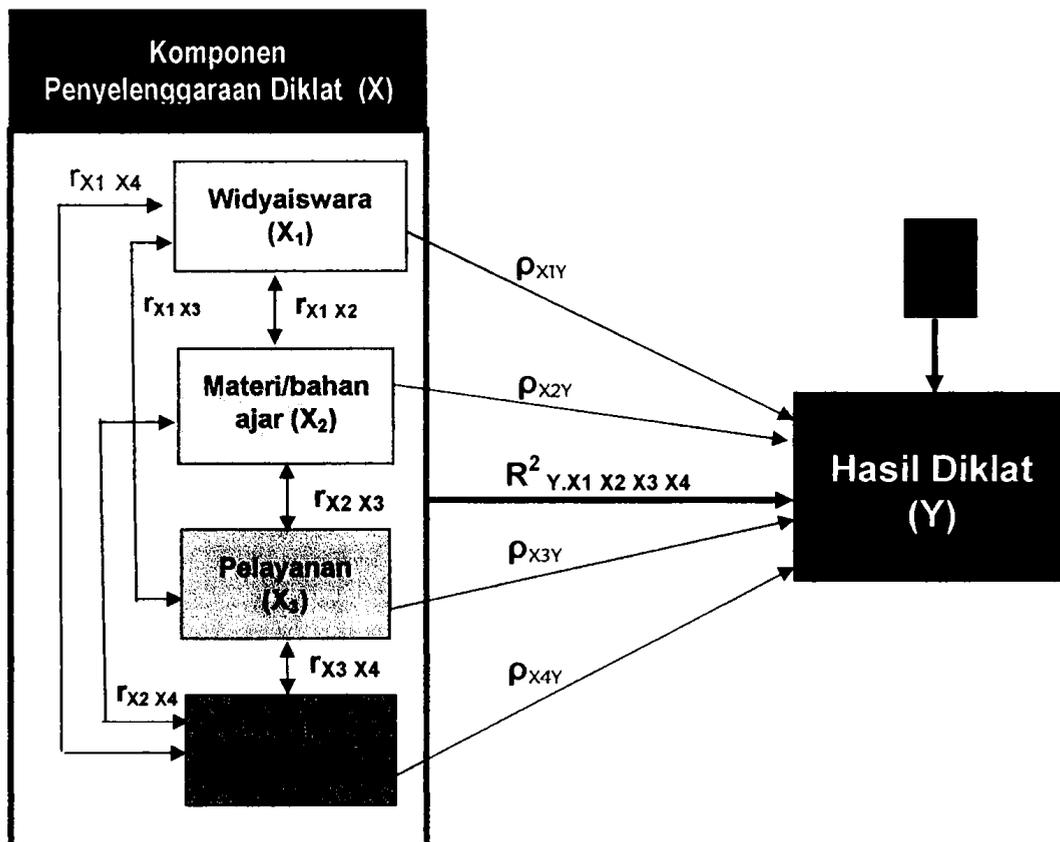
Gambar 1.2.
Kerangka Pikir Penelitian

H. Hipotesis

Berkenaan dengan masalah yang diteliti, dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut.

1. Widyaiswara berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
2. Materi/bahan ajar berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
3. Pelayanan berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
4. Fasilitas berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.
5. Widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas secara bersama berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara.

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1.3.
Paradigma Penelitian

I. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri S. (2003:21) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*eksplanatory* atau *confirmatory*), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi dokumentasi dan angket.

J. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara, Jl. Jenderal Sudirman No. 623 Bandung. Objek penelitiannya adalah peserta Diklat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel widyaiswara (X_1), materi (X_2), pelayanan (X_3) dan fasilitas (X_4) terhadap hasil Diklat (Y).

