

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara sebagai lembaga yang diberi tanggung jawab dalam mengatasi permasalahan kualitas sumberdaya manusia khususnya pada sub sektor pertambangan umum, telah berupaya sesuai dengan tugas dan fungsinya, melalui penyelenggaraan program-program Diklat yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan *stakeholder* dalam rangka peningkatan produktivitas kerja para alumni Diklat.

#### A. Kesimpulan

Penutupan tesis ini, akan dikemukakan beberapa hal pokok yang disajikan sebagai pemaknaan penelitian secara terpadu, terhadap semua hasil penelitian yang telah diperoleh sebagai berikut.

1. Widyaiswara yang diukur oleh hasil Diklat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya hasil Diklat. Dengan demikian tinggi rendahnya hasil Diklat dijelaskan oleh widyaiswara. Besarnya kontribusi (sumbangan) variabel widyaiswara terhadap hasil Diklat sebesar 9,49%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “widyaiswara berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat” dapat diterima.
2. Materi/bahan ajar yang diukur oleh hasil Diklat memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap hasil Diklat. Dengan demikian tinggi rendahnya hasil Diklat dijelaskan oleh materi/bahan ajar. Besarnya kontribusi

variabel materi/bahan ajar terhadap hasil Diklat sebesar 0,0009%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “materi/bahan ajar berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat” tidak dapat diterima.

3. Pelayanan yang diukur oleh hasil Diklat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya hasil Diklat. Dengan demikian tinggi rendahnya hasil Diklat dijelaskan oleh pelayanan. Besarnya kontribusi variabel pelayanan terhadap hasil Diklat sebesar 1,88%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “pelayanan berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat” dapat diterima.
4. Fasilitas yang diukur oleh hasil Diklat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya hasil Diklat. Dengan demikian tinggi rendahnya hasil Diklat dijelaskan oleh fasilitas. Besarnya kontribusi variabel fasilitas terhadap hasil Diklat sebesar 22%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “fasilitas berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat” dapat diterima.
5. Secara simultan widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas berkontribusi secara signifikan terhadap hasil Diklat sebesar 59,55%. Sisanya yaitu sebesar 40,45% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Seperti variabel peserta yang memiliki disparitas yang cukup tinggi dilihat dari: latar belakang pendidikan, instansi (pemerintah pusat atau industri), jabatan, motivasi, variabel organisasi Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara seperti, manajemen, kepemimpinan, budaya kerja. Disamping itu,

mungkin saja dari variabel di luar Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara, seperti dasar pertimbangan penugasan peserta Diklat, seleksi dalam penugasan, pertimbangan promosi, mutasi dan lain-lain. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Secara simultan widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas berkontribusi signifikan terhadap hasil Diklat” dapat diterima.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Diklat bagi aparatur pemerintah, khususnya sektor pertambangan umum adalah merupakan proses transformasi kualitas sumber-daya manusia dengan empat dimensi utama, yaitu dimensi widyaiswara, materi/bahan ajar Diklat, pelayanan dalam penyelenggaraan Diklat, dan fasilitas Diklat. Proses sistematis atas empat dimensi tersebut diarahkan pada perubahan dan peningkatan kualitas secara terus menerus. Untuk dapat mewujudkan hasil Diklat, maka berimplikasi pada perlunya memperhatikan variabel komponen penyelenggaraan Diklat, yang meliputi: widyaiswara, materi/bahan ajar Diklat, pelayanan dalam penyelenggaraan Diklat, dan fasilitas Diklat.
2. Setiap lembaga Diklat perlu menyusun kebutuhan yang rasional sesuai dengan beban kerjanya, yaitu:



- a. Jenis Diklat yang dikembangkan.
  - b. Frekuensi banyaknya Program Diklat direncanakan.
  - c. Komposisi dan spesialisasi widyaiswara yang diperlukan untuk pelaksanaan program.
3. Dalam memberikan fasilitasi belajar widyaiswara perlu menguasai metodologi yang mendorong lulusan Diklat kurang belajar meningkatkan kemampuannya untuk berpikir secara analitis dan *problem solving* yang justru diperlukan dalam Diklat orang dewasa.
  4. Apabila pemberdayaan, agreditasi, dan sertifikasi widyaiswara tidak dilaksanakan melalui penelitian dan pembinaan yang tepat, maka akan dihasilkan perolehan dan komposisi widyaiswara yang tidak mampu memberikan kontribusi pada pengembangan sumber-daya aparatur masa kini dan masa depan.
  5. Pencapaian hasil Diklat yang telah ditetapkan, akan berimplikasi pada perlunya memperhatikan tiga komponen utama yang harus memenuhi standar kualitas yaitu standar kualitas masukan, standar kualitas proses dan standar kualitas keluaran. Ketiganya harus simultan dan *koheren*. Tidak ada Diklat yang baik yang hanya mengandalkan satu komponen standar. Hanya dengan terpenuhinya tiga standar kualitas dimaksud maka pencapaian tujuan Diklat dapat diwujudkan.
  6. Perencanaan dan pengembangan program Diklat secara tepat dan terarah akan berimplikasi pada perlunya ketersediaan perangkat kerja yang memadai, baik

berupa komitmen dan kebijakan pimpinan yang mendukung, sarana dan prasarana yang representatif dan memadai, serta adanya dukungan sumberdaya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang profesional.

7. Dengan meningkatnya tuntutan terhadap kinerja pegawai maka akan berimplikasi pada perlunya kebijakan untuk memelihara dan terus meningkatkan kinerja tersebut, misalnya melalui penerapan konsep *reward* dan *punishment* yakni pemberian penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya tinggi berupa peningkatan karier maupun kompensasi yang memadai. Sedangkan kepada pegawai yang kinerjanya rendah, diperlukan komitmen pimpinan untuk memberikan perhatian misalnya melalui penugasan Diklat, mutasi bahkan memberikan sanksi mulai dari yang bersifat ringan, sedang sampai sanksi berat.

### C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka peneliti memberikan rekomendasi kepada beberapa pihak terkait, sebagai berikut.

1. Mengingat kontribusi variabel widyaiswara terhadap hasil Diklat relatif kecil yaitu 9,49 %, sedangkan tanggungjawab widyaiswara demikian besar, yaitu kurang lebih terdapat 18 butir yang meliputi tugas mendidik, mengajar, melatih, melakukan pengembangan dan penelitian seperti tertuang dalam Peraturan Menpan No. 66 Tahun 2006. Maka perlu disusun dan ditetapkan standar kualifikasi widyaiswara setiap bidang keahlian

sebagai tolok ukur dalam perencanaan formasi dan pengembangan widyaiswara. Secara garis besar rujukan rancangan tersebut adalah sebagai berikut: (a) penguasaan bidang keahlian (substansi keahlian), (b) kemampuan merancang program diklat, (c) kemampuan mengelola sumber-sumber belajar; (d) kemampuan menjadi fasilitator belajar, (e) kemampuan menilai hasil belajar, (f) memiliki kecerdasan emosional yang memadai, (g) memiliki kecerdasan spiritual yang mantap; (h) memiliki jiwa kewirausahaan, (i) memiliki motivasi berprestasi, (j) menjunjung tinggi etika profesi.

2. Rendahnya kontribusi materi/bahan ajar terhadap hasil Diklat merupakan temuan yang menarik karena tidak sesuai dengan kaidah teoritis tentang manajemen Diklat, maka kondisi demikian merupakan indikator perlunya pengkajian yang komprehensif terhadap materi/bahan ajar, terutama menyangkut relevansi, efektivitas, urutan, kedalaman dan sistematikanya agar benar-benar menunjang pencapaian tujuan Diklat dan dapat memenuhi kebutuhan peserta Diklat. Penyiapan materi/bahan ajar yang sepenuhnya diserahkan kepada pengajar/penceramah/widyaiswara tanpa dilakukan supervisi terhadap efektivitasnya, perlu dikaji ulang. Perumusan materi/bahan ajar melalui "Jejaring Kerja" dengan akademisi, tenaga ahli lapangan, teknisi (*job holder*) dan pembuat kebijakan merupakan alternatif yang perlu dipertimbangkan.

3. Kontribusi variabel pelayanan terhadap hasil Diklat sebesar 18,9 % mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kualitas pelayanan baik dari unsur penyelenggara maupun metodologi Diklat yang diterapkan, karena kegiatan lembaga diklat pada hakekatnya merupakan lembaga pemberi jasa baik sebagai *tailor made* maupun sebagai dokter sesuai permintaan pengguna jasa diklat. Dengan demikian upaya peningkatan kearah pemberian pelayanan prima (*exelent services*) melalui metode yang sesuai dengan kondisi peserta perlu terus diupayakan seoptimal mungkin.
4. Variabel fasilitas Diklat yang telah memberikan kontribusi yang cukup besar yaitu 22 % menunjukkan bahwa sarana dan prasarana, serta alat bantu latihan yang dimiliki Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara relatif cukup memadai. Namun demikian, perlu dimaklumi bahwa lembaga Diklat adalah agen perubahan yang harus *leading*, sehingga perkempangan aplikasi teknologi yang digunakan di dunia industri pertambangan senantiasa harus terus diikuti dan disesuaikan agar tidak ketinggalan, walaupun akan berdampak pada penyediaan investasi pengadaan/ pemutahiran fasilitas Diklat.
5. Secara simultan variabel widyaiswara, materi/bahan ajar, pelayanan dan fasilitas memberikan kontribusi terhadap hasil diklat sebesar 59,55 %. Sisanya yaitu sebesar 40,45 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Seperti varibel peserta yang memiliki disparitas yang cukup

tinggi dilihat dari: latar belakang pendidikan, instansi (pemerintah pusat atau industri), jabatan, motivasi, variabel organisasi Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara seperti, manajemen, kepemimpinan, budaya kerja. Disamping itu, mungkin saja dari variabel di luar Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara, seperti dasar pertimbangan penugasan peserta Diklat, seleksi dalam penugasan, pertimbangan promosi, mutasi dan lain-lain. Dengan demikian diperlukan adanya penelitian lebih lanjut tentang komponen lain yang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan Diklat.

