

TUGAS AKHIR

PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN DASAR NON PENGALAMAN DALAM MENDUKUNG PEMENUHAN TENAGA KERJA LOKAL DI SEKITAR PT. KRISTALIN EKA LESTARI

EDUARD YESAJA RUNTUWENE

8160302251097



**MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS
MAKASSAR**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

**Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman Dalam
Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal Di Sekitar
PT. Kristalin Eka Lestari**

Nama : EDUARD YESAJA RUNTUWENE
NIM : 8160302251097
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Kristian H.P. Lambe, MM., M.Si.

Dr. Amson Padolo, S.Sos., M.Si.

Mengetahui :

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof . Dr. H. Baharuddin, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman Dalam
Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal Di Sekitar
PT. Kristalin Eka Lestari**

Disusun dan Diajukan oleh:

EDUARD YESAJA RUNTUWENE

8160302251097

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian Tugas Akhir

Pada Tanggal, Desember 2025

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Kristian H.P. Lambe, MM., M.Si.

Dr. Amson Padolo, S.Sos., M.Si.

**Direktur
Pascasarjana**

**Ketua
Program Studi**

Prof. Dr. Ir. Yoel Pasae, S.T., M.T

Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Si

PERNYATAAN ORIGINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EDUARD YESAJA RUNTUWENE

NIM : 8160302251097

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul:

“Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari”

adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya, kecuali kutipan, pendapat, teori, data, dan sumber lain yang telah disebutkan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Seluruh proses penyusunan Tugas Akhir ini dilakukan dengan menjunjung tinggi prinsip kejujuran akademik, etika ilmiah, objektivitas, dan tanggung jawab akademik.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa Tugas Akhir ini mengandung unsur plagiarisme, duplikasi, atau pelanggaran terhadap kaidah akademik yang berlaku, maka saya bersedia menerima segala konsekuensi dan sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Demikian pernyataan originalitas ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam keadaan sadar dan tanpa adanya tekanan dari pihak mana pun, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Nabire , 2026

Yang membuat pernyataan,

Materai Rp10.000

EDUARD YESAJA RUNTUWENE

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal non-pengalaman, merumuskan rancangan pengembangan program pelatihan dasar yang sesuai, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat efektivitas implementasi program pelatihan di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas unsur tokoh adat, tenaga kesehatan, Kepala Teknik Tambang, External Relations/CSR, dan aparat kewilayahan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi dan minat tenaga kerja lokal untuk memperoleh pekerjaan cukup tinggi, tetapi kesiapan kerja masih belum optimal karena keterbatasan pengalaman, keterampilan teknis, pemahaman keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin, komunikasi, budaya kerja, serta kesiapan fisik. Program pelatihan dasar yang sesuai perlu diawali dengan pemetaan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, pemetaan calon tenaga kerja lokal, analisis kesenjangan kompetensi, seleksi peserta, dan pemeriksaan kesehatan. Materi pelatihan perlu mengintegrasikan *hard skills*, *soft skills*, *safety skills*, dan *health readiness*, dengan metode teori sederhana, demonstrasi, simulasi, praktik, mentoring, dan evaluasi kompetensi. Faktor pendukung meliputi komitmen perusahaan, dukungan pemerintah, tokoh adat, tenaga kesehatan, aparat kewilayahan, fasilitas, instruktur, komunikasi, dan motivasi peserta. Adapun faktor penghambat meliputi perbedaan pendidikan, keterbatasan pengalaman, disiplin, fasilitas dan akses, tingginya ekspektasi masyarakat, keterbatasan posisi kerja, serta potensi kecemburuan sosial. Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dasar perlu diarahkan sebagai *training for work readiness* untuk meningkatkan kompetensi dan peluang penyerapan tenaga kerja lokal.

Kata kunci: pelatihan dasar, tenaga kerja lokal, non-pengalaman, kompetensi, kesiapan kerja, pertambangan.

Berikut versi bahasa Inggris dari abstrak tersebut.

ABSTRACT

This study aims to analyze the demand for inexperienced local workers, formulate an appropriate basic training program, and identify the supporting and inhibiting factors affecting the effective implementation of the training program around the operational area of PT. Kristalin Eka Lestari. This study employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation. The research informants represented customary leaders, healthcare workers, the Head of Mining Engineering, External Relations/CSR, and local territorial authorities. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

The results indicate that the potential and interest of local people in obtaining employment are relatively high; however, their work readiness remains suboptimal due to limited work experience, technical skills, occupational safety and health knowledge, discipline, communication skills, work culture, and physical readiness. An appropriate basic training program should begin with mapping the company's workforce requirements, profiling prospective local workers, analyzing competency gaps, selecting participants, and conducting health examinations. Training materials should integrate *hard skills*, *soft skills*, *safety skills*, and *health readiness* through basic theoretical instruction, demonstrations, simulations, practical exercises, mentoring, and competency evaluation. Supporting factors include company commitment, government support, customary leaders, healthcare personnel, local authorities, adequate facilities, competent instructors, effective communication, and participant motivation. Inhibiting factors include differences in educational backgrounds, limited work experience, inadequate discipline, limited facilities and accessibility, high community expectations, limited job vacancies, and potential social jealousy. This study concludes that basic training should be oriented toward *training for work readiness* to strengthen local workforce competencies and improve their opportunities for employment in mining operations.

Keywords: basic training, local workforce, inexperienced workers, competency, work readiness, mining.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih, penyertaan, berkat, dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari” dengan baik.

Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal, khususnya masyarakat yang belum memiliki pengalaman kerja, agar memiliki kesiapan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, terutama pada lingkungan perusahaan pertambangan.

Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa penyelesaiannya tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, arahan, bantuan, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Pimpinan Universitas Kristen Indonesia Paulus**, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus.

2. **Prof. Dr. Ir. Yoel Pasae, S.T., M.T.**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus, yang telah memberikan arahan, dukungan, serta kesempatan kepada penulis selama menempuh pendidikan pada Program Pascasarjana.
3. **Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Si.**, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, yang telah memberikan arahan, motivasi, pelayanan akademik, serta dukungan kepada penulis selama mengikuti proses pendidikan hingga penyelesaian Tugas Akhir ini.
4. **Dr. Kristian H.P. Lambe, MM., M.Si.**, selaku Ketua Komisi Pembimbing, yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, koreksi, motivasi, serta berbagai masukan akademik yang sangat berarti sejak proses penyusunan penelitian hingga penyelesaian Tugas Akhir ini.
5. **Dr. Amson Padolo, S.Sos., M.Si.**, selaku Sekretaris Komisi Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, koreksi, dan motivasi kepada penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. **Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus**, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, pengalaman akademik, dan motivasi selama penulis mengikuti proses perkuliahan.
7. **Seluruh staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus**, yang telah memberikan pelayanan dan bantuan

administrasi kepada penulis selama menjalani pendidikan hingga penyelesaian Tugas Akhir.

8. **Pimpinan dan jajaran PT. Kristalin Eka Lestari**, yang telah memberikan dukungan dan informasi yang diperlukan dalam proses penelitian sehingga penulis dapat memperoleh data yang berkaitan dengan pengembangan program pelatihan dasar dan kebutuhan tenaga kerja lokal.
9. **Anhar GH selaku Kepala Teknik Tambang (KTT) dan Andrian Lubis selaku External Relations/CSR Tambang**, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi, pandangan, dan pengalaman yang sangat membantu penulis dalam memahami kebutuhan kompetensi tenaga kerja serta pengembangan program pelatihan bagi masyarakat lokal.
10. **Gerki Waibusi selaku Kepala Suku Napan**, yang telah memberikan informasi dan pandangan mengenai kondisi masyarakat, kebutuhan kesempatan kerja, serta harapan masyarakat lokal terhadap pengembangan kompetensi dan kesempatan kerja di sekitar wilayah operasional perusahaan.
11. **Popy Upuya selaku Perawat Puskesmas**, yang telah memberikan informasi dan pandangan khususnya mengenai kesiapan kesehatan, keselamatan kerja, serta pentingnya aspek kesehatan dalam mempersiapkan tenaga kerja lokal.
12. **Setyo selaku Aparat Koramil**, yang telah memberikan informasi dan pandangan mengenai kondisi sosial masyarakat, kedisiplinan, pembentukan

karakter, serta pentingnya koordinasi dalam mendukung kesiapan tenaga kerja lokal.

13. **Pemerintah setempat, tokoh adat, tokoh masyarakat, dan seluruh masyarakat di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari**, yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan, informasi, dan bantuan selama proses penelitian.
14. **Keluarga tercinta**, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, perhatian, dukungan moral maupun material, kesabaran, serta motivasi kepada penulis selama mengikuti pendidikan hingga penyelesaian Tugas Akhir ini.
15. **Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Paulus**, yang telah memberikan semangat, kebersamaan, dukungan, dan motivasi selama proses perkuliahan dan penyelesaian Tugas Akhir.
16. **Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu**, yang telah memberikan bantuan, dukungan, doa, maupun kontribusi dalam berbagai bentuk sehingga proses penelitian dan penyusunan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan karya ilmiah ini.

Akhir kata, penulis berharap Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam

pengembangan program pelatihan dan peningkatan kesiapan tenaga kerja lokal. Penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi PT. Kristalin Eka Lestari, pemerintah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengembangkan program pelatihan yang terarah, berkelanjutan, serta sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan potensi masyarakat lokal.

Kiranya Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan berkat, perlindungan, dan penyertaan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Nabire , 2026

Penulis,

EDUARD YESAJA RUNTUWENE

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoretis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
2.2.1 Pengertian Pelatihan	18
2.2.2 Tujuan Pelatihan	20
2.2.3 Manfaat Pelatihan	21
2.2.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan	23
2.2.5 Metode Pelatihan	24
2.2.6 Tahapan Pelaksanaan Pelatihan	26
2.2.7 Evaluasi Pelatihan	28
2.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis)	30
2.3.1 Pengertian Training Needs Analysis	30
2.3.2 Tujuan Training Needs Analysis	31
2.3.3 Analisis Organisasi	33
2.3.4 Analisis Pekerjaan	34
2.3.5 Analisis Individu	35
2.3.6 Analisis Kesenjangan Kompetensi	36
2.4 Pelatihan Berbasis Kompetensi	38
2.4.1 Pengertian Kompetensi	38
2.4.2 Kompetensi Teknis (<i>Hard Skills</i>)	39
2.4.3 Kompetensi Nonteknis (<i>Soft Skills</i>)	40
2.4.4 Kompetensi Keselamatan (<i>Safety Skills</i>)	42
2.4.5 Kesiapan Kesehatan (<i>Health Readiness</i>)	43

2.5 Kesiapan Kerja (Work Readiness)	44
2.5.1 Pengertian Kesiapan Kerja	44
2.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja	46
2.5.3 Indikator Kesiapan Kerja	47
2.6 Tenaga Kerja Lokal	49
2.6.1 Pengertian Tenaga Kerja Lokal	49
2.6.2 Potensi Tenaga Kerja Lokal	50
2.6.3 Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman	52
2.6.4 Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Lokal	53
2.6.5 Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal	55
2.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pertambangan	57
2.7.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	57
2.7.2 K3 dalam Lingkungan Pertambangan	58
2.7.3 Kesadaran Keselamatan bagi Tenaga Kerja Non-Pengalaman	60
2.8 Penelitian Terdahulu	62
2.9 Kerangka Pemikiran	67
BAB III METODE PENELITIAN	70
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	70
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	71
3.3 Fokus Penelitian	72
3.4 Informan Penelitian	73
3.5 Jenis dan Sumber Data	74

3.5.1 Data Primer	74
3.5.2 Data Sekunder	75
3.6 Teknik Pengumpulan Data	75
3.6.1 Observasi	76
3.6.2 Wawancara	76
3.6.3 Dokumentasi	77
3.7 Instrumen Penelitian	78
3.8 Teknik Analisis Data	79
3.8.1 Reduksi Data	79
3.8.2 Penyajian Data	80
3.8.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi	81
3.9 Keabsahan Data	82
3.9.1 Triangulasi Sumber	82
3.9.2 Triangulasi Teknik	83
3.9.3 <i>Member Check</i>	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
4.1 Gambaran Umum PT. Kristalin Eka Lestari	85
4.1.1 Profil PT. Kristalin Eka Lestari	85
4.1.2 Lokasi Operasional	86
4.1.3 Bidang Kegiatan Perusahaan	87
4.1.4 Sumber Daya Manusia dan Kebutuhan Tenaga Kerja	88
4.1.5 Kondisi Tenaga Kerja Lokal di Sekitar Perusahaan	89
4.1.6 Peran External Relations dan CSR dalam Hubungan dengan Masyarakat	

.....	90
4.1.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	91
4.1.8 Tantangan Pengembangan Tenaga Kerja Lokal	92
4.1.9 Relevansi PT. Kristalin Eka Lestari dengan Fokus Penelitian	93
4.2 Potensi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman	95
4.2.1 Ketersediaan Tenaga Kerja Lokal	95
4.2.2 Karakteristik Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman	96
4.2.3 Potensi dari Aspek Motivasi Kerja	97
4.2.4 Potensi Pengembangan Keterampilan Teknis	98
4.2.5 Potensi Pengembangan <i>Soft Skills</i>	99
4.2.6 Potensi Pengembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	100
4.2.7 Kesiapan Fisik dan Kesehatan	101
4.2.8 Potensi Sosial dan Budaya Masyarakat Lokal	102
4.2.9 Kesenjangan Kompetensi Tenaga Kerja Lokal	103
4.2.10 Peluang Pengembangan Tenaga Kerja Lokal melalui Pelatihan Dasar	104
4.2.11 Implikasi Potensi Tenaga Kerja Lokal terhadap Perusahaan dan Masyarakat	105
4.2.12 Kesimpulan Potensi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman	106
4.3 Data Informan dan Perannya	108
4.4 Hasil Penelitian	110
4.4.1 Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman di Wilayah Operasional Tambang PT. Kristalin Eka Lestari	110

4.4.2 Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar yang Sesuai bagi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman	116
4.4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan Dasar	122
4.4.4 Analisis Gabungan Hasil Penelitian	128
4.5 Pembahasan	132
4.5.1 Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman di Wilayah Operasional PT. Kristalin Eka Lestari	132
4.5.2 Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar bagi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman	137
4.5.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan	142
4.5.4 Perbandingan Temuan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu	147
4.5.5 Sintesis Pembahasan	151
4.5.6 Kebaruan (<i>Novelty</i>) Penelitian	154
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	157
5.1 Kesimpulan	157
5.2 Saran	161
DAFTAR PUSTAKA	166
LAMPIRAN	171
Lampiran 1. Pedoman Wawancara	172
Lampiran 2. Hasil Wawancara Informan	176
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	196

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian	200
Lampiran 5. Biodata Penulis	202

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan industri pertambangan modern dewasa ini tidak lagi hanya berorientasi pada peningkatan produksi dan keuntungan perusahaan, tetapi juga diarahkan pada pembangunan berkelanjutan melalui pemberdayaan masyarakat lokal, khususnya dalam optimalisasi penyerapan tenaga kerja di wilayah operasional perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan pertambangan dituntut mampu menyediakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi teknis maupun nonteknis sesuai standar industri, terutama terkait keselamatan kerja, efisiensi operasional, produktivitas, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan pertambangan.

Salah satu isu strategis dalam pengelolaan industri pertambangan di Indonesia adalah masih rendahnya tingkat kesiapan tenaga kerja lokal untuk memasuki dunia kerja formal pada sektor pertambangan. Kondisi ini juga terjadi pada lingkungan operasional PT. Kristalin Eka Lestari, dimana perusahaan memiliki komitmen untuk memprioritaskan pemberdayaan masyarakat sekitar melalui penyerapan tenaga kerja lokal. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2025, jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan mencapai sekitar 420 orang, namun tenaga kerja lokal yang berasal dari masyarakat sekitar wilayah operasional tercatat hanya sekitar 165 orang atau sebesar 39,2% dari total tenaga kerja. Dari jumlah tersebut, sebagian besar masih berada pada kategori non-pengalaman (unskilled labor) dan hanya ditempatkan pada pekerjaan dengan

tingkat keterampilan dasar karena belum memenuhi standar kompetensi teknis yang dibutuhkan perusahaan.

Kondisi tersebut menjadi tantangan serius karena sebagian besar posisi kerja pada industri pertambangan mensyaratkan keterampilan teknis tertentu, seperti kemampuan pengoperasian alat berat, pemahaman prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penguasaan standar operasional pertambangan, kemampuan bekerja dalam sistem kerja shift, serta disiplin kerja industri yang tinggi. Rendahnya kompetensi tenaga kerja lokal berdampak langsung pada terbatasnya kesempatan masyarakat sekitar untuk memperoleh akses pekerjaan formal yang lebih produktif dan berkelanjutan di sektor pertambangan.

Fenomena ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesenjangan keterampilan (*skills gap*) merupakan hambatan utama dalam penyerapan tenaga kerja lokal pada sektor industri ekstraktif. Laporan International Labour Organization (ILO, 2023) menjelaskan bahwa industri pertambangan di negara berkembang menghadapi tantangan serius dalam penyediaan tenaga kerja lokal yang siap kerja akibat terbatasnya akses terhadap pendidikan vokasional dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Penelitian Smith dan McLean (2022) juga menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan integrasi tenaga kerja lokal ke dalam industri berbasis sumber daya alam.

Dari aspek regulasi nasional, pemerintah Indonesia telah menegaskan kewajiban perusahaan untuk memberikan prioritas kepada tenaga kerja lokal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi. Kebijakan ini juga diperkuat melalui regulasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang menempatkan pengembangan masyarakat sekitar tambang sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam mendukung peningkatan *local content* dan pembangunan sosial ekonomi masyarakat di wilayah operasi pertambangan.

Meskipun berbagai program pelatihan tenaga kerja telah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan sektor pertambangan, terdapat *research gap* yang cukup signifikan, yaitu masih terbatasnya model pengembangan program pelatihan dasar yang secara khusus dirancang bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman (*entry level local workers*) di sekitar wilayah tambang. Sebagian besar program pelatihan yang selama ini dilaksanakan cenderung bersifat umum, berorientasi pada pelatihan teoritis, belum berbasis analisis kebutuhan kompetensi kerja (*training need analysis*), serta kurang terintegrasi dengan kebutuhan operasional riil perusahaan pertambangan.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model program pelatihan dasar berbasis kompetensi (*competency-based training model*) yang secara khusus difokuskan pada tenaga kerja lokal non-pengalaman di wilayah pertambangan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menilai efektivitas pelatihan secara umum, penelitian ini menekankan pada desain pengembangan program pelatihan yang mengintegrasikan tiga dimensi utama secara simultan, yaitu penguatan *hard skills* teknis pertambangan, pembentukan *soft skills* kerja industri seperti disiplin dan etika kerja, serta internalisasi budaya

keselamatan kerja (safety culture) sebagai standar utama industri pertambangan modern.

Pendekatan tersebut menjadi penting karena tenaga kerja lokal yang belum memiliki pengalaman kerja membutuhkan sistem pembinaan yang tidak hanya berorientasi pada transfer keterampilan teknis, tetapi juga proses pembentukan kesiapan kerja secara menyeluruh agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja industri yang memiliki standar operasional tinggi. Oleh karena itu, diperlukan suatu program pengembangan pelatihan dasar yang terstruktur, sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan kompetensi nyata di lapangan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menciptakan model pelatihan yang efektif dalam mendukung pencapaian target peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Kristalin Eka Lestari. Melalui pengembangan program pelatihan dasar yang tepat, perusahaan diharapkan mampu mengurangi kesenjangan keterampilan tenaga kerja lokal, meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia masyarakat sekitar, memperluas kesempatan kerja formal bagi masyarakat lokal, serta memperkuat implementasi program tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi PT. Kristalin Eka Lestari dalam menyusun strategi pengembangan tenaga kerja lokal, tetapi juga menjadi model konseptual yang dapat direplikasi oleh perusahaan pertambangan lain dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia berbasis masyarakat lokal di wilayah operasi pertambangan Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal non-pengalaman di wilayah operasional tambang PT. Kristalin Eka Lestari?
2. Bagaimana rancangan pengembangan program pelatihan dasar yang sesuai bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah tambang PT. Kristalin Eka Lestari?
3. Faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas implementasi program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan kompetensi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah operasional tambang PT. Kristalin Eka Lestari.
2. Merancang pengembangan program pelatihan dasar yang sesuai dengan standar kompetensi industri pertambangan.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam implementasi program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pertambangan, yaitu:

- a. Menambah khazanah literatur mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor industri pertambangan, terutama terkait tenaga kerja lokal non-pengalaman.
- b. Menjadi referensi ilmiah dalam pengembangan model pelatihan dasar berbasis kompetensi (competency-based training) bagi tenaga kerja non-pengalaman.
- c. Memberikan kontribusi dalam kajian hubungan antara pelatihan kerja, peningkatan kompetensi, dan penyerapan tenaga kerja lokal di sektor industri ekstraktif.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi PT. Kristalin Eka Lestari, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang dan mengembangkan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri pertambangan.
- b. Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan peningkatan daya saing tenaga kerja lokal di sekitar wilayah tambang.

- c. Bagi masyarakat lokal, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kompetensi yang dibutuhkan di sektor pertambangan sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing tenaga kerja lokal.
- d. Bagi implementasi CSR perusahaan, penelitian ini dapat menjadi rekomendasi dalam penguatan program tanggung jawab sosial perusahaan, khususnya pada aspek pengembangan kapasitas masyarakat (capacity building) dan pemenuhan local content.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Konsep Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai tuntutan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, pelatihan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing organisasi.

Menurut Dessler (2018), pelatihan adalah suatu proses sistematis yang digunakan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu secara lebih efektif. Pelatihan berorientasi pada peningkatan kemampuan praktis yang dibutuhkan pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai standar operasional organisasi.

Dalam konteks tenaga kerja non-pengalaman (*unskilled labor*), pelatihan dasar (*basic training*) memiliki fungsi yang sangat penting sebagai tahap awal pembentukan kompetensi kerja sebelum individu memasuki lingkungan kerja formal. Hal ini menjadi semakin penting pada sektor industri pertambangan yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi, standar keselamatan kerja ketat, serta membutuhkan kesiapan mental dan disiplin kerja yang tinggi.

Pelatihan dasar pada industri pertambangan tidak hanya berorientasi pada transfer keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan perilaku kerja,

peningkatan kesadaran terhadap keselamatan kerja, kemampuan beradaptasi dengan budaya organisasi, serta kesiapan individu menghadapi sistem kerja industri modern.

2.1.1 Tujuan Pelatihan

Secara umum, tujuan pelatihan kerja meliputi beberapa aspek penting, yaitu:

1. Meningkatkan kompetensi teknis tenaga kerja sesuai kebutuhan pekerjaan.
2. Menumbuhkan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
3. Membentuk disiplin kerja, etika profesional, dan tanggung jawab individu.
4. Mempersiapkan tenaga kerja agar lebih produktif dan adaptif terhadap lingkungan kerja industri.
5. Mengurangi kesenjangan kompetensi antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan tenaga kerja lokal.

2.1.2 Jenis Pelatihan pada Industri Pertambangan

Pada sektor pertambangan, program pelatihan umumnya dibagi ke dalam beberapa kategori utama, yaitu:

1. Basic Safety Training (BST). Pelatihan dasar keselamatan kerja yang bertujuan meningkatkan pemahaman pekerja mengenai potensi bahaya kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta prosedur keselamatan kerja.

2. Mining Induction. Pelatihan pengenalan lingkungan kerja tambang yang meliputi struktur organisasi, budaya perusahaan, prosedur kerja, dan standar operasional perusahaan.

3. Basic Skill Training. Pelatihan keterampilan dasar kerja seperti pengenalan alat kerja, prosedur operasional dasar, serta pemahaman teknis sesuai bidang kerja.

4. Soft Skill Training. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan komunikasi, disiplin kerja, kerja sama tim, kepemimpinan, serta etika kerja profesional.

2.2 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*)

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) merupakan proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kapasitas individu melalui pembelajaran terencana agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Salah satu tokoh awal yang mengembangkan konsep HRD adalah Leonard Nadler (1983). Menurut Nadler (1983), *Human Resource Development* adalah serangkaian aktivitas terorganisir yang dirancang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan perubahan perilaku individu melalui proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kinerja. Nadler menekankan bahwa pengembangan SDM merupakan investasi organisasi yang berfungsi meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Konsep Nadler menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi yang perlu dikembangkan secara terus-menerus agar mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi.

Selanjutnya, menurut Swanson dan Holton (2009), pengembangan SDM terdiri atas tiga komponen utama, yaitu:

1. Training (Pelatihan)

Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan meningkatkan keterampilan spesifik yang dibutuhkan individu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

2. Education (Pendidikan)

Pendidikan merupakan proses pengembangan pengetahuan jangka panjang yang bertujuan memperluas kemampuan konseptual individu dalam memahami pekerjaan dan lingkungan organisasi.

3. Development (Pengembangan)

Pengembangan merupakan proses peningkatan kapasitas individu secara berkelanjutan yang berkaitan dengan pengembangan karier, kepemimpinan, kemampuan manajerial, serta kesiapan menghadapi perubahan organisasi.

Dalam penelitian ini, pengembangan SDM dipahami sebagai upaya sistematis perusahaan dalam mempersiapkan tenaga kerja lokal non-pengalaman melalui program pelatihan dasar agar mampu memenuhi standar kompetensi kerja industri pertambangan.

Implementasi HRD yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal sekaligus mendukung strategi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara berkelanjutan.

2.3 Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai standar yang telah ditentukan organisasi maupun regulasi yang berlaku.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang secara langsung berhubungan dengan kinerja efektif dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi mencerminkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan perilaku individu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi kerja terdiri atas tiga unsur utama, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan penguasaan konsep, teori, informasi, dan pemahaman yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan teknis maupun praktis yang digunakan individu dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur operasional kerja.

3. Sikap Kerja (*Attitude*)

Sikap kerja merupakan perilaku profesional, disiplin, etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam industri pertambangan, kompetensi kerja menjadi aspek yang sangat penting karena lingkungan kerja memiliki tingkat risiko tinggi dan menuntut kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja secara ketat.

Pada penelitian ini, pengembangan program pelatihan dasar diarahkan untuk membentuk ketiga komponen kompetensi tersebut agar tenaga kerja lokal non-pengalaman memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

2.4 Pengembangan Program Pelatihan

Pengembangan program pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk merancang program pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja yang dibutuhkan organisasi.

Salah satu model yang banyak digunakan dalam pengembangan program pelatihan adalah model ADDIE, yang dikembangkan sebagai pendekatan sistematis dalam perancangan program pembelajaran.

Menurut Branch (2009), model ADDIE terdiri atas lima tahapan utama yaitu *Analysis*, *Design*, *Development*, *Implementation*, dan *Evaluation*. Model ini banyak digunakan karena bersifat fleksibel, sistematis, serta mampu menyesuaikan kebutuhan organisasi.

Model ADDIE sangat relevan dalam penelitian ini karena digunakan untuk mengembangkan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman pada sektor pertambangan.

2.4.1 Tahapan Model ADDIE

1. Analysis (Analisis)

Tahap awal dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui analisis kesenjangan kompetensi (*skills gap*) tenaga kerja lokal serta kebutuhan kompetensi yang dipersyaratkan perusahaan.

2. Design (Perancangan)

Tahap ini meliputi penyusunan rancangan program pelatihan berupa tujuan pembelajaran, kurikulum pelatihan, metode pembelajaran, materi ajar, serta target kompetensi yang ingin dicapai.

3. Development (Pengembangan)

Tahap pengembangan dilakukan dengan menyiapkan modul pembelajaran, bahan ajar, instruktur pelatihan, media pembelajaran, serta fasilitas pendukung pelaksanaan pelatihan.

4. Implementation (Implementasi)

Tahap implementasi merupakan proses pelaksanaan pelatihan secara langsung kepada peserta melalui pembelajaran di kelas, praktik lapangan, simulasi kerja, maupun metode pembelajaran berbasis pengalaman kerja.

5. Evaluation (Evaluasi)

Tahap evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan program pelatihan berdasarkan ketercapaian tujuan pembelajaran, peningkatan kemampuan peserta, efektivitas materi pelatihan, serta kesesuaian program terhadap kebutuhan kompetensi kerja perusahaan.

Evaluasi menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa program pelatihan yang dikembangkan benar-benar mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan industri pertambangan.

2.4 Hubungan Pelatihan dengan Peningkatan Tenaga Kerja Lokal

Pelatihan dasar memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas dan kesiapan tenaga kerja lokal, khususnya pada sektor industri yang memiliki standar

kompetensi tinggi seperti pertambangan. Melalui pelatihan yang terstruktur, tenaga kerja lokal non-pengalaman dapat dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Secara teoritis, pelatihan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja, sehingga individu menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja (*job ready*). Dalam konteks ini, pelatihan dasar berfungsi sebagai jembatan antara kondisi awal tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman dengan tuntutan pekerjaan di sektor pertambangan.

Pelatihan juga dapat menurunkan tingkat kegagalan dalam proses rekrutmen. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan standar kebutuhan perusahaan, sehingga risiko ketidaksesuaian (*mismatch*) dapat diminimalisir.

Pelatihan dasar yang efektif juga berkontribusi dalam mempercepat pemenuhan kebutuhan tenaga kerja lokal sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan local content. Dengan adanya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, perusahaan dapat lebih mudah merekrut tenaga kerja lokal yang memenuhi standar operasional, sekaligus mendukung implementasi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di wilayah sekitar operasi.

Dengan demikian, pelatihan dasar tidak hanya berfungsi sebagai proses pengembangan individu, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung peningkatan serapan tenaga kerja lokal secara berkelanjutan.



2.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan bagian penting dalam kajian teori yang berfungsi untuk menunjukkan posisi penelitian yang dilakukan, menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*), serta memperkuat argumentasi ilmiah mengenai pentingnya penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian tentang pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di PT. Kristalin Eka Lestari antara lain sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh **Hamid et al. (2024)** berjudul *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Tambang*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara program pelatihan kerja dengan peningkatan kompetensi serta kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja

memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pekerja, dimana kompetensi berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan karena sama-sama menekankan pentingnya pelatihan sebagai instrumen peningkatan kompetensi tenaga kerja di sektor pertambangan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh **Mulyani dan Andry (2024)** dengan judul *Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi oleh Dinas Ketenagakerjaan*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis implementasi pelatihan berbasis kompetensi pada program pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan *Competency Based Training* (CBT) terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja lokal, terutama dalam memenuhi kebutuhan kompetensi industri. Penelitian ini memiliki relevansi yang kuat karena mendukung konsep pengembangan pelatihan berbasis kebutuhan kerja yang menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian lain dilakukan oleh **Hamidah dan Yasrizal (2024)** dengan judul *Peran Lembaga Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan berfokus pada peran lembaga pelatihan kerja dalam menyiapkan tenaga kerja sesuai kebutuhan industri lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kompetensi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan riil dunia industri. Penelitian ini mendukung pentingnya desain program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan operasional perusahaan, termasuk dalam sektor pertambangan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh **Rahmita Johar et al. (2023)** berjudul *Efektivitas Program Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Kompetensi Pekerja*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur efektivitas pelatihan kerja terhadap peningkatan kemampuan teknis dan perubahan perilaku kerja peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kesiapan kerja peserta secara signifikan. Penelitian ini relevan karena menunjukkan bahwa keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh desain pelatihan yang sesuai dengan tujuan pengembangan kompetensi kerja. Penelitian berikutnya dilakukan oleh **Swasta (2024)** dengan judul *Efektivitas Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja pada Program Pemagangan Industri*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji hubungan antara pelatihan dasar dengan kesiapan individu memasuki dunia kerja formal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan kerja calon tenaga kerja, khususnya bagi individu yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Penelitian ini sangat relevan karena memiliki fokus yang sama, yaitu pentingnya pelatihan dasar bagi tenaga kerja non-pengalaman sebelum memasuki dunia industri.

Selain penelitian akademik, laporan kebijakan yang diterbitkan oleh International Labour Organization (ILO, 2023) berjudul *Skills Development in Extractive Industries* memberikan perspektif global mengenai pengembangan tenaga kerja pada sektor industri ekstraktif. Laporan tersebut menjelaskan bahwa salah satu hambatan utama dalam penyerapan tenaga kerja lokal pada industri pertambangan

di negara berkembang adalah adanya kesenjangan keterampilan (*skills gap*) antara kemampuan tenaga kerja dengan kebutuhan kompetensi industri. Rendahnya akses masyarakat terhadap pendidikan vokasional dan pelatihan kerja yang sesuai kebutuhan industri menjadi faktor utama yang menyebabkan rendahnya daya saing tenaga kerja lokal.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi, efektivitas pelatihan kerja, serta hubungan antara program pelatihan dengan kesiapan kerja tenaga kerja. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*), yaitu belum banyak penelitian yang secara khusus membahas pengembangan model program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sektor pertambangan, khususnya yang dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi kerja perusahaan serta diarahkan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal di sekitar wilayah operasional perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki posisi yang berbeda dibanding penelitian sebelumnya karena berfokus pada pengembangan program pelatihan dasar berbasis kompetensi bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman pada PT. Kristalin Eka Lestari, dengan tujuan menghasilkan model pelatihan yang lebih aplikatif, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan operasional industri pertambangan.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pelatihan kerja terbukti meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga kerja.

- 2) Model CBT (Competency-Based Training) efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja.
- 3) Evaluasi pelatihan seperti Kirkpatrick Model banyak digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan.
- 4) Masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait pengembangan model pelatihan dasar khusus tenaga kerja lokal non-pengalaman di sektor pertambangan berbasis kebutuhan perusahaan.

BAB III

METODE ANALISIS

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah operasi PT. Kristalin Eka Lestari.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen kunci, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali kebutuhan pelatihan, kondisi kompetensi tenaga kerja lokal, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, seperti pimpinan perusahaan, bagian Human Resources (HR), serta masyarakat lokal di sekitar wilayah operasi tambang. Selain itu, data juga dapat diperkuat melalui observasi dan dokumentasi terkait program pelatihan yang telah atau sedang dilaksanakan.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai pengembangan program pelatihan dasar sebagai upaya peningkatan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja lokal.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah operasional pertambangan PT. Kristalin Eka Lestari serta desa-desa di sekitar area tambang yang termasuk dalam kategori ring-

1. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa masyarakat di wilayah tersebut merupakan sumber utama tenaga kerja lokal yang menjadi sasaran program pengembangan pelatihan dasar.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan hasil penelitian.

3.3 Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan mempertimbangkan bahwa informan dianggap paling mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti terkait fokus penelitian.

Pada penelitian mengenai pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman pada PT. Kristalin Eka Lestari, informan dipilih berdasarkan keterlibatan langsung terhadap proses pengelolaan tenaga kerja, kebutuhan kompetensi kerja, pelaksanaan program pelatihan, serta kondisi sosial masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan. Informan penelitian dibedakan menjadi dua kategori, yaitu informan kunci dan informan pendukung.

1. Informan Kunci

Informan kunci merupakan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan utama dan keterlibatan langsung dalam proses pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia, serta pelaksanaan operasional perusahaan.

Informan pertama adalah Manajer Human Resource Development (HRD) PT. Kristalin Eka Lestari. Informan ini dipilih karena memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, termasuk kebijakan rekrutmen, proses seleksi tenaga kerja, penyusunan kebutuhan kompetensi, serta pelaksanaan program pelatihan bagi pekerja. Informan ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja perusahaan dan strategi pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal.

Informan kedua adalah Supervisor atau Manager Operasional Tambang PT. Kristalin Eka Lestari. Informan ini dipilih karena terlibat langsung dalam kegiatan operasional pertambangan sehari-hari dan memahami kebutuhan keterampilan teknis yang dibutuhkan pekerja di lapangan. Informasi dari informan ini penting untuk mengetahui standar kompetensi kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama terkait keterampilan teknis, prosedur operasional, dan standar keselamatan kerja pada sektor pertambangan.

Informan ketiga adalah CSR Officer atau Community Development Officer PT. Kristalin Eka Lestari. Informan ini dipilih karena bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan, termasuk program pengembangan masyarakat lokal melalui pendidikan, pelatihan, maupun peningkatan kesempatan kerja. Informan ini

diharapkan memberikan informasi mengenai hubungan perusahaan dengan masyarakat lokal serta kebijakan pemberdayaan tenaga kerja masyarakat sekitar tambang.

2. Informan Pendukung

Informan pendukung merupakan pihak yang berfungsi memberikan informasi tambahan guna memperkuat data penelitian, khususnya terkait kondisi sosial masyarakat, kesiapan tenaga kerja lokal, dan perspektif masyarakat terhadap program pelatihan kerja.

Informan keempat adalah Kepala Desa atau aparat kampung yang berada pada wilayah Ring-1 perusahaan. Informan ini dipilih karena mewakili pemerintah lokal yang memahami kondisi sosial ekonomi masyarakat setempat, termasuk jumlah tenaga kerja usia produktif, tingkat pendidikan masyarakat, serta potensi tenaga kerja lokal yang dapat diberdayakan dalam kegiatan perusahaan. Informasi dari pemerintah kampung diperlukan untuk mengetahui kondisi objektif masyarakat sekitar wilayah operasional tambang.

Informan kelima adalah calon tenaga kerja lokal non-pengalaman yang berasal dari masyarakat usia kerja di wilayah sekitar perusahaan. Informan ini dipilih karena menjadi kelompok utama yang menjadi sasaran pengembangan program pelatihan dasar. Informasi dari kelompok ini diperlukan untuk mengetahui kondisi kompetensi awal, tingkat kesiapan kerja, minat bekerja pada sektor pertambangan, serta kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan sebelum memasuki dunia kerja formal.

Informan keenam adalah tokoh masyarakat atau perwakilan pemuda setempat yang memiliki pengaruh dalam komunitas lokal. Informan ini dipilih karena memiliki

pemahaman terhadap kondisi sosial masyarakat, aspirasi masyarakat terkait kesempatan kerja, serta pandangan masyarakat mengenai keterlibatan perusahaan dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Informasi dari tokoh masyarakat diperlukan untuk memperoleh perspektif sosial yang lebih luas mengenai kesiapan masyarakat dalam mendukung pengembangan tenaga kerja lokal.

Dengan melibatkan berbagai informan tersebut, penelitian ini diharapkan memperoleh data yang komprehensif mengenai kondisi kompetensi tenaga kerja lokal, kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja terampil, serta model pengembangan program pelatihan dasar yang efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja masyarakat lokal pada lingkungan operasional PT. Kristalin Eka Lestari.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang akurat dan mendalam terkait pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di PT. Kristalin Eka Lestari. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi Lapangan

Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu area operasional PT. Kristalin Eka Lestari dan wilayah ring-1. Observasi ini bertujuan untuk melihat secara langsung kondisi tenaga kerja lokal, aktivitas kerja, serta lingkungan kerja tambang yang berkaitan dengan kebutuhan pelatihan.

2. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)

Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan kunci dan informan pendukung, seperti pihak HRD, manajemen operasional, petugas CSR, aparat desa,

serta masyarakat calon tenaga kerja lokal. Teknik ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai kebutuhan kompetensi, hambatan, serta rancangan program pelatihan dasar.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan, seperti data kebutuhan tenaga kerja perusahaan, laporan rekrutmen, program pelatihan yang telah berjalan, serta dokumen kebijakan perusahaan terkait ketenagakerjaan dan CSR.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kualitatif model Miles & Huberman, yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai data dianggap jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3.5.1 Analisis Data Kualitatif

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari lapangan. Pada tahap ini, data yang tidak relevan dengan fokus penelitian mengenai pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal akan diseleksi dan disederhanakan, sehingga diperoleh informasi yang lebih fokus dan bermakna.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif, tabel, maupun matriks yang sistematis. Tahap ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami pola-

pola hubungan antar data, seperti kebutuhan kompetensi tenaga kerja, bentuk pelatihan yang dibutuhkan, serta faktor pendukung dan penghambat pelatihan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Pada tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung. Kesimpulan akhir diambil berdasarkan data yang telah melalui proses triangulasi dan validasi, sehingga menghasilkan temuan yang kredibel mengenai pengembangan program pelatihan dasar tenaga kerja lokal di PT. Kristalin Eka Lestari.

3.6 Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan aspek penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Dalam penelitian ini, keabsahan data diuji melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber informan, seperti pihak HRD, manajemen operasional, petugas CSR, aparat desa, serta masyarakat lokal. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan konsisten.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara mendalam,

kuesioner, dan studi dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat saling melengkapi dan memperkuat hasil penelitian.

3. Member Check (Pengecekan Anggota)

Member check dilakukan dengan cara mengonfirmasi kembali hasil sementara atau ringkasan data kepada informan yang terlibat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan maksud dan pengalaman informan, sehingga meningkatkan kredibilitas data penelitian.

4. Diskusi dengan Teman Sejawat (Peer Debriefing)

Teknik ini dilakukan dengan mendiskusikan hasil temuan sementara kepada rekan sejawat atau pembimbing untuk memperoleh masukan, kritik, dan saran. Hal ini bertujuan untuk mengurangi bias peneliti serta memperkuat validitas interpretasi data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Kristalin Eka Lestari

4.1.1 Profil PT Kristalin Eka Lestari

PT Kristalin Eka Lestari (PT KEL) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan memiliki kegiatan di wilayah Distrik Makimi, Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah. Sejumlah sumber publik mengidentifikasi kegiatan perusahaan berkaitan dengan pertambangan emas di kawasan Nifasi/Musairo, Distrik Makimi. ([ANTARA Papua](#))

Keberadaan PT Kristalin Eka Lestari di wilayah tersebut memiliki keterkaitan dengan kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat sekitar karena aktivitas pertambangan membutuhkan tenaga kerja dengan berbagai tingkat kompetensi. Kondisi ini sekaligus menciptakan harapan masyarakat lokal untuk memperoleh kesempatan berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi perusahaan.

Dalam konteks penelitian ini, keberadaan perusahaan menjadi penting karena di sekitar wilayah operasional terdapat masyarakat usia produktif yang mempunyai minat untuk bekerja, tetapi sebagian belum mempunyai pengalaman kerja formal di sektor pertambangan. Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan untuk menjembatani antara potensi tenaga kerja lokal dan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja pertambangan.

4.1.2 Lokasi Operasional

Berdasarkan informasi publik yang tersedia, aktivitas PT Kristalin Eka Lestari berada di Distrik Makimi, Kabupaten Nabire, Papua Tengah, dengan beberapa

pemberitaan menyebut kawasan Musairo, Nifasi, Legari, dan Kampung Biha dalam kaitannya dengan lokasi perusahaan. ANTARA, misalnya, melaporkan keberadaan pos keamanan perusahaan di wilayah Legari, Distrik Makimi, sedangkan sumber lain menyebut kegiatan perusahaan di kawasan Nifasi dan Sungai Musairo. ([ANTARA Papua](#))

Secara administratif, keberadaan perusahaan di wilayah Kabupaten Nabire menempatkannya dalam lingkungan masyarakat lokal yang memiliki karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi tersendiri. Oleh karena itu, pengelolaan aktivitas perusahaan tidak hanya berkaitan dengan kegiatan teknis pertambangan, tetapi juga membutuhkan hubungan yang baik dengan masyarakat dan pemangku kepentingan di sekitar wilayah operasional.

Kondisi geografis dan sosial tersebut juga menjadi pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia. Calon tenaga kerja lokal membutuhkan proses adaptasi terhadap lingkungan kerja formal, khususnya terkait disiplin, keselamatan kerja, prosedur operasional, komunikasi, dan budaya kerja perusahaan.

4.1.3 Bidang Kegiatan Perusahaan

PT Kristalin Eka Lestari bergerak dalam kegiatan pertambangan yang berkaitan dengan komoditas emas di Kabupaten Nabire. Sumber publik pada 2025 juga menyebut PT KEL sebagai perusahaan pertambangan Indonesia dan mencantumkan adanya fungsi Mining Operations serta Public Relations dalam representasi perusahaan. ([TMX Newsfile](#))

Kegiatan pertambangan pada dasarnya membutuhkan pengelolaan berbagai fungsi organisasi, baik fungsi teknis maupun fungsi pendukung. Dalam penelitian ini,

keberadaan Kepala Teknik Tambang (KTT) dan fungsi External Relations/CSR menjadi relevan karena kedua fungsi tersebut berhubungan langsung dengan aspek teknis operasional, keselamatan, hubungan masyarakat, dan pengembangan masyarakat sekitar.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, karakteristik kegiatan pertambangan menyebabkan tenaga kerja perlu memiliki kesiapan yang lebih spesifik dibandingkan pekerjaan informal yang biasa dilakukan sebagian masyarakat lokal. Tenaga kerja harus mampu bekerja sesuai prosedur, memahami risiko pekerjaan, menggunakan alat pelindung diri, mematuhi aturan keselamatan, berkomunikasi dalam tim, serta melaksanakan pekerjaan secara disiplin dan bertanggung jawab.

4.1.4 Sumber Daya Manusia dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mendukung kegiatan perusahaan pertambangan. Kegiatan operasional membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat kompetensi yang berbeda sesuai jenis dan tanggung jawab pekerjaan.

Data publik pada Februari 2026 menunjukkan skala tenaga kerja yang cukup berarti di area PT Kristalin Eka Lestari. Dalam proses evakuasi setelah insiden keamanan pada Februari 2026, kepolisian menyatakan sebanyak 240 pekerja/karyawan telah dipindahkan dari area terkait perusahaan menuju lokasi aman. Angka tersebut menggambarkan jumlah pekerja yang berada di area tersebut pada saat kejadian dan tidak harus dipahami sebagai jumlah resmi keseluruhan pegawai tetap perusahaan.

([detikcom](https://www.detik.com))

Dalam konteks penelitian ini, kebutuhan tenaga kerja perusahaan dapat dibedakan menjadi tenaga kerja yang membutuhkan keahlian dan pengalaman tertentu serta tenaga kerja tingkat awal yang kompetensinya masih dapat dikembangkan melalui proses pelatihan.

Masyarakat lokal yang belum mempunyai pengalaman berpotensi mengisi kebutuhan pekerjaan tertentu apabila diberikan persiapan yang memadai. Oleh sebab itu, hubungan antara kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja lokal dapat digambarkan sebagai berikut:



4.1.5 Kondisi Tenaga Kerja Lokal di Sekitar Perusahaan

Keberadaan kegiatan pertambangan memberikan peluang sekaligus tantangan bagi masyarakat sekitar. Dari sisi peluang, perusahaan dapat menjadi salah satu sumber kesempatan kerja dan aktivitas ekonomi. Dari sisi tantangan, tidak seluruh masyarakat lokal secara langsung mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pertambangan.

Berdasarkan konteks hasil penelitian, tenaga kerja lokal khususnya kelompok usia produktif memiliki minat yang cukup tinggi untuk memperoleh kesempatan kerja. Akan tetapi, sebagian calon tenaga kerja belum memiliki pengalaman kerja formal sehingga membutuhkan peningkatan kesiapan pada aspek:

1. keterampilan teknis dasar;
2. keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
3. penggunaan alat pelindung diri;
4. disiplin kerja;
5. komunikasi;
6. kerja sama tim;
7. tanggung jawab;
8. etika dan budaya kerja;
9. kemampuan mengikuti instruksi; dan
10. kesiapan fisik dan kesehatan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa potensi tenaga kerja lokal tidak cukup dinilai berdasarkan jumlah masyarakat usia produktif. Perusahaan juga perlu

memperhatikan kesesuaian kompetensi calon tenaga kerja dengan persyaratan pekerjaan.

4.1.6 Peran External Relations dan CSR dalam Hubungan dengan Masyarakat

Dalam lingkungan pertambangan, hubungan antara perusahaan dan masyarakat sekitar merupakan salah satu aspek penting. Fungsi External Relations/CSR berperan dalam membangun komunikasi dengan masyarakat dan pemangku kepentingan, termasuk dalam penyampaian informasi dan pengembangan kapasitas masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, fungsi tersebut mempunyai keterkaitan dengan upaya pemetaan tenaga kerja lokal, sosialisasi kesempatan kerja, koordinasi dengan tokoh adat dan pemerintah, serta penyampaian informasi mengenai persyaratan dan mekanisme pelatihan.

Program pelatihan dasar dapat ditempatkan sebagai salah satu instrumen peningkatan kapasitas masyarakat. Pelatihan tidak hanya diarahkan agar masyarakat memperoleh peluang bekerja di perusahaan, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja yang dapat digunakan dalam kesempatan ekonomi lainnya.

4.1.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam kegiatan pertambangan. Lingkungan kerja pertambangan memiliki potensi bahaya yang menyebabkan pekerja harus memahami prosedur keselamatan sebelum melaksanakan pekerjaan.

Bagi tenaga kerja lokal yang belum mempunyai pengalaman, pembekalan K3 menjadi semakin penting. Calon pekerja perlu diperkenalkan dengan bahaya dan risiko pekerjaan, penggunaan APD, prosedur keadaan darurat, komunikasi keselamatan, serta kewajiban mengikuti prosedur kerja.

Aspek keselamatan juga berkaitan dengan kondisi keamanan lingkungan operasional. Pada Februari 2026 terjadi insiden penyerangan dan pembakaran pos keamanan milik PT Kristalin Eka Lestari di Distrik Makimi yang menyebabkan korban jiwa dan dilanjutkan dengan evakuasi pekerja. ANTARA mengonfirmasi bahwa lokasi tersebut merupakan pos keamanan perusahaan, sementara laporan lain menyebut ratusan pekerja kemudian dievakuasi untuk menjamin keselamatan.

([ANTARA Papua](#))

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan tenaga kerja dalam konteks wilayah operasional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga pemahaman keselamatan, prosedur keadaan darurat, dan kemampuan mengikuti arahan perusahaan ketika menghadapi situasi berisiko.

4.1.8 Tantangan Pengembangan Tenaga Kerja Lokal

Berdasarkan karakteristik wilayah dan fokus penelitian, terdapat beberapa tantangan dalam pengembangan tenaga kerja lokal non-pengalaman. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan pengalaman kerja, perbedaan tingkat pendidikan, keterampilan teknis yang belum sesuai kebutuhan perusahaan, pemahaman K3 yang masih perlu ditingkatkan, disiplin dan budaya kerja formal yang belum terbentuk secara merata, serta kondisi akses dan lingkungan sosial masyarakat.

Selain itu, jumlah masyarakat yang mengharapkan pekerjaan dapat lebih besar daripada jumlah posisi yang tersedia. Kondisi tersebut menuntut adanya proses komunikasi dan seleksi yang transparan agar pelaksanaan program pengembangan tenaga kerja tidak menimbulkan kesalahpahaman di masyarakat.

4.1.9 Relevansi PT Kristalin Eka Lestari dengan Fokus Penelitian

PT Kristalin Eka Lestari dipilih sebagai konteks penelitian karena keberadaan kegiatan pertambangan di Distrik Makimi berkaitan langsung dengan potensi tenaga kerja masyarakat sekitar. Dalam perspektif MSDM, kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan untuk menyelaraskan antara supply tenaga kerja lokal dengan demand kompetensi perusahaan.

Permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian bukan semata-mata bagaimana meningkatkan jumlah masyarakat yang bekerja, melainkan bagaimana mempersiapkan tenaga kerja lokal non-pengalaman agar memiliki kompetensi dan kesiapan yang sesuai dengan lingkungan pertambangan.

Dengan demikian, gambaran umum PT Kristalin Eka Lestari menunjukkan bahwa perusahaan merupakan lingkungan yang relevan untuk mengkaji pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman. Pelatihan menjadi instrumen MSDM yang dapat mempertemukan kepentingan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten dengan kepentingan masyarakat lokal untuk meningkatkan kapasitas dan memperoleh kesempatan kerja.

4.2 Potensi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

Potensi tenaga kerja lokal merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan sekaligus meningkatkan manfaat

ekonomi keberadaan perusahaan bagi masyarakat di sekitar wilayah operasional. Dalam konteks PT. Kristalin Eka Lestari, tenaga kerja lokal terutama berasal dari masyarakat usia produktif yang berada di sekitar wilayah pertambangan dan memiliki keinginan untuk memperoleh kesempatan kerja, tetapi sebagian belum mempunyai pengalaman kerja formal, khususnya pada sektor pertambangan.

Tenaga kerja lokal non-pengalaman dalam penelitian ini dipahami sebagai masyarakat lokal usia kerja yang memiliki kemampuan dasar dan motivasi untuk bekerja, tetapi belum mempunyai pengalaman kerja yang memadai dalam lingkungan perusahaan pertambangan. Kelompok ini merupakan sumber daya manusia potensial yang dapat dikembangkan melalui proses seleksi, pelatihan, pembinaan, pendampingan, dan peningkatan kompetensi secara terstruktur.

4.2.1 Ketersediaan Tenaga Kerja Lokal

Keberadaan masyarakat usia produktif di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari merupakan potensi sumber daya manusia yang dapat dikembangkan untuk mendukung kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Potensi tersebut terutama berasal dari generasi muda yang telah memasuki usia kerja tetapi belum memiliki pekerjaan tetap maupun pengalaman kerja formal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh selama penelitian, minat masyarakat lokal untuk memperoleh kesempatan kerja di perusahaan relatif tinggi. Bekerja di perusahaan dipandang sebagai salah satu alternatif untuk memperoleh pendapatan yang lebih teratur, meningkatkan kondisi ekonomi keluarga, serta mendapatkan pengalaman dan keterampilan baru.

Namun, ketersediaan masyarakat usia produktif tidak secara otomatis menunjukkan kesiapan mereka untuk ditempatkan dalam kegiatan operasional pertambangan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu memenuhi persyaratan pekerjaan, memahami prosedur, bekerja secara disiplin, serta mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja.

4.2.2 Karakteristik Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

Tenaga kerja lokal non-pengalaman memiliki karakteristik yang berbeda dengan tenaga kerja yang sebelumnya telah bekerja pada perusahaan pertambangan. Perbedaan utama terletak pada pengalaman menghadapi lingkungan kerja formal, penguasaan keterampilan teknis, pemahaman prosedur, dan adaptasi terhadap budaya kerja perusahaan.

Berdasarkan konteks penelitian, beberapa karakteristik tenaga kerja lokal non-pengalaman dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. berada pada kelompok usia produktif;
 2. memiliki keinginan dan motivasi untuk bekerja;
 3. sebagian belum mempunyai pengalaman kerja formal;
 4. belum memiliki pengalaman khusus dalam lingkungan pertambangan;
 5. tingkat pendidikan dan kemampuan dasar yang beragam;
 6. keterampilan teknis pertambangan masih terbatas;
 7. belum seluruhnya memahami K3 dan keselamatan pertambangan;
 8. membutuhkan pembiasaan terhadap disiplin dan budaya kerja formal;
 9. memiliki kemampuan yang masih dapat dikembangkan melalui pelatihan;
- dan

10. membutuhkan pendampingan pada tahap awal memasuki dunia kerja.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa istilah non-pengalaman tidak dapat disamakan dengan tidak memiliki potensi. Keterbatasan pengalaman justru menunjukkan adanya ruang pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang tepat.

4.2.3 Potensi dari Aspek Motivasi Kerja

Salah satu modal penting yang dimiliki tenaga kerja lokal adalah adanya motivasi untuk memperoleh pekerjaan. Keinginan bekerja menjadi dasar penting bagi proses pengembangan kompetensi karena keberhasilan pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas program, tetapi juga kesungguhan peserta untuk mengikuti proses pembelajaran.

Motivasi tenaga kerja lokal dapat muncul karena kebutuhan memperoleh pendapatan, membantu keluarga, meningkatkan taraf hidup, mendapatkan pengalaman kerja, serta keinginan untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi yang berlangsung di wilayahnya.

Motivasi tersebut merupakan potensi yang perlu diarahkan secara positif melalui program pengembangan tenaga kerja. Masyarakat perlu memperoleh pemahaman bahwa kesempatan kerja di lingkungan pertambangan tidak hanya membutuhkan kemauan, tetapi juga mensyaratkan kompetensi, kesehatan, disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan.

4.2.4 Potensi Pengembangan Keterampilan Teknis

Tenaga kerja lokal yang belum mempunyai pengalaman tetap memiliki potensi untuk dikembangkan pada pekerjaan tertentu melalui pelatihan dasar. Tidak semua

jenis pekerjaan dalam kegiatan perusahaan harus dimulai dengan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman panjang. Pada pekerjaan tingkat awal atau pekerjaan pendukung tertentu, kompetensi dapat dibentuk melalui proses pelatihan dan praktik yang sistematis.

Pengembangan keterampilan teknis perlu disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang tersedia dan kebutuhan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terlebih dahulu melakukan pemetaan posisi yang memungkinkan diisi oleh tenaga. Dengan mekanisme tersebut, keterbatasan pengalaman tidak menjadi hambatan permanen, melainkan dapat dikurangi melalui proses pembelajaran dan pengalaman kerja secara bertahap.

4.2.5 Potensi Pengembangan Soft Skills

Selain kemampuan teknis, tenaga kerja lokal memiliki potensi untuk dikembangkan pada aspek soft skills. Aspek ini menjadi penting karena lingkungan kerja perusahaan membutuhkan kemampuan untuk bekerja bersama orang lain dan mengikuti sistem organisasi.

Soft skills yang perlu dikembangkan antara lain:

1. disiplin waktu;
2. komunikasi;
3. kerja sama tim;
4. tanggung jawab;
5. etika kerja;
6. kejujuran;
7. kemampuan mengikuti instruksi;

8. kemampuan beradaptasi;
9. penyelesaian masalah dasar; dan
10. komitmen terhadap pekerjaan.

Bagi tenaga kerja yang belum pernah bekerja secara formal, pengembangan soft skills merupakan bagian dari proses transisi menuju budaya kerja perusahaan.

Disiplin, misalnya, bukan hanya berkaitan dengan datang dan pulang tepat waktu, tetapi juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur. Dalam lingkungan pertambangan, kepatuhan terhadap prosedur mempunyai hubungan langsung dengan keselamatan pekerja.

Oleh karena itu, pengembangan soft skills perlu ditempatkan sejajar dengan pengembangan keterampilan teknis.

4.2.6 Potensi Pengembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu kesenjangan yang perlu diperhatikan pada tenaga kerja non-pengalaman adalah keterbatasan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Masyarakat yang belum pernah bekerja di lingkungan pertambangan belum tentu memahami berbagai risiko yang terdapat dalam aktivitas perusahaan.

Namun, pemahaman tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan. Materi yang dapat diberikan meliputi:

1. pengenalan keselamatan dan kesehatan kerja;
2. identifikasi bahaya;
3. pengendalian risiko;
4. penggunaan alat pelindung diri;
5. pemahaman rambu keselamatan;

6. prosedur pelaporan kondisi berbahaya;
7. prosedur keadaan darurat;
8. pertolongan pertama dasar; dan
9. pemeliharaan kesehatan dan kebugaran kerja.

Dengan demikian, keterbatasan pengetahuan K3 pada calon tenaga kerja tidak seharusnya hanya dilihat sebagai kelemahan, tetapi sebagai kebutuhan pengembangan yang harus dijawab melalui pelatihan.

4.2.7 Kesiapan Fisik dan Kesehatan

Kondisi fisik dan kesehatan merupakan bagian penting dalam menentukan kesiapan seseorang bekerja di lingkungan pertambangan. Jenis pekerjaan tertentu memiliki tuntutan fisik dan risiko yang berbeda sehingga calon tenaga kerja perlu menjalani pemeriksaan kesehatan sesuai kebutuhan dan persyaratan pekerjaan.

Potensi tenaga kerja lokal dari sisi fisik terutama terdapat pada masyarakat usia produktif. Namun, usia produktif tidak secara otomatis menjamin bahwa seseorang sesuai untuk seluruh jenis pekerjaan. Karena itu, pemeriksaan kesehatan perlu menjadi bagian dari proses seleksi dan penempatan.

Prinsip yang perlu digunakan adalah kesesuaian antara kondisi individu dengan tuntutan pekerjaan. Calon pekerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan tertentu dapat dipertimbangkan untuk pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kondisi kesehatannya apabila tersedia.

4.2.8 Potensi Sosial dan Budaya Masyarakat Lokal

Tenaga kerja lokal juga memiliki keunggulan berupa pemahaman terhadap kondisi sosial, budaya, bahasa, lingkungan, dan karakteristik masyarakat setempat.

Pengetahuan lokal tersebut dapat menjadi modal dalam membangun hubungan kerja dan hubungan sosial yang lebih baik antara perusahaan dengan masyarakat.

Tenaga kerja yang berasal dari wilayah sekitar pada umumnya memiliki keterikatan sosial dengan masyarakat. Apabila dikelola secara tepat, keterlibatan tenaga kerja lokal dapat membantu meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap aktivitas ekonomi di wilayahnya.

Namun, aspek sosial tersebut juga perlu dikelola secara hati-hati. Pemilihan peserta pelatihan maupun tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan kriteria yang transparan dan objektif. Faktor kedekatan sosial, adat, keluarga, atau kelompok tidak seharusnya menggantikan standar kompetensi dan persyaratan pekerjaan.

4.2.9 Kesenjangan Kompetensi Tenaga Kerja Lokal

Meskipun memiliki potensi, hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa terdapat sejumlah kesenjangan yang perlu ditangani sebelum tenaga kerja lokal non-pengalaman dapat memasuki lingkungan pertambangan.

No.	Aspek	Potensi Tenaga Kerja Lokal	Kesenjangan yang Perlu Dikembangkan
1	Usia dan fisik	Banyak berada pada usia produktif	Perlu pemeriksaan dan kesesuaian kesehatan dengan pekerjaan
2	Motivasi	Minat bekerja relatif tinggi	Perlu diarahkan pada komitmen dan konsistensi kerja
3	Pengalaman	Memiliki pengalaman kehidupan/aktivitas lokal	Pengalaman kerja formal dan pertambangan masih terbatas
4	Teknis	Memiliki kemampuan dasar yang dapat dikembangkan	Membutuhkan keterampilan teknis sesuai posisi
5	Disiplin	Dapat dikembangkan melalui pembiasaan	Belum seluruhnya terbiasa dengan sistem kerja formal
6	K3	Dapat menerima pembelajaran keselamatan	Pengetahuan keselamatan pertambangan masih terbatas

No.	Aspek	Potensi Tenaga Kerja Lokal	Kesenjangan yang Perlu Dikembangkan
7	Komunikasi	Memiliki kemampuan komunikasi sosial	Perlu adaptasi pada komunikasi kerja formal
8	Kerja sama	Memiliki nilai kebersamaan dalam masyarakat	Perlu diarahkan pada teamwork dalam organisasi
9	Budaya kerja	Memiliki nilai tanggung jawab sosial	Perlu adaptasi dengan target, prosedur, jadwal dan struktur kerja
10	Pengetahuan lokal	Memahami lingkungan sosial dan budaya setempat	Perlu dipadukan dengan standar profesional perusahaan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa tenaga kerja lokal memiliki modal dasar yang dapat dikembangkan. Kesenjangan yang ada lebih tepat dipandang sebagai **training gap** daripada sebagai ketidakmampuan permanen.

4.2.10 Peluang Pengembangan Tenaga Kerja Lokal melalui Pelatihan Dasar

Program pelatihan dasar menjadi instrumen yang dapat mengubah potensi masyarakat menjadi kompetensi kerja. Pelatihan perlu ditempatkan sebagai proses transisi dari tenaga kerja potensial menjadi tenaga kerja siap kerja.

Pelatihan tersebut perlu didasarkan pada kebutuhan perusahaan agar keterampilan yang diberikan mempunyai relevansi dengan pekerjaan yang tersedia. Dengan demikian, program pelatihan tidak hanya berorientasi pada jumlah peserta yang mengikuti kegiatan, tetapi pada peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja peserta.

4.2.11 Implikasi Potensi Tenaga Kerja Lokal terhadap Perusahaan dan Masyarakat

Pengembangan tenaga kerja lokal mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun masyarakat. Dari perspektif perusahaan, tersedianya tenaga kerja lokal yang telah

dilatih dapat memperluas sumber calon tenaga kerja yang dapat dipertimbangkan sesuai kebutuhan operasional.

Dari perspektif masyarakat, peningkatan kompetensi memberikan peluang untuk memperoleh pekerjaan, pengalaman, keterampilan, dan pendapatan. Bahkan apabila peserta belum dapat ditempatkan di PT. Kristalin Eka Lestari karena keterbatasan posisi, keterampilan yang diperoleh dapat menjadi modal untuk mencari kesempatan kerja di perusahaan atau sektor lain.

4.2.12 Kesimpulan Potensi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

Berdasarkan uraian tersebut, tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar PT. Kristalin Eka Lestari mempunyai potensi yang cukup besar untuk dikembangkan, terutama ditinjau dari keberadaan masyarakat usia produktif, minat memperoleh pekerjaan, motivasi meningkatkan kondisi ekonomi, kemampuan untuk belajar, serta pemahaman terhadap kondisi sosial dan lingkungan lokal.

Namun, potensi tersebut belum sepenuhnya menjadi kesiapan kerja karena masih terdapat kesenjangan pada pengalaman kerja formal, keterampilan teknis, K3, disiplin, komunikasi, budaya kerja, serta kesiapan kesehatan.

Dengan demikian, tenaga kerja lokal non-pengalaman tidak seharusnya dipandang sebagai kelompok yang belum memenuhi kebutuhan perusahaan secara permanen, melainkan sebagai sumber daya manusia potensial yang membutuhkan proses pengembangan kompetensi secara terencana dan berkelanjutan. Program pelatihan dasar menjadi instrumen strategis untuk mengubah potensi tersebut menjadi kesiapan kerja sekaligus memperbesar peluang partisipasi masyarakat lokal dalam kegiatan ekonomi di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari.

4.3 Data Informan dan Perannya

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan keterkaitan pengetahuan, pengalaman, jabatan, dan peran masing-masing terhadap kebutuhan tenaga kerja lokal serta pengembangan program pelatihan dasar non-pengalaman di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari. Informan berasal dari unsur masyarakat adat, tenaga kesehatan, perusahaan, dan aparat kewilayahan sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan permasalahan dari berbagai perspektif.

Tabel 4.3 Data Informan dan Perannya dalam Penelitian

No.	Nama Informan	Jabatan/Pekerjaan	Lama Bekerja/Menjabat	Unsur	Peran dalam Penelitian
1	Gerki Waibusi	Kepala Suku Napan	2 Tahun	Tokoh Adat/Masyarakat	Memberikan informasi mengenai kondisi sosial masyarakat, kebutuhan dan harapan tenaga kerja lokal, potensi generasi muda non-pengalaman, keterlibatan masyarakat adat, serta dukungan tokoh adat terhadap program pelatihan.
2	Popy Upuya	Perawat Puskesmas	3 Tahun	Tenaga Kesehatan	Memberikan informasi mengenai kesiapan fisik dan kesehatan calon tenaga kerja, pentingnya pemeriksaan kesehatan, K3, penggunaan APD, pertolongan pertama, serta aspek kesehatan

No.	Nama Informan	Jabatan/Pekerjaan	Lama Bekerja/Menjabat	Unsur	Peran dalam Penelitian
					dalam program pelatihan dasar.
3	Anhar GH	KTT (Kepala Teknik Tambang)	3 Tahun	Perusahaan/Teknis Pertambangan	Memberikan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja operasional, standar kompetensi, keselamatan pertambangan, jenis keterampilan yang dibutuhkan, rancangan pelatihan teknis, evaluasi kompetensi, dan kesiapan penempatan tenaga kerja lokal.
4	Andrian Lubis	External Relations/CSR Tambang	5 Tahun	Perusahaan/CSR	Memberikan informasi mengenai hubungan perusahaan dengan masyarakat, pemetaan sosial dan tenaga kerja lokal, pemberdayaan masyarakat, sosialisasi program, transparansi seleksi, koordinasi dengan pemangku kepentingan, serta keberlanjutan program pelatihan.
5	Setyo	Aparat Koramil	20 Tahun	Aparat Kewilayahan	Memberikan informasi mengenai kondisi sosial dan keamanan wilayah, kedisiplinan, kesiapan mental dan karakter tenaga kerja, pembinaan masyarakat, potensi persoalan

No.	Nama Informan	Jabatan/Pekerjaan	Lama Bekerja/Menjabat	Unsur	Peran dalam Penelitian
					sosial, serta pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam implementasi program.

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.3, penelitian ini melibatkan **lima informan** yang memiliki latar belakang dan peran berbeda. Keberagaman informan tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai tiga aspek utama penelitian, yaitu kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal non-pengalaman, rancangan pengembangan program pelatihan dasar, serta faktor pendukung dan penghambat efektivitas implementasi program.

Informan dari unsur masyarakat adat memberikan perspektif mengenai kebutuhan dan aspirasi masyarakat lokal. Unsur tenaga kesehatan memberikan informasi terkait kesiapan kesehatan dan keselamatan calon tenaga kerja. Sementara itu, Kepala Teknik Tambang memberikan perspektif teknis dan kebutuhan operasional perusahaan, sedangkan External Relations/CSR memberikan perspektif hubungan perusahaan dengan masyarakat dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Adapun aparat Koramil memberikan perspektif mengenai kedisiplinan, pembinaan karakter, kondisi sosial, dan stabilitas wilayah.

Dengan komposisi tersebut, informasi yang diperoleh memungkinkan dilakukannya triangulasi sumber, karena persoalan pengembangan program pelatihan tenaga kerja lokal dianalisis dari perspektif masyarakat, kesehatan, teknis pertambangan, CSR/perusahaan, dan aparat kewilayahan.

4.4 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan lima informan yang memiliki latar belakang berbeda, yaitu Gerki Waibusi selaku Kepala Suku Napan, Popy Upuya selaku Perawat Puskesmas, Anhar GH selaku Kepala Teknik Tambang (KTT), Andrian Lubis selaku External Relations/CSR Tambang, dan Setyo selaku Aparat Koramil. Keberagaman informan tersebut memungkinkan penelitian memperoleh informasi dari perspektif masyarakat adat, kesehatan, teknis pertambangan, hubungan perusahaan dengan masyarakat, dan aparat kewilayahan. Analisis hasil penelitian diarahkan untuk menjawab tiga rumusan masalah, yaitu: (1) kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal non-pengalaman di wilayah operasional tambang PT. Kristalin Eka Lestari; (2) rancangan pengembangan program pelatihan dasar yang sesuai bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman; dan (3) faktor pendukung dan penghambat efektivitas implementasi program pelatihan dasar.

4.4.1 Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman di Wilayah Operasional Tambang PT. Kristalin Eka Lestari

Rumusan masalah pertama penelitian adalah: Bagaimana kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal non-pengalaman di wilayah operasional tambang PT. Kristalin Eka Lestari?

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa terdapat kebutuhan yang cukup tinggi dari masyarakat lokal untuk memperoleh kesempatan kerja di sekitar wilayah operasional perusahaan. Potensi tenaga kerja terutama berasal dari masyarakat usia produktif dan generasi muda. Namun, sebagian besar calon tenaga kerja tersebut

belum mempunyai pengalaman bekerja secara formal, khususnya dalam lingkungan pertambangan.

1. Perspektif Gerki Waibusi – Kepala Suku Napan

Gerki Waibusi menjelaskan bahwa masyarakat lokal mempunyai keinginan yang cukup tinggi untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan. Menurutinya:

“Masyarakat lokal sangat membutuhkan kesempatan kerja. Banyak anak-anak muda di wilayah kami yang sudah siap bekerja, tetapi sebagian besar belum mempunyai pengalaman kerja di perusahaan tambang. Mereka mempunyai kemauan untuk bekerja, tetapi masih membutuhkan kesempatan, pelatihan, dan pembinaan.”

Gerki Waibusi juga menegaskan:

“Kelemahan yang saya lihat terutama kurangnya pengalaman, keterampilan teknis, pemahaman keselamatan kerja, dan kebiasaan bekerja mengikuti aturan perusahaan. Ada juga yang belum terbiasa dengan disiplin waktu.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dari perspektif masyarakat adat, persoalan utama bukan terletak pada rendahnya minat masyarakat untuk bekerja. Sebaliknya, minat dan kebutuhan terhadap pekerjaan relatif tinggi. Permasalahan terletak pada kesenjangan antara keinginan bekerja dengan kesiapan untuk memenuhi standar pekerjaan pertambangan.

Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa masyarakat adat mengharapkan perusahaan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja lokal, tetapi kesempatan tersebut perlu diikuti dengan pelatihan agar tenaga kerja lokal mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan.

2. Perspektif Popy Upuya – Perawat Puskesmas

Popy Upuya melihat kebutuhan tenaga kerja lokal dari perspektif kesehatan dan kesiapan fisik. Ia menyampaikan:

“Masih banyak masyarakat lokal, khususnya usia produktif, yang membutuhkan pekerjaan. Sebagian memiliki pendidikan dasar sampai menengah tetapi belum mempunyai pengalaman bekerja di perusahaan.”

Lebih lanjut ia menjelaskan:

“Pekerjaan di lingkungan pertambangan memiliki risiko dan beban kerja yang berbeda dengan pekerjaan sehari-hari masyarakat. Karena itu, kondisi kesehatan harus diperhatikan sejak proses seleksi, pelatihan, sampai seseorang mulai bekerja.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan tenaga kerja lokal tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis. Kesehatan dan kesiapan fisik merupakan bagian penting dari kesiapan kerja, terutama karena lingkungan pertambangan mempunyai karakteristik pekerjaan dan risiko yang berbeda dibandingkan aktivitas masyarakat sehari-hari.

Dengan demikian, pemetaan calon tenaga kerja lokal perlu memasukkan aspek kesehatan selain pendidikan, usia, keterampilan, dan pengalaman.

3. Perspektif Anhar GH – Kepala Teknik Tambang (KTT)

Dari sisi kebutuhan operasional perusahaan, Anhar GH menyatakan:

“Kami melihat terdapat potensi tenaga kerja lokal yang cukup besar di sekitar wilayah operasional. Namun, sebagian calon tenaga kerja tersebut belum

mempunyai pengalaman di sektor pertambangan sehingga perlu dipersiapkan sebelum masuk ke lingkungan kerja tambang.”

Selanjutnya ia menjelaskan:

“Masih terdapat kesenjangan, terutama pada pengalaman kerja, kompetensi teknis dasar, pemahaman K3, dan budaya kerja. Program pelatihan dasar diperlukan untuk memperkecil kesenjangan tersebut.”

Hasil wawancara dengan KTT memperlihatkan adanya competency gap antara potensi tenaga kerja lokal dan kebutuhan operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya mampu melakukan pekerjaan, tetapi juga memahami keselamatan, prosedur, disiplin, dan budaya kerja pertambangan.

Namun demikian, kondisi tersebut tidak berarti bahwa tenaga kerja tanpa pengalaman tidak dapat bekerja di perusahaan. Informan menjelaskan bahwa pekerjaan tertentu pada tingkat awal masih dapat diisi oleh tenaga non-pengalaman sepanjang calon pekerja telah mengikuti seleksi, pelatihan, induksi keselamatan, dan memenuhi persyaratan yang ditentukan.

4. Perspektif Andrian Lubis – External Relations/CSR Tambang

Andrian Lubis menjelaskan bahwa kesempatan kerja merupakan salah satu aspirasi masyarakat yang cukup sering disampaikan kepada perusahaan.

“Berdasarkan komunikasi dan interaksi kami dengan masyarakat, kebutuhan terhadap kesempatan kerja cukup tinggi. Banyak masyarakat usia produktif yang berharap dapat bekerja di perusahaan. Namun, sebagian besar calon tenaga kerja lokal tersebut belum mempunyai pengalaman kerja formal.”

Ia juga menyampaikan:

“Perusahaan perlu mengetahui jumlah calon tenaga kerja lokal, usia, pendidikan, pengalaman, keterampilan yang dimiliki, domisili, serta minat pekerjaan. Data tersebut dapat menjadi dasar perencanaan pelatihan.”

Hasil wawancara tersebut memperlihatkan bahwa persoalan tenaga kerja lokal juga berkaitan dengan ketersediaan data dan pemetaan tenaga kerja. Tanpa pemetaan yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mengetahui potensi tenaga kerja lokal dan mencocokkannya dengan kebutuhan operasional.

Dengan demikian, sebelum pelatihan dilakukan perlu tersedia database atau pemetaan tenaga kerja lokal berdasarkan usia, pendidikan, kesehatan, pengalaman, keterampilan, domisili, dan minat pekerjaan.

5. Perspektif Setyo – Aparat Koramil

Setyo melihat kondisi tenaga kerja lokal dari perspektif sosial dan kedisiplinan. Ia menyatakan:

“Masih terdapat masyarakat usia produktif yang belum mempunyai pekerjaan tetap. Kehadiran perusahaan tentu menimbulkan harapan agar masyarakat sekitar memperoleh kesempatan untuk bekerja.”

Menurutnya:

“Kendalanya bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental dan disiplin. Lingkungan kerja perusahaan menuntut seseorang untuk tepat waktu, mengikuti aturan, melaksanakan perintah kerja dengan benar, bertanggung jawab, dan menjaga keselamatan.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kesenjangan kesiapan tenaga kerja lokal tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan soft skills dan karakter

kerja. Tenaga kerja lokal perlu dipersiapkan dalam aspek disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kepatuhan, dan kemampuan mengikuti instruksi.

Dengan demikian, jawaban atas rumusan masalah pertama adalah bahwa ketersediaan dan minat tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari cukup tinggi, tetapi kesiapan mereka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan masih belum optimal. Kesenjangan terutama terdapat pada pengalaman, kompetensi teknis dasar, K3, disiplin, budaya kerja, kesiapan fisik, komunikasi, dan tanggung jawab.

4.4.2 Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar yang Sesuai bagi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

Rumusan masalah kedua adalah: Bagaimana rancangan pengembangan program pelatihan dasar yang sesuai bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah tambang PT. Kristalin Eka Lestari?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan memandang pelatihan dasar sebagai kebutuhan penting. Namun, program tersebut harus dirancang berdasarkan kebutuhan nyata perusahaan dan karakteristik calon tenaga kerja lokal.

1. Pandangan Gerki Waibusi

Gerki Waibusi menyampaikan:

“Pelatihan merupakan jalan untuk mempersiapkan masyarakat sebelum masuk bekerja. Kalau mereka langsung bekerja tanpa mengetahui aturan dan cara kerja perusahaan, tentu akan mengalami kesulitan.”

Mengenai metode pelatihan, ia menyatakan:

“Jangan terlalu banyak teori. Lebih baik teori dasar diberikan dengan bahasa yang sederhana kemudian lebih banyak praktik langsung.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan harus mempertimbangkan kondisi peserta. Perbedaan tingkat pendidikan menyebabkan pendekatan pelatihan perlu dibuat sederhana, komunikatif, dan lebih menekankan praktik.

2. Pandangan Popy Upuya

Dari aspek kesehatan, Popy Upuya menjelaskan:

“Materinya dapat meliputi pengenalan perusahaan, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pertolongan pertama, penggunaan alat pelindung diri, kebersihan diri dan lingkungan, komunikasi kerja, kerja sama tim, serta keterampilan dasar sesuai posisi.”

Ia juga menegaskan:

“Pemeriksaan kesehatan dasar dapat membantu mengetahui kondisi peserta dan kesesuaian mereka dengan jenis pekerjaan tertentu.”

Temuan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan perlu mengintegrasikan aspek kesehatan kerja dan K3 sejak tahap awal. Pemeriksaan kesehatan diperlukan untuk memastikan kesesuaian kondisi peserta dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan.

3. Pandangan Anhar GH

Anhar GH memberikan penekanan pada prinsip pelatihan berbasis kompetensi:

“Dasarnya adalah kebutuhan kompetensi pada setiap jenis pekerjaan. Perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu posisi apa yang membutuhkan tenaga kerja,

kompetensi apa yang diperlukan, kemudian menyusun materi pelatihan untuk memenuhi kompetensi dasar tersebut.”

Mengenai metode, ia menjelaskan:

“Teori memberikan pemahaman dasar, sedangkan praktik membentuk keterampilan. Untuk tenaga non-pengalaman, demonstrasi, simulasi, dan praktik dengan pengawasan akan lebih efektif.”

Pernyataan KTT tersebut menghasilkan temuan penting bahwa program tidak seharusnya dimulai dari pertanyaan “pelatihan apa yang akan diberikan?”, tetapi dari pertanyaan “tenaga kerja dan kompetensi apa yang dibutuhkan?”.

Dengan demikian, rancangan pelatihan harus bersifat **demand-driven** atau berbasis kebutuhan perusahaan.

4. Pandangan Andrian Lubis

Andrian Lubis menjelaskan:

“Program harus dimulai dari analisis kebutuhan. Kita perlu mengetahui jenis tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, kemudian menentukan kompetensi yang harus dimiliki. Dari situ materi dan metode pelatihan dapat disusun.”

Selain itu:

“Pelatihan dapat memberikan masyarakat keterampilan yang tidak hanya berguna untuk bekerja di perusahaan, tetapi juga dapat digunakan untuk peluang kerja lainnya.”

Pernyataan tersebut memperluas orientasi program. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai proses pra-rekrutmen perusahaan, tetapi juga sebagai bentuk capacity building masyarakat.

5. Pandangan Setyo

Setyo menekankan pembentukan karakter:

“Pelatihan harus membentuk keterampilan sekaligus disiplin, tanggung jawab, dan karakter kerja.”

Menurutnya:

“Pembinaan dapat dilakukan melalui kegiatan yang melatih ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama kelompok, kepemimpinan dasar, komunikasi, serta kemampuan mengikuti instruksi.”

Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan tenaga kerja lokal harus menggabungkan hard skills dan soft skills. Keberhasilan pekerja tidak hanya ditentukan kemampuan melakukan pekerjaan, tetapi juga perilaku dalam

Metode pelatihan perlu menggunakan:

Peserta yang memenuhi standar selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk ditempatkan berdasarkan kebutuhan perusahaan, sedangkan peserta yang belum memenuhi standar dapat diberikan pelatihan atau pembinaan lanjutan.

Dengan demikian, jawaban rumusan masalah kedua adalah bahwa program pelatihan dasar perlu dikembangkan menggunakan pendekatan berbasis kebutuhan dan kompetensi, mengintegrasikan hard skills, soft skills, K3, kesehatan, dan pembentukan budaya kerja, serta menggunakan metode yang lebih dominan pada praktik dan pendampingan.

4.4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan Dasar

Rumusan masalah ketiga adalah: Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat efektivitas implementasi program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya bergantung pada kualitas materi pelatihan, tetapi juga pada dukungan perusahaan, masyarakat, pemerintah, fasilitas, komunikasi, serta karakteristik peserta.

A. Faktor Pendukung

1. Dukungan Perusahaan dan Manajemen

Anhar GH menyampaikan:

“Faktor utamanya adalah komitmen manajemen, program yang sesuai kebutuhan operasional, instruktur yang kompeten, fasilitas praktik, dukungan masyarakat, serta kesungguhan peserta.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menjadi aktor utama dalam memastikan program mempunyai arah, sumber daya, instruktur, fasilitas, dan hubungan dengan kebutuhan tenaga kerja.

2. Dukungan Masyarakat dan Tokoh Adat

Gerki Waibusi menjelaskan:

“Tokoh adat mengetahui kondisi masyarakat dan dapat membantu perusahaan menjelaskan tujuan program, mendata calon peserta, serta mendorong peserta supaya mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh.”

Hal ini menunjukkan bahwa legitimasi sosial program sangat dipengaruhi keterlibatan masyarakat adat.

3. Dukungan Kesehatan dan K3

Popy Upuya menyatakan:

“Fasilitas kesehatan dapat membantu pemeriksaan kondisi peserta, memberikan edukasi kesehatan, pertolongan pertama, serta penanganan apabila terjadi gangguan kesehatan selama pelatihan.”

Dengan demikian, fasilitas kesehatan menjadi faktor pendukung terutama dalam memastikan kesiapan fisik dan keamanan peserta.

4. Komunikasi dan Koordinasi

Andrian Lubis menyatakan:

“External Relations/CSR berperan sebagai penghubung antara perusahaan dengan masyarakat. Kami membantu komunikasi, pemetaan sosial, koordinasi dengan tokoh adat dan pemerintah, sosialisasi program, serta menerima aspirasi dan masukan dari masyarakat.”

Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi menjadi faktor penting untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dan masyarakat.

5. Disiplin dan Motivasi Peserta

Setyo menjelaskan:

“Program dapat dikatakan berhasil apabila peserta mengalami perubahan positif dalam disiplin, tanggung jawab, keterampilan, kerja sama, dan kepatuhan terhadap aturan.”

Artinya, faktor internal peserta berupa motivasi, disiplin, dan kesungguhan merupakan bagian penting dari keberhasilan program.

B. Faktor Penghambat

1. Perbedaan Tingkat Pendidikan

Kelima informan secara umum mengidentifikasi bahwa tingkat pendidikan peserta yang berbeda dapat memengaruhi kemampuan menerima materi.

Popy Upuya menyatakan:

“Kemampuan memahami materi setiap peserta berbeda. Instruktur sebaiknya menggunakan bahasa yang sederhana, gambar, demonstrasi, dan praktik.”

Dengan demikian, metode pelatihan harus adaptif terhadap kemampuan peserta.

2. Keterbatasan Pengalaman dan Kompetensi

Anhar GH menjelaskan:

“Hambatan utamanya adalah perbedaan tingkat pendidikan dan kemampuan memahami materi, belum terbentuknya budaya kerja, disiplin yang berbeda-beda, serta keterbatasan keterampilan teknis.”

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi awal peserta menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan program.

3. Keterbatasan Fasilitas dan Akses

Gerki Waibusi menyampaikan:

“Jarak tempat tinggal masyarakat dengan lokasi pelatihan, transportasi, dan kondisi akses dapat memengaruhi kehadiran peserta.”

Kondisi geografis dan transportasi dengan demikian perlu dipertimbangkan dalam menentukan lokasi dan jadwal pelatihan.

4. Ekspektasi Masyarakat

Andrian Lubis menyampaikan:

“Kalau masyarakat menganggap setiap peserta pelatihan pasti diterima bekerja, kemudian kenyataannya posisi yang tersedia terbatas, dapat timbul kekecewaan.”

Temuan ini menjadi faktor penghambat yang bersifat sosial. Pelatihan dapat menimbulkan persepsi sebagai jaminan pekerjaan apabila tujuan dan mekanismenya tidak dijelaskan dengan baik.

5. Potensi Kecemburuan Sosial

Setyo menjelaskan:

“Proses seleksi bisa menimbulkan persoalan apabila dianggap tidak adil. Karena itu kriteria peserta harus jelas, prosesnya terbuka, dan informasi disampaikan kepada masyarakat.”

Dengan demikian, transparansi dalam seleksi merupakan aspek penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat.

Analisis Rumusan Masalah Ketiga

Berdasarkan analisis gabungan informan, faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Komitmen manajemen perusahaan	Tingkat pendidikan peserta berbeda
Dukungan pemerintah	Keterbatasan pengalaman kerja
Dukungan tokoh adat	Kompetensi teknis masih rendah
Dukungan aparat kewilayahan	Disiplin belum terbentuk

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Dukungan fasilitas kesehatan	Pemahaman K3 terbatas
Instruktur yang kompeten	Keterbatasan fasilitas pelatihan
Fasilitas dan peralatan praktik	Jarak dan transportasi
Komunikasi perusahaan–masyarakat	Ekspektasi masyarakat terlalu tinggi
Motivasi peserta	Keterbatasan posisi pekerjaan
Dukungan keluarga	Potensi kecemburuan sosial
Seleksi transparan	Kesalahpahaman informasi
Evaluasi dan pendampingan	Perbedaan kemampuan memahami materi

Dengan demikian, efektivitas implementasi program pelatihan merupakan hasil interaksi antara faktor internal perusahaan, kesiapan peserta, dan lingkungan sosial masyarakat.

4.4.4 Analisis Gabungan Hasil Penelitian

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, ketiga rumusan masalah memiliki hubungan yang saling berkaitan.

Pertama, terdapat potensi tenaga kerja lokal yang cukup besar dan kebutuhan masyarakat terhadap kesempatan kerja yang tinggi. Namun, potensi tersebut belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan perusahaan karena terdapat kesenjangan kompetensi.

Kedua, kesenjangan tersebut dapat dijumpai melalui program pelatihan dasar yang dirancang berdasarkan kebutuhan tenaga kerja dan kompetensi perusahaan.

Program perlu menggabungkan kompetensi teknis, keselamatan, kesehatan, disiplin, komunikasi, kerja sama, dan pembentukan karakter.

Ketiga, keberhasilan program sangat dipengaruhi dukungan perusahaan dan pemangku kepentingan serta kemampuan mengelola hambatan teknis maupun sosial.

Tabel 4.4 Ringkasan Jawaban Rumusan Masalah

No.	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1	Bagaimana kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal non-pengalaman?	Potensi dan minat tenaga kerja lokal cukup tinggi, tetapi kesiapan kerja belum optimal karena keterbatasan pengalaman, keterampilan teknis, K3, disiplin, budaya kerja, kesehatan, dan soft skills.
2	Bagaimana rancangan pengembangan program pelatihan dasar yang sesuai?	Program perlu berbasis kebutuhan dan kompetensi melalui pemetaan kebutuhan perusahaan, pemetaan calon tenaga kerja, analisis kesenjangan, seleksi, pemeriksaan kesehatan, pelatihan hard skills dan soft skills, praktik, pendampingan, serta evaluasi kompetensi.
3	Apa faktor pendukung dan penghambat efektivitas implementasi program?	Faktor pendukung meliputi komitmen perusahaan, dukungan stakeholder, instruktur, fasilitas, komunikasi, transparansi, dan motivasi peserta. Faktor penghambat meliputi pendidikan dan pengalaman terbatas, disiplin, fasilitas dan akses, ekspektasi masyarakat, keterbatasan posisi kerja, dan potensi kecemburuan sosial.

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan analisis ketiga rumusan masalah, temuan utama penelitian menunjukkan bahwa persoalan pemenuhan tenaga kerja lokal di sekitar PT. Kristalin Eka Lestari bukan terutama disebabkan oleh tidak tersedianya tenaga kerja lokal, melainkan adanya kesenjangan antara potensi tenaga kerja lokal non-pengalaman dengan kompetensi dan budaya kerja yang dibutuhkan perusahaan pertambangan.

Oleh karena itu, program pelatihan dasar memiliki posisi strategis sebagai jembatan kompetensi (competency bridge) antara masyarakat lokal dengan perusahaan. Pelatihan yang efektif tidak cukup hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi harus mengintegrasikan K3, kesehatan, disiplin, komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, karakter, dan adaptasi budaya kerja.

Selain itu, penelitian menemukan bahwa keberhasilan program tidak hanya merupakan persoalan pelatihan SDM, tetapi juga persoalan hubungan sosial perusahaan dengan masyarakat. Transparansi seleksi, keterlibatan tokoh adat, koordinasi pemerintah dan aparat kewilayahan, pengelolaan ekspektasi masyarakat, serta komunikasi mengenai keterbatasan posisi pekerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari efektivitas program.

Dengan demikian, program pelatihan dasar yang sesuai bagi PT. Kristalin Eka Lestari adalah model pelatihan berbasis kebutuhan perusahaan, kompetensi, partisipasi pemangku kepentingan, dan kondisi sosial lokal, sehingga mampu meningkatkan kesiapan tenaga kerja sekaligus mendukung hubungan perusahaan dan masyarakat secara berkelanjutan.

4.5 Pembahasan

Pembahasan penelitian ini dilakukan dengan menginterpretasikan hasil wawancara lima informan dan membandingkannya dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pelatihan dan pengembangan, Training Needs Analysis (TNA), pelatihan berbasis kompetensi, serta hasil penelitian terdahulu. Pembahasan disusun berdasarkan tiga rumusan masalah penelitian.

4.5.1 Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman di Wilayah Operasional PT. Kristalin Eka Lestari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat lokal di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari memiliki potensi dan minat yang cukup tinggi untuk bekerja, terutama dari kelompok masyarakat usia produktif. Namun, sebagian calon tenaga kerja lokal belum mempunyai pengalaman kerja formal di lingkungan pertambangan.

Temuan tersebut terlihat dari pernyataan Gerki Waibusi selaku Kepala Suku Napan:

“Masyarakat lokal sangat membutuhkan kesempatan kerja. Banyak anak-anak muda di wilayah kami yang sudah siap bekerja, tetapi sebagian besar belum mempunyai pengalaman kerja di perusahaan tambang.”

Temuan tersebut diperkuat oleh Anhar GH selaku Kepala Teknik Tambang:

“Masih terdapat kesenjangan, terutama pada pengalaman kerja, kompetensi teknis dasar, pemahaman K3, dan budaya kerja. Program pelatihan dasar diperlukan untuk memperkecil kesenjangan tersebut.”

Kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama bukan terletak pada ketiadaan calon tenaga kerja lokal, melainkan adanya kesenjangan kompetensi (competency gap) antara kompetensi aktual masyarakat dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Perbandingan dengan Teori MSDM

Dalam perspektif MSDM, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang perlu direncanakan, dikembangkan, dan ditempatkan berdasarkan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, proses pemenuhan tenaga kerja tidak cukup hanya mempertimbangkan jumlah orang yang tersedia, tetapi juga kualitas dan kesesuaian kompetensi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep Training Needs Analysis (TNA).

Rothwell menjelaskan bahwa TNA bertujuan mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, kemudian

Temuan penelitian juga sesuai dengan pendekatan TNA yang menempatkan analisis organisasi, pekerjaan/tugas, dan individu sebagai dasar penentuan kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan diperlukan agar organisasi tidak memberikan terlalu banyak, terlalu sedikit, atau jenis pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan. ([DOI](#))

Dengan demikian, kebutuhan tenaga kerja lokal di PT. Kristalin Eka Lestari tidak dapat hanya dipahami sebagai persoalan kuantitas tenaga kerja, tetapi harus dipandang sebagai persoalan kesesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pekerjaan.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Jusriadi mengenai praktik MSDM melalui pendekatan Training Needs Assessment. Penelitian tersebut menemukan adanya persoalan pada potensi personel operasional dari aspek kuantitas, kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan kemampuan sehingga pendekatan TNA dibutuhkan dalam pengembangan SDM. ([Bircu Journal](#))

Penelitian Rahmana dan Sukaya juga menegaskan bahwa TNA digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan berdasarkan performance gap, sehingga pelatihan dapat dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. ([Psychosocial](#))

Persamaannya adalah sama-sama menemukan adanya kesenjangan antara kompetensi aktual SDM dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

Perbedaannya, penelitian ini secara khusus menemukan bahwa kesenjangan kompetensi pada tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah pertambangan tidak hanya menyangkut keterampilan teknis, tetapi juga K3, kesehatan, kedisiplinan, karakter kerja, komunikasi, budaya kerja, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja pertambangan.

Dengan demikian, pengembangan SDM lokal perlu dilakukan secara lebih komprehensif.

4.5.2 Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar bagi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dasar perlu dirancang berdasarkan kebutuhan nyata perusahaan dan kondisi aktual calon tenaga kerja lokal.

Anhar GH selaku KTT menyampaikan:

“Perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu posisi apa yang membutuhkan tenaga kerja, kompetensi apa yang diperlukan, kemudian menyusun materi pelatihan untuk memenuhi kompetensi dasar tersebut.”

Sementara Andrian Lubis menyampaikan:

“Program harus dimulai dari analisis kebutuhan. Kita perlu mengetahui jenis tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, kemudian menentukan kompetensi yang harus dimiliki. Dari situ materi dan metode pelatihan dapat disusun.”

Pernyataan kedua informan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan tidak seharusnya disusun terlebih dahulu kemudian mencari peserta, melainkan dimulai dari **kebutuhan pekerjaan dan kesenjangan kompetensi**.

A. Perbandingan dengan Teori Training Needs Analysis

Temuan tersebut sangat sejalan dengan teori TNA. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap penting karena kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan sangat dipengaruhi oleh informasi yang diperoleh pada tahap analisis kebutuhan. ([Wiley Online Library](#))

Brown juga menegaskan bahwa needs assessment merupakan proses pengumpulan data untuk menentukan kebutuhan pelatihan agar program yang dikembangkan dapat mendukung tujuan organisasi. Tanpa analisis kebutuhan, organisasi berisiko memberikan pelatihan yang tidak tepat sasaran. ([Sage Journals](#))

Program Pelatihan

Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan harus bersifat demand-driven, yaitu pelatihan berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan bukan sekadar pelaksanaan kegiatan pelatihan.

B. Integrasi Hard Skills dan Soft Skills

Hasil penelitian juga menemukan bahwa materi pelatihan tidak cukup hanya memberikan keterampilan teknis.

Setyo menyatakan:

“Pelatihan harus membentuk keterampilan sekaligus disiplin, tanggung jawab, dan karakter kerja.”

Sementara Popy Upuya menekankan:

“Materinya dapat meliputi pengenalan perusahaan, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pertolongan pertama, penggunaan alat pelindung diri, komunikasi kerja, kerja sama tim, serta keterampilan dasar sesuai posisi.”

Berdasarkan hasil tersebut, pelatihan perlu mengintegrasikan tiga komponen utama:

1. Hard Skills

- a. keterampilan teknis dasar;
- b. pengenalan peralatan;
- c. prosedur kerja;
- d. keterampilan sesuai posisi.

2. Soft Skills

- a. disiplin;
- b. komunikasi;
- c. kerja sama;
- d. tanggung jawab;
- e. etika kerja;
- f. kemampuan mengikuti instruksi.

3. Safety Skills

- a. K3;
- b. penggunaan APD;

- c. identifikasi bahaya;
- d. pengendalian risiko;
- e. prosedur keadaan darurat;
- f. pertolongan pertama.

Integrasi ketiga komponen tersebut merupakan temuan penting karena calon tenaga kerja yang menjadi sasaran program adalah masyarakat yang belum memiliki pengalaman kerja formal.

C. Metode Pelatihan

Gerki Waibusi menyatakan:

“Jangan terlalu banyak teori. Lebih baik teori dasar diberikan dengan bahasa yang sederhana kemudian lebih banyak praktik langsung.”

Temuan tersebut menunjukkan perlunya metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik peserta. Perbedaan pendidikan dan pengalaman menyebabkan pendekatan pelatihan berbasis praktik lebih sesuai daripada metode yang dominan teoritis.

Hal tersebut sejalan dengan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi yang menempatkan kemampuan melakukan pekerjaan sebagai hasil penting proses pembelajaran. Kajian mengenai pendekatan competency-based juga menunjukkan relevansi pencocokan antara keterampilan yang dikembangkan melalui pendidikan/pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja. ([arXiv](#))

D. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian Kamila dkk. mengenai analisis kebutuhan pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan SDM perlu dilakukan melalui program yang direncanakan, dengan

memperhatikan analisis tugas, kompetensi, individu, implementasi, dan evaluasi pelatihan. ([Ilmu Data Journal](#))

Pradita dkk. juga menemukan bahwa TNA yang dilakukan secara sistematis dan berbasis data dapat meningkatkan relevansi pelatihan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan mendukung strategi pengembangan SDM jangka panjang. ([STIE AMKOP Journal](#))

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu tersebut. Namun, penelitian ini memperluasnya dengan menunjukkan bahwa pada konteks masyarakat lokal sekitar pertambangan, desain pelatihan perlu memasukkan konteks sosial lokal, kesehatan, K3 pertambangan, pembentukan karakter, serta metode pembelajaran yang adaptif terhadap perbedaan pendidikan peserta.

4.5.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan

Hasil penelitian menemukan bahwa keberhasilan program pelatihan bukan hanya ditentukan oleh kualitas materi dan instruktur. Efektivitasnya dipengaruhi oleh interaksi antara perusahaan, peserta, dan lingkungan sosial.

Faktor pendukung yang ditemukan meliputi:

1. komitmen manajemen perusahaan;
2. dukungan pemerintah;
3. keterlibatan tokoh adat;
4. dukungan aparat kewilayahan;
5. fasilitas kesehatan;
6. instruktur yang kompeten;

7. fasilitas dan peralatan pelatihan;
8. komunikasi perusahaan dengan masyarakat;
9. motivasi dan disiplin peserta;
10. dukungan keluarga; dan
11. transparansi proses seleksi.

Sementara faktor penghambat meliputi:

1. tingkat pendidikan yang berbeda;
2. keterbatasan pengalaman kerja;
3. kompetensi teknis yang masih rendah;
4. disiplin yang belum terbentuk;
5. pemahaman K3 yang terbatas;
6. keterbatasan fasilitas;
7. akses dan transportasi;
8. tingginya ekspektasi masyarakat;
9. keterbatasan posisi pekerjaan;
10. potensi kecemburuan sosial; dan
11. kesalahpahaman mengenai hubungan antara pelatihan dan penerimaan kerja.

Perbandingan dengan Teori MSDM dan Pelatihan

Secara teoritis, efektivitas pelatihan membutuhkan keselarasan antara kebutuhan pembelajaran dengan kebutuhan kinerja organisasi. CIPD menekankan pentingnya identifikasi kebutuhan pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan serta keterkaitannya dengan kesenjangan kinerja dan kebutuhan organisasi. ([CIPD](#))

Temuan penelitian memperkuat konsep tersebut tetapi menunjukkan bahwa pada konteks tenaga kerja lokal sekitar pertambangan, terdapat satu dimensi tambahan, yaitu lingkungan sosial (social environment).

Andrian Lubis menyampaikan:

“Kalau masyarakat menganggap setiap peserta pelatihan pasti diterima bekerja, kemudian kenyataannya posisi yang tersedia terbatas, dapat timbul kekecewaan.”

Setyo juga menyampaikan:

“Proses seleksi bisa menimbulkan persoalan apabila dianggap tidak adil. Karena itu kriteria peserta harus jelas, prosesnya terbuka, dan informasi disampaikan kepada masyarakat.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya berkaitan dengan persoalan pembelajaran, tetapi juga legitimasi sosial program.

4.5.4 Perbandingan Temuan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, perbandingan dapat disajikan sebagai berikut.

Penelitian/Teori	Temuan Utama	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan/Pengembangan
Rothwell (2012)	TNA mengidentifikasi kesenjangan antara KSA aktual dengan KSA yang dibutuhkan	Sama-sama menekankan competency gap sebagai dasar pelatihan	Penelitian ini menerapkannya pada tenaga kerja lokal non-pengalaman di lingkungan pertambangan
Brown (2002)	Needs assessment menjadi dasar efektivitas program pelatihan	Pelatihan harus diawali analisis kebutuhan	Penelitian ini menambahkan pemetaan sosial dan tenaga kerja lokal
Ferreira, Abbad & Mourão (2014)	TNA menentukan kualitas perencanaan, implementasi, dan evaluasi pelatihan	Sama-sama menempatkan TNA sebagai fondasi program	Penelitian ini mengintegrasikan TNA dengan kesiapan sosial masyarakat
Rahmana & Sukaya	TNA mengidentifikasi performance gap sebagai dasar program	Sama-sama berangkat dari kesenjangan kemampuan	Penelitian ini menemukan gap teknis, K3, kesehatan, disiplin, dan budaya kerja

Penelitian/Teori	Temuan Utama	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan/Pengembangan
Jusriadi	Kualifikasi, keterampilan dan kemampuan SDM perlu diperhatikan dalam TNA	Sama-sama menemukan keterbatasan kompetensi sebagai dasar pengembangan SDM	Penelitian ini berfokus pada tenaga kerja lokal yang belum mempunyai pengalaman pertambangan
Pradita dkk.	TNA sistematis meningkatkan relevansi pelatihan dan efisiensi pengembangan SDM	Sama-sama menekankan pelatihan berbasis kebutuhan	Penelitian ini menambahkan keterlibatan tokoh adat, pemerintah, kesehatan dan aparat kewilayahan
Penelitian ini (2026)	Kesenjangan tenaga kerja lokal mencakup hard skills, soft skills, safety skills dan kesiapan sosial	—	Menghasilkan pendekatan pelatihan berbasis kebutuhan perusahaan sekaligus konteks sosial masyarakat lokal

4.5.5 Sintesis Pembahasan

Berdasarkan perbandingan antara temuan empiris, teori, dan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa pengembangan program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar PT. Kristalin Eka Lestari perlu menggunakan pendekatan yang lebih luas daripada pelatihan teknis konvensional.

Penelitian ini menemukan empat komponen utama.

Pertama, Demand-Based Training. Program harus dimulai dari kebutuhan riil tenaga kerja perusahaan sehingga pelatihan memiliki hubungan langsung dengan kompetensi pekerjaan.

Kedua, Competency-Based Training. Pelatihan harus diarahkan untuk menutup kesenjangan antara kompetensi aktual calon tenaga kerja lokal dengan kompetensi yang dipersyaratkan perusahaan.

Ketiga, Integrated Work Readiness Training. Kompetensi yang dikembangkan harus mengintegrasikan:

Hard Skills + Soft Skills + Safety Skills + Health Readiness.

Keempat, Socially Embedded Training. Pelatihan harus memperhatikan konteks sosial masyarakat melalui keterlibatan perusahaan, tokoh adat, pemerintah, tenaga kesehatan, aparat kewilayahan, keluarga, dan masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

Kebutuhan dan minat masyarakat lokal untuk memperoleh kesempatan kerja di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari tergolong cukup tinggi, terutama pada kelompok masyarakat usia produktif dan generasi muda. Namun, sebagian calon tenaga kerja lokal masih belum memiliki pengalaman kerja formal di sektor pertambangan sehingga kesiapan mereka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan belum optimal.

Kesenjangan yang ditemukan tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pemahaman keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin, komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, budaya kerja, kemampuan mengikuti instruksi, kesiapan fisik, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja pertambangan. Dengan demikian, persoalan utama pemenuhan tenaga kerja lokal bukan terletak pada ketersediaan calon tenaga kerja, melainkan pada adanya kesenjangan kompetensi dan kesiapan kerja antara kondisi aktual tenaga kerja lokal dengan standar kebutuhan perusahaan.

2. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar

Program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman perlu dirancang berdasarkan kebutuhan nyata perusahaan dan karakteristik calon tenaga kerja lokal. Program sebaiknya diawali dengan pemetaan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, pemetaan potensi tenaga kerja lokal, identifikasi kesenjangan kompetensi, seleksi peserta, serta pemeriksaan kesehatan dasar.

Materi pelatihan perlu mengintegrasikan hard skills, soft skills, safety skills, dan health readiness. Hard skills meliputi keterampilan teknis dasar sesuai posisi pekerjaan. Soft skills meliputi disiplin, komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, etika kerja, dan kemampuan mengikuti instruksi. Safety skills mencakup K3, penggunaan alat pelindung diri, identifikasi bahaya, pengendalian risiko, dan prosedur keadaan darurat. Sementara health readiness meliputi kesiapan fisik, pemahaman kesehatan kerja, dan pertolongan pertama dasar.

Metode pelatihan yang sesuai adalah kombinasi antara teori sederhana, demonstrasi, simulasi, praktik langsung, mentoring, dan evaluasi kompetensi. Dengan pendekatan tersebut, pelatihan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan, tetapi pada pembentukan kesiapan kerja secara menyeluruh.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program

Efektivitas implementasi program pelatihan dasar dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, kesiapan peserta, serta kondisi sosial masyarakat.

Faktor pendukung meliputi komitmen manajemen perusahaan, dukungan pemerintah, keterlibatan tokoh adat, dukungan aparat kewilayahan, fasilitas kesehatan, instruktur yang kompeten, fasilitas pelatihan, komunikasi yang baik

antara perusahaan dan masyarakat, motivasi peserta, dukungan keluarga, serta transparansi dalam proses seleksi.

Adapun faktor penghambat meliputi perbedaan tingkat pendidikan, keterbatasan pengalaman kerja, rendahnya kompetensi teknis dasar, disiplin yang belum terbentuk, keterbatasan pemahaman K3, keterbatasan fasilitas dan akses transportasi, tingginya ekspektasi masyarakat, keterbatasan posisi pekerjaan, potensi kecemburuan sosial, serta kesalahpahaman bahwa kelulusan pelatihan selalu menjamin penerimaan kerja.

Dengan demikian, keberhasilan program pelatihan tenaga kerja lokal memerlukan pendekatan yang tidak hanya berbasis kompetensi, tetapi juga memperhatikan kesiapan sosial masyarakat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi PT. Kristalin Eka Lestari

PT. Kristalin Eka Lestari disarankan melakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja secara berkala berdasarkan jenis pekerjaan, jumlah tenaga yang dibutuhkan, serta kompetensi masing-masing posisi. Data kebutuhan tersebut perlu diselaraskan dengan data calon tenaga kerja lokal agar program pelatihan benar-benar berbasis kebutuhan operasional.

Perusahaan juga disarankan membangun database tenaga kerja lokal yang memuat informasi mengenai usia, pendidikan, pengalaman, kondisi kesehatan, keterampilan, domisili, minat pekerjaan, serta riwayat pelatihan.

2. Pengembangan Program Pelatihan yang Terstruktur

Program pelatihan dasar perlu disusun secara terstruktur, mulai dari seleksi, pemeriksaan kesehatan, pelatihan dasar, praktik kerja, pendampingan, evaluasi, hingga penempatan.

Materi pelatihan sebaiknya mengintegrasikan:

keterampilan teknis + disiplin + komunikasi + kerja sama + etika kerja + K3 + penggunaan APD + kesehatan kerja + pembentukan karakter.

Program juga perlu menyesuaikan metode pembelajaran dengan tingkat pendidikan peserta melalui penggunaan bahasa sederhana, demonstrasi, simulasi, visual, dan praktik.

3. Penguatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan perlu menjadikan K3 sebagai komponen utama program pelatihan. Setiap peserta sebaiknya memperoleh pemahaman tentang identifikasi bahaya, penggunaan APD, prosedur keadaan darurat, serta pertolongan pertama.

Pemeriksaan kesehatan awal juga perlu dilakukan untuk memastikan kesesuaian peserta dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankan.

4. Penguatan Pendampingan dan Mentoring

Tenaga kerja lokal yang telah menyelesaikan pelatihan dasar sebaiknya tidak langsung bekerja secara mandiri. Perlu diberikan masa orientasi, praktik kerja, serta pendampingan oleh supervisor atau pekerja berpengalaman.

Pendampingan tersebut diperlukan untuk mempercepat adaptasi terhadap budaya kerja, prosedur, dan standar keselamatan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Branch Robert Maribe. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. New York: Springer.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (15th Edition). Pearson Education.
- Dokumen Perencanaan SDM PT. Kristalin Eka Lestari. (2025). Dokumen Internal Perusahaan.
- Ghosh, P., Chauhan, R., & Rai, A. (2023). Employee training effectiveness and workforce productivity in industrial organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 34(8), 1421–1438.
- Hamid, A., Rahman, S., & Yusuf, M. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan. *Jurnal Manajemen dan Industri Indonesia*, 12(2), 115–128.
- Hamidah, S., & Yasrizal. (2024). Peran lembaga pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja berbasis kebutuhan industri. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 9(1), 55–67.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2023). *Skills Development in Extractive Industries*. Geneva: International Labour Organization.
- Johar, R., Putra, D., & Mahendra, F. (2023). Efektivitas program pelatihan kerja terhadap pengembangan kompetensi pekerja. *Jurnal Pengembangan SDM Indonesia*, 7(3), 88–101.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri ESDM Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik*. Jakarta.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)*. Jakarta.
- Kumar, S., Patel, R., & Singh, A. (2024). Competency-based workforce development strategies in extractive industries. *Human Resource Development International*, 27(2), 201–219.
- Lee, H., Park, J., & Kim, S. (2022). Skills gap and industrial workforce readiness in developing economies. *Journal of Vocational Education and Training*, 74(4), 563–581.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, R., & Andry, F. (2024). Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi pada dinas ketenagakerjaan daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 10(1), 73–84.
- Leonard Nadler. (1983). *Human Resource Development*. New York: McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2019). *Employee Training and Development* (8th Edition). New York: McGraw-Hill Education.

- Patel, V., Anderson, M., & Walker, T. (2023). Training design and employee competency improvement in high-risk industries. *European Journal of Training and Development*, 47(6), 711–729.
- Rahman, F., Abdullah, N., & Karim, Z. (2024). Human capital development through vocational training in mining communities. *International Journal of Training Research*, 22(1), 34–49.
- Santos, P., Oliveira, D., & Costa, M. (2022). Occupational safety training and workforce preparedness in mining operations. *Safety Science*, 152, 105786.
- Sharma, R., Gupta, P., & Verma, N. (2023). Workforce competency development and sustainable employment in resource-based industries. *Sustainability*, 15(11), 8420.
- Smith, J., & McLean, R. (2022). Vocational training effectiveness in mining sector workforce development. *Journal of Human Resource Development*, 18(4), 244–259.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Swasta, I. K. (2024). Efektivitas pelatihan terhadap kesiapan kerja pada program pemagangan industri. *Jurnal Pendidikan Vokasi Indonesia*, 14(2), 97–109.
- Taylor, B., Robinson, J., & Murphy, K. (2024). Workforce development challenges in remote mining communities. *Resources Policy*, 89, 104322.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Wang, L., Chen, Y., & Zhou, H. (2023). Competency-based training systems for industrial workforce development. *Human Resource Development Review*, 22(3), 291–312.
- Williams, D., Foster, M., & Clark, E. (2024). The role of training programs in local employment development within mining companies. *Journal of Workplace Learning*, 36(4), 412–430.
- Yusuf, M., Hidayat, A., & Karimullah. (2025). Strategic workforce development through competency-based training in extractive industries. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(1), 55–72.
- Zhang, Y., Li, X., & Morgan, R. (2023). Human resource development practices and employee readiness in industrial sectors. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 277–295.

LAMPIRAN WAWANCARA

INSTRUMEN WAWANCARA INFORMAN 1

Judul Penelitian:

Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari

Identitas Informan

Keterangan	Data Informan
Nama	Gerki Waibusi
Jabatan	Kepala Suku Napan
Lama Menjabat	2 Tahun
Status Informan	Tokoh Adat/Masyarakat Lokal

A. Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

1. Bagaimana Bapak melihat kondisi masyarakat lokal di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari dalam memperoleh kesempatan kerja?

Menurut saya, masyarakat lokal sebenarnya sangat membutuhkan kesempatan kerja. Banyak anak-anak muda di wilayah kami yang sudah siap bekerja, tetapi sebagian besar belum mempunyai pengalaman kerja di perusahaan tambang. Mereka memiliki kemauan untuk bekerja, tetapi masih membutuhkan kesempatan, pelatihan, dan pembinaan agar dapat memenuhi persyaratan perusahaan.

2. Apakah terdapat cukup banyak masyarakat lokal yang belum memiliki pengalaman kerja tetapi ingin bekerja di perusahaan?

Ya, cukup banyak. Terutama anak-anak muda yang baru menyelesaikan pendidikan atau selama ini hanya bekerja membantu keluarga, berkebun, melaut, dan melakukan pekerjaan lainnya. Mereka belum pernah bekerja secara formal di perusahaan, tetapi memiliki keinginan yang besar untuk bekerja.

3. Menurut Bapak, mengapa tenaga kerja lokal yang belum berpengalaman masih mengalami kesulitan untuk masuk ke dunia kerja pertambangan?

Menurut saya, salah satu penyebabnya adalah mereka belum mempunyai keterampilan dasar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, mereka belum terbiasa dengan aturan kerja, disiplin waktu, keselamatan kerja, penggunaan alat, dan lingkungan kerja perusahaan. Karena itu mereka membutuhkan pelatihan sebelum ditempatkan bekerja.

4. Bagaimana tingkat pendidikan tenaga kerja lokal yang ingin bekerja di perusahaan?

Tingkat pendidikan masyarakat berbeda-beda. Ada yang lulusan SMA atau sederajat, ada juga yang pendidikannya lebih rendah. Menurut saya, pendidikan tidak boleh menjadi satu-satunya ukuran karena banyak masyarakat lokal yang sebenarnya mampu bekerja apabila diberikan pelatihan dan kesempatan untuk belajar.

5. Jenis pekerjaan apa yang menurut Bapak dapat diberikan kepada tenaga kerja lokal yang belum memiliki pengalaman?

Untuk tahap awal, mereka dapat ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus atau pengalaman tinggi, misalnya pekerjaan pendukung operasional, kebersihan area kerja, helper, tenaga lapangan, atau pekerjaan lain yang dapat dipelajari melalui pelatihan dasar. Setelah mempunyai pengalaman, mereka dapat dikembangkan ke pekerjaan yang membutuhkan keterampilan lebih tinggi.

6. Bagaimana minat generasi muda lokal untuk bekerja di PT. Kristalin Eka Lestari?

Minat mereka cukup tinggi. Kehadiran perusahaan membuat masyarakat berharap adanya kesempatan kerja bagi anak-anak lokal. Namun, mereka juga harus dipersiapkan supaya ketika kesempatan kerja diberikan, mereka sudah memahami bagaimana bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab.

7. Apakah kebutuhan pekerjaan masyarakat lokal sudah seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia?

Menurut saya belum sepenuhnya seimbang. Jumlah masyarakat yang membutuhkan pekerjaan cukup banyak, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia terbatas dan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ada komunikasi yang baik mengenai jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

8. Menurut Bapak, apakah perusahaan perlu memberikan prioritas kepada tenaga kerja lokal?

Ya, menurut saya tenaga kerja lokal perlu mendapat perhatian dan kesempatan yang baik, terutama masyarakat yang berada di sekitar wilayah operasional. Tetapi masyarakat juga harus memenuhi aturan perusahaan. Karena itu, prioritas tenaga kerja lokal harus disertai dengan pelatihan agar mereka benar-benar siap bekerja.

9. Apa kelemahan utama tenaga kerja lokal non-pengalaman saat akan memasuki dunia kerja?

Kelemahan yang saya lihat terutama kurangnya pengalaman, keterampilan teknis, pemahaman keselamatan kerja, dan kebiasaan bekerja mengikuti aturan perusahaan. Ada juga yang belum terbiasa dengan disiplin waktu. Hal-hal tersebut sebenarnya dapat diperbaiki melalui pelatihan dan pendampingan.

10. Bagaimana harapan masyarakat adat terhadap perusahaan dalam pemenuhan tenaga kerja lokal?

Harapan kami adalah perusahaan memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada masyarakat lokal. Kami tidak meminta masyarakat langsung ditempatkan pada pekerjaan yang tidak mereka kuasai, tetapi perusahaan dapat memberikan pelatihan terlebih dahulu sehingga mereka mempunyai kemampuan untuk bekerja.

B. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar

11. Apakah menurut Bapak program pelatihan dasar diperlukan bagi masyarakat lokal yang belum memiliki pengalaman kerja?

Sangat diperlukan. Pelatihan merupakan jalan untuk mempersiapkan masyarakat sebelum masuk bekerja. Kalau mereka langsung bekerja tanpa mengetahui

aturan dan cara kerja perusahaan, tentu akan mengalami kesulitan. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan dasar sekaligus membentuk kebiasaan kerja.

12. Materi apa yang menurut Bapak paling penting diberikan dalam pelatihan dasar?

Menurut saya, yang pertama adalah disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengenalan lingkungan pertambangan, penggunaan alat pelindung diri, tanggung jawab, komunikasi, kerja sama, serta keterampilan dasar sesuai pekerjaan yang akan dilakukan.

13. Apakah materi keselamatan dan kesehatan kerja perlu menjadi bagian utama dalam pelatihan?

Ya, harus menjadi bagian utama. Masyarakat yang belum pernah bekerja di tambang mungkin belum mengetahui risiko yang ada. Mereka harus memahami keselamatan diri, penggunaan alat pelindung, tanda-tanda bahaya, dan bagaimana mengikuti prosedur perusahaan.

14. Bagaimana metode pelatihan yang sesuai bagi tenaga kerja lokal?

Menurut saya, jangan terlalu banyak teori. Lebih baik teori dasar diberikan dengan bahasa yang sederhana kemudian lebih banyak praktik langsung. Kalau mereka melihat contoh dan langsung mencoba, biasanya akan lebih mudah memahami.

15. Apakah bahasa dalam pelaksanaan pelatihan perlu disesuaikan dengan kondisi masyarakat lokal?

Ya. Bahasa harus sederhana dan mudah dimengerti. Kalau ada peserta yang sulit memahami istilah teknis, instruktur harus menjelaskannya dengan cara yang mudah. Bila diperlukan, tokoh masyarakat atau orang lokal dapat membantu memberikan penjelasan.

16. Berapa lama pelatihan dasar sebaiknya dilakukan?

Lamanya harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Jangan terlalu singkat sehingga peserta belum memahami materi, tetapi juga harus efektif. Menurut saya, pelatihan dapat dilakukan secara bertahap mulai dari pengenalan dasar, praktik, kemudian praktik langsung di lingkungan kerja dengan pendampingan.

17. Apakah setelah pelatihan peserta perlu mendapatkan praktik kerja atau pendampingan?

Ya, itu sangat penting. Setelah pelatihan jangan langsung dilepas bekerja sendiri. Mereka perlu didampingi oleh pekerja yang sudah berpengalaman supaya dapat belajar langsung mengenai pekerjaan dan aturan di lapangan.

18. Bagaimana sebaiknya peserta pelatihan tenaga kerja lokal dipilih?

Pemilihannya harus terbuka dan jelas. Perusahaan dapat berkoordinasi dengan pemerintah kampung, kepala suku, dan tokoh masyarakat untuk mendata masyarakat yang benar-benar membutuhkan pekerjaan dan mempunyai kemauan bekerja. Namun, seleksi tetap harus dilakukan secara adil.

19. Apakah tokoh adat perlu dilibatkan dalam penyusunan atau pelaksanaan program pelatihan?

Menurut saya perlu, terutama dalam komunikasi dengan masyarakat. Tokoh adat mengetahui kondisi masyarakat dan dapat membantu perusahaan

menjelaskan tujuan program, mendata calon peserta, serta mendorong peserta supaya mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh.

20. Bagaimana hubungan antara pelatihan dan penerimaan tenaga kerja menurut Bapak?

Pelatihan sebaiknya mempunyai hubungan yang jelas dengan kesempatan kerja. Masyarakat akan lebih semangat mengikuti pelatihan apabila mereka mengetahui bahwa keterampilan yang diperoleh memang dibutuhkan perusahaan. Tetapi mereka juga harus memahami bahwa kelulusan dan penempatan tetap bergantung pada kemampuan, disiplin, dan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program Pelatihan

21. Faktor apa yang dapat mendukung keberhasilan program pelatihan tenaga kerja lokal?

Faktor pendukungnya adalah dukungan perusahaan, pemerintah, tokoh adat, dan masyarakat. Selain itu, harus tersedia instruktur yang baik, tempat pelatihan, peralatan praktik, materi yang sesuai kebutuhan pekerjaan, serta komitmen peserta untuk belajar.

22. Bagaimana peran perusahaan dalam mendukung keberhasilan program pelatihan?

Perusahaan mempunyai peran besar karena perusahaan yang paling mengetahui tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan. Perusahaan dapat menentukan standar kompetensi, menyediakan instruktur, fasilitas, dan kesempatan praktik serta membuka kesempatan kerja sesuai kebutuhan.

23. Bagaimana peran kepala suku dan tokoh masyarakat dalam mendukung program tersebut?

Kami dapat membantu menyampaikan informasi kepada masyarakat, memberikan pemahaman tentang pentingnya pelatihan, membantu komunikasi antara perusahaan dengan masyarakat, serta mengingatkan peserta agar disiplin dan bertanggung jawab selama mengikuti pelatihan.

24. Apa hambatan yang mungkin muncul dari peserta pelatihan?

Hambatannya bisa berupa pendidikan yang berbeda-beda, kurangnya pengalaman, disiplin yang belum terbentuk, kesulitan memahami materi teknis, dan mungkin ada peserta yang belum terbiasa mengikuti jadwal secara teratur. Karena itu, pembinaan karakter dan disiplin juga penting.

25. Apakah kondisi geografis dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan?

Bisa. Jarak tempat tinggal masyarakat dengan lokasi pelatihan, transportasi, dan kondisi akses dapat memengaruhi kehadiran peserta. Kalau pelatihan dilaksanakan jauh dari kampung, perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana peserta dapat mengikuti kegiatan secara teratur.

26. Apakah komunikasi antara perusahaan dengan masyarakat menjadi faktor penting?

Sangat penting. Banyak masalah dapat muncul karena informasi yang tidak jelas. Perusahaan perlu menjelaskan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, syarat peserta, proses pelatihan, proses seleksi, dan kemungkinan penempatan kerja secara terbuka agar masyarakat tidak salah memahami.

27. Bagaimana jika setelah mengikuti pelatihan tidak semua peserta dapat diterima bekerja?

Hal itu harus dijelaskan sejak awal. Masyarakat perlu memahami bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan tetapi tidak selalu berarti semua peserta langsung diterima bekerja. Namun, kalau mereka sudah mempunyai keterampilan, kemampuan tersebut juga dapat digunakan untuk mencari pekerjaan lain atau mengembangkan usaha.

28. Apa yang harus dilakukan agar program pelatihan tidak hanya berjalan sementara?

Menurut saya harus ada program yang berkelanjutan. Perusahaan dapat melakukan pelatihan secara bertahap berdasarkan kebutuhan tenaga kerja. Peserta yang sudah dilatih juga perlu dipantau perkembangannya sehingga dapat diketahui apakah pelatihan benar-benar membantu mereka dalam bekerja.

29. Bagaimana bentuk kerja sama yang diperlukan antara perusahaan, masyarakat adat, dan pemerintah?

Harus ada komunikasi dan pembagian peran yang jelas. Perusahaan menyampaikan kebutuhan tenaga kerja dan memberikan pelatihan, pemerintah membantu administrasi dan kebijakan, sedangkan tokoh adat membantu komunikasi dan keterlibatan masyarakat. Kalau semua pihak bekerja bersama, program akan lebih mudah diterima masyarakat.

30. Apa harapan Bapak terhadap pengembangan program pelatihan dasar tenaga kerja lokal di PT. Kristalin Eka Lestari?

Harapan saya, program ini benar-benar dilaksanakan secara berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi masyarakat lokal. Anak-anak muda kami perlu diberikan kesempatan untuk belajar, dilatih, dan kemudian diberikan kesempatan bekerja sesuai kemampuan mereka. Kami juga berharap perusahaan, pemerintah, dan masyarakat adat dapat terus berkomunikasi agar kebutuhan tenaga kerja perusahaan dapat dipenuhi sekaligus meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan masyarakat lokal.

Berikut **Informan 2: Popy Upuya – Perawat Puskesmas – masa kerja 3 tahun.**

Pertanyaan tetap diarahkan pada tiga rumusan masalah, tetapi jawabannya dibedakan dari Informan 1 dan menonjolkan perspektif tenaga kesehatan, kesiapan fisik, K3, kesehatan kerja, dan kondisi masyarakat lokal.

INSTRUMEN WAWANCARA INFORMAN 2

Judul Penelitian:

Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari

Identitas Informan

Keterangan	Data Informan
Nama	Popy Upuya
Jabatan/Pekerjaan	Perawat Puskesmas

Keterangan	Data Informan
Lama Bekerja	3 Tahun
Status Informan	Tenaga Kesehatan/Masyarakat Lokal

A. Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

1. Bagaimana Ibu melihat kondisi masyarakat lokal di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari dalam memperoleh pekerjaan?

Menurut pengamatan saya, masih banyak masyarakat lokal, khususnya usia produktif, yang membutuhkan pekerjaan. Sebagian memiliki pendidikan dasar sampai menengah tetapi belum mempunyai pengalaman bekerja di perusahaan. Mereka sebenarnya mempunyai kemauan bekerja, hanya saja perlu dipersiapkan terlebih dahulu agar mampu mengikuti standar kerja perusahaan.

2. Apakah banyak pemuda lokal yang belum mempunyai pengalaman kerja tetapi memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan?

Ya, cukup banyak. Dalam kehidupan sehari-hari kami bertemu dengan pemuda yang belum mempunyai pekerjaan tetap. Sebagian membantu orang tua, berkebun, melaut, atau melakukan pekerjaan tidak tetap. Kalau ada kesempatan bekerja di perusahaan, pada umumnya mereka tertarik.

3. Menurut Ibu, apa yang menyebabkan masyarakat lokal non-pengalaman sulit memenuhi persyaratan pekerjaan di sektor pertambangan?

Menurut saya karena belum mempunyai pengalaman kerja formal dan keterampilan dasar yang sesuai dengan pekerjaan pertambangan. Selain itu, mereka belum semuanya memahami disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta tuntutan fisik dalam pekerjaan pertambangan.

4. Bagaimana kondisi kesiapan fisik dan kesehatan calon tenaga kerja lokal?

Secara umum banyak masyarakat usia produktif yang memiliki kondisi fisik cukup baik. Namun, untuk bekerja di lingkungan pertambangan tetap diperlukan pemeriksaan kesehatan. Setiap calon pekerja harus diketahui kondisi kesehatannya karena jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kemampuan fisik dan kesehatan tertentu.

5. Apakah kesehatan menjadi faktor penting dalam kesiapan tenaga kerja lokal?

Sangat penting. Pekerjaan di lingkungan pertambangan memiliki risiko dan beban kerja yang berbeda dengan pekerjaan sehari-hari masyarakat. Karena itu, kondisi kesehatan harus diperhatikan sejak proses seleksi, pelatihan, sampai seseorang mulai bekerja.

6. Bagaimana minat generasi muda lokal terhadap kesempatan kerja di PT. Kristalin Eka Lestari?

Menurut saya minatnya cukup tinggi karena pekerjaan di perusahaan dianggap dapat memberikan pendapatan yang lebih tetap. Namun, minat tersebut harus disertai kesiapan untuk belajar, disiplin, menjaga kesehatan, dan mengikuti aturan perusahaan.

7. Apakah masyarakat lokal sudah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai lingkungan kerja pertambangan?

Belum semuanya. Masyarakat yang belum pernah bekerja di perusahaan tentu masih kurang memahami kondisi lingkungan tambang, risiko pekerjaan, penggunaan alat pelindung diri, dan prosedur keselamatan. Oleh karena itu, pengenalan lingkungan kerja perlu diberikan sebelum mereka bekerja.

8. Pekerjaan seperti apa yang dapat diberikan kepada tenaga kerja lokal yang belum berpengalaman?

Menurut saya sebaiknya dimulai dari pekerjaan dasar yang dapat dipelajari melalui pelatihan. Penempatannya juga perlu mempertimbangkan kondisi fisik, pendidikan, kemampuan, dan hasil pelatihan masing-masing peserta.

9. Apa kelemahan utama tenaga kerja lokal non-pengalaman yang perlu diperbaiki?

Selain keterampilan kerja, yang perlu diperbaiki adalah kedisiplinan, pemahaman mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, kebiasaan menggunakan alat pelindung diri, serta kemampuan mengikuti instruksi kerja. Semua itu dapat dibentuk melalui pelatihan yang teratur.

10. Bagaimana harapan masyarakat terhadap kesempatan kerja bagi tenaga lokal?

Harapannya tentu masyarakat lokal diberikan kesempatan yang layak. Tetapi menurut saya kesempatan tersebut harus diikuti dengan peningkatan kemampuan sehingga tenaga lokal yang diterima benar-benar siap bekerja, sehat, produktif, dan mampu mengikuti ketentuan perusahaan.

B. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar

11. Apakah program pelatihan dasar diperlukan sebelum tenaga kerja lokal non-pengalaman ditempatkan bekerja?

Menurut saya sangat diperlukan. Pelatihan dapat menjadi proses adaptasi dari kehidupan masyarakat sehari-hari menuju lingkungan kerja yang lebih formal. Peserta dapat diperkenalkan dengan aturan, jadwal kerja, keselamatan, kesehatan, dan keterampilan dasar.

12. Materi apa yang perlu diberikan dalam pelatihan dasar?

Materinya dapat meliputi pengenalan perusahaan, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pertolongan pertama, penggunaan alat pelindung diri, kebersihan diri dan lingkungan, komunikasi kerja, kerja sama tim, serta keterampilan dasar sesuai posisi yang dibutuhkan.

13. Seberapa penting materi keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelatihan?

Sangat penting dan sebaiknya menjadi materi wajib. Peserta harus mengetahui risiko pekerjaan, bagaimana mencegah kecelakaan, cara menggunakan alat pelindung diri, bagaimana melaporkan kondisi berbahaya, serta tindakan awal ketika terjadi kecelakaan atau gangguan kesehatan.

14. Apakah materi pertolongan pertama perlu diberikan kepada peserta?

Ya, paling tidak pengetahuan dasar. Mereka perlu mengetahui apa yang harus dilakukan ketika rekan kerja mengalami luka, pingsan, kelelahan, atau kondisi darurat lainnya sebelum mendapatkan pertolongan tenaga medis.

15. Bagaimana metode pelatihan yang sesuai bagi masyarakat lokal?

Menurut saya lebih efektif apabila teori dikombinasikan dengan praktik. Materi disampaikan dengan bahasa sederhana, kemudian peserta langsung

diberikan contoh. Untuk keselamatan kerja misalnya, peserta dapat langsung mempraktikkan penggunaan helm, sepatu keselamatan, sarung tangan, dan perlengkapan lainnya.

16. Apakah pemeriksaan kesehatan perlu dilakukan sebelum peserta mengikuti atau menyelesaikan pelatihan?

Menurut saya perlu. Pemeriksaan kesehatan dasar dapat membantu mengetahui kondisi peserta dan kesesuaian mereka dengan jenis pekerjaan tertentu. Hal ini juga penting untuk mencegah risiko kesehatan ketika peserta nantinya bekerja.

17. Apakah pelatihan perlu disesuaikan dengan tingkat pendidikan peserta?

Ya. Kemampuan memahami materi setiap peserta berbeda. Instruktur sebaiknya menggunakan bahasa yang sederhana, gambar, demonstrasi, dan praktik sehingga peserta yang tingkat pendidikannya berbeda tetap dapat mengikuti pelatihan.

18. Bagaimana menurut Ibu mengenai pelaksanaan praktik kerja setelah pelatihan dasar?

Praktik kerja sangat penting karena peserta dapat mengalami langsung suasana kerja. Namun, praktik tersebut harus dilakukan dengan pengawasan dan keselamatan yang baik. Peserta yang belum berpengalaman jangan langsung diberikan pekerjaan berisiko tanpa pendampingan.

19. Siapa saja yang sebaiknya terlibat dalam program pelatihan?

Perusahaan tentu menjadi pihak utama. Selain itu, pemerintah setempat, tokoh masyarakat, tenaga kesehatan, instruktur, dan pihak terkait lainnya dapat dilibatkan sesuai kebutuhan. Kerja sama tersebut akan membuat pelatihan lebih lengkap.

20. Bagaimana evaluasi peserta sebaiknya dilakukan setelah pelatihan?

Evaluasi jangan hanya melihat kemampuan teknis. Perlu juga dilihat kedisiplinan, kehadiran, pemahaman keselamatan kerja, kesehatan, kemampuan mengikuti instruksi, kerja sama, dan tanggung jawab. Dengan begitu perusahaan dapat mengetahui kesiapan peserta secara lebih menyeluruh.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan

21. Apa faktor utama yang dapat mendukung keberhasilan program pelatihan?

Menurut saya dukungan perusahaan, kesiapan instruktur, fasilitas yang memadai, materi yang sesuai kebutuhan pekerjaan, keterlibatan masyarakat, serta motivasi peserta menjadi faktor penting. Pelayanan kesehatan dan keselamatan selama pelatihan juga perlu diperhatikan.

22. Bagaimana fasilitas kesehatan dapat mendukung pelaksanaan program pelatihan?

Fasilitas kesehatan dapat membantu pemeriksaan kondisi peserta, memberikan edukasi kesehatan, pertolongan pertama, serta penanganan apabila terjadi gangguan kesehatan selama pelatihan. Koordinasi dengan fasilitas kesehatan terdekat juga penting untuk keadaan darurat.

23. Apakah keluarga dan masyarakat dapat menjadi faktor pendukung peserta pelatihan?

Ya. Dukungan keluarga dapat meningkatkan motivasi peserta. Masyarakat dan tokoh setempat juga dapat memberikan dorongan agar peserta disiplin mengikuti kegiatan sampai selesai.

24. Apa hambatan yang mungkin terjadi selama pelaksanaan pelatihan?

Hambatannya dapat berupa tingkat pendidikan peserta yang berbeda, kurangnya disiplin, keterbatasan transportasi, kondisi kesehatan, kurangnya fasilitas pelatihan, dan kesulitan memahami materi teknis. Hambatan tersebut perlu diidentifikasi sejak awal.

25. Apakah kondisi kesehatan peserta dapat menjadi penghambat?

Bisa, terutama apabila calon pekerja mempunyai kondisi kesehatan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan tertentu. Namun, hal tersebut bukan berarti langsung menghilangkan kesempatan. Penempatan dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatan dan kemampuan peserta berdasarkan penilaian yang tepat.

26. Apakah kebiasaan hidup sehat perlu diperhatikan dalam mempersiapkan tenaga kerja?

Ya. Pekerja harus menjaga kesehatan, istirahat cukup, kebersihan diri, pola makan, dan kondisi fisiknya. Tenaga kerja yang sehat akan lebih mampu mengikuti pekerjaan dan mengurangi risiko kecelakaan akibat kelelahan atau kondisi tubuh yang kurang baik.

27. Bagaimana pentingnya komunikasi antara perusahaan dengan masyarakat dalam program pelatihan?

Komunikasi sangat penting agar masyarakat mengetahui tujuan program, persyaratan, jadwal, tahapan seleksi, dan kemungkinan penempatan kerja. Informasi yang jelas juga dapat mencegah munculnya harapan yang tidak sesuai dengan kemampuan perusahaan menerima tenaga kerja.

28. Apa yang perlu dilakukan agar peserta tetap disiplin selama pelatihan?

Sejak awal perlu dibuat aturan yang jelas mengenai kehadiran, waktu kegiatan, keselamatan, perilaku, dan tanggung jawab peserta. Peserta juga perlu diberikan pemahaman bahwa disiplin selama pelatihan merupakan bagian dari penilaian kesiapan mereka untuk bekerja.

29. Bagaimana program pelatihan dapat dilaksanakan secara berkelanjutan?

Program sebaiknya tidak hanya dilakukan sekali. Perusahaan dapat melakukan evaluasi kebutuhan tenaga kerja secara berkala kemudian membuka pelatihan berdasarkan kebutuhan tersebut. Peserta yang sudah bekerja juga dapat diberikan pelatihan lanjutan agar kemampuannya terus berkembang.

30. Apa harapan Ibu terhadap program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman?

Saya berharap program pelatihan dapat membantu masyarakat lokal memperoleh keterampilan dan kesiapan yang dibutuhkan untuk bekerja. Pelatihan jangan hanya berorientasi pada keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan kesehatan, keselamatan, disiplin, dan perilaku kerja. Dengan demikian masyarakat lokal dapat memperoleh kesempatan kerja sekaligus mampu bekerja secara aman, sehat, dan produktif.

INSTRUMEN WAWANCARA INFORMAN 3

Judul Penelitian:

Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari

Identitas Informan

Keterangan	Data Informan
Nama	Anhar GH
Jabatan	KTT (Kepala Teknik Tambang)
Lama Bekerja	3 Tahun
Status Informan	Manajemen/Teknis Pertambangan

A. Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

1. Bagaimana Bapak melihat kebutuhan tenaga kerja lokal di wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari?

Dari sisi operasional, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pertambangan. Kami melihat terdapat potensi tenaga kerja lokal yang cukup besar di sekitar wilayah operasional. Namun, sebagian calon tenaga kerja tersebut belum mempunyai pengalaman di sektor pertambangan sehingga perlu dipersiapkan sebelum masuk ke lingkungan kerja tambang.

2. Apakah tenaga kerja lokal non-pengalaman dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan?

Dapat, terutama untuk posisi atau pekerjaan tertentu yang kompetensinya dapat dibentuk melalui pelatihan dasar dan pembinaan. Namun, penempatannya tetap harus mempertimbangkan kebutuhan operasional, kemampuan individu, kondisi kesehatan, kompetensi, dan persyaratan keselamatan kerja.

3. Kompetensi apa yang umumnya masih kurang pada calon tenaga kerja lokal yang belum berpengalaman?

Yang paling terlihat adalah pemahaman mengenai budaya kerja pertambangan, disiplin, keselamatan kerja, pengenalan bahaya dan risiko, penggunaan alat pelindung diri, komunikasi kerja, serta keterampilan dasar sesuai pekerjaan. Hal tersebut wajar karena mereka belum pernah bekerja di lingkungan pertambangan.

4. Apakah pengalaman kerja menjadi syarat mutlak bagi seluruh pekerjaan di perusahaan tambang?

Tidak seluruh posisi harus dimulai dari tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Ada pekerjaan tertentu yang memungkinkan tenaga non-pengalaman untuk masuk, asalkan telah mengikuti proses seleksi, pelatihan, induksi keselamatan, dan dinyatakan memenuhi persyaratan untuk pekerjaan tersebut.

5. Jenis pekerjaan apa yang dapat menjadi tahap awal bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman?

Penempatan harus berdasarkan kebutuhan perusahaan dan hasil penilaian kompetensi. Secara umum, tenaga non-pengalaman dapat memulai dari pekerjaan pendukung atau posisi entry level dengan risiko dan tanggung jawab yang sesuai kemampuan. Setelah kompetensinya berkembang, mereka dapat diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

6. Bagaimana potensi tenaga kerja usia produktif dari masyarakat sekitar tambang?

Potensinya cukup baik. Kami melihat ada masyarakat usia produktif yang memiliki kemauan untuk bekerja. Tantangannya adalah bagaimana potensi tersebut dipersiapkan agar sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam operasional pertambangan.

7. Apakah terdapat kesenjangan antara kemampuan calon tenaga kerja lokal dengan kebutuhan perusahaan?

Masih terdapat kesenjangan, terutama pada pengalaman kerja, kompetensi teknis dasar; pemahaman K3, dan budaya kerja. Program pelatihan dasar justru diperlukan untuk memperkecil kesenjangan tersebut.

8. Seberapa penting kedisiplinan bagi calon tenaga kerja di sektor pertambangan?

Kedisiplinan sangat penting. Dalam pertambangan, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau jam kerja, tetapi juga kepatuhan terhadap prosedur. Ketidaksiplinan terhadap prosedur kerja dapat menimbulkan risiko bagi pekerja itu sendiri maupun pekerja lainnya.

9. Apakah pendidikan formal menjadi pertimbangan dalam penerimaan tenaga kerja lokal?

Pendidikan formal tetap menjadi salah satu pertimbangan sesuai persyaratan posisi. Namun, untuk pekerjaan tertentu kami juga perlu melihat kemampuan belajar, keterampilan, kesehatan, kedisiplinan, dan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan.

10. Bagaimana perusahaan sebaiknya menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan potensi masyarakat lokal?

Langkah awal adalah melakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan posisi dan kompetensi. Setelah itu, potensi tenaga kerja lokal dapat dipetakan dan diberikan pelatihan sesuai kebutuhan tersebut. Jadi pelatihan harus berbasis pada kebutuhan operasional, bukan sekadar menyelenggarakan kegiatan pelatihan.

B. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar

11. Bagaimana Bapak melihat pentingnya program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman?

Program tersebut sangat penting karena menjadi tahap persiapan sebelum seseorang masuk ke lingkungan pertambangan. Tenaga non-pengalaman harus memahami bahwa lingkungan tambang mempunyai aturan, prosedur, risiko, dan standar keselamatan yang harus dipatuhi.

12. Apa yang harus menjadi dasar penyusunan program pelatihan?

Dasarnya adalah kebutuhan kompetensi pada setiap jenis pekerjaan. Perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu posisi apa yang membutuhkan tenaga

kerja, kompetensi apa yang diperlukan, kemudian menyusun materi pelatihan untuk memenuhi kompetensi dasar tersebut.

13. Materi apa yang harus menjadi prioritas dalam pelatihan tenaga non-pengalaman?

Prioritas pertama adalah keselamatan pertambangan, pengenalan bahaya dan risiko, penggunaan APD, disiplin, prosedur kerja, komunikasi, tanggung jawab, dan pengenalan lingkungan kerja. Setelah itu diberikan keterampilan teknis dasar sesuai dengan posisi yang akan ditempati.

14. Seberapa penting pelatihan K3 bagi calon tenaga kerja lokal?

Sangat penting. Keselamatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pertambangan. Sebelum bekerja, tenaga kerja harus memahami potensi bahaya, pengendalian risiko, penggunaan APD, prosedur keadaan darurat, serta kewajiban mengikuti instruksi keselamatan.

15. Bagaimana metode pelatihan yang paling efektif bagi tenaga non-pengalaman?

Menurut saya metode harus menggabungkan teori dan praktik. Teori memberikan pemahaman dasar, sedangkan praktik membentuk keterampilan. Untuk tenaga non-pengalaman, demonstrasi, simulasi, dan praktik dengan pengawasan akan lebih efektif daripada hanya memberikan materi di ruang kelas.

16. Apakah peserta perlu mendapatkan pengenalan langsung terhadap lingkungan tambang?

Ya, tetapi harus dilakukan secara terkontrol dan sesuai prosedur keselamatan. Peserta perlu mengenali area kerja, jalur yang diperbolehkan, area berbahaya, rambu-rambu keselamatan, alat yang digunakan, serta prosedur komunikasi di lapangan.

17. Apakah pelatihan perlu dibedakan berdasarkan posisi pekerjaan?

Ya. Materi umum seperti keselamatan, disiplin, dan budaya kerja dapat diberikan kepada seluruh peserta. Setelah itu materi teknis perlu dibedakan berdasarkan jenis pekerjaan karena setiap posisi mempunyai tugas, risiko, dan kompetensi yang berbeda.

18. Bagaimana sebaiknya proses praktik kerja bagi peserta yang telah menyelesaikan pelatihan dasar?

Praktik harus dilakukan secara bertahap. Pada tahap awal mereka bekerja di bawah pengawasan pekerja atau supervisor yang kompeten. Setelah menunjukkan kemampuan dan memahami prosedur, barulah tanggung jawab dapat ditingkatkan sesuai hasil evaluasi.

19. Bagaimana perusahaan menentukan bahwa peserta pelatihan telah siap bekerja?

Harus ada evaluasi. Penilaian dapat mencakup pemahaman materi, kemampuan praktik, kedisiplinan, kepatuhan terhadap keselamatan, komunikasi, dan perilaku kerja. Peserta harus memenuhi standar minimum yang telah ditentukan sebelum ditempatkan.

20. Apakah peserta yang belum memenuhi standar setelah pelatihan langsung dinyatakan gagal?

Tidak selalu. Perlu dilihat bagian mana yang masih kurang. Kalau kekurangannya masih dapat dikembangkan, peserta dapat diberikan pembinaan atau pelatihan tambahan. Prinsipnya adalah memastikan bahwa ketika seseorang mulai bekerja, dia mempunyai kompetensi dasar dan mampu bekerja secara aman.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan

21. Faktor apa yang paling mendukung keberhasilan program pelatihan dasar?

Faktor utamanya adalah komitmen manajemen, program yang sesuai kebutuhan operasional, instruktur yang kompeten, fasilitas praktik, dukungan masyarakat, serta kesungguhan peserta. Selain itu, koordinasi antara bagian operasional, keselamatan, dan pihak yang mengelola tenaga kerja harus berjalan dengan baik.

22. Bagaimana peran manajemen perusahaan dalam program tersebut?

Manajemen harus memberikan arah yang jelas mengenai kebutuhan tenaga kerja, standar kompetensi, sumber daya pelatihan, dan mekanisme evaluasi. Program tidak akan efektif apabila tidak terintegrasi dengan kebutuhan operasional perusahaan.

23. Bagaimana peran KTT dalam mendukung kesiapan tenaga kerja yang akan masuk ke lingkungan pertambangan?

Dari sisi teknis pertambangan, perhatian utama adalah memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai kaidah pertambangan yang baik dan keselamatan menjadi prioritas. Karena itu, tenaga kerja yang masuk harus mendapatkan pembekalan, memahami risiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan sesuai tugas yang diberikan.

24. Apakah dukungan masyarakat dan tokoh adat diperlukan dalam program pelatihan?

Diperlukan, terutama dalam komunikasi dan membangun pemahaman masyarakat. Perusahaan perlu menjelaskan bahwa program pelatihan bertujuan meningkatkan kesiapan tenaga lokal, sedangkan tokoh masyarakat dapat membantu mendorong calon peserta agar mengikuti proses secara disiplin.

25. Apa hambatan utama dalam melatih tenaga kerja yang belum mempunyai pengalaman?

Hambatan utamanya adalah perbedaan tingkat pendidikan dan kemampuan memahami materi, belum terbentuknya budaya kerja, disiplin yang berbeda-beda, serta keterbatasan keterampilan teknis. Karena itu program pelatihan perlu dirancang secara bertahap.

26. Apakah fasilitas dan peralatan pelatihan memengaruhi efektivitas program?

Ya, sangat memengaruhi. Pelatihan teknis membutuhkan fasilitas yang mendukung praktik. Peserta harus mendapatkan pengalaman belajar yang mendekati kondisi kerja sebenarnya, tetapi tetap dalam lingkungan yang aman dan terkendali.

27. Bagaimana jika peserta mempunyai motivasi tinggi tetapi kemampuan teknisnya masih rendah?

Motivasi merupakan modal yang baik. Kemampuan teknis dapat dikembangkan melalui pelatihan dan praktik apabila peserta memiliki kemauan belajar dan disiplin. Namun, peningkatan kompetensi harus tetap dievaluasi sebelum peserta diberikan pekerjaan secara mandiri.

28. Apa yang harus dilakukan untuk menjaga efektivitas program pelatihan dalam jangka panjang?

Program harus dievaluasi secara berkala. Perusahaan perlu melihat apakah peserta yang telah dilatih mampu bekerja dengan baik, bagaimana tingkat keselamatannya, disiplin, produktivitas, dan kompetensinya. Hasil evaluasi tersebut kemudian digunakan untuk memperbaiki materi dan metode pelatihan berikutnya.

29. Bagaimana indikator keberhasilan program pelatihan dasar menurut Bapak?

Keberhasilannya dapat dilihat dari peningkatan kompetensi peserta, pemahaman keselamatan, kedisiplinan, kemampuan melakukan pekerjaan dasar, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta jumlah peserta yang memenuhi standar untuk ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan. Setelah bekerja, kinerja dan keselamatan mereka juga perlu dievaluasi.

30. Apa harapan Bapak terhadap pengembangan program pelatihan dasar tenaga kerja lokal non-pengalaman di PT. Kristalin Eka Lestari?

Harapan saya, program ini dapat menjadi sistem yang terarah untuk menyiapkan masyarakat lokal memasuki dunia kerja pertambangan. Program harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata perusahaan, mengutamakan keselamatan, memberikan keterampilan yang relevan, dan memiliki evaluasi yang jelas. Dengan demikian, perusahaan memperoleh tenaga kerja yang siap dan kompeten, sementara masyarakat lokal mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi di wilayahnya.

INSTRUMEN WAWANCARA INFORMAN 4

Judul Penelitian:

Pengembangan Program Pelatihan Dasar Non Pengalaman dalam Mendukung Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal di Sekitar PT. Kristalin Eka Lestari

Identitas Informan

Keterangan	Data Informan
Nama	Andrian Lubis
Jabatan	External Relations/CSR Tambang
Lama Bekerja	5 Tahun
Status Informan	Manajemen/Hubungan Eksternal dan CSR

A. Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

1. Bagaimana Bapak melihat kondisi kebutuhan tenaga kerja lokal di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari?

Berdasarkan interaksi kami dengan masyarakat, kebutuhan terhadap kesempatan kerja cukup tinggi. Masyarakat sekitar perusahaan, terutama generasi muda, mempunyai harapan untuk dapat terlibat dalam kegiatan perusahaan. Namun, sebagian calon tenaga kerja lokal belum mempunyai pengalaman dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional pertambangan.

2. Bagaimana aspirasi masyarakat terkait kesempatan kerja di perusahaan?

Kesempatan kerja merupakan salah satu aspirasi yang cukup sering disampaikan masyarakat. Mereka berharap keberadaan perusahaan dapat memberikan manfaat ekonomi secara langsung, salah satunya melalui kesempatan kerja bagi masyarakat lokal.

3. Apakah masyarakat memahami bahwa tidak semua tenaga kerja non-pengalaman dapat langsung ditempatkan bekerja?

Pemahamannya berbeda-beda. Ada masyarakat yang sudah memahami bahwa perusahaan memiliki persyaratan dan standar tertentu, tetapi ada juga yang beranggapan bahwa masyarakat sekitar seharusnya dapat langsung diterima. Karena itu, komunikasi mengenai proses seleksi, kebutuhan tenaga kerja, kompetensi, dan pelatihan sangat penting.

4. Bagaimana potensi tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar wilayah perusahaan?

Potensinya cukup besar, terutama dari kelompok usia produktif. Persoalannya bukan hanya jumlah calon tenaga kerja, tetapi kesesuaian antara kemampuan yang mereka miliki dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Di sinilah program pelatihan dasar menjadi penting.

5. Apa kesenjangan utama antara calon tenaga kerja lokal dengan kebutuhan perusahaan?

Yang kami lihat antara lain pengalaman kerja formal yang terbatas, keterampilan teknis yang belum memadai, pemahaman mengenai budaya kerja, disiplin, komunikasi, serta keselamatan kerja. Kesenjangan tersebut sebenarnya dapat dikurangi melalui pembinaan dan pelatihan yang terstruktur.

6. Apakah perusahaan perlu melakukan pemetaan calon tenaga kerja lokal?

Ya. Pemetaan sangat penting agar perusahaan mempunyai data mengenai jumlah calon tenaga kerja, usia, pendidikan, keterampilan, pengalaman, domisili, dan minat pekerjaan. Data tersebut kemudian dapat dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

7. Bagaimana keterlibatan tokoh adat dalam pemetaan tenaga kerja lokal?

Tokoh adat dapat menjadi mitra penting karena mereka memahami masyarakat di wilayahnya. Namun, proses pendataan dan seleksi harus tetap objektif dan transparan. Keterlibatan tokoh adat lebih diarahkan untuk membantu komunikasi, verifikasi sosial, dan penyampaian informasi kepada masyarakat.

8. Apakah pemberian kesempatan kepada tenaga kerja lokal penting bagi hubungan perusahaan dengan masyarakat?

Sangat penting. Ketika masyarakat melihat adanya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, hubungan perusahaan dengan masyarakat dapat menjadi lebih positif.

Namun, kesempatan tersebut tetap harus berjalan sesuai standar dan kebutuhan perusahaan.

9. Apakah tenaga kerja lokal perlu langsung diprioritaskan untuk seluruh jenis pekerjaan?

Menurut saya harus disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan posisi. Untuk pekerjaan tertentu yang dapat dipersiapkan melalui pelatihan dasar, tenaga lokal dapat diberikan kesempatan lebih besar. Sementara pekerjaan yang membutuhkan kompetensi khusus tetap harus memenuhi persyaratan profesional yang ditentukan.

10. Bagaimana cara menyelaraskan harapan masyarakat dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan?

Perusahaan harus melakukan komunikasi secara terbuka mengenai kebutuhan tenaga kerja, persyaratan, tahapan pelatihan dan seleksi, serta jumlah tenaga yang dibutuhkan. Dengan demikian, masyarakat memperoleh informasi yang realistis dan tidak muncul harapan yang melebihi kemampuan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja.

B. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar

11. Bagaimana Bapak memandang pentingnya program pelatihan dasar bagi tenaga kerja lokal non-pengalaman?

Pelatihan dasar merupakan salah satu instrumen pemberdayaan yang penting. Program ini dapat menjembatani kondisi masyarakat yang belum memiliki pengalaman dengan standar minimum yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja perusahaan.

12. Apa yang perlu dilakukan sebelum program pelatihan disusun?

Pertama harus dilakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Kedua, dilakukan pemetaan calon tenaga kerja lokal. Setelah itu baru dilakukan analisis kesenjangan kompetensi. Hasil analisis tersebut menjadi dasar untuk menentukan jenis dan materi pelatihan.

13. Bagaimana sebaiknya calon peserta pelatihan ditentukan?

Seleksi peserta harus mempunyai kriteria yang jelas dan diinformasikan secara terbuka. Misalnya mengenai usia, pendidikan, kondisi kesehatan, domisili, motivasi, serta persyaratan lain sesuai kebutuhan. Hal ini penting agar program dipandang adil oleh masyarakat.

14. Materi apa yang penting dimasukkan dalam program pelatihan?

Selain keterampilan dasar pekerjaan, peserta perlu mendapatkan materi mengenai budaya kerja, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi, kerja sama tim, tanggung jawab, etika kerja, pengenalan perusahaan, dan pemahaman mengenai hak serta kewajiban pekerja.

15. Apakah materi mengenai perubahan pola dari kehidupan masyarakat ke lingkungan kerja formal perlu diberikan?

Ya. Bagi peserta yang belum pernah bekerja secara formal, perubahan tersebut cukup besar. Mereka harus memahami jam kerja, target pekerjaan, struktur organisasi, instruksi atasan, aturan perusahaan, tanggung jawab, dan konsekuensi apabila tidak mengikuti ketentuan.

16. Bagaimana metode pelatihan yang cocok untuk tenaga kerja lokal non-pengalaman?

Metodenya harus sederhana dan praktis. Teori tetap diperlukan, tetapi perlu lebih banyak demonstrasi, simulasi, praktik, studi kasus sederhana, dan pendampingan. Metode juga harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan peserta.

17. Apakah masyarakat perlu dilibatkan dalam perencanaan program?

Perlu dalam batas yang relevan. Perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan pemerintah setempat dan tokoh masyarakat untuk mengetahui kondisi calon peserta dan kendala sosial. Namun, materi kompetensi dan standar kelulusan tetap harus mengacu pada kebutuhan pekerjaan dan standar perusahaan.

18. Apakah program pelatihan dapat dikaitkan dengan program CSR atau pemberdayaan masyarakat?

Pelatihan tenaga kerja lokal dapat menjadi bagian dari pendekatan pemberdayaan masyarakat sepanjang dirancang sesuai kebijakan perusahaan dan ketentuan yang berlaku. Orientasinya tidak hanya memberikan kegiatan sesaat, tetapi meningkatkan kapasitas masyarakat agar lebih siap memasuki dunia kerja.

19. Bagaimana sebaiknya hubungan antara kelulusan pelatihan dan penerimaan tenaga kerja?

Harus dijelaskan sejak awal bahwa mengikuti atau lulus pelatihan tidak otomatis menjamin seseorang langsung diterima bekerja. Penempatan tetap harus mempertimbangkan kebutuhan perusahaan, hasil seleksi, kompetensi, kesehatan, dan ketersediaan posisi.

20. Bagaimana keberhasilan peserta pelatihan sebaiknya dievaluasi?

Evaluasi dapat melihat kehadiran, disiplin, pemahaman materi, keterampilan praktik, sikap, kemampuan berkomunikasi, keselamatan kerja, dan motivasi. Dengan evaluasi tersebut perusahaan dapat mengetahui peserta mana yang siap dan peserta mana yang masih membutuhkan pembinaan.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan

21. Apa faktor yang paling mendukung keberhasilan program pelatihan tenaga kerja lokal?

Menurut saya yang utama adalah komitmen perusahaan, dukungan masyarakat dan pemerintah, komunikasi yang baik, ketersediaan anggaran dan fasilitas, instruktur yang kompeten, serta motivasi peserta. Program juga harus memiliki hubungan yang jelas dengan kebutuhan kompetensi.

22. Bagaimana peran External Relations/CSR dalam mendukung program tersebut?

Peran kami terutama membangun komunikasi antara perusahaan dengan masyarakat dan pemangku kepentingan. Kami dapat membantu pemetaan sosial, menyampaikan informasi program, menerima aspirasi masyarakat, berkoordinasi dengan tokoh adat dan pemerintah, serta membantu menjaga agar pelaksanaan program dapat diterima dengan baik.

23. Bagaimana peran tokoh adat dan pemerintah setempat?

Tokoh adat dan pemerintah dapat membantu menyampaikan informasi yang benar kepada masyarakat, mendukung pendataan calon peserta, serta

memberikan pemahaman mengenai proses dan aturan program. Keterlibatan mereka juga penting untuk membangun kepercayaan masyarakat.

24. Apa hambatan sosial yang mungkin muncul dalam pelaksanaan program?

Hambatan sosial dapat berupa perbedaan harapan mengenai jumlah peserta yang diterima, persepsi mengenai pemerataan kesempatan, tuntutan agar seluruh peserta langsung bekerja, atau ketidakpuasan terhadap proses seleksi. Karena itu transparansi menjadi sangat penting.

25. Bagaimana perusahaan dapat mencegah kecemburuan sosial dalam pemilihan peserta?

Caranya dengan menetapkan kriteria yang jelas, melakukan pendataan yang dapat dipertanggungjawabkan, memberikan informasi secara terbuka, dan menjelaskan bahwa seleksi dilakukan berdasarkan persyaratan program serta kebutuhan perusahaan. Komunikasi dengan tokoh masyarakat juga harus dilakukan sejak awal.

26. Apakah keterbatasan pendidikan calon peserta menjadi hambatan?

Bisa menjadi hambatan dalam memahami materi tertentu, tetapi tidak selalu berarti mereka tidak dapat dilatih. Materi dan metode pembelajaran dapat disesuaikan dengan kemampuan peserta melalui pendekatan praktik, visual, demonstrasi, dan pendampingan.

27. Bagaimana jika kebutuhan tenaga kerja perusahaan lebih sedikit dibandingkan jumlah masyarakat yang ingin bekerja?

Ini merupakan kondisi yang harus dikomunikasikan secara terbuka. Program pelatihan sebaiknya juga memberikan keterampilan yang dapat digunakan di luar perusahaan. Jadi peserta yang belum memperoleh penempatan tetap mempunyai modal keterampilan untuk mencari peluang kerja lain atau mengembangkan kegiatan ekonomi.

28. Apa yang diperlukan agar program pelatihan dapat berkelanjutan?

Program perlu masuk dalam perencanaan yang jelas, didukung data kebutuhan tenaga kerja, memiliki anggaran, target peserta, indikator keberhasilan, evaluasi, dan tindak lanjut. Program juga harus diperbaiki berdasarkan pengalaman pelaksanaan sebelumnya.

29. Apa indikator keberhasilan program dari perspektif hubungan perusahaan dengan masyarakat?

Keberhasilan tidak hanya dilihat dari jumlah peserta yang diterima bekerja. Kita juga perlu melihat peningkatan keterampilan masyarakat, tingkat partisipasi, transparansi proses, kepuasan pemangku kepentingan, berkurangnya kesenjangan kompetensi, serta terciptanya hubungan yang lebih konstruktif antara perusahaan dan masyarakat.

30. Apa harapan Bapak terhadap pengembangan program pelatihan dasar tenaga kerja lokal di PT. Kristalin Eka Lestari?

Harapan saya program ini dapat menjadi bagian dari pemberdayaan masyarakat yang terencana dan berkelanjutan. Masyarakat lokal harus memperoleh kesempatan meningkatkan kapasitas, tetapi pada saat yang sama perlu memahami standar perusahaan. Dengan pemetaan yang baik, pelatihan

berbasis kebutuhan, seleksi transparan, serta komunikasi yang terbuka, program dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun masyarakat.

INFORMAN 5

Identitas Informan

Keterangan	Data
Nama	Setyo
Jabatan/Pekerjaan	Aparat Koramil
Lama Bekerja	20 Tahun
Status Informan	Aparat Kewilayahan
Tanggal Wawancara	—

A. Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman

1. Bagaimana Bapak melihat kondisi kebutuhan pekerjaan bagi masyarakat lokal di sekitar wilayah operasional PT. Kristalin Eka Lestari?

Dari pengamatan kami di wilayah, kebutuhan masyarakat terhadap lapangan pekerjaan cukup tinggi, terutama bagi generasi muda. Masih terdapat masyarakat usia produktif yang belum mempunyai pekerjaan tetap. Kehadiran perusahaan tentu menimbulkan harapan agar masyarakat sekitar memperoleh kesempatan untuk bekerja.

2. Bagaimana kondisi generasi muda lokal yang belum mempunyai pengalaman kerja?

Potensinya cukup besar. Mereka mempunyai tenaga dan kemauan untuk bekerja, tetapi sebagian belum pernah bekerja dalam lingkungan perusahaan yang memiliki aturan dan standar kerja tertentu. Karena itu, mereka perlu mendapatkan pembinaan dan pelatihan sebelum masuk ke lingkungan kerja.

3. Menurut Bapak, apa kendala utama tenaga kerja lokal non-pengalaman untuk memasuki dunia kerja pertambangan?

Menurut saya kendalanya bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental dan disiplin. Lingkungan kerja perusahaan menuntut seseorang untuk tepat waktu, mengikuti aturan, melaksanakan perintah kerja dengan benar, bertanggung jawab, dan menjaga keselamatan.

4. Bagaimana tingkat kedisiplinan calon tenaga kerja lokal menurut pengamatan Bapak?

Berbeda-beda. Ada masyarakat yang sudah mempunyai disiplin yang baik, tetapi ada juga yang perlu dibina. Bagi tenaga yang belum pernah bekerja formal, disiplin waktu dan kepatuhan terhadap aturan perlu dibiasakan melalui pelatihan.

5. Apakah masyarakat lokal memiliki potensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan?

Menurut saya memiliki potensi. Yang diperlukan adalah kesempatan dan proses peningkatan kemampuan. Kalau masyarakat diberikan pelatihan yang benar dan mereka mempunyai kemauan untuk belajar, sebagian dapat

dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai kemampuan masing-masing.

6. Seberapa penting pembinaan karakter bagi calon tenaga kerja lokal?

Sangat penting. Keterampilan dapat dipelajari, tetapi sikap kerja juga harus dibentuk. Tenaga kerja perlu mempunyai tanggung jawab, disiplin, kejujuran, kemampuan bekerja sama, menghormati aturan, dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

7. Apakah kesempatan kerja bagi masyarakat lokal dapat memberikan dampak terhadap kondisi sosial masyarakat?

Ya. Kesempatan kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif karena masyarakat mempunyai kegiatan produktif dan pendapatan. Hal ini dapat membantu keluarga dan meningkatkan aktivitas ekonomi masyarakat.

8. Apakah kurangnya kesempatan kerja dapat memengaruhi kondisi sosial di sekitar perusahaan?

Bisa. Apabila banyak masyarakat usia produktif tidak mempunyai pekerjaan sementara harapan terhadap perusahaan tinggi, dapat muncul ketidakpuasan. Karena itu, komunikasi mengenai kesempatan kerja dan kemampuan perusahaan menyerap tenaga kerja harus dilakukan dengan baik.

9. Apakah perusahaan perlu memberikan informasi yang jelas mengenai kebutuhan tenaga kerja?

Perlu. Informasi harus jelas mengenai jumlah kebutuhan, persyaratan, jenis pekerjaan, proses seleksi, dan pelatihan. Hal ini dapat mengurangi kesalahpahaman dan membuat masyarakat mempersiapkan diri.

10. Bagaimana Bapak melihat hubungan antara kesiapan tenaga kerja lokal dan stabilitas lingkungan sekitar perusahaan?

Kalau program tenaga kerja dikelola secara transparan dan masyarakat melihat adanya kesempatan yang adil, hubungan sosial akan lebih baik. Sebaliknya, apabila informasi tidak jelas, dapat muncul kesalahpahaman. Jadi keterbukaan dan komunikasi sangat penting.

B. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar

11. Apakah tenaga kerja lokal non-pengalaman perlu mengikuti pelatihan sebelum bekerja?

Ya, perlu. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk kesiapan. Peserta tidak hanya belajar pekerjaan, tetapi juga belajar bagaimana mengikuti aturan, bekerja dalam tim, menjaga keselamatan, dan bertanggung jawab.

12. Materi apa yang menurut Bapak penting diberikan dalam pelatihan dasar?

Selain keterampilan dasar pekerjaan, perlu ada materi disiplin, pembentukan karakter, keselamatan kerja, komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, etika, serta pemahaman mengenai aturan perusahaan.

13. Mengapa materi disiplin penting dalam program pelatihan?

Karena pekerjaan membutuhkan keteraturan. Pekerja harus hadir tepat waktu, mengikuti jadwal, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan mematuhi

aturan keselamatan. Disiplin menjadi dasar agar seseorang dapat bekerja secara konsisten.

14. Bagaimana bentuk pembinaan karakter yang dapat diberikan?

Pembinaan dapat dilakukan melalui kegiatan yang melatih ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama kelompok, kepemimpinan dasar, komunikasi, serta kemampuan mengikuti instruksi. Yang paling penting adalah membangun kebiasaan positif.

15. Apakah pembinaan fisik diperlukan dalam program pelatihan?

Dapat diberikan dalam batas yang sesuai kebutuhan pekerjaan dan kondisi peserta. Tujuannya bukan latihan yang berlebihan, tetapi menjaga kebugaran dan membentuk kebiasaan hidup sehat agar peserta siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

16. Bagaimana metode pelatihan yang efektif menurut Bapak?

Pelatihan harus lebih banyak praktik. Materi disiplin misalnya tidak cukup dijelaskan, tetapi harus diterapkan melalui jadwal kegiatan. Demikian juga kerja sama dan tanggung jawab harus dipraktikkan dalam kegiatan kelompok.

17. Apakah aturan program perlu dijelaskan sejak awal kepada peserta?

Harus. Peserta perlu mengetahui jadwal, kewajiban, larangan, standar kelulusan, dan konsekuensi apabila melanggar aturan. Dengan begitu peserta belajar bahwa setiap kegiatan mempunyai tanggung jawab.

18. Apakah aparat kewilayahan dapat dilibatkan dalam program pelatihan?

Apabila diperlukan dan sesuai kewenangan, kami dapat membantu pada aspek pembinaan wawasan kebangsaan, kedisiplinan, komunikasi kewilayahan, atau koordinasi dengan masyarakat. Untuk keterampilan teknis pertambangan tentu harus diberikan oleh tenaga yang kompeten di bidang tersebut.

19. Apakah pelatihan perlu memperhatikan nilai dan kondisi sosial masyarakat lokal?

Ya. Pendekatan terhadap masyarakat harus menghormati adat, kebiasaan, dan kondisi sosial setempat. Pelatihan bertujuan membentuk kesiapan kerja tanpa menghilangkan nilai-nilai positif yang sudah ada dalam masyarakat.

20. Bagaimana peserta sebaiknya dievaluasi setelah mengikuti pelatihan?

Penilaian dapat melihat disiplin, kehadiran, tanggung jawab, kerja sama, kepatuhan terhadap aturan, kemampuan mengikuti instruksi, serta keterampilan yang telah diajarkan. Jadi bukan hanya kemampuan teknis yang dinilai.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Implementasi Program Pelatihan

21. Apa faktor yang mendukung keberhasilan program pelatihan tenaga kerja lokal?

Dukungan perusahaan, pemerintah, masyarakat, tokoh adat, aparat kewilayahan, keluarga, dan peserta sendiri sangat penting. Program juga membutuhkan instruktur, fasilitas, aturan, dan tujuan yang jelas.

22. Seberapa penting dukungan keluarga bagi peserta pelatihan?

Penting karena keluarga dapat memberikan motivasi agar peserta mengikuti program sampai selesai. Dukungan keluarga juga membantu peserta membangun kebiasaan disiplin dan bertanggung jawab.

23. Bagaimana peran tokoh adat dalam mendukung program?

Tokoh adat mempunyai pengaruh yang kuat dalam masyarakat. Mereka dapat membantu menyampaikan informasi, memberikan pemahaman, dan mendorong masyarakat agar mengikuti proses sesuai aturan.

24. Apa hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan program pelatihan?

Hambatannya dapat berupa kurangnya disiplin, perbedaan tingkat pendidikan, keterbatasan pengalaman, akses transportasi, kurangnya fasilitas, serta perbedaan pemahaman masyarakat mengenai tujuan pelatihan.

25. Apakah ekspektasi masyarakat yang terlalu tinggi terhadap penerimaan tenaga kerja dapat menjadi hambatan?

Ya. Kalau masyarakat menganggap setiap peserta pelatihan pasti diterima bekerja, kemudian kenyataannya posisi yang tersedia terbatas, dapat timbul kekecewaan. Karena itu, sejak awal harus dijelaskan bahwa pelatihan merupakan peningkatan kemampuan dan penerimaan kerja tetap mengikuti kebutuhan serta seleksi perusahaan.

26. Apakah proses seleksi peserta dapat menimbulkan persoalan sosial?

Bisa apabila dianggap tidak adil. Karena itu kriteria peserta harus jelas, prosesnya terbuka, dan informasi disampaikan kepada masyarakat. Transparansi dapat mengurangi kecurigaan atau kecemburuan.

27. Bagaimana peran komunikasi dalam mencegah permasalahan tersebut?

Komunikasi adalah hal yang sangat penting. Perusahaan, pemerintah, tokoh masyarakat, dan masyarakat sendiri harus memperoleh informasi yang sama. Jangan sampai informasi berbeda-beda karena dapat menimbulkan kesalahpahaman.

28. Bagaimana menjaga kedisiplinan peserta selama mengikuti program?

Harus ada aturan dan jadwal yang konsisten. Kehadiran dan perilaku peserta dicatat dan dievaluasi. Peserta yang melakukan kesalahan dapat diberikan pembinaan terlebih dahulu sehingga mereka memahami konsekuensi dari tindakannya.

29. Apa indikator keberhasilan program pelatihan menurut Bapak?

Program dapat dikatakan berhasil apabila peserta mengalami perubahan positif dalam disiplin, tanggung jawab, keterampilan, kerja sama, dan kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, peserta harus menjadi lebih siap memasuki dunia kerja dan mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

30. Apa harapan Bapak terhadap program pelatihan dasar tenaga kerja lokal non-pengalaman di sekitar PT. Kristalin Eka Lestari?

Saya berharap program ini dapat dilaksanakan secara konsisten dan memberikan kesempatan kepada generasi muda lokal untuk meningkatkan kemampuan. Pelatihan harus membentuk keterampilan sekaligus disiplin, tanggung jawab, dan karakter kerja. Dengan masyarakat yang lebih siap bekerja dan proses yang transparan, keberadaan perusahaan dapat memberikan

manfaat sekaligus mendukung hubungan yang aman dan harmonis di wilayah.