



<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/psnp>

Seminar Nasional Humanesia Pascasarjana

(Humaniora, Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Hukum dan Sosiologi)

Universitas Kristen Indonesia Paulus

Makassar, Indonesia



PELATIHAN DASAR NON PENGALAMAN DALAM PEMENUHAN TENAGA KERJA LOKAL DI SEKITAR PT. KRISTALIN EKALESTARI

EDUARD YESAJA RUNTUWENE

8160302251097

**Program studi magister manajemen, Universitas kristen indonesia paulus,
makasar, indonesia**

Keyword: Basic training, local workforce, inexperienced workers, competency, work readiness, mining. Kata Kunci: Pelatihan dasar, tenaga kerja lokal, non-pengalaman, kompetensi, kesiapan kerja, pertambangan.	Abstract: <i>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.</i> 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.
---	---

I. PENDAHULUAN

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 nonpengalaman (unskilled labor) dan hanya ditempatkan pada pekerjaan dengan tingkat keterampilan dasar karena belum memenuhi standar kompetensi teknis yang dibutuhkan perusahaan. 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. 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.

II. METODOLOGI 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.

2.1 Desain Penelitian

Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen kunci, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna dari pada 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.

2.2 Populasi dan Sampel

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.

2.3 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, 25 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 dokumendokumen yang relevan, seperti data kebutuhan tenaga kerja perusahaan, laporan rekrutmen, program pelatihan yang telah berjalan, serta dokumen kebijakan perusahaan terkait ketenagakerjaan dan CSR.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data 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 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 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

Hubungan antara kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja lokal dapat digambarkan sebagai berikut :



3.1 Karakteristik Responden

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 nonpengalaman 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.
10. membutuhkan pendampingan pada tahap awal memasuki dunia kerja.

3.2 Pembahasan

Pembahasan disusun berdasarkan tiga rumusan masalah penelitian.

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.
2. Rancangan Pengembangan Program Pelatihan Dasar bagi Tenaga Kerja Lokal Non-Pengalaman menunjukkan bahwa program pelatihan dasar perlu dirancang berdasarkan kebutuhan nyata perusahaan dan kondisi aktual calon tenaga kerja lokal.

IV. KESIMPULAN

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.

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.
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.
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.

SARAN

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.

REFERENSI

- 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*.