

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran umum Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Dinamakan Kementerian ESDM ini dimuali sejak tahun 2009 yang sudah sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 47/2009 dari ‘Departemen’ menjadi ‘Kementerian’. Lembaga ini berdiri sejak 11 September 1945 yang menangani Pertambangan di Indonesia yang dinamakan Jawatan Tambang dan Geologi. Jawatan ini semula bernama Chisitsu Chosajo yang bernaung di bawah Kementerian Kemakmuran.

Jawatan Tambang dan Geologi yang pada saat itu berada di Kementerian Perindustrian, diubah menjadi Direktorat Pertambangan berdasarkan SK Menteri Perekonomian No. 2360a/M tahun 1952. Pusat-pusat dibawah Direktorat Pertambangan berubah menjadi Jawatan Pertambangan dan Jawatan Geologi berdasarkan SK Menteri Perindustrian No.4247 a/M tahun 1957.

Pada tahun 1962, Jawatan Geologi dan Jawatan Pertambangan diubah menjadi Direktorat Geologi dan Direktorat Pertambangan. Pada tahun 1963, Biro Minyak dan Gas Bumi diubah menjadi Direktorat Minyak dan Gas Bumi yang berada dibawah kewenangan Pembantu Menteri Urusan Pertambangan dan Perusahaan-oerusahaan Tambang Negara.

Pada tahun 1965, Departemen Perindustrian Minyak dan Gas dipecah menjadi tiga departemen yaitu: Departemen Perindustrian Dasar, Departemen Pertambangan dan Departemen Urusan Minyak dan Gas Bumi. Kemudian pada 11 Jumi 1965, Menteri Urusan

Minyak dan Gas Bumi menetapkan berdirinya Lembaga Minyak dan Gas Bumi (Lemigas).

Pada tahun 1966, Departemen Urusan Minyak dan Gas Bumi dilebur menjadi Kementerian Pertambangan dan Migas yang membawahi Departemen Minyak dan Gas Bumi. Namun dalam Kabinet Ampera, Departemen Minyak dan Gas Bumi. Namun dalam Kabinet Ampera, Departemen Minyak dan Gas Bumi dan Departemen Pertambangan dilebur menjadi Departemen Pertambangan.

Pada tahun 1978, Departemen Pertambangan berubah menjadi Departemen Pertambangan dan Energi berubah menjadi Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

4.1.1.1 Visi Misi Kementerian ESDM

A. Visi

Dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini, maka Visi Pembangunan Nasional untuk tahun 2015-2019 adalah:

“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandasan Gotong Royong.”

B. Misi

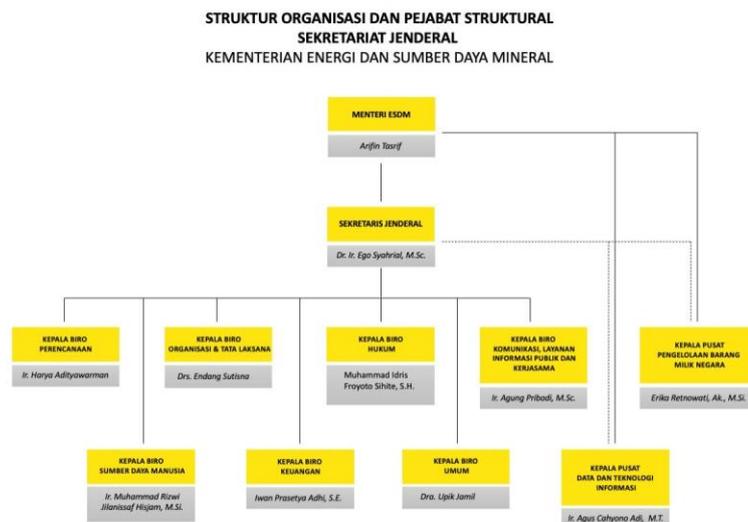
Upaya untuk mewujudkan Visi ini adalah melalui 7 Misi Pembangunan, yaitu:

- 1 . Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang lemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritime, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
- 2 Mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan dan demokratis berlandaskan negara hokum.

- 3 Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritime.
1. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera.
2. Menwujudkan bangsa yang berdaya saing.
3. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritime yang mandiri, majum kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.
4. Mewujudkan masyarakat tang berkepribadian dalam kebudayaan.

4.1.1.2 Struktur Organisasi Kementerian ESDM

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kementerian ESDM



Dasar Hukum: Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

esdm.go.id

Terdapat 9 Struktur Organisasi Eselon I di lingkungan Kementerian ESDM yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda, yaitu:

1. Sekretariat Jendral
2. Inspekturat Jendral
3. Direktorat Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi
4. Direktorat Jendral Minyak dan Gas bumi

5. Direktorat Jendral Mineral dan Batubara
6. Direktorat Jendral Ketenagalistrikan
7. Bdan geologi
8. Badan Penelitian dan Pengembangan ESDM
9. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Berikut unit kerja di Kementerian ESDM yang mempunyai formasi Jabatan Fungsional Arsiparis, yaitu:

1. Biro Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Biro Keuangan
3. Biro Umum
4. Pusat Data dan Teknologi Informasi Energi dan Sumber Daya Mineral
5. Pusat Pengelolaan Barang Milik Negara
6. Pusat Komunikasi Publik
7. Direktorat Jendral Minyak dan Gas Bumi
8. Direktorat Jendral Ketenagalistrikan
9. Direktorat Jendral Mineral dan Batubara
10. Direktorat Jendral Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi
11. Inspektorat Jendral
12. Badan Geologi
13. Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi
14. Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi
15. Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan
16. Pusat Survei Geologi
17. Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral
18. Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"

19. Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi
20. Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu
21. Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan
22. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral
23. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi
24. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara
25. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
26. Biro Umum Sekretariat Jendral Dewan Manusia Energi Nasional
27. Politeknik Energi dan Mineral Akamigas

4.1.2 Gambaran umum Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi

Sejalan dengan perkembangan adanya Otonomi Daerah dan dalam rangka menunjang kegiatan pembangunan sektor ESDM dan sesuai Keputusan Presiden no. 165 Tahun 2000 dibentuk Badan Pendidikan dan pelatihan ESDM dimana didalamnya terdapat PusatDiklat Ketanaga Listrikan dan Energi Baru terbarukan (KEBT) yang dijabarkan dalam keputusan Menteri ESDM No. 150 Tahun 2001 dan terakhir dengan Keputusan Menteri ESDM No. 0030 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja ESDM.

Dan dengan adanya restrukturisasi organisasi dengan Peraturan ESDM no. 0018 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral, maka Pusat Diklat KEBT berubah menjadi Pusat Diklat Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (KEBTKE).

Pada tahun 2016 dengan terbitnya Peraturan Menteri ESDM No. 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM maka Pusdiklat KEBTKE berubah nama menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) dengan tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

Pusat Pengembangan SDM KEBTKE terletak di Ciracas, Jakarta Timur memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi, meliputi penyelenggaraan fungsi penyusunan kebutuhan, perencanaan pendidikan dan pelatihan bidang minyak dan gas bumi serta kerja sama lembaga; penyusunan standarisasi program, sertifikasi tenaga, sarana, prasarana bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi; pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sertifikasi tenaga, sarana, prasarana, pengelolaan sarana dan prasarana, pelayanan jasa, evaluasi pelaksanaan, pendidikan dan pelatihan sertifikasi bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi serta pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan dan rumah tangga.

Pada tahun 2001 terdapat pendidikan dan pelatihan bidang energi dan ketenagalistrikan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Energi dan Ketenagalistrikan (Pusat Pengembangan SDM ECTL) dan pada tahun 2005 berubah menjadi Pusat Pengembangan SDM Ketenagalistrikan dan Energi Baru Terbarukan (Pusat Pengembangan SDM KEBT), sementara pada 2010 hingga sekarang menjadi Pusat Pengembangan SDM KEBTKE.

4.1.2.1 VISI DAN MISI PPSDM KEBTKE

VISI

Menjadi badan layanan umum terpadu yang unggul dan mampu mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten, berdaya saing dan bermoral dalam lingkungan global dibidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi

MISI

- Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan uji secara terpadu berbasis kompetensi sehingga menghasilkan SDM yang kompeten dan tersertifikasi.
- Mengembangkan BLU yang unggul, mendapatkan pengakuan dalam lingkup nasional dan internasional, serta mampu memberikan dampak positif bagi pengguna
- Mewujudkan perangkat kediklatan meliputi : norma, standar, prosedur yang berbasis kompetensi dalam kerangka perwujudan good governance
- Mengembangkan iklim pengelolaan kediklatan yang transparan, efektif dan efisien
- Mengembangkan diversifikasi pendapatan negara bukan pajak

4.1.2.2 Tugas dan Fungsi PPSDM KEBTKE

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi terdiri atas:

A. Bagian Tata Usaha

Tugas :

Melaksanakan urusan kepegawaian, kerumahtanggaan, ketatausahaan, dan keuangan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi.

Fungsi :

a) pelaksanaan urusan ketatausahaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, kepegawaian, organisasi, tata laksana, pelaksanaan manajemen perubahan, hukum, hubungan masyarakat, serta keprotokolan.

b) pelaksanaan urusan keuangan dan administrasi barang milik negara.

B. Bidang Program dan Evaluasi

Tugas :

Melaksanakan penyiapan penyusunan rencana, program, anggaran, pelaporan, dan pelaksanaan kerja sama, evaluasi dan akuntabilitas kinerja di bidang pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energy.

Fungsi :

- a) penyiapan bahan penyusunan pengelolaan rencana, program, anggaran, pelaporan, dan pelaksanaan kerja sama di bidang pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.
- b) penyiapan bahan evaluasi, dan akuntabilitas kinerja di bidang pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

C. Bidang Perencanaan dan Standarisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tugas :

penyelenggaraan dan pemantauan serta pengelolaan sarana dan prasarana teknis pengembangan sumber daya manusia di bidang pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

Fungsi :

- a) penyiapan penyelenggaraan dan pemantauan di bidang pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

b) penyiapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

c) penyiapan pengelolaan dan pelayanan jasa sarana prasarana teknis pengembangan sumber daya manusia dan informasi subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

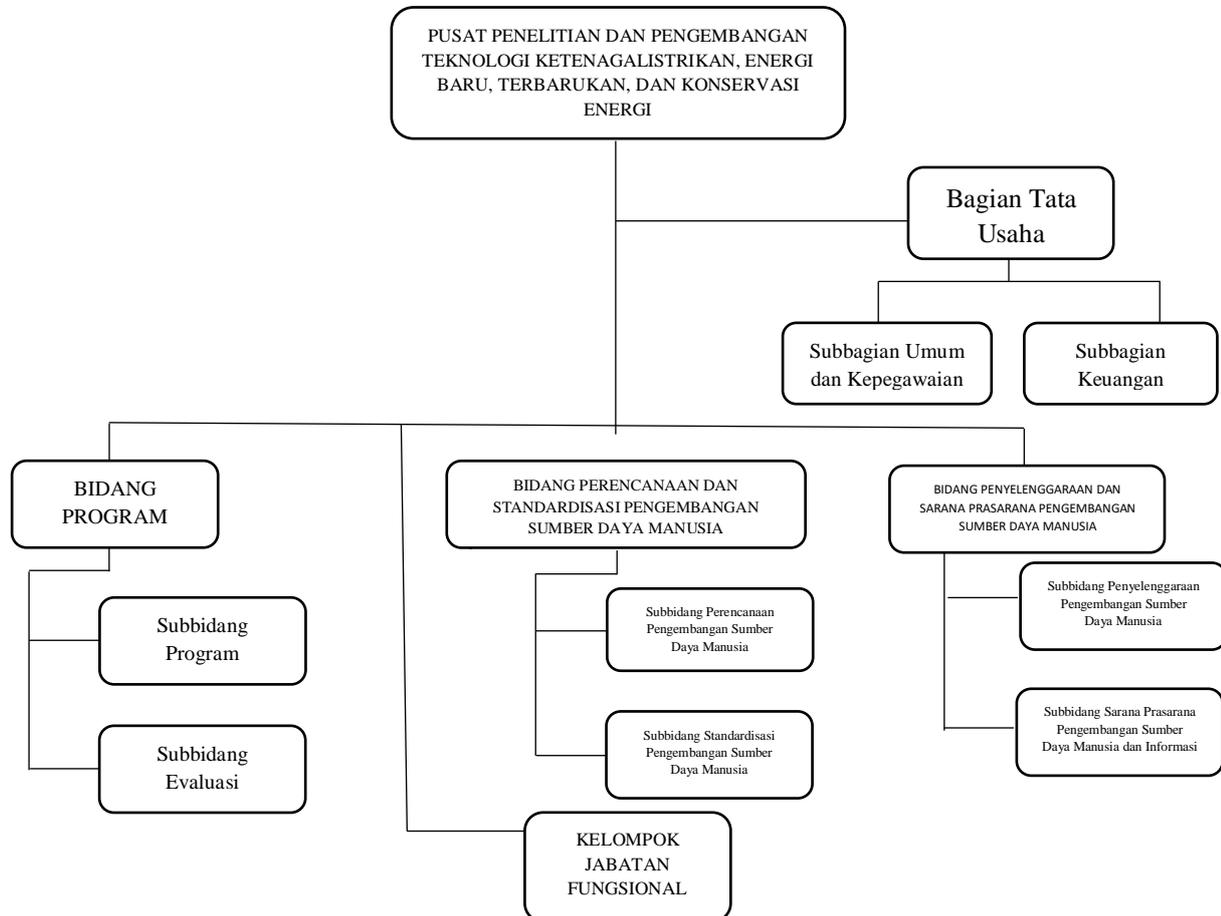
D. Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia

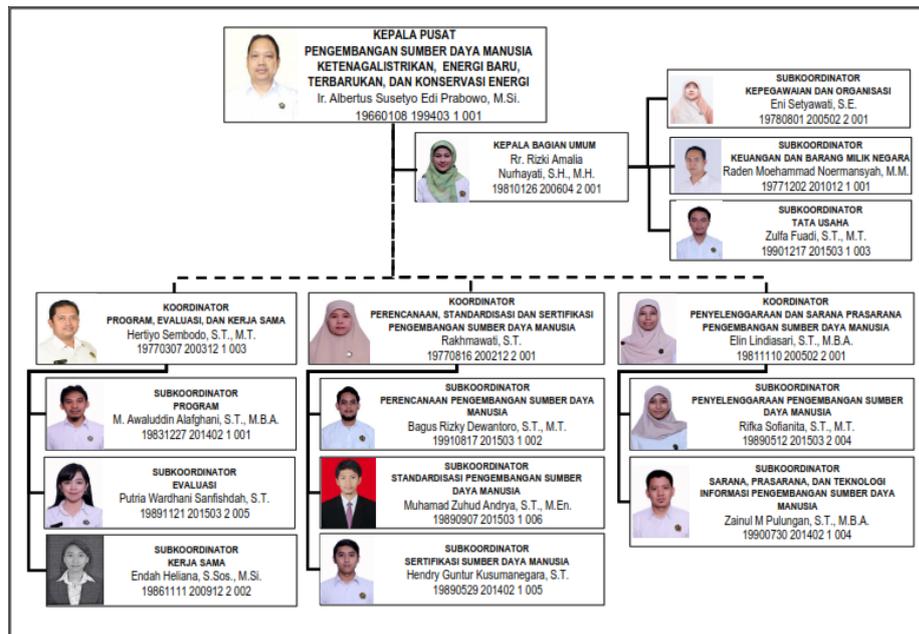
Bidang Penyelenggaraan bertugas melakukan penyiapan penyelenggaraan dan pemantauan, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

Bidang Sarana Prasarana bertugas tugas melakukan penyiapan pengelolaan dan pelayanan jasa sarana prasarana teknis pengembangan sumber daya manusia dan informasi subsektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi.

4.1.3.3 Struktur Organisasi

Kedudukan dalam Struktur Organisasi





Sumber : <https://ppsdmkebtke.esdm.go.id/struktur-organisasi>

Gambar 2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu kerangka yang menggambarkan hubungan di antara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab dari bidang kerja yang dipimpinnya dalam suatu sistem kerjasama. Struktur organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan agar tidak menimbulkan penyimpangan wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan tujuan perusahaan. Demikian pula halnya dengan Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, dalam pelaksanaannya secara formal diatur oleh organisasi manajemen yang jelas sehingga akan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

4.2 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan menyajikan pembahasan berupa data-data dan fakta hasil penelitian yang diperoleh di lapangan. Mengingat pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, maka mengumpulkan data yang digunakan diantaranya melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta disesuaikan dengan teori yang digunakan. Hasil penelitian akan disajikan dan dianalisis berdasarkan hasil wawancara secara terbuka mendalam kepada pihak yang bersangkutan dengan penelitian ini, diantaranya: 1) Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE), 2) Karyawan PPSDM KEBTKE, 3) Peserta Diklat.

Informan dalam penelitian ini berjumlah 8 orang, yang terdiri dari 1 orang Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi, 1 orang staff bidang Program dan Evaluasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi, dan 3 orang peserta diklat bidang ketenagalistrikan.

Table 1.1 Profil Informan dalam Penelitian

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Ir. Albertus Susetyo Edi Prabowo, M. Si.	Laki – laki	Kepala Pusat
2.	Putria Wardhani	Perempuan	Staff
3.	Wahyono	Laki – laki	Peserta Diklat
4.	Dodon A.T	Laki – laki	Peserta Diklat
5.	Imron Rosyadi	Laki – laki	Peserta Diklat

4.2.1 Program pelatihan dan pengembangan SDM di Pusat Pengembang Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kode A1 mengungkapkan :

“ banyak sekali yang harus dipertimbangkan mulai dari materi apakah sudah sesuai dengan bidang yang diambil, materi tersebut apakah sudah relevan, terstruk dan mudah dipahami. Biasanya kita menggunakan metode pembelajaran seperti presentasi , video, atau materi tertulis dan praktik langsung untuk mendukung pemahaman peserta. Dan juga harus dilihat dari kualifikasi instruktur / tim pengajar kita harus memastikan instruktur memiliki keahlian yang sudah sesuai dengan pelatihan yang ada dan mempunyai kemampuan komunikasi informasi secara efektif.

Selain materi tentunya yang harus dipertimbangkan ada analisis kebutuhan untuk menentukan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang harus ditingkatkan oleh peserta. Dan hal lain yang harus di perhatikan yaitu fasilitas, kami akan menyediakan fasilitas sebaik mungkin untuk digunakan para peserta diklat dengan sebaik mungkin.”

Hasil wawancara dengan informan kode B1 mengungkapkan :

“Dalam pelatihan yang berfokus pada bidang Ketenagalistrikan, materi yang disampaikan memang harus relevan dengan topik tersebut untuk memastikan bahwa peserta memiliki pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan standar keselamatan yang berlaku. Dengan pembekalan ini, diharapkan peserta pelatihan tidak hanya mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Keselamatan Ketenagalistrikan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mensosialisasikan dan mengawasi penerapan sistem tersebut di lingkungan kerja.

Pelatihan yang dirancang dengan fokus seperti ini sangat penting untuk menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten dalam hal teknis, tetapi juga memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam menjaga keselamatan kerja. Pada akhirnya, ini akan berkontribusi pada terbentuknya Sistem Manajemen Keselamatan Ketenagalistrikan yang efektif dan efisien di tempat kerja, yang tentu saja akan meningkatkan keselamatan, kinerja, dan produktivitas.”

Pusat Pengembang Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi, Badan Pengembangan SDM ESDM, Kementerian ESDM sudah memiliki program pendidikan dan pelatihan unggulan yang berbasis kompetensi. Pendidikan dan pelatihan ini dibuat bertujuan agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi, professional, dan mempunyai kompetensi di bidang Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi untuk memenuhi kebutuhan pegawai aparatur, industri, dan masyarakat.

Beberapa program pendidikan dan pelatihan yaitu Diklat Teknis Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) yang dibagi ke dalam 10 program Diklat, diantaranya adalah:

- a) Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik Tegangan Rendah
- b) Keselamatan Ketenagalistrikan (k2)
- c) Pemeliharaan Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik
- d) Pengoperasian dan Pemeliharaan PLTD
- e) Uji Laik Operasi PLTD

- f) Inspektur Ketenagalistrikan
- g) Asesor Ketenagalistrikan
- h) Inspeksi Sistem Tenaga Listrik

Pusat Pengembang Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi memiliki sarana dan prasarana yang sangat representative, lengkap, dan nyaman sebagai penunjang dan pelengkap diklat. Selain itu, disukung oleh tenaga pengajar atau widyaiswara yang sudah professional, berkompeten, dan memiliki pengalaman berasal dari internal dan eksternal PPSDM KEBTKE.

4.2.2. Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi.

Untuk mengetahui efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kita dapat mengevaluasi beberapa aspek yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu. Berikut data hasil wawancara:

a. Data tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dari segi kualitas kerja.

Kualitas kerja yaitu sikap pegawai berupa hasil dari kerja terhadap ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan pada saat melakukan sebuah pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan informan A1 terkait dengan kualitas peserta diklat yaitu:

“Setiap pelatihan yang dilakukan disini ada banyak pertimbangan yang menjadi dasar perencanaan dalam

program pelatihan seperti materi, apakah materi yang diberikan kepada para peserta sudah relevan dan mudah dipahami. materi yang disampaikan oleh widyaiswara kepada para peserta hanya 40% dibandingkan dengan praktiknya. Tentunya ini merupakan hal yang penting karena materi merupakan point utama dalam pelatihan apabila para peserta tidak paham dengan apa yang dijelaskan maka akan sulit untuk mereka nantinya saat melakukan praktik lapangan. Metode pembelajaran di PPSDM KEBTKE yaitu materi tertulis, berupa video , diadakannya presentasi dan juga praktik lapangan untuk melihat apakah peserta sudah memahami materi dan memahami cara kerja penggunaan mesin atau alat yang diberikan atau belum. Selain dari materi tentunya para penyelenggara harus memberikan instruktur atau tim pengajar yang memiliki kualifikasi yang baik, dan mereka juga harus memastikan tim pengajar harus memiliki keahlian yang sudah sesuai dengan masing-masing bidang yang ada disana.”

(Informan A1 (satu) sebagai Kepala Pusat PPSDM KEBTKE, pada 30 Mei 2024, pukul 12.30 WIB).

Lalu hasil wawancara dengan informan B1 mengatakan :

“Kualitas dan perilaku sumber daya manusia sangat mempengaruhi efektivitas pelatihan, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih cepat tanggap terhadap pelatihan yang diberikan. Dengan adanya pelatihan ini peserta dapat mengelola waktu dengan baik, pengetahuan akan semakin luas, alat teknologi yang digunakan sangat berperan penting dalam kelancaran pelatihan. Fasilitas yang memadai seperti halnya tempat pelatihan yang digunakan, ruang dan tempat praktik yang nyaman akan membuat pelatihan lebih kondusif.”

(Informan B1 (satu) sebagai staff bidang program, pada 30 Mei 2024, pukul 11.50 WIB).

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan C1 mengatakan :

“Dengan mengikuti pelatihan tersebut, saya akan mendapatkan banyak materi dan pelajaran baru yang mungkin belum saya ketahui sebelumnya. Selain itu, pelatihan ini juga merupakan kesempatan yang baik untuk mengasah keterampilan yang saya miliki serta

menambah keterampilan baru yang akan sangat berguna dalam pekerjaan saya ke depan. Ini bisa menjadi langkah positif untuk perkembangan karier saya. Metode yang diterapkan pada pelatihan disini yaitu dengan pembelajaran yang dilaksanakan didalam kelas dan juga adanya praktik langsung untuk peserta mencoba langsung.”

(Informan C1 (satu) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.10 WIB).

Lalu wawancara dengan informan C2 mengatakan:

“Awal nya saya merasa takut karena merasa kurang percaya diri, dan saya merasa takut tidak dapat memahami materi yang diberikan oleh pengawas. Tapi ternyata seiring berjalan nya waktu saya merasa nyaman karena saya juga mendapatkan teman baru dan para penyelenggara juga terlihat sangat baik. Dan ketika materi diberikan saya merasa mudah untuk mengerti. Untuk metode yang di gunakan pada diklat sudah lumayan baik, karena sebelum proses pelatihan sudah disampaikan maksud, tujuan dan Nilai penting dari diadakannya pelatihan tersebut”

(Informan C2 (dua) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.35 WIB).

Lalu wawancara dengan informan C3 mengatakan:

“Kalau untuk pelatihan saat ini bukan menjadi yang pertama buat saya, karena saya sebelumnya juga sudah mengikuti beberapa macam jenis pelatihan. Bisa dikatakan ini adalah pelatihan ketiga saya. Dan menurut saya dengan kita sebagai pegawai mengikuti pelatihan tuh tentunya sangat penting ya, apalagi seperti saya yang merupakan kaum awam pastinya membutuhkan organisasi ini. Pastinya dengan ikut pelatihan ini saya juga dapat ilmu yang sebelumnya saya belum ketahui.”

(Informan C3 (tiga) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.50 WIB).

Dalam hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kualitas peserta di PPSDM KEBTKE mengalami peningkatan, peningkatan kualitas peserta di PPSDM KEBTKE mencerminkan efektivitas program pelatihan dan dampaknya yang positif terhadap pengembangan profesional

peserta. Hal tersebut dapat dilihat dari peserta telah memperoleh informasi baru yang memperluas wawasan mereka dan meningkatkan pemahaman mereka tentang aspek-aspek penting dalam bidang ketenagalistrikan. Dengan keterampilan dan pengetahuan baru, kualitas kerja peserta menjadi lebih baik dan sesuai dengan standar industri. Peserta menjadi lebih termotivasi dan percaya diri, yang berdampak positif pada kinerja mereka dan kontribusi mereka di tempat kerja. Materi yang disampaikan yaitu 40% untuk teori atau materi ruang kelas dan 60% untuk praktik lapangan.

b. Data tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dari segi kuantitas kerja.

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dihasilkan pada kondisi normal. Kuantitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran SDM yang berkaitan dengan hasil kerja dan penggunaan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan informan A1 terkait kuantitas kerja yaitu:

“Setelah penyampaian materi di ruang kelas, peserta akan melaksanakan praktik lapangan untuk melihat seberapa paham mereka dari materi yang diberikan. Praktik lapangan ini dapat meningkatkan keterampilan dalam bidang ketenagalistrikan.”

(Informan A1 (satu) sebagai Kepala Pusat PPSDM KEBTKE, pada 30 Mei 2024, pukul 12.30 WIB).

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan B1 mengatakan:

“Jika dilihat dari kuantitasnya peserta pelatihan sudah mampu mencapai hasil kerja sesuai tujuan yaitu peserta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tanggung jawab. Kepuasan peserta sering kali dapat memberikan gambaran tentang efektivitas pelatihan secara keseluruhan.”

(Informan B1 (satu) sebagai staff bidang program, pada 30 Mei 2024, pukul 11.50 WIB).

Lalu hasil wawancara dengan informan C1 mengatakan :

“Tentunya ada, ada beberapa pengetahuan yang sebelumnya saya belum ketahui terutama karena saya belum pernah melakukannya secara langsung, namun saat pelatihan disini saya bisa mempraktikan secara langsung. Dan itu bisa menjadi pengalaman saya apabila saat saya terjun langsung di lapangan.”

(Informan C1 (satu) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.10 WIB).

Lalu hasil wawancara dengan informan C2 mengatakan:

“Dengan adanya pelatihan ini saya sudah dapat meningkatkan kuantitasnya sesuai dengan bidang pelatihan yang dilaksanakan oleh PPSDM KEBTKE. saya dapat memahami kompetensi tenaga teknik pelaksana pengoperasian dan pemeliharaan PLTD sesuai dengan prosedur yang ada. Tentunya mengikuti pelatihan disini tentunya ada peningkatan pada diri saya.”

(Informan C2 (dua) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.35 WIB).

Lalu hasil wawancara dengan informan C3 mengatakan:

“Kalau untuk saya pasti ada peningkatan seperti melalui teori teori yang sebelumnya saya belum tahu dan juga step by step dalam penggunaan alat. Mungkin dengan saya ikut pelatihan tersebut saya jadi tahu cara penggunaan dari alat alat yang saya pelajari disini. dan ternyata juga ada beberapa step yang salah yang sebelumnya saya lakukan sebelum ikut pelatihan disini.”

(Informan C3 (tiga) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.50 WIB).

Dalam hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kuantitas peserta di PPSDM KEBTKE yaitu pelatihan yang sudah mereka laksanakan sangat bermanfaat, dari segi materi banyak yang belum mereka ketahui, dengan pelatihan ini mereka jadi memiliki wawasan yang cukup luas. Selain wawasan para peserta dengan pelatihan ini bisa sekaligus mengasah skill peserta. Untuk yang belum pernah turun

kelapangan mungkin ini bisa dijadikan sebuah pengalaman bagi peserta. Selama pelatihan berlangsung ada factor-faktor yang menjadi penghambat selama pelaksanaan, seperti yang dikatakan para peserta pada wawancara faktor utama yang menjadi penghambat yaitu kurangnya tepat waktu pelatihan berjalan. Selain itu kurangnya persiapan dari para penyelenggara ketika praktik lapangan dilakukan, seperti kurangnya alat – alat yang akan digunakan untuk praktik. Bukan hanya alat saja yang kurang melainkan bahan – bahan juga selalu ada saja yang kurang. Seharusnya para penyelenggara lebih teliti lagi dalam menyediakan bahan dan alat saat akan dilakukannya praktik lapangan agar tidak membuang-buang waktu praktik.

c. Data tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dari segi pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu merupakan aspek krusial dalam manajemen kerja yang mengacu pada bagaimana waktu kerja digunakan untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan informan A1 terkait kualitas peserta diklat yaitu:

“Pelatihan sumber daya manusia di bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan, dan konservasi energi merupakan program penting yang wajib diikuti oleh semua karyawan. Program ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dasar bagi karyawan baru, sekaligus memperluas wawasan bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan pelatihan ini, diharapkan para karyawan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan. Durasi pelatihan yang diberikan dapat bervariasi tergantung pada jenis pelatihan yang diambil, namun umumnya pelatihan berlangsung selama kurang lebih satu bulan.”

(Informan A1 (satu) sebagai Kepala Pusat PPSDM KEBTKE, pada 30 Mei 2024, pukul 12.30 WIB).

Selanjutnya wawancara dengan informan B1 mengatakan :

“Pelatihan yang dilaksanakan di PPSDM KEBTKE ini memiliki 3 bidang yang berbeda yaitu bidang Ketenagalistrikan, bidang Energi Baru Terbarukan, dan bidang dan Konservasi Energi. Pada tahun ini pelatihan yang dilaksanakan disini memiliki 20 jenis pelatihan , 8 (delapan) pada bidang Ketenagalistrikan, 4 (empat) pada bidang Energi baru terbarukan , dan 8 (delapan) pada bidang Konservasi Energi. Materi yang diberikan tentunya sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang akan diambil. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan biasanya tidak selalu sama, biasanya 20-50 bahkan lebih. Dan untuk waktu pelaksanaan pelatihan biasanya dilakukan selama 1 bulan, peserta tidak perlu pulang pergi kerumah masing masing karena kita sudah menyediakan asrama khusus untuk peserta.”

(Informan B1 (satu) sebagai staff bidang program, pada 30 Mei 2024, pukul 11.50 WIB).

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan B1 yaitu:

"tentu saja. Peserta yang mengikuti pelatihan harus menyelesaikannya hingga akhir, karena pelatihan ini dilakukan di luar tugas kerja. Oleh karena itu, saya sudah mendapatkan izin dari pihak perusahaan.”

(Informan C1 (satu) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.10 WIB).

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan B2 yaitu:

“Ya betul ,peserta yang mengikuti pelatihan harus selesai sampai akhir, namun pada kenyataannya masih ada peserta yang tidak menyelesaikan pelatihannya sampai selesai. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya pekerjaan atau hal dadakan.”

(Informan C2 (dua) sebagai peserta pelatihan, pada 30 Mei 2024, pukul 15.35 WIB).

Dalam hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa pemanfaatan waktu di PPSDM KEBTKE sudah lumayan efektif karena dalam pelaksanaan pelatihan pada bidang

Ketenagalistrikan semua peserta mengikuti sampai akhir akan tetapi ada beberapa peserta yang tidak dapat menyelesaikan dikarenakan ada kepentingan mendadak. pelatihan seperti ini sangat penting bagi para pegawai, karena semakin maju teknologi semakin dibutuhkan sdm yang berkualitas tinggi. Dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan perusahaan mengharapkan pegawai mempunyai relevansi dalam saat mengambil keputusan. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan biasanya bervariasi, berkisar antara 20 hingga 50 orang, bahkan kadang lebih. Pelatihan biasanya berlangsung selama 1 bulan, dan para peserta tidak perlu pulang pergi ke rumah masing-masing karena kami telah menyediakan asrama khusus untuk mereka.