

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan Sutrisno (2019). Padahal pelatihan kerja sejatinya tidak mengenal batasan lama bekerja bahkan jabatan seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2019) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Lebih lanjut Wexley & Yulk dalam Widodo (2015) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Artinya pelatihan merupakan suatu kegiatan holistik yang tidak hanya menyangkut kegiatan pembelajaran atau memberikan pengetahuan saja akan tetapi dapat mencakup pelatihan keterampilan fisik, kemampuan baru yang dibutuhkan organisasi hingga tahapan evaluasinya.

Menurut widodo (2018) "Pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, serta motivasi diri." Sebagai program pendidikan jangka pendek yang terstruktur pelatihan memungkinkan pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan spesifik. Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018) menyatakan bahwa "Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang di duduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) para pegawai".

Maka upaya untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja kepada pegawai agar dapat menunjang pekerjaan terkini maupun di masa mendatang dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. pelatihan kerja dilaksanakan dengan cara meningkatkan serta mengembangkan kemampuan kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang dapat menunjang pekerjaan maka setiap organisasi harus menerapkan pelatihan bagi seluruh anggota organisasi karena dengan memiliki keahlian, pengetahuan, dan pandangan baru tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”. maka pelatihan yang kita ikuti sangat berdampak pada saat kita menjalankan tugas di lapangan. dengan melaksanakan pelatihan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku kita meningkat sehingga kegagalan yang kita alami dapat diminimalkan. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. sasarannya untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan tugas mereka dengan pelatih formal dan atasan langsung atau rekan kerja yang lebih senior dan berpengalaman sebagai pembimbing.

Sebagai bagian dari pegawai BASARNAS kita dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat memberikan hasil yang terbaik kepada instansi maupun masyarakat. pelatihan juga banyak melibatkan faktor – faktor seperti pembelajaran, motivasi, transfer pembelajaran dan pengembangan organisasi dengan demikian memahami berbagai teori yang mendasari konsep pelatihan dapat membantu merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai BASARNAS Medan. maka pelatihan yang berhasil tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kompetensi dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan secara sistematis dapat mengubah tingkah laku pegawai BASARNAS Medan dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. maka pelatihan perlu memiliki orientasi saat ini dalam membantu pegawai BASARNAS Medan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pelatihan perlu dilaksanakan untuk mengajarkan pengetahuan, keahlian, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Oleh karena itu pelatihan sangat penting karena ini adalah cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai BASARNAS Medan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dilapangan. dalam pelatihan pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. supaya pegawai bisa berfokus pada penyediaan keterampilan khusus untuk pelaksanaan pekerjaan dan membantu mengoreksi kelemahan kinerja mereka maka pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan di mana para peserta dilatih langsung di tempat mereka bekerja.

Maka dapat disimpulkan Pelatihan adalah proses penting yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dari pendapat para ahli pelatihan tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga mencakup pengembangan pengetahuan dan sikap yang relevan dengan tugas yang dihadapi khususnya di organisasi seperti BASARNAS program pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan kemampuan individual pegawai tetapi juga dari kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan melalui pelatihan yang efektif untuk mengurangi risiko kegagalan serta mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan pegawai dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

2.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

1. Pelatihan Teknik Pertolongan di Air

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melakukan teknik pertolongan di air seperti berenang, menyelam, menggunakan perahu karet, dan mengevakuasi korban dari air. kompetensi yang ingin dicapai meliputi kemampuan berenang dengan teknik yang benar, menyelam dengan aman, mengoperasikan perahu karet dengan lancar, dan mengevakuasi korban dari air dengan cepat dan efektif.

2. Pelatihan Penggunaan Peralatan SAR

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menggunakan berbagai jenis peralatan SAR seperti alat komunikasi, alat navigasi, alat pendeteksi korban, dan alat pertolongan medis. kompetensi yang ingin dicapai meliputi kemampuan mengoperasikan alat komunikasi dengan baik, menggunakan alat navigasi untuk menentukan lokasi korban, menggunakan alat pendeteksi korban untuk menemukan korban yang tertimbun, dan memberikan pertolongan medis dasar kepada korban.

3. Pelatihan Manajemen Operasi SAR

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi operasi SAR. kompetensi yang ingin dicapai meliputi kemampuan menyusun rencana operasi SAR yang efektif, mengkoordinasikan tim SAR, memimpin operasi SAR di lapangan, dan mengevaluasi hasil operasi SAR.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya adalah sebuah konsep yang menggambarkan sejauh mana suatu program, pelatihan atau intervensi dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan biaya seminimal mungkin dalam konteks pelatihan.

2. Materi Program

Materi program yang diperlukan merujuk pada konten atau bahan terbuka yang harus disiapkan agar pelatihan dapat berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.

3. Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran adalah dasar-dasar teori dan praktik yang digunakan untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berlangsung secara efektif.

4. Ketepatan dan Kesesuaian Fasilitas

Ketepatan dan kesesuaian fasilitas mengacu pada ketersediaan dan kesesuaian sarana dan prasarana yang digunakan selama pelatihan yang meliputi ruang kelas, peralatan teknologi, alat bantu visual, komputer serta bahan-bahan lain yang mendukung proses pelatihan.

5. Kemampuan dan Preferensi Peserta Pelatihan

Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan merujuk pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan gaya belajar individu yang mengikuti pelatihan.

6. Pelatihan Kemampuan dan Preferensi Instruktur

Pelatihan kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan meliputi keterampilan, pengetahuan dan gaya mengajar yang dimiliki oleh instruktur.

Faktor Internal

1. Karakteristik Peserta

Setiap individu memiliki karakteristik yang unik yang mempengaruhi bagaimana mereka menyerap informasi dan mengembangkan keterampilan. Misalnya, peserta dengan pengalaman kerja sebelumnya sebagai penyelam akan lebih cepat menguasai teknik penyelaman dibandingkan yang belum pernah.

2. Organisasi BASARNAS

Struktur organisasi, budaya kerja, dan sumber daya yang tersedia di BASARNAS secara signifikan mempengaruhi desain dan pelaksanaan pelatihan. Misalnya, budaya organisasi yang mendorong inovasi akan mendukung penerapan metode pelatihan yang lebih kreatif dan interaktif.

3. Program Pelatihan

Desain program pelatihan yang baik harus mempertimbangkan relevansi materi, metode yang digunakan, durasi pelatihan, dan sistem evaluasi yang efektif. Misalnya, pelatihan simulasi bencana dapat memberikan pengalaman yang realistis bagi peserta dalam menghadapi situasi darurat.

Faktor Eksternal

4. Teknologi

Perkembangan teknologi penyelamatan yang cepat, seperti drone dan perangkat komunikasi canggih, menuntut adanya pelatihan yang terus menerus untuk memastikan personel BASARNAS dapat mengoperasikan peralatan tersebut dengan baik.

5. Peraturan Pemerintah

Kebijakan pemerintah terkait penyelamatan dan standar kompetensi yang ditetapkan akan mempengaruhi isi dan tujuan pelatihan. Misalnya, perubahan regulasi terkait penanganan bahan berbahaya akan memerlukan pelatihan tambahan bagi personel yang bertugas di area tersebut.

6. Kondisi Lingkungan

Kondisi geografis Indonesia yang beragam dan sering terjadi bencana alam membuat pelatihan di BASARNAS harus disesuaikan dengan kondisi spesifik di

setiap wilayah. Misalnya, pelatihan penyelamatan di daerah pegunungan akan berbeda dengan pelatihan di daerah pesisir.

Faktor Khusus BASARNAS

7. Sifat Pekerjaan

Pekerjaan penyelamatan di BASARNAS seringkali dilakukan dalam kondisi yang sulit dan penuh tekanan, sehingga pelatihan harus menekankan pada aspek psikologis dan fisik. Misalnya, pelatihan manajemen stres dapat membantu personel BASARNAS mengatasi tekanan kerja yang tinggi.

8. Kerjasama Antar Lembaga

Koordinasi dengan lembaga lain seperti TNI, Polri, dan instansi terkait sangat penting untuk memastikan keselarasan dalam upaya penyelamatan. Pelatihan bersama dapat meningkatkan kemampuan kerja sama antar lembaga.

9. Kesiapsiagaan

Pelatihan di BASARNAS harus bersifat berkelanjutan dan selalu siap siaga untuk menghadapi situasi darurat. Simulasi bencana secara berkala dapat meningkatkan kesiapsiagaan personel.

Maka kesimpulannya adalah program pelatihan kerja yang dirancang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, evaluasi yang dilakukan secara berkala akan membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan kualitas pelatihan kerja secara keseluruhan.

2.1.4 Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat Pelatihan Kerja untuk Kompetensi Pegawai yaitu:

1. Peningkatan Keterampilan Teknis

Pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengasah dan memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

2. Pengembangan Pengetahuan

Pelatihan memperluas wawasan pegawai tentang bidang kerja mereka, termasuk perkembangan terbaru dan tren industri. Pengetahuan yang lebih luas ini membantu pegawai dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

3. Peningkatan Produktivitas

Dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, pegawai dapat bekerja lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi.

4. Adaptasi terhadap Perubahan

Pelatihan membantu pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, seperti teknologi baru atau perubahan proses bisnis.

5. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pelatihan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat pergantian pegawai.

6. Inovasi dan Kreativitas

Pelatihan dapat memicu pemikiran kreatif dan inovatif pada pegawai. Mereka dapat mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

7. Persiapan untuk Tanggung Jawab yang Lebih Besar

Pelatihan dapat mempersiapkan pegawai untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

8. Peningkatan Kepercayaan Diri

Dengan keterampilan dan pengetahuan yang baru pegawai akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. pelatihan kerja merupakan investasi yang penting bagi perusahaan.

Kesimpulan Pelatihan kerja merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh pegawai itu sendiri tetapi juga oleh perusahaan secara keseluruhan. Dengan investasi yang tepat dalam pelatihan perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja

yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi yang lebih berkualitas dan kompetitif.

2.1.5 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan Pelatihan kerja memiliki 3 (tiga) tujuan atau objektivitas yang ingin dicapai dari kegiatan tersebut yaitu:

1. Ilmu Pengetahuan (Knowledge) Para karyawan yang dilatih atau dibina oleh perusahaan diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugas yang akan diberikan.
2. Kemampuan (Skill) Para karyawan yang baru dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.
3. Penentuan Sikap (Attitude) Setelah melakukan pelatihan kerja, karyawan baru diharapkan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

Tujuan yang ingin dicapai dari program training karyawan tersebut pada dasarnya untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas instansi. Tujuan pelatihan kerja untuk BASARNAS secara perspektif Akademik dan Praktis. pelatihan kerja bagi personel Badan SAR Nasional (BASARNAS) memiliki tujuan strategis yang sejalan dengan misi organisasi dalam memberikan respons cepat dan efektif terhadap berbagai jenis bencana.

Tujuan Peningkatan Kompetensi Teknis

1. Penguasaan Prosedur Operasi Standar (SOP)

Melalui pelatihan, personel Basarnas diharapkan dapat memahami dan menerapkan SOP secara konsisten dalam setiap operasi pencarian dan pertolongan. Ini mencakup prosedur evakuasi, komunikasi, dan penanganan korban.

2. Penguasaan Alat dan Peralatan

Pelatihan difokuskan pada penguasaan alat-alat khusus yang digunakan dalam operasi SAR, seperti alat komunikasi, GPS, peralatan penyelamatan di air, dan peralatan pendakian.

3. Pengembangan Keterampilan Praktis

Pelatihan memberikan kesempatan kepada personel untuk mempraktikkan secara langsung keterampilan yang diperlukan dalam operasi SAR, seperti teknik pertolongan pertama, penyelamatan di air, dan evakuasi korban.

Tujuan Pengembangan Kapasitas Manajerial:

4. Pengambilan Keputusan

Pelatihan membekali personel dengan kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi darurat.

5. Koordinasi dan Kerja Sama

Pelatihan menekankan pentingnya koordinasi dan kerja sama dengan berbagai pihak terkait, baik internal maupun eksternal Basarnas.

6. Kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan personel dalam memimpin tim dan mengambil tanggung jawab.

Tujuan Peningkatan Kesiapsiagaan:

7. Simulasi Bencana

Melalui simulasi bencana, personel dilatih untuk menghadapi berbagai skenario bencana yang mungkin terjadi.

8. Respon Darurat

Pelatihan memfokuskan pada peningkatan kecepatan dan efektivitas respons terhadap kejadian darurat.

9. Mitigasi Bencana

Pelatihan memberikan pemahaman tentang upaya-upaya pencegahan dan mitigasi bencana.

Tujuan Pengembangan Profesionalisme

10. Etika Profesi

Pelatihan menekankan pentingnya etika profesi dalam menjalankan tugas sebagai petugas SAR.

11. Keselamatan Kerja

Pelatihan keselamatan kerja bertujuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja.

12. Pembelajaran Berkelanjutan

Pelatihan mendorong personel untuk terus belajar dan mengembangkan diri seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pendekatan Penelitian

Untuk mengkaji lebih dalam tujuan pelatihan Basarnas, penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, antara lain:

13. Studi Literatur

Melakukan kajian terhadap literatur terkait pelatihan SAR, manajemen bencana, dan pengembangan sumber daya manusia.

14. Studi Kasus

Menganalisis kasus-kasus pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Basarnas.

15. Survei

Mengumpulkan data dari personel Basarnas mengenai persepsi mereka terhadap relevansi dan efektivitas pelatihan yang telah diikuti.

16. Wawancara

Melakukan wawancara mendalam dengan para ahli dan praktisi di bidang SAR.

Tujuan Implikasi Praktis

Hasil penelitian mengenai tujuan pelatihan Basarnas dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan dalam pengembangan sistem pelatihan nasional.

2.1.6 Metode Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) ada dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Metode Praktis (On the Job Training)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja, artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. biasanya metode ini dilakukan karena kondisi kebutuhan perusahaan yang mendesak. pertimbangan lainnya karena peserta pelatihan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu sehingga tinggal menyesuaikan diri dan memperdalam dengan kerjaan yang baru. dalam On The Job Training calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

- a. Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
- b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- d. Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- e. Penugasan tugas sementara

2. Teknik Presentasi dan Metode Stimulasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung yang artinya pelatihan diberikan didalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan. model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- a Sistem perkuliahan dikelas
- b Presentasi video
- c Konferensi di Workshop

2.1.7 Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator-Indikator Pelatihan Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan Menurut Kasmir (2016) diantaranya:

1. Instruktur

Untuk meningkatkan skill pegawai maka pelatih yang akan melatih pegawai harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang yang akan dilakukan dalam program pelatihan.

A. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

B. Penguasaan materi

Bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

Peserta dalam program pelatihan adalah pegawai yang memiliki standar program pelatihan dan memiliki semangat belajar untuk mengikuti pelatihan tersebut. Semangat mengikuti pelatihan hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan jadi jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut dan sebaliknya.

3. Materi Pelatihan

Materi yang akan diberikan pada program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu organisasi dan materi pelatihan harus terstruktur agar peserta dapat mengikuti pelatihan dan dapat menerapkannya pada tugas yang akan diberikan oleh perusahaan. Maka materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi penelitian ini harus sesuai dengan materi yang akan diberikan jika materi tugas berlokasi diluar ruangan maka pelatihan akan dilakukan di lokasi luar perusahaan. Sehingga pegawai perusahaan akan mengerti dengan materi yang

diberikan kepada pegawai sesuai dengan lokasi dan pelatihan yang dilakukan secara optimal.

5. Lingkungan

Lingkungan pelatihan harus didukung oleh sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang program pelatihan tersebut. lingkungan yang diberikan harus memadai dan memberikan kenyamanan bagi pegawai yang mengikuti pelatihan sehingga dapat memberikan hasil pelatihan yang maksimal. maka hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.8 Pengertian Kompetensi

Secara umum pengertian kompetensi merupakan suatu kemampuan maupun kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa arti dari kompetensi merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar dan nilai yang ada di dalam diri seseorang dan tercermin dari kemampuan berpikir serta bertindak secara konsisten. dengan kata lain kompetensi tak cuma mengenai pengetahuan maupun kemampuan seseorang akan tetapi juga pada kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. keterampilan pelatihan dan sikap dasar perlu dilatih dan dikembangkan oleh pegawai supaya potensi pegawai dilapangan menghasilkan hasil yang maksimal di mana seperti yang kita ketahui terdapat aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yakni:

1. Pengetahuan atau Knowledge
2. Pemahaman atau Understanding

3. Kemampuan atau Skill
4. Nilai atau Value
5. Sikap atau Attitude
6. Minat atau Interest.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. sedangkan Rusvitawati, Sugianti, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. oleh sebab itu pengertian kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap kepribadian seseorang sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Seseorang yang mempunyai kompetensi adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. berikut ini merupakan cara terbaik untuk meningkatkan kompetensi pegawai BASARNAS Medan.

1. Pelatihan Khusus

BASARNAS Medan secara rutin menyelenggarakan pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam pencarian dan pertolongan. Contohnya, pelatihan yang meliputi materi seperti pengetahuan tali dan simpul, teknik penyelamatan vertikal, serta pemahaman tentang substansi Basarnas telah dilakukan untuk mempersiapkan pegawai dalam situasi darurat.

2. Pembekalan Materi

Pihak BASARNAS juga memberikan pembekalan materi terkait prosedur penyelamatan dan teknik pertolongan. pelatihan ini mencakup penilaian korban, pemindahan korban, serta bantuan hidup dasar. pembekalan ini bertujuan agar pegawai dapat memberikan bantuan pertama yang efektif di lapangan.

3. Simulasi dan Latihan Praktis

Melakukan simulasi pencarian dan pertolongan secara berkala sangat penting untuk mengasah keterampilan praktis pegawai. pelatihan di lokasi-lokasi strategis seperti Danau Toba juga dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan tim dalam menghadapi kondisi nyata di perairan.

4. Kerjasama dengan Instansi

Terkait Membangun kolaborasi dengan instansi lain seperti BPBD dan TNI/Polri memungkinkan pegawai BASARNAS untuk belajar dari pengalaman berbagai pihak kegiatan secara bersama memperkuat sinergi dalam operasi SAR.

5. Evaluasi dan Umpan Balik

Melakukan evaluasi berkala terhadap kompetensi pegawai setelah pelatihan sangat penting. Umpan balik dari evaluasi ini digunakan untuk merencanakan pelatihan tambahan yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu dan tim.

6. Pendampingan Program

Implementasi program mentoring di mana pegawai senior membimbing junior dapat membantu dalam transfer pengetahuan dan pengalaman yang lebih efektif dalam organisasi

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pekerjaan. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bukan hanya tentang apa yang diketahui tetapi juga bagaimana pengetahuan tersebut diterapkan secara praktis untuk meningkatkan kompetensi kerja perlu strategi yang dapat diterapkan seperti pelatihan profesional yang merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai serta membangun sikap positif terhadap pekerjaan.

Selain itu strategi job enrichment di mana pegawai BASARNAS diberikan tanggung jawab yang lebih besar yang dapat menantang mereka untuk mengembangkan kompetensi baru sehingga rotasi kerja juga penting untuk mencegah kebosanan, memberikan pengalaman baru dan memperluas keterampilan pegawai BASARNAS.

Dalam hal ini perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi antar pegawai BASARNAS Medan. maka dapat disimpulkan kompetensi pegawai adalah kombinasi dari berbagai elemen yang membantu individu mencapai keberhasilan dalam peran mereka. mengembangkan kompetensi bukan hanya penting untuk pertumbuhan individu tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan di BASARNAS Medan dengan menerapkan berbagai strategi untuk peningkatan kompetensi pegawai yang positif dan inovatif.

2.1.9 Manfaat Kompetensi

Manfaat Kompetensi Kompetensi individu mempunyai peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan maupun profesinya. adapun beberapa manfaat merekrut pekerjaan yang mempunyai kompetensi, antara lain:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. kompetensi individu bisa dipakai sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan. kompetensi atau kecakapan tenaga kerja bisa dijadikan sebagai dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
4. Kompetensi juga bisa membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi pada perubahan yang terjadi.
5. kompetensi bisa memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.10 Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Menurut Wibowo (2018) indikator kompetensi yaitu;

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai inti melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. pengetahuan pegawai menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan maka jika pegawai mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi dilapangan pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya. pengetahuan pegawai mencakup pemahaman teoritis dan praktis terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan membantu dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah dan melakukan inovasi di tempat kerja yang luas dan terkini akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

2. Kemampuan/Keterampilan

Kemampuan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dikerjakan dengan baik dan maksimal. kemampuan juga merupakan kapasitas seorang pegawai untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan dapat berupa kemampuan teknis, analitis, komunikasi, kepemimpinan, dan lain-lain. pegawai yang memiliki kemampuan/keterampilan yang baik akan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat, akurat dan kreatif. maka kemampuan/keterampilan yang dimiliki pegawai akan menentukan kualitas hasil pekerjaan.

3. Sikap/perilaku,

Sikap merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. sikap/perilaku pegawai yang positif akan mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga pegawai dengan sikap/perilaku yang baik akan lebih mudah beradaptasi, bekerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan nilai-nilai dan budaya organisasi akan membantu pegawai menjadi lebih

2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan pada diri atau pada orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif maka mereka tidak akan berusaha berfikir mengenai cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki keyakinan dan nilai-nilai yang tinggi biasanya cenderung memiliki kompetensi yang baik dalam dirinya.

2. Keterampilan

Keterampilan yang dimaksud disini yaitu kemampuan di berbagai kompetensi. Misalnya keterampilan dalam melakukan kemampuan public speaking keterampilan yang bisa dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga bisa diperbaiki dengan instruksi praktik dan umpan balik. Keterampilan ini sebaiknya terus diasah agar kompetensi yang dimiliki bisa terus berkembang dengan begitu pegawai akan lebih siap dalam bersaing dengan orang lain.

3. Pengalaman

Kompetensi juga membutuhkan pengalaman misalnya pengalaman mengorganisasi orang berkomunikasi dengan banyak orang, mencari solusi, dan lain sebagainya. Dengan adanya pengalaman maka seseorang bisa belajar dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pengalaman ini sendiri bisa diperoleh dari mana saja bisa dari kesalahan atau ketika sedang menghadapi berbagai macam masalah.

4. Karakteristik Kepribadian

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik maupun kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitarnya jika suatu lingkungan memiliki support system yang baik maka bisa menghasilkan karakteristik yang baik juga. Oleh sebab itu, jangan sampai salah memiliki lingkungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang bisa berubah dengan memberikan dorongan apresiasi pada pekerjaan bawah HAM memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan bisa memiliki dampak positif pada motivasi seorang bawahan menjadi lebih semangat dalam menjalani berbagai macam aktivitas.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional bisa membatasi penguasaan kompetensi. Keraguan pada diri seseorang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Oleh sebab itu supaya kompetensi terus berkembang maka emosional dalam diri juga harus dikendalikan.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi seseorang juga bisa bergantung pada pemikiran kognitif misalnya pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat membawa dampak pada kompetensi sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi kariawan, praktek dan produktif dan profesional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sopian Muhammad Najib (2022)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada	Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana diperoleh rumusan regresi $Y = 14,218 + 0,532X$, artinya pelatihan yang dilakukan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai. Selanjutnya, koefisien korelasi

		PT.PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.	antara pelatihan dan kompetensi pegawai bernilai 0,453 yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kompetensi pegawai. Sedangkan berdasarkan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,919, dimana t_{tabel} adalah 2,035, dengan demikian hipotesis penelitian yang berlaku adalah ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT PLN(Persero) Rayon Kayu Agung
2	Hestita Br. Barus (2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pegawai Di Skretariat Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatra Utara	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, Nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pealatihan adalah 6,750 dan nilai t_{tabel} 1.680 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,750 > 1.680$) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap komptensi pegawai.
3	Okky Sandy Pranata Endang Siti Astuti	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Z) dengan koefisien beta sebesar 0,651 dengan nilai probabilitas 0,000. Pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh

	Hamidah Nayati Utami (2018)	(Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah).	yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,493 dengan nilai probabilitas 0,000. Kompetensi karyawan (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,359 dengan nilai probabilitas 0,005. Pelatihan kerja (X) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kompetensi karyawan (Z). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan Indirect Effect yang bernilai 0,233 dan total pengaruh (Total Effect) Pelatihan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kompetensi karyawan (Z) sebesar 0,726.
4	Putu Ifo Yuda Wisastra Ella Jauvani Sagala (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Len Industri (Persero) Bandung	Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan (Z) dengan koefisien beta sebesar 0,651 dengan nilai probabilitas 0,000. Pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,493 dengan nilai probabilitas 0,000. Kompetensi karyawan (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,359 dengan nilai probabilitas 0,005. Pelatihan kerja (X) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui

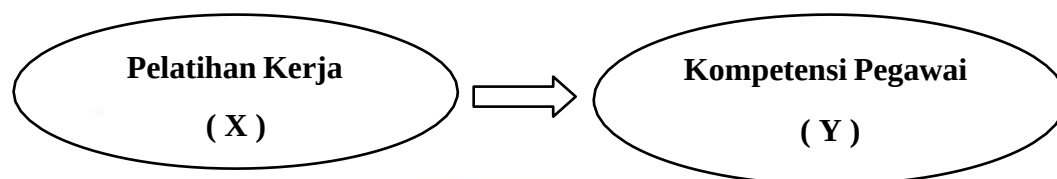
			Kompetensi karyawan (Z). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan Indirect Effect.
5	Nabilah Rizkia Mokhtar Heru Susilo (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di PT Tritama Bina Karya Malang)	Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan secara simultan. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja).

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta observasi dan kajian kepustakaan. oleh karena itu kerangka berpikir memuat teori-teori dan konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. di dalam kerangka pemikiran variable-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti yang dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Kerangka pemikiran juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori

yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan menjadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan apakah sudah tepat sasaran atau tidak. kerangka berpikir merupakan model (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah proses mengubah suatu konsep atau penelitian yang abstrak menjadi sesuatu yang dapat diukur dan diamati secara khusus. Hal ini melibatkan pengembangan definisi yang jelas spesifik dan terukur untuk konsep – konsep yang akan dipertimbangkan dalam konteks penelitian tertentu. Maksud dari definisi operasional adalah untuk menjadikan suatu konsep abstrak menjadi sesuatu yang dapat diukur dan diamati secara konsisten sehingga penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang sistematis dan data dapat dianalisis secara tepat.

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala ukur
Pelatihan kerja (X)	Menurut Widodo (2018) "pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan,	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi Pelatihan 4. Lokasi Pelatihan 5. Lingkungan Menurut Kasmir (2016)	Likert

	pengetahuan, pemahaman, serta motivasi diri."		
Kompetensi pegawai (Y)	Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.	1. Pengetahuan 2. Kemampuan atau keterampilan 3. Sikap atau perilaku Menurut Wibowo (2018)	Likert

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori serta rumusan masalah maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu;

H0: Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai pada BASARNAS Medan.

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Basarnas Medan.

Dengan demikian jika hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memang memiliki dampak positif dan signifikan maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai.