

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN
KEBAKARAN PEMERINTAH
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas–Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

KRISNA NGADIYANTO

NIM: 15612064

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN
KEBAKARAN PEMERINTAH
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

KRISNA NGADIYANTO

NIM: 15612064



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN
PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : KRISNA NGADIYANTO

NIM : 15612064

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.Ap. M.Sc
NIDN. 1011108901 /Lektor

Pembimbing Kedua,



Risnawati, S.Sos, M.M
NIDN. 1025118803/ Assisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN
PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : KRISNA NGADIYANTO

NIM : 15612064

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Dua Belas Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.Ap., M.sc.

NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.

NIDN. 1022038001 / Lektor

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd., M.M.

NIDN 1029127202 / Assisten Ahli

Tanjungpinang, 12Desember2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E.M.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Krisna Ngadiyanto
NIM : 15612064
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,52
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
PENANGGULANGAN KEBAKARAN
PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penyusun



KRISNA NGADIYANTO

NIM: 15612064

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT

Skripsi ini ku persembahkan kepada

Kedua orang tuaku Bapak Sunardi dan (Almarhumah) Ibu Kusmiyatun yang senantiasa mendidik, membesarkan, mendo'akan, mendukung, dan membahagiakanku dengan penuh kasih sayang sampai saat ini.

Adikku Novita Sari yang selalu membantu, memberikan motivasi, serta menemaniku dalam keadaan apapun.

Orang-orang yang ku sayangi dan semua rekan-rekan yang senantiasa memberikan motivasi, do'a, dan membantu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Terimakasih atas semua yang telah kalian berikan kepada penulis

STIE Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari satu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, hanya kepada Tuhanmulah hendaknyakamu berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

“Lamun Sira Sekti , Ojo Mateni. Lamun Sira Banter , Ojo Ndhisiki.

Lamun Sira Pinter , Ojo Minteri

(Joko Widodo)

“Mulailah, Jangan takut gagal karena orang sukses adalah mereka yang pernah gagal, tapi tak pernah menyerah dan memilih untuk tetap berjuang”

(Krisna Ngadiyanto)

“Waktu tuhan pasti yang terbaik, walau kadang tak mudah di mengerti”

(Krisna Ngadiyanto)

“Jangan berputus asa teruslah memotivasi diri”

(Krisna Ngadiyanto)

“Beberapa anak beruntung karena di besarkan di keluarga yang Cukup Materi, sisanya merasa beruntung karena di beri Hati dan Tulang yang kuat untuk Berusaha Sendiri”

(Krisna Ngadiyanto)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG”** tepat pada waktunya, yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memeriksa dan memberikan bimbingan hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Satriadi, S.Ap., M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah turut membimbing, memberi koreksi serta saran dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Ibu Risnawati, S.sos., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah turut membimbing, memberi koreksi serta saran dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

7. Bapak Nanang Heri Kuswanto, S.Sos, selaku Kepala Bidang dan rekan-rekan yang telah memberikan kesempatan dan izin pada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Sunardi dan (Almarhumah) Ibu Kusmiyatun tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a sehingga skripsi ini dapat selesai.
10. Adek Penulis Novita Sari S.E yang telah menemani dan memberikan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman Manajemen Pagi 2 , Manajemen Malam 3 , dan Manajemen Malam 1 yang senantiasa berjuang bersama-sama, memberikan nasehat, dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dicatat sebagai amal yang baik, aamiin.

Akhir kata penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan semoga apa terkandung didalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis

KRISNA NGADIYANTO

NIM. 15612064

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1 Definisi Manajemen.....	11
2.1.1.2 Definisi MSDM.....	12
2.1.1.3 Tujuan MSDM	13

2.1.1.4 Fungsi MSDM.....	15
2.1.1.5 Peranan MSDM.....	19
2.1.2 Pelatihan	20
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	20
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan.....	21
2.1.2.3 Fungsi Pelatihan.....	23
2.1.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan.....	24
2.1.2.5 Metode Pelatihan.....	25
2.1.2.6 Unsur-Unsur Program Pelatihan	27
2.1.2.7 Pelaksanaan Pelatihan	29
2.1.2.8 Tahap Pengelolaan Pelatihan	30
2.1.3 Evaluasi Pelatihan	31
2.1.3.1 Definisi Evaluasi Pelatihan	32
2.1.3.2 Fungsi Evaluasi Pelatihan	33
2.1.3.3 Tujuan dan Alasan Evaluasi Pelatihan.....	33
2.1.4 Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan.....	34
2.1.5 Model Evaluasi Kikpatrick.....	35
2.1.6 Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang.....	39
2.2 Kerangka Pemikiran	44
2.3 Penelitian Terdahulu.....	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Jenis Data.....	51
3.3 Teknik Pengumpulan Data	52
3.4 Populasi dan Sampel	53
3.4.1 Populasi	53
3.4.2 Sampel	54
3.5 Definisi Operasional Variabel	54
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	56

3.7 Teknik Analisis Data	57
--------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.1 Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja.....	58
4.1.2 Unit Pemadam Kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	59
4.1.3 Visi dan Misi Unit Pemadam Kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	61
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Unit Pemadam Kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	62
4.1.5 Keadaan Pegawai Unit Pemadam Kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	66
4.1.6 Struktur Organisasi Unit Pemadam Kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	69
4.2 Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang	71
4.2.1 Pelaksanaan Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	71
4.2.2 Jenis-Jenis Pelatihan yang diberikan pada Kegiatan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	79
4.2.3 Tujuan Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	80
4.3 Hasil Evaluasi Program Pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang	81
4.3.1 Reduksi Data	81

4.3.2 Pemaparan Data	100
4.3.3 Penyajian Data	107
4.3.4 Penarikan Kesimpulan	109
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan	68
Tabel 4.4 Keadaan Pegawai Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.5 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (1) indikator Kualitas Instruktur / Narasumber Pertanyaan 1	81
Tabel 4.6 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (1) indikator Kualitas Instruktur / Narasumber Pertanyaan 2	83
Tabel 4.7 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (1) indikator Materi Pelatihan Pertanyaan 1	84
Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (1) indikator Materi Pelatihan Pertanyaan 2	86
Tabel 4.9 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (1) indikator Fasilitas Pelatihan Pertanyaan 1	87
Tabel 4.10 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (1) indikator Fasilitas Pelatihan Pertanyaan 2	88
Tabel 4.11 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Perkembangan Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Pertanyaan 1...89	89
Tabel 4.12 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Perkembangan Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Pertanyaan 2...90	90
Tabel 4.13 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Perkembangan Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Pertanyaan 3...91	91
Tabel 4.14 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Implementasi Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Pertanyaan 1.....93	93
Tabel 4.15 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Implementasi Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Pertanyaan 2.....94	94

Tabel 4.16 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Implementasi Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Pertanyaan 3.....	95
Tabel 4.17 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Peningkatan Produktivitas Pertanyaan 1	97
Tabel 4.18 Rekapitulasi hasil wawancara responden pada level (2) indikator Peningkatan Produktivitas Pertanyaan 2	99
Tabel 4.19 Hasil Penyajian Data.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tahap Pengelolaan Pelatihan	31
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 struktur Organisasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
2. Lampiran 2 : Hasil Wawancara
3. Lampiran 3 : Dokumentasi Penelitian
4. Lampiran 4 : Lembar Observasi
5. Lampiran 5 : Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
6. Lampiran 6 : Plagiarism

ABSTRAK

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG.

Krisna Ngadiyanto, 15612064. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
krisnangadiyanto@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui program pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis bagaimana hasil evaluasi program pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kirkpatrick dengan 6(enam) indikator yang dikelompokkan berdasarkan level. Data yang dipakai merupakan data primer yang didapat dari hasil wawancara terhadap 6 orang Narasumber, observasi serta dokumen penelitian. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis kompenional dan teknik pengolahan datanya adalah model analisis interaktif yang terdiri dsri 4 (empat) komponen yaitu reduksi data, pemaparan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Unit Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang telah berhasil meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam mengevaluasi program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Damkar tersebut, peneliti menilai bahwa program tersebut telah mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dan program tersebut berjalan dengan efektif serta berhasil meningkatkan kemampuan pegawainya, tetapi program terebut masih memeiliki sedikit kelemahan yaitu pelatihan tidak dilaksanakan secara rutin.

Adanya pelatihan sertifikasi dan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran telah terbukti meningkatkan produktivitas dan pelayanan para pegawai terhadap masyarakat. Jadi dapat ditarik kesimpulan melihat dari hasil evaluasi program pelatihan dengan metode kirkpatrick analisis bahwa syarat dari tiap indikator untuk tiap level penilaian mendapatkan hasil yang maksimal dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

Kata kunci: Evaluasi, Program, Pelatihan.

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.ap. M.Si

Dosen Pembimbing II : Risnawati, S.Sos, M.M

ABSTRACT

EVALUATION OF TRAINING PROGRAMS IN THE TANJUNGPINANG CITY CIVIL SERVICE POLICE AND FIRE MANAGEMENT.

*Krisna Ngadiyanto, 15612064. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
krisnangadiyanto@gmail.com*

The purpose of this study was to find out the training program evaluation in the Tanjungpinang City Civil Service Police Unit and Fire Management. This study also aims to analyze how the results of the evaluation of training programs in the Tanjungpinang City Civil Service Police Unit and Fire Management.

The research method used is the Kirkpatrick method with 6 (six) indicators grouped by level. The data used are primary data obtained from interviews with 6 sources, observations and research documents. The data analysis technique in this study is to use compound analysis and data processing technique is an interactive analysis model consisting of 4 (four) components, namely data reduction, data exposure, data presentation and conclusion drawing.

The results show that the training program implemented by the Damkar, the researchers considered the goals to be achieved by the organization and the program was running effectively and succeeded in increasing the ability of its employees, but the program still had a few weaknesses, namely that training was not carried out routinely.

The existence of certification and qualification training for firefighters has been proven to increase the productivity and service of employees the community. So conclusions can be drawn looking at the results of each indicator for each level of assessment get maximum results in an effort to realize the goals of the organization.

Keyword : Evaluation, Programs, Training.

Supervisor I : Satriadi, S.ap. M.Si

Supervisor II : Risnawati, S.Sos, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga baik itu dalam perkantoran, perusahaan maupun organisasi lainnya, untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai haruslah mempunyai sumber daya manusia yang mampu memberikan peningkatan kontribusi yang baik kedalam organisasi. Semua organisasi apapun tujuannya harus beroperasi dengan melalui manusia. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Implikasi dari hal itu adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang sebagai instansi pelayanan terhadap pemeliharaan ketertiban, ketentraman umum, menegakkan Perda, pencegahan dan penanggulangan bencana kebakaran harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang untuk diemban oleh instansi tersebut. Dalam hal ini peneliti hanya berfokus pada Bidang Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang sebagai lembaga yang menangani kebakaran dan telah menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP)/Prosedur Tetap (Protap) terkait

manajemen penanggulangan kebakaran yang meliputi tindakan pencegahan, penanggulangan, penyelamatan, pengawasan dan pengendalian, evaluasi dan tindak lanjut, serta rehabilitasi.

Bidang Penanggulangan Kebakaran (DAMKAR) Kota Tanjungpinang terletak di Jalan Ir. Sutami No. 1 Kota Tanjungpinang yang mempunyai tugas membantu Pemerintah Kota Tanjungpinang dalam penanggulangan bencana kebakaran dan memiliki resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi, yang memiliki anggota berjumlah 46 personil terdiri dari 1 orang Kepala Bidang, 2 orang Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Pencegahan dan Kepala Seksi Operasi Kebakaran, 9 orang staff, 3 orang Inspektur Tk.I, serta 31 orang pekerja lapangan yang dibagi menjadi 6 kelompok.

Sumber daya yang terpenting di seksi pemadam kebakaran dalam memberikan pelayanan adalah Pegawai pemadam kebakaran, karena merekalah ujung tombak pada pelaksanaan penanggulangan bencana kebakaran. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, maka dapat meningkatkan pula kualitas pelayanan penanggulangan terhadap bencana kebakaran. Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan terus-menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja sumber daya manusia itu adalah melalui program pelatihan.

Menurut Chan dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja

terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Untuk keberhasilan program pelatihan harus didukung berbagai aspek antara lain : kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektifitas program yang bersangkutan. Tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang objektif dan akurat tentang suatu program.

Terdapat tujuh tujuan utama program pelatihan yang dikemukakan oleh (Simamora, 2014) antara lain: 1) Memperbaiki kinerja karyawan, 2) Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, 4) Membantu memecahkan masalah operasional, 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi, 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Permendagri No. 16 Tahun 2009 menjelaskan tentang standar kualifikasi yang harus dimiliki oleh aparatur pemadam kebakaran di daerah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Pada Bab III tentang Pendidikan dan Pelatihan Pasal 20 ayat 1 berbunyi “untuk memenuhi

standar kualifikasi yang dipersyaratkan bagi aparatur Pemadam Kebakaran sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 3, Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan”.

Berkaitan dengan hal tersebut Pemerintah Kota Tanjungpinang melalui Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang menggelar acara kegiatan Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran (Damkar) Tahun 2015 di Bintan Plaza Hotel Jalan MT Haryono Km 3,5 Tanjungpinang selama 4 hari yaitu pada tanggal 14-18 Desember 2015 dengan mendatangkan narasumber dari Jakarta dengan beranggotakan 28 peserta anggota Pemadam Kebakaran (Damkar). Tujuan pelaksanaan kegiatan ini untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi aparatur pemadam kebakaran dan juga dilakukan sebagai bentuk peningkatan profesionalisme kerja anggota.

Pada tahun 2016 Pemerintah Kota Tanjungpinang kembali mengadakan kegiatan bertajuk Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Tahun 2016 di Bintan Plaza Hotel Jalan MT Haryono Km 3,5 Tanjungpinang selama 5 hari yaitu pada tanggal 21-26 November 2016 dengan beranggotakan 32 peserta anggota Pemadam Kebakaran (Damkar). Tujuan pelaksanaan kegiatan ini untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur damkar dalam bekerja, dengan kegiatan ini setidaknya pemerintah Kota Tanjungpinang dapat mengoptimalkan kemampuan personil damkar yang ada yaitu 32 orang yang idealnya personil damkar hendaklah berjumlah 90-100 orang. Adapun daftar sertifikasi dan kualifikasi anggota Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Tanjungpinang dapat dilihat dibawah ini:

**NAMA ASN BIDANG PENANGGULANGAN KEBAKARAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN
KOTA TANJUNGPINANG**

NO	NAMA / NIP	JABATAN	KUALIFIKASI/ DIKLAT YG PERNAH DIIKUTI							Operator Mobil PMK pada Regu Piket Jaga
			Inspektur TK.I	Pemadam I	Pemadam II	Damkar II Kemendagri	Vertical Rescue	Inspektur Perkoan	Water Rescue & Scuba Diving	
1	2	3	5							
1	NANANG HERRY KUSWANTO, S.Sos/ 197209011994031009	Kabid Penanggulangan Kasi Pencegahan dan Pemberdayaan Kasi Operasi Kebakaran								
2	DERRY AMBARY, S.Sos/198106212006041014									
3	EKA SAPUTRA, S.IP / 1980630 200902 1 005									
4	SUHERMAN / 19830527 200701 1 006	DANTON		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	SUHARDI, S.Sos / 19790405 200604 1 019	INSPEKTUR TK.I	✓	✓	✓		✓		✓	
6	TEDI SYOFYAN, S.Sos / 19820517 200604 1 013	INSPEKTUR TK.I	✓	✓	✓		✓		✓	✓
7	NARDIANSYAH / 19800501 200604 1 025	INSPEKTUR TK.I	✓	✓	✓		✓		✓	✓
8	FITRI SUDIRANTO, S.Sos / 19820724 200801 1 010	STAF		✓	✓		✓		✓	
9	LABAI NARRIZKI / 19801115 200604 1 012	STAF		✓	✓	✓	✓		✓	
10	HERY WIDODO / 19830131 200701 1 002	STAF		✓	✓		✓		✓	
11	NYOMAN YUDANA / 19800627 200701 1 014	STAF		✓	✓		✓		✓	
12	RUSNI / 19830710 200604 2 023	STAF		✓	✓		✓		✓	
13	DIANA NINGSIH, S.AP / 0802189	STAF		✓	✓		✓		✓	
14	MAYASARI SITANGGANG / 0806085	STAF		✓	✓		✓		✓	
15	MUH ZAENUDIN / 19830308 200604 1 020	DANRU I		✓	✓		✓		✓	✓
16	DANI ADRIANSYAH, S.Sos / 0801689	ANGGOTA REGU I		✓	✓		✓		✓	
17	JON HENDRA / 0804884	ANGGOTA REGU VI		✓	✓	✓	✓		✓	✓
18	M.I NDRA WUJAYA / 1701494	ANGGOTA REGU I								
19	KRISNA NGADIYANTO / 1701293	ANGGOTA REGU I								
20	IRLAN LAPI / 19810815 200604 1 014	DANRU II		✓	✓		✓		✓	✓
21	M.REZHA SAMUDRA / 0806388	ANGGOTA REGU II		✓	✓		✓		✓	✓
22	BENNY SAPUTRA / 0801285	ANGGOTA REGU II		✓	✓		✓		✓	
23	ASIS, S.Sos / 080187	ANGGOTA REGU II		✓	✓		✓		✓	
24	R.FIRMANSYAH / 0807489	ANGGOTA REGU II		✓	✓		✓		✓	
25	ADI PUTRO NUGROHO / 1700290	ANGGOTA REGU II								
26	RADIKHA / 19840507 200604 1 012	DANRU III		✓	✓		✓		✓	✓
27	RIO M.NUR / 0808585	ANGGOTA REGU III		✓	✓		✓		✓	✓
28	JOKO SANTOSO / 0712176	ANGGOTA REGU III		✓	✓		✓		✓	
29	HERY SENTOSA / 0711781	ANGGOTA REGU III		✓	✓		✓		✓	
30	SULEMI / 1702185	ANGGOTA REGU III								
31	R. MEGA KUSUMAH, S.AP / 19800801 200604 1 017	DANRU IV		✓	✓		✓		✓	✓
32	DICKY ZULKARNAEN / 0802285	ANGGOTA REGU IV		✓	✓	✓	✓		✓	✓
33	YUSRIZAL, S.AP / 0809985	ANGGOTA REGU IV		✓	✓		✓		✓	
34	ADITYA DESRIANDI / 1700394	ANGGOTA REGU IV								
35	M.SUPRIYANDI / 1701595	ANGGOTA REGU IV								
36	AGUS ALFIAN / 19790301 200604 1 020	DANRU V		✓	✓		✓		✓	✓
37	FEBRY / 0803589	ANGGOTA REGU V		✓	✓		✓		✓	
38	SUMARLIN RIVO TANANA / 1702286	ANGGOTA REGU V								✓
39	TRI HARTANTO / 1702388	ANGGOTA REGU V								
40	HARYANTO / 1701193	ANGGOTA REGU V								
41	ANDI SAHPUTRA / 19830808 200801 1 006	DANRU VI		✓	✓		✓		✓	
42	MUSFARUDIN / 0806786	ANGGOTA REGU VI		✓	✓		✓		✓	
43	MOCH FADLI / 0806188	ANGGOTA REGU VI		✓	✓		✓		✓	
44	GALIH KUSUMIHARTO SESARIO, S.Pi / 1701086	ANGGOTA REGU VI								✓
45	DIDIK RAHMAN / 1700892	ANGGOTA REGU VI								

Program pelatihan sebagai bagian integral dari proses pengembangan SDM menjadi penting dan strategis dalam mendukung visi dan misi organisasi. Mengingat dalam institusi ini yang menjadi hal penting adalah petugas lapangan yang langsung terjun menangani masalah kebakaran yang sudah pasti berisiko besar bahkan bisa menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya karena kurangnya pelatihan kerja yang petugas lapangan dapatkan. Pelatihan ini bertujuan sebagai pedoman bagi anggota pemadam kebakaran yang tergabung dalam Pleton Pemadam Kebakaran dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam partisipasinya terhadap penanggulangan Bencana Kebakaran di Kota Tanjungpinang. Pelatihan ini juga bertujuan untuk membentuk fisik, mental, disiplin dan tanggungjawab bagi Anggota Pemadam Kebakaran dan Anggota Masyarakat dalam penanggulangan kebakaran.

Program pelatihan dinyatakan berhasil apa bila terjadi perubahan tingkat kemampuan dan perilaku pegawai pemadam kebakaran ke arah yang lebih baik. Yang ditandai dengan peningkatan pengetahuan dan motivasi kerja yang dimiliki, sehingga dari perubahan ini akan mampu memberikan pelayanan maksimal terhadap masyarakat yang sedang tertimpa musibah kebakaran. Namun pada kenyataannya yang terlihat di lapangan, program pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai pemadam kebakaran dan kurang pekannya masyarakat terhadap bahaya kebakaran. Hal ini terlihat dari cukup tingginya tingkat kerawanan dan kejadian kebakaran di Kota Tanjungpinang dan masih kurangnya tingkat kesadaran dari masyarakat tentang bahaya kebakaran masih tergolong rendah.

Evaluasi program pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi program pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Evaluasi merupakan bagian yang sangat penting dari program pelatihan, mengingat telah banyak menghabiskan waktu, energi, serta biaya untuk pelaksanaannya. Agar pelatihan tidak sia-sia, suatu langkah evaluasi dan tindak lanjut dilakukan secara teratur. Evaluasi suatu program pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya.

Berdasarkan beberapa kondisi tersebut penulis merasa perlu adanya suatu penelitian secara ilmiah untuk menilai sejauh mana keberhasilan dari pelaksanaan program pelatihan penanggulangan bencana kebakaran oleh Bidang Pemadam Kebakaran Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana hasil evaluasi program pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang?”

1.3 Batasan Masalah

Untuk melengkapi dan mendukung hasil yang lebih baik dan agar permasalahan tidak meluas agar menghindari kesalahan dimaksud, serta menjaga aspek efektif dan efisien dalam penelitian juga mengingat keterbatasan kemampuan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas hanya pada Bidang Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang dan hanya berfokus pada pelatihan sertifikasi dan kualifikasi aparatur damkar.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diidentifikasi pada rumusan masalah diatas, yaitu “Untuk mengetahui hasil evaluasi program pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang.”

1.5 Kegunaan Penelitian

Sebagai bahan menambah wawasan pengetahuan pada penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia yaitu pada evaluasi program pelatihan.

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Bagi ilmu manajemen penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan referensi untuk penelitian berikutnya yang membahas masalah sama.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat bagi bahan masukan apabila peneliti dimintai pendapat mengenai evaluasi program pelatihan kerja.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai evaluasi pelatihan kerja dalam bidang penanggulangan kebakaran.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini secara garis besar terdiri dari beberapa bagian yang kemudian menjadi sub-sub bagian sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Bagian ini memuat uraian judul usulan skripsi, latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini memuat tentang teori yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadikan landasan teoritis dalam melakukan penelitian, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini berisi jenis penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil penelitian dan pembahasan dari permasalahan yang di angkat pada penelitian ini berdasarkan referensi atau daftar pustaka, buku, dan sumber referensi lain yang berkaitan dengan permasalahan yang di angkat.

V. PENUTUP

Bagian ini berisi simpulan dari pembahasan yng telah di paparkan sebelumnya yang merupakan inti dari pembahasan yang telah di lakukan dan berupa saran baik untuk peneliti selanjutnya maupun perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Wijayanto, 2012) manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Dari beberapa pengertian menurut pendapat para ahli yang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses yang berawal dari perencanaan, kemudian dilakukan pengorganisasian yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk menciptakan dan memelihara bagaimana bekerjasama antara organisasi dengan karyawannya untuk menciptakan tujuan dan membuat sistem kerjasama tersebut menjadi lebih bermanfaat dengan disertai ilmu-ilmu yang ada. Manajemen diperlukan agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai, manajemen juga dibutuhkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi suatu kerja organisasi.

2.1.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd, 2016), *personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

Pengertian menurut I Komang Ardana dalam (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd, 2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Pengertian menurut (Mangkunegara, 2008) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.1.3 Tujuan MSDM

Tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*); setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi menurut Susilo Martoyo dalam (Almasri Nazar, 2016). Suatu organisasi yang berada di tengah tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat (Soekidjo Notoatmojo) dalam (Almasri Nazar, 2016).
2. Tujuan organisasi (*organization objective*); untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsional (*functional objective*); secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan pribadi (*personal objective*); kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama

sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Atas dasar hal di atas, pada dasarnya setiap manusia adalah manajer, karena dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (*self management*). Ada 3 macam sumber daya (*resource*) yang dimanfaatkan oleh manusia untuk meraih tujuan yang diharapkan, yaitu:

1. Sumber daya alam (SDA);
2. Sumber daya kapital (SDK) dana/ uang/penghasilan yang diperoleh.
3. Sumber daya manusia (SDM). Sudah merupakan tugas manajer SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

.2.1.1.4 Fungsi MSDM

Menurut (Hasibuan, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang lebih baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakh tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja samayang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujaun yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964

2.1.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut (Hasibuan, 2017) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menerapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengetian Pelatihan

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahli mengenai definisi pelatihan. Menurut Chan dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan para pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan

kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Menurut Caple dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan untuk keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2014), tujuan dari pelatihan antara lain adalah:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Meningkatkan kualitas kerja.
- c) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia .
- d) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- e) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- f) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- g) Menghindarkan keuangannya (*obsolescence*).
- h) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Menurut (PB, 2010), program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Pelatihan dilakukan untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dari output yang dihasilkan. Beberapa tujuan yang dapat diharapkan dari kegiatan pelatihan adalah :

- a. Untuk memberikan kesempatan bagi segenap karyawan untuk mempertahankan dan mengembangkan skill yang selama ini dimiliki karyawan ditempat kerjanya.
- b. Memberikan kepada karyawan skill-skill baru yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.
- d. Melibatkan karyawan untuk mengembangkan wacana-wacana baru yang secara konstruktif dan terencana dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan dan masa depan perusahaan.

2.1.2.3 Fungsi Pelatihan

Pelatihan sebagai salah satu proses pendidikan mempunyai sejumlah fungsi yang strategis bagi sumber daya manusia di lingkungan industri. (Widoyoko, 2017), menjabarkan fungsi strategis pelatihan yang meliputi fungsi edukatif, fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif. Berikut ini merupakan penjabaran dari keempat fungsi pelatihan tersebut.

a) Fungsi Edukatif

Pelatihan berfungsi untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih yang memiliki kemampuan profesional dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan jabatan.

b) Fungsi Pembinaan

Pelatihan berfungsi sebagai proses dalam membina mental, semangat, dedikasi, dan loyalitas, dan disiplin agar bermanfaat bagi dirinya sebagai warga sosial di dalam organisasi.

c) Fungsi Marketing Sosial

Pelatihan berfungsi untuk mengkomunikasikan, menyebarluaskan dan menyampaikan misi organisasi kepada masyarakat.

d) Fungsi Administratif

Hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan individu dan kompetensi para pegawai yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam membuat keputusan,

termasuk kompensasi, rotasi, promosi, karir, mutasi, kaderisasi, dan kepemimpinan.

2.1.2.4 Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson dalam (Priansa, 2016) adalah sebagai berikut:

- a) Pelatihan rutin: pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).
- b) Pelatihan teknis: pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.
- c) Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial/kepengawasan, pemecahan konflik.
- d) Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

2.1.2.5 Metode Pelatihan

Apabila pegawai sering dirotasi, maka pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan antara lain:

a. Praktik Kerja Langsung (*On The Job Training*).

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Formal: pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior.
- 2) Informal: pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

b. *Vestibule*

Vestibule merupakan bentuk merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatihan khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya.

c. *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

d. Kursus Keahlian (*specialist course*)

Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain diluar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa Inggris, manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2.1.2.6 Unsur-Unsur Program Pelatihan

Suatu program pelatihan merupakan suatu acuan yang penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Program tidak hanya memberikan pegangan melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan suatu program pelatihan. Unsur-unsur program pelatihan menurut Hamalik dalam (Widoyoko, 2017) adalah:

a. Peserta Pelatihan

Hal-hal yang penting dalam suatu pelatihan salah satunya adalah menentukan siapa yang menjadi peserta pelatihan tersebut karena peserta akan sangat menentukan hasil dari pelatihan.

Para peserta pelatihan merupakan orang-orang yang akan membawa apa yang di peroleh dalam pelatihan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari sehingga akan memiliki dampak pada perusahaan.

b. Pelatih (Instruktur / Narasumber)

Kriteria utama yang dibutuhkan seorang pelatih menurut Atmowirjo dalam (Widoyoko, 2017), adalah :

- Menguasai materi yang di ajarkan.
- Terampil secara sistematis, efektif, dan efisien.
- Mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan instruksional khusus mata pelajarannya.

Selain itu beberapa perilaku dan kualitas yang perlu di miliki oleh seorang pelatih yaitu sikap terbuka, mau menerima saran, tepat waktu, memiliki keterampilan mendengar, berpengetahuan yang luas, keterampilan berbicara,

organisatoris, kreatif, non direktif (tidak memerintah), berpenampilan rapi, tidak bertindak sebagai bos, fleksibel, sabar, praktis menghargai peserta, menghargai pendapat, berani jujur, adil dan ramah, mempunyai rasa humor, mendorong peserta, suportif, dan mampu berimprovisasi. (Widoyoko, 2017).

c. Lamanya pelatihan

Menurut Hamalik dalam (Widoyoko, 2017), lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

- Jumlah dan mutu kemampuan yang akan di pelajari dalam pelatihan tersebut lebih bermutu dan lebih banyak, kemampuan yang ingin di peroleh akan mengakibatkan lebih lama di perlukan waktu latihan.
- Kemampuan belajar peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.
- Media pengajaran yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang sesuai dan canggih akan dapat membantu kegiatan pelatihan tersebut dan dapat mengurangi lamanya pelatihan.

d. Materi Pelatihan

Menurut Hamalik, materi pelatihan merupakan faktor penting di dalam pelaksanaan pelatihan. Materi pelatihan hendaknya di persiapkan secara tertulis supaya lebih mudah di pelajari oleh peserta. Dalam melakukan persiapan terhadap materi pelatihan yang perlu di perhatikan adalah faktor-faktor dari tingkatan peserta pelatihan, tujuan pelatihan, lamanya pelatihan dan harapan lembaga penyelenggara pelatihan. Dalam melengkapi materi pelathan, perlu di sediakan

sejumlah referensi terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang di ajarkan (Widoyoko, 2017).

e. Metode Pelatihan

Metode yang akan digunakan dalam perencanaan program pelatihan merupakan peran penting dalam proses pembelajaran untuk para peserta. Menurut Kaswan dalam (Widoyoko, 2017), mengelompokkan metode pelatihan dalam tiga cara, yaitu presentasi informasi, metode simulasi, dan pelatihan *on the job*.

2.1.2.7 Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Atmodiririwio dalam (Widoyoko, 2017), pelatihan dapat diadakan setelah melewati tahap analisis kebutuhan pelatihann dan penyusunan program pelatihan. Selain itu dalam proses pelatihan harus mencakup prinsip pembelajaran (*Learning principle*), antara lain :

- Motivasi

Seseorang akan dapat banyak belajar atau dapat menerima materi dengan optimal jika mempunyai motivasi yang tinggi.

- Partisipasi

Ketrlibatan yang semakin aktif akan membuat motivasi semakin meningkat pula sehingga dapat menerima materi pembelajaran dengan mudah.

- Relevan

Materi yang di sampaikan harus relevan dan sesuai dengan bidang pekerjaanya di tempat kerja.

- *Personal Approach*

Pendekatan seseorang sangat penting di lakukan karena setiap orang memiliki kemampuan dan cara belajar yang berbeda.

- Sistematis

Pembelajaran yang sistematis di lakukan agar materi yang di sampaikan dapat dimengerti dengan mudah.

- *Feed back*

Pemberian umpan balik dapat mempertinggi motivasi belajar.

- Transfer (aplikatif)

Perubahan ke arah perbaikan pada tempat kerja setelah pemberian materi pembelajaran.

2.1.2.8 Tahap Pengelolaan Pelatihan

Menurut Sudjana dalam (Widoyoko, 2017), setiap pengelolaan pelatihan mempunyai komponen yang harus di penuhi dalam upaya penyelenggaraan, yang

- a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan meliputi :

Tahap ini terdiri atas proses identifikasi kebutuhan pelatihan.

- b. Perencanaan dan Perancangan Pelatihan

Tahap ini terdiri atas perumusan tujuan pelatihan, penyusunan anggaran pelatihan, dan penyusunan pedoman pelatihan.

- c. Pengembangan Materi Pelatihan

Tahap ini terdiri atas pemilihan instruktur pelatihan, penyusunan modul pelatihan, dan ketersediaan alat bantu dan ruang pelatihan.

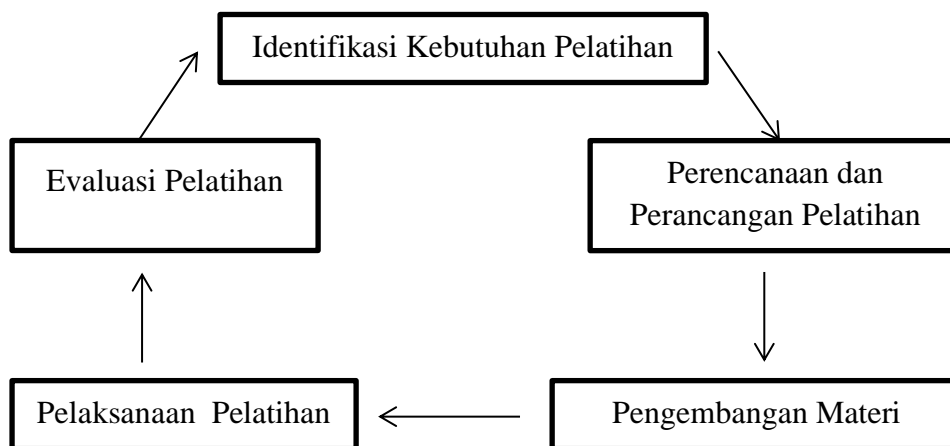
d. Pelaksanaan Pelatihan

Tahap ini terdiri atas pelaksanaan tes peserta pelatihan dan proses pembelajaran.

e. Evaluasi Pelatihan

Tahap ini terdiri atas evaluasi pelatihan tingkat reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

Gambar 2.1 Tahap Pengelolaan Pelatihan



Sumber data diolah 2019

2.1.3 Evaluasi Pelatihan

Dalam manajemen SDM, terdapat beberapa fungsi, dan fungsi evaluasi merupakan salah satu diantaranya, selain perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang memerlukan fungsi evaluasi efektifitas program yang bersangkutan (Widoyoko, 2017).

2.1.3.1. Definisi Evaluasi Pelatihan

Menurut (Bagiyono, 2012) evaluasi pelatihan di definisikan sebagai salah satu kegiatan mengukur pencapaian suatu pelatihan di bandingkan dengan tujuan yang telah di tentukan pada saat pengembangan. Goldstein dan Buxton dalam (Mangkunegara, 2014), evaluasi pelatihan dapat di dasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan, dan rancangan percobaan. Kriteria dalam mengevaluasi pelatihan adalah kriteria yang di gunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, belajar, pelaku, dan hasil.

Brikerhoff dalam (Widoyoko, 2017), menjelaskan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat di capai. Menurut Brikerhoff, dalam pelaksanaan evaluasi ada tujuh elemen yang harus di lakukan, yaitu penentuan fokus yang akan di evaluasi (*focusing the evaluation*), penyusunan desain evaluasi (*designing the evaluation*), pengumpulan informasi (*collecting information*), analisis dan interpretasi information (*analyzing and interpreting*), pembuatan laporan (*reporting information*), pengelolaan evaluasi (*managing evaluating*) dan evaluasi untuk evaluasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah di jelaskan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa evaluasi pelatihan adalah suatu program yang di rencanakan, di buat kemudian disusun secara sistematis yang di lakukan suatu organisasi kepada pegawainya dengan tujuan untuk memberikan informasi secara efektif mengenai hasil dari pelatihan yang adakan dan dampaknya bagi para pegawai dan organisasi setelah di adakannya pelatihan.

2.1.3.2. Fungsi Evaluasi Pelatihan

Menurut Fauzi dalam (Widoyoko, 2017), fungsi untuk evaluasi adalah memberikan data informasi yang benar mengenai pelaksanaan suatu pelatihan sehingga penyelenggaraan pelatihan tersebut dapat mengambil keputusan yang tepat, apakah pelatihan itu akan di teruskan, di tunda, atau sama sekali tidak dilaksnakan lagi. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan berfungsi sebagai untuk :

- a) Menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan pelatihan.
- b) Menentukan faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan pelatihan.
- c) Menemukan penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan pelatihan.
- d) Memperoleh bahan untuk penyusunan saran terhadap perubahan, perbaikan, penghentian, atau perluasan pelatihan.

2.1.3.3. Tujuan dan Alasan Evaluasi Pelatihan

Evaluasi program pelatihan dapat memiliki beberapa tujuan dalam organisasi. Menurut Philips (Widoyoko, 2017), evaluasi dapat membantu:

- a) Menentukan apakah program mencapai tujuannya.
- b) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, yang dapat mengarah pada perubahan, seperti yang di butuhkan.
- c) Menentukan rasio biaya-keuntungan program pelatihan.
- d) Menentukan siapa yang seharusnya berpartisipasi dalam program pelatihan di masa yang akan datang.
- e) Mengidentifikasi peserta mana yang paling mendapat manfaat atau yang paling tidak mendapat manfaat dari program itu.

- f) Mengumpulkan data untuk membantu dalam membesarkan program tersebut di masa yang akan datang.
- g) Membangun database untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan.

2.1.4. Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan

Menurut Fauzi dalam (Widoyoko, 2017), evaluasi pelatihan dapat dilaksanakan melalui beberapa langkah, yaitu penyusunan rencana evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan tindak lanjut.

Dalam pelaksanaan evaluasi ini perlu di perhatikan beberapa hal ini :

1. Evaluasi harus berorientasi kepada tujuan. Dalam hal ini tujuan penelitian dapat dijadikan arah untuk melakukan evaluasi. Oleh karena itu, tujuan pelatihan harus di rumuskan secara operasional sehingga dapat diamati dan di ukur pencapaiannya.
2. Perlu di tetapkan kriteria / indikator keberhasilan yang di susun berdasarkan pencapaian ideal dari tujuan pelatihan. Gunanya agar tujuan operasional dapat di ukur sehingga memudahkan pelaksanaan evaluasi.
3. Menyeluruh dan berkesinambungan, artinya kegiatan evaluasi terpadu dari sejak perencanaan, persiapan, pelaksanaan, hasil dan dampak dari pelatihan serta tindak lanjut.
4. Menggunakan berbagai sumber informasi, metode dan pendekatan. Sumber informasi untuk evaluasi pelatihan terdiri dari peserta, fasilitator, penyelenggara, penyandang dana, dan pengguna hasil pelatihan.

Disamping itu, bila di anggap perlu, dapat di gunakan sumber daya yang berasal dari pihak atau lembaga yang relevan dengan pelatihan. Metode yang digunakan sangat beragam dengan pendekatan kuantitatif ataupun kualitatif.

2.1.5. Model Evaluasi Kirkpatrick

Kirkpatrick memperkenalkan model evaluasinya perama kali pada tahun 1957. Model ini di akui memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat di terapkan dalam berbagai jenis dan situasi pelatihan. Menyeluruh artinya model evaluasi kirkpatrick mampu menjangkau semua suatu program pelatihan. Sederhana karena memiliki alur logika yang sederhana mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit (Widoyoko, 2017).

Menurut Kirkpatrick dalam (Sitorus, 2012) untuk dapat menganalisis efektifitas pelatihan, maka tidak dapat di lakukan evaluasi terhadap hasil saja, melainkan perlu melakukan evaluasi terhadap reaksi peserta yang akan menunjukkan hasil pembelajaran yang di peroleh. Hasil pembelajaran tersebut kemudian di wujudkan dalam tindakan sehingga mampu mengubah perilaku. Apabila diurutkan secara terbalik, hasil yang baik di akibatkan oleh perilaku pekerja yang memuaskan. Perilaku yang baik tersebut di peroleh melalui materi yang di berikan selama pelatihan. Materi dapat ditrima dengan baik apabila orang tersebut tertarik terhadap materi yang diberikan.

Konsep kirkpatrick dalam mengevaluasi pelatihan sangat intuitif dan dapat diaplikasikan secara luas pada program sumber daya manusia dimana

program-program tersebut dapat ditujukan untuk menciptakan perubahan dalam organisasi melalui individu-individu di dalamnya. Menurut Kirkpatrick dalam (Widoyoko, 2017), evaluasi terhadap efektifitas program pelatihan mencakup empat level evaluasi, yaitu sebagai berikut :

1) Level Reaksi (*Reaction Level*)

Pada Level ini dilakukan evaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program pelatihan akan dianggap efektif apabila dalam proses *training* dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan, sehingga mereka akan tertarik dan merasa termotivasi untuk belajar dan berlatih.

Dengan kata lain, peserta akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan memuaskan bagi peserta, yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya, apabila peserta merasa tidak puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya, maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan lebih lanjut. Kepuasan peserta pelatihan dapat diuji dari beberapa indikator, yaitu :

- a. Kualitas instruktur / narasumber
- b. Materi Pelatihan
- c. Fasilitas utama dan fasilitas pendukung pelatihan

2) Level Belajar (*Learning Level*)

Menurut Kirkpatrick D.L dalam (Widoyoko, 2017), belajar dapat di definisikan sebagai perubahan sikap (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau

penambahan keterampilan peserta setelah selesai mengikuti program. Peserta pelatihan dapat dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu dalam pengukuran hasil belajar (*learning measurement*) berarti penentuan satu atau lebih hal yang terkait adalah :

1. Perkembangan pengetahuan
2. Perkembangan sikap
3. Perkembangan keterampilan

3) Level Perilaku (*Behaviour Level*)

Evaluasi pada level ketiga ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level kedua. Penilaian sikap pada level dua difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat pelatihan dilakukan, sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku pada level tiga ini setelah peserta kembali bekerja.

Apakah setelah pelatihan yang diikuti peserta terdapat perubahan sikap dan apakah akan diimplementasikan ke dalam pekerjaannya setelah peserta kembali ke tempat kerja sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Perubahan perilaku apa yang terjadi di tempat kerja setelah peserta mengikuti program pelatihan. Yang perlu di nilai pada level ini adalah:

1. Implementasi pengetahuan
2. Implementasi sikap
3. Implementasi keterampilan

4) Level Hasil (*Result Level*)

Pada evaluasi hasil dalam level keempat ini lebih di fokuskan pada hasil akhir dari program pelatihan. Beberapa program memiliki tujuan untuk meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* yang lebih baik dari sebelumnya. Yang termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pelatihan di antaranya adalah Peningkatan produktivitas, Penurunan jumlah kecelakaan kerja, dan Peningkatan kualitas pelayanan.

1. Kelebihan dan Kekurangan Evaluasi Model Kirkpatrick

Model Kirkpatrick di bandingkan dengan model evaluasi yang lain lebih memiliki beberapa kelebihan, antara lain (Widoyoko, 2017) :

- a) Lebih komprehensif, karena mencakup *hard skill* dan juga *soft skill*.
- b) Objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata, tetapi juga mencakup proses, *output* maupun *outcome*.

Selain memiliki beberapa kelebihan, model kirkpatrick juga memiliki kekurangan, antara lain :

- a) Kurang memperhatikan *input*, padahal keberhasilan output dalam proses pelatihan juga dipengaruhi oleh *input*.
- b) Untuk mengukur *impact* sulit di lakukan karena sulit tolak ukurnya (*intangible*), seringkali di temui bahwa kenaikan produktivitas di sebabkan oleh demikian banyak faktor, juga membutuhkan waktu yang relatif lama.

Namun dengan adanya beberapa modifikasi, kekurangan yang ada dapat diminimalisir sehingga di peroleh informasi yang benar-benar berkualitas.

2.1.6. Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Tanjungpinang.

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Pemerintah Kota Tanjungpinang telah beberapa kali melakukan program pelatihan dalam rangka untuk meminimalisir kebakaran di Kota Tanjungpinang.

Pada penanganannya kebakaran di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, baik yang bersifat kebijakan, kinerja institusi, peraturan perundang-undangan, mekanisme operasional maupun kelengkapan pranaanya. Kinerja dan kewenangan institusi pemadam kebakaran (IPK) masih belum optimal menyangkut Sumber Daya Manusia (SDM), peralatan dan fasilitas pendukungnya. Termasuk kurangnya jumlah pos-pos pemadam kebakaran yang mempengaruhi waktu tanggap dan bobot serangan.

Sementara itu, tuntutan akan tindakan penyelamatan (*rescue*) terhadap kebakaran dan bencana perkotaan lainnya semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kejadian bencana. Belum semua daerah memiliki peraturan (Perda) tentang teknis pencegahan dan penanggulangan terhadap bahaya kebakaran. Aspek proteksi kebakaran belum dianggap sebagai salah satu basic need.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara studi pendahuluan penulis tanggal 14 Maret 2019 dengan pihak Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang, Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang memiliki beberapa kendala pada manajemen sumber daya manusia yang tergabung dalam tim pemadam kebakaran yaitu:

1. Klasifikasi sumber daya manusia personil pemadam berdasarkan Permen PU No. 20 Tahun 2009 terbagi dalam tingkatan-tingkatan pemadam kebakaran yang meliputi pos pemadam, sektor pemadam serta wilayah pemadam kebakaran (Dinas Kebakaran). Penempatan klasifikasi sumber daya manusia di Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang belum lengkap dan belum tersebar merata disetiap tingkatan;
2. Kualifikasi jabatan berdasarkan Permendagri No. 16 Tahun 2009 terdiri dari jabatan fungsional umum dan jabatan struktural. Setiap aparatur pemadam kebakaran harus memenuhi standar kualifikasi sesuai dengan jabatannya. Di Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang terdapat personil yang menduduki jabatan fungsional dan struktural yang belum memenuhi standari kualifikasi sesuai dengan jabatannya;
3. Perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia berdasarkan Permen PU No 20 Tahun 2009 menyatakan bahwa setiap unit kerja proteksi kebakaran di perkotaan harus membuat perencanaan dan penerimaan jumlah pegawai disesuaikan dengan kebutuhan atas wilayah 6 manajemen kebakaran. Perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia di Pemadam

Kebakaran Kota Tanjungpinang belum didasarkan pada kebutuhan atas wilayah manajemen kebakaran namun masih didasarkan pada jumlah unit sarana yang dimiliki;

4. Pengembangan, pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi menurut Permen PU No. 20 Tahun 2009 menyebutkan bahwa setiap karyawan institusi pemadam kebakaran wajib mengikuti standarisasi dan sertifikasi untuk masing-masing jabatan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Pada poin pengembangan, pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi di Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang terdapat personil yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) serta sertifikasi sesuai dengan jabatan personil. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin meneliti mengenai kinerja tim pemadam kebakaran di Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang. Penelitian analisis kinerja tim penanggulangan kebakaran ini ditinjau dari aspek sumber daya manusia (SDM) personil pemadam kebakaran di Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang meliputi klasifikasi tenaga pemadam, kualifikasi tenaga pemadam, perencanaan pengadaan SDM serta pengembangan dan pelatihan SDM kemudian dianalisis dengan standar nasional yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 20/PRT/M/2009 tentang Pedoman Teknis Manajemen Proteksi Kebakaran di Perkotaan dan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 25/PRT/M/2008 tentang Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Induk

Sistem Proteksi Kebakaran serta standar internasional NFPA 1001 tentang Standard for Fire Fighter Professional Qualifications, NFPA 1500 tentang Standard on Fire Department Occupational Safety and Health Program.

Permendagri No. 16 Tahun 2009 menjelaskan tentang standar kualifikasi yang harus dimiliki oleh aparatur pemadam kebakaran di daerah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Pada Bab III tentang Pendidikan dan Pelatihan Pasal 20 ayat 1 berbunyi “untuk memenuhi standar kualifikasi yang dipersyaratkan bagi aparatur Pemadam Kebakaran sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 3, Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan”.

Berkaitan dengan hal tersebut Pemerintah Kota Tanjungpinang melalui Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang menggelar acara kegiatan Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran (Damkar) Tahun 2015 di Bintan Plaza Hotel Jalan MT Haryono Km 3,5 Tanjungpinang selama 4 (empat) hari yaitu pada tanggal 14-18 Desember 2015 dengan mendatangkan narasumber dari Jakarta dengan beranggotakan 28 peserta anggota Pemadam Kebakaran (Damkar). Tujuan pelaksanaan kegiatan ini untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi aparatur pemadam kebakaran di wilayah Kota Tanjungpinang, kegiatan ini juga dilakukan sebagai bentuk peningkatan profesionalisme kerja anggota.

Pada tahun 2016 Pemerintah Kota Tanjungpinang kembali mengadakan kegiatan bertajuk Pelatihan Sertifikasi dan Kualifikasi Aparatur Pemadam

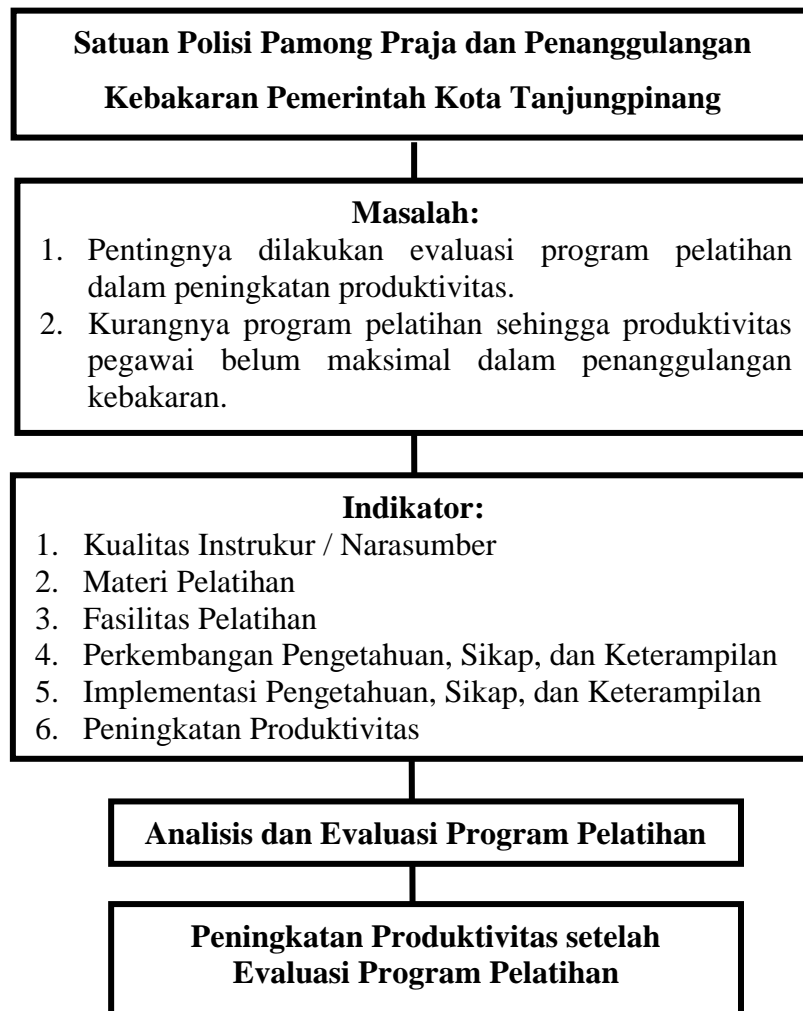
Kebakaran Tahun 2016 di Bintang Plaza Hotel Jalan MT Haryono Km 3,5 Tanjungpinang selama 5 (lima) hari yaitu pada tanggal 21-26 November 2016 dengan beranggotakan 32 peserta anggota Pemadam Kebakaran (Damkar). Tujuan pelaksanaan kegiatan ini untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur damkar dalam bekerja, dengan kegiatan ini setidaknya pemerintah Kota Tanjungpinang dapat mengoptimalkan kemampuan personil damkar yang ada yaitu 32 orang yang idealnya personil damkar hendaklah berjumlah 90-100 orang.

Dalam rangka mengoptimalkan pelayanan dasar kepada masyarakat dari bahaya kebakaran, Menteri Dalam Negeri (Mendagri) telah menetapkan Nomor 69/2012 tentang perubahan atas peraturan Mendagri Nomor 62/2008 tentang standar bidang pemerintah dalam negeri kabupaten kota meliputi empat indikator. Pertama, meningkatkan pelayanan kebakaran di kabupaten kota. Kedua, tingkat waktu tanggap darurat 15 menit untuk wilayah pemukiman, 30 menit untuk wilayah lahan, dan 60 menit untuk hutan dimana satuan damkar tiba dilokasi kejadian kebakaran setelah mendapat informasi atau mengetahui sendiri dengan tujuan mengurangi resiko kebakaran. Ketiga, fasilitas aparatur pemadam kebakaran memenuhi standard kualifikasi. Keempat, jumlah mobil pemadam kebakaran diatas 3.000 sampai 5.000 liter pada wilayah kebakaran.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang digunakan untuk penelitian (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Mile, Mekel, & Karuntu, 2014), yang berjudul “Analisis terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan bagi peningkatan kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai kegunaan penting pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang untuk membantu menghadapi tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kecakapan kerja dari para karyawan, hal ini tentu saja akan meningkatkan motivasi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan bagi peningkatan kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Informan penelitian digunakan sebagai sumber bahan kajian, terutama mengungkapkan permasalahan tehnik wawancara sesuai dengan tipe penelitian kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Saran terhadap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara sebagai berikut, lebih meningkatkan keahlian para karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Gorontalo Utara, sebaiknya manajemen PT. Pegadaian melakukan perencanaan rutin terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM, untuk kemudian dilaksanakan dalam rangka untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terinci dan rutin, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan bagi para nasabahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dramakti & Sipayung, 2015) yang berjudul “Analisis Faktor-faktor Kompetensi, pelatihan, dan motivasi yang

mempengaruhi kinerja petugas Pemadam Kebakaran di Kota Bandung”, .Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu kompetensi, pelatihan, dan motivasi. Faktor – faktor tersebut berperan penting bagi kinerja pegawai organisasi non-profit, terutama bagi petugas pemadam kebakaran yang bekerja pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Bandung. Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Bandung merupakan Dinas yang berwenang dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Penelitian ini bertujuan mengetahui komponen dominan yang berperan dari faktor kompetensi, pelatihan, dan motivasi dalam kinerja petugas pemadam kebakaran. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan teknik yang digunakan yaitu analisis faktor. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *non-probability sampling* berupa sampel jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengolah data yang didapat dari kuesioner menggunakan KMO dan *Bartlett's Test* yang berfungsi menguji kelayakan variabel, kemudian melihat hasil korelasi antar variabel dengan mempertimbangkan MSA, selanjutnya menginterpretasikan nilai communalities dari setiap variabel menggunakan *Principal Component Analysis*. Hasil menunjukkan atribut kompetensi tindakan memiliki peran dominan dari faktor kompetensi dengan nilai communalities sebesar 65,9%, atribut fidelitas psikologis memiliki peran dominan dari faktor pelatihan dengan nilai *communalities* sebesar 57,3%, dan atribut kebutuhan akan kekuatan memiliki peran dominan dari faktor motivasi dengan nilai *communalities* sebesar 60,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Iswara, 2016), yang berjudul “Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Solo Slamet Riyadi”. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Solo Slamet Riyadi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Solo Slamet Riyadi telah melaksanakan pelatihan sumber daya manusia sesuai dengan tahapan pelatihan. Metode yang digunakan dalam pelatihan sumber daya manusia adalah *on the job training*, *in class training*, *e-learning*, dan *out bound*. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia digunakan untuk mengembangkan karir seorang karyawan melalui teknik panel.

Penelitian Internasional oleh (Abdul, Khan, Khan, & Khan, 2011) yang berjudul “*Impact of Training and Development on Organizational Performance*”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan Kerja, Desain Pelatihan dan gaya Penyampaian adalah empat aspek terpenting dalam studi organisasi. Fokus studi saat ini adalah untuk memahami pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan Kerja, Desain Pelatihan dan gaya Penyampaian pada kinerja Organisasi. Latar belakang penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari tinjauan literatur yang komprehensif. Empat Hipotesis dikembangkan untuk melihat Dampak dari semua variabel independen terhadap Kinerja Organisasi secara keseluruhan. Hipotesis menunjukkan bahwa semua ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hipotesis ini berasal

dari tinjauan literatur dan kami juga telah membuktikannya dengan bantuan tinjauan literatur. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan Kerja, Desain Pelatihan, dan gaya Penyampaian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dan semua ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Ini berarti meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kami juga membuktikan Hipotesis kami melalui data empiris. Namun, hasilnya sangat didasarkan pada tinjauan literatur.

Penelitian Internasional oleh (Ahmad, Din, & Pakhtunkhwa, 2014) yang berjudul "*Evaluating Training and Development*", Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya (SDM) dipandang sebagai kegiatan penting dalam kesehatan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi sektor kesehatan didukung dengan baik oleh banyak studi dan memainkan peran utama dalam keberhasilan organisasi dengan mengintensifkan kepentingan organisasi dan tenaga kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pembelajaran yang melibatkan perolehan pengetahuan, peningkatan keterampilan, konsep, aturan, atau perubahan sikap dan perilaku dalam pengaturan organisasi. ping. Pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tenaga kerja dan mengembangkan layanan mereka. Pelatihan mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan baru sementara pengembangan sangat penting untuk penandatanganan di masa depan. Persaingan global telah menjadikan pelatihan dan pengembangan alat yang layak untuk semua jenis organisasi. Evaluasi adalah pengumpulan sistematis dan penilaian informasi untuk

memutuskan cara terbaik untuk memanfaatkan sumber daya pelatihan yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan tradisional telah dikritik karena kurangnya evaluasi. Bagi banyak organisasi, ia telah menjadi target (jumlah pekerja yang tetap untuk dilatih setiap tahun) atau usaha yang berbasis anggaran (uang, materi, waktu) dan tidak ada yang berupaya mengevaluasi efek positifnya pada karyawan terkait efisiensi mereka dan analisis efektivitas / manfaat biaya. Ketika peserta program pelatihan dan pengembangan yang diusulkan optimis dan dimotivasi tentang hasil yang diinginkan dan menyenangkan maka pelatihan tersebut akan terbukti bermanfaat bagi mereka.

Penelitian Internasional oleh (Borate, 2014) yang berjudul “*A Case Study Approach for Evaluation of Employee Training Effectiveness and Development Program*”. Hasil penelitian bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan di departemen kualitas di perusahaan multinasional. Pendekatan studi kasus ini mengeksplorasi efektivitas program pelatihan suatu organisasi dengan menggunakan model Kirkpatrick. Para karyawan telah mengkonfirmasi bahwa, setelah memenuhi pelatihan peningkatan kualitas berkelanjutan kursus dan memulai profesi ahli mereka dalam hal ini, mereka akan dapat pengetahuan praktis dan menerapkannya informasi yang tidak umum dari sudut pandang mereka atau menyampaikan pengetahuan kepada orang lain. Setelah beberapa bulan program pelatihan, pengetahuan praktis tentang pekerjaan dan kepercayaan diri karyawan meningkat secara signifikan.

Penelitian Internasional oleh (Dhliwayo, 2014) yang berjudul “*An evaluation of an on the job training program at a UK based public health care company*”. Pentingnya penelitian ini adalah menilai pelatihan program untuk membangun efektivitasnya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas program “*on the job training*” di sebuah perusahaan perawatan kesehatan. Tujuan sekunder adalah untuk mengetahui apakah gender atau fungsi pekerjaan telah berpengaruh pada persepsi terhadap efektivitas pelatihan. Penelitian menemukan bahwa pelatihan yang ditawarkan tidak efektif di bidang yang dinilai, pembelajaran, perilaku, reaksi, dan hasil.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode penelitian dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kirkpatrick dimana penelitian di evaluasi dalam menganalisis efektifitas pelatihan seperti dari 4 level yaitu reaksi, belajar, perilaku, dan hasil terhadap aparatur pemadam kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kota Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini data akan diperoleh dari pegawai Pemadam Kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang. Data-data yang akan diperoleh adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang masih perlu diolah serta harus dianalisis. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan

kuesioner. Data primer yang diperoleh menyangkut tentang pelaksanaan pelatihan penanggulangan bencana kebakaran pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah siap pakai yang mendukung data primer diperoleh dari tempat penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, laporan tertulis atau catatan resmi dari instansi atau lembaga terkait dalam hal ini data dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang, yang meliputi:

- 1) Tinjauan singkat tentang Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.
- 2) Kondisi Kepegawaian
- 3) Sarana Yang Tersedia
- 4) Struktur Organisasi dan Tata Kerja

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Setiap penelitian harus menggunakan metode pengumpulan data yang merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yang berupa sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu cara pengambilan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang sedang diteliti, dengan maksud untuk membandingkan keterangan-keterangan yang diperoleh dengan kenyataan.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud-maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) dengan pihak yang berkompeten dan berwenang dalam memberikan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.

c. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik penelitian yang digunakan dengan cara membaca buku-buku dipustaka dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti penulis.

d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data pendukung berupa literatur laporan-laporan keuangan yang dipublikasikan untuk mendapat gambaran dari masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 46 orang pegawai pemadam kebakaran Kota Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Pertimbangan tertentu itu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti untuk meneliti. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari, 2 orang Ketua Regu, dan 4 orang Anggota Regu. Alasan memilih 6 orang ini adalah mereka yang menguasai atau memahami bagaimana pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pada petugas pemadam kebakaran, dan mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

(Indriantoro & Supomo, 2013) menjelaskan definisi operasional adalah cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan konstruksi, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk tidak melakukan replika pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruksi yang lebih baik.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
<i>Evaluasi Pelatihan</i>	Reaksi	a) Kualitas Instruktur / Narasumber	1,2
		b) Materi Pelatihan	3,4
		c) Fasilitas Pelatihan	5,6
	Belajar	d) Perkembangan Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan	7,8,9
	Perilaku	e) Implementasi Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan.	10,11,12
	Hasil	f) Peningkatan Produktivitas	13,14

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019).

3.6 Teknik pengolahan data

Adapun teknik pengolahan data model Miles and Huberman dibuku. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif yang terdiri dari 4 (empat) komponen yaitu reduksi data,

pemaparan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keempat komponen dilakukan secara berurutan. Adapun analisis data kualitatif seperti yang di kemukakan oleh (Imam Gunawan,S.Pd., 2014) adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya (Sugiyono, 2015) data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan membudahkan untuk melakukan pengumpulan data.

2. Pemaparan Data

Sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penyajian Data

Digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan pengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisi sajian data.

4. Penarikan Simpulan

Merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data.Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012).

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis komponensial. Pada analisis komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan dalam domain bukanlah keserupaan dalam domain, tetapi justru yang memiliki perbedaan atau yang kontras. Data ini dicari melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan dan dokumentasi yang terseleksi. Dengan teknik pengumpulan data tersebut, sejumlah dimensi yang spesifik dan berbeda pada setiap elemen akan dapat ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R., Khan, G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance, *11*(7).
- Ahmad, I., Din, S., & Pakhtunkhwa, K. (2014). Evaluating training and development, (July 2009), 1–3.
- Almasri Nazar. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, *19*, 19.
- Bagiyono. (2012). *Evaluasi Pelatihan Teknik Mengajar Berdasarkan Model Empat Level Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick*. Yogyakarta: STTN-BATAN.
- Borate, N. S. (2014). THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT A Case Study Approach for Evaluation of Employee Training Effectiveness and Development Program Abstract :, *2*(6), 201–210.
- Dhliwayo, S. (2014). An evaluation of an on the job training program at a UK based public health care company, *12*(2).
- Dramakti, R. G., & Sipayung, T. T. (2015). ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI , PELATIHAN , DAN MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN (Studi Kasus pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung) FACTOR ANALYSIS OF COMPETENCY , TRAINING , AND MOTIVATION THAT AFFECT, *2*(2), 1500–1507.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Imam Gunawan,S.Pd., M. P. (2014). *metode penelitian kualitatif teori dan praktik*. jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Iswara, M. F. (2016). PT BANK CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG UTAMA SOLO SLAMET RIYADI.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014). ANALISIS TERHADAP PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BAGI PENINGKATAN KINERJA DI PT. PEGADAIAN GORONTALO UTARA. *EMBA*, 2(4), 167–174.
- PB, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas* (Cetakan I). Yogyakarta: ORYZA.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia* (Ke 2). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitorus, H. M.; T. P. (2012). EVALUASI PELAKSANAAN PELATIHAN

BERDASARKAN KONSEP KIRKPATRICK&KIRKPATRICK: STUDI KASUS DI PT. X BANDUNG, 91–97.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. cv.

Widoyoko. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*.

Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

NFPA 1001, Standard for Fire Fighter Professional Qualifications, 2002 Edition
Copyright © 2002, National Fire Protection Association, All Rights Reserved.

NFPA 1500 tentang Standard on Fire Department Occupational Safety and Health Program, 2002 Edition Copyright 2002, National Fire Protection Association, All Rights Reserved.

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 20/PRT/M/2009 Tentang Pedoman Teknis Manajemen Proteksi Kebakaran di Perkotaan, Jakarta: Menteri Pekerjaan Umum.

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 25/PRT/M/2008 Tentang Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran, Jakarta: Menteri Pekerjaan Umum. 137

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah, Jakarta: Menteri Dalam Negeri..

CURRICULUM VITAE



I. **Data Pribadi**

Nama : KrisnaNgadiyanto
JenisKelamin : Laki-Laki
TempatTanggalLahir : Tanjungpinang, 28 Januari 1993
Status : BelumMenikah
Agama : Islam
Alamat : Jl. HutanLindung No. 34, Rt/Rw:004/005
Pekerjaan : Honorer (PemadamKebakaran)
Email : krisnangadiyanto@gmail.com

II. **RiwayatPendidikan**

- SD Negeri 011 Tanjungpinang Barat
- SMP Negeri 5 Tanjungpinang
- SMA Negeri 5 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang