

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu Pelatihan, pengembangan dan kompetensi.

Tabel 2.1

Penelitian – Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Faris Rahmat Hidayat (2023) Peningkatan Kompetensi Peternak Domba Melalui Program Pelatihan Pengolahan Pakanfermentasi (Silase)	Program Pelatihan (X) dan Kompetensi (Y)	Kuantitatif	Program Pelatihan Pengolahan Pakanfermentasi (Silase) berpengaruh terhadap Peningkatan Kompetensi Peternak Domba
2	Ziyadatul Muhtadin (2020) Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi	Pelatihan (X) dan Kompetensi Kerja (Y)	Kuantitatif	kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif.
3	Dessi Setiyawan (2019) Pengaruh seleksi, pelatihan terhadap Kompetensi serta dampaknya pada kinerja Karyawan PT. Sunthi Sepuri	seleksi, pelatihan terhadap Kompetensi dan kinerja	Kuantitatif	Seleksi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi SDM PT. Sunthi Sepuri

4	Moh. Afnan Rahmatullah (2022) Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)	Pelatihan (X), dan Kompetensi (Y)	Kuantitatif	terdapat kurangnya kompetensi pelaku UMKM dan membutuhkan konten pelatihan yang terdiri dari aspek pemasaran, produksi dan pengelolaan keuangan
5	Nurpalah, Ismi (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Pendampingan Terhadap Pengembangan Usaha Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus UMKM Binaan Rumah BUMN Tasikmalaya).	Pelatihan Dan Pendampingan dan Kompetensi	Kuantitatif	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
6	Putu Ifo Yuda Wisastra (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung	Pelatihan dan Kompetensi	Kuantitatif	pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan
7	Raden Rudi Alhempri (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan terhadap Kompetensi Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan	Pelatihan Dan Pengembangan terhadap Kompetensi	Kuantitatif	Pelatihan Dan Pengembangan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan
8	M. Rijali Malik Sitepu (2019) Pengaruh Pelatihan Dan	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya	Kuantitatif	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh

	Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi karyawan PT. antarmitra sembada cabang medan	Manusia Terhadap Kompetensi karyawan		signifikan Terhadap Kompetensi karyawan PT. antarmitra sembada cabang medan
--	---	--------------------------------------	--	---

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Kompetensi

2.2.1.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2020)

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2019)

2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun faktor-faktor dari kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang dikemukakan oleh Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI, 2006) yaitu

1. Kompetensi Teknis yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
2. Kompetensi Manajerial yaitu kompetensi yang berhubungan dengan

berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja, pengorganisasian (membentuk tim work), pengendalian (hasil pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kinerja unit organisasi

3. Kemampuan Sosial adalah kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

2.2.1.3. Indikator-Indikator Kompetensi

Menurut Hardi dkk (2024) mengungkapkan bahwa indikator kompetensi juru sembelih halal sebagai berikut::

1. Melakukan ibadah wajib
Petugas penyembelih wajib melakukan ibadah
2. Menetapkan Persyaratan syariat islam
Mampu menjelaskan jenis hewan halal, syarat alat penyembelihan
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Menggunakan alat pelindung
4. Komunikasi Efektif
Mampu melakukan komunikasi secara jelas
5. Koordinasi Pekerjaan
Mampu menjelaskan tahapan penyembelihan dengan pihak terkait
6. Higiene Sanitasi
Mampu menyiapkan bahan dan alat sesuai standar
7. Prinsip Kesejahteraan hewan

Mampu mengidentifikasi kondisi fisik, perilaku hewan

8. Peralatan penyembelihan

Mampu mengidentifikasi pisau untuk penyembelihan sesuai peruntukan

9. Kesiapan Hewan untuk disembelih

Mampu melakukan tata cara poisi hewan yang akan disembelih sesuai jenis hewan

10. Pemeriksaan fisik hewan

Memiliki kemampuan mengidentifikasi hewan yang disembelih sesuai keyentuan

11. Teknik penyembelihan

Memiliki kemampuan sesuai prinsip penyembelihan

12. Kelayaan proses penyembelihan

Mampu memposisikan hewan setelah disembelih dengan tepat sesuai persyaratan penyembelihan

Status Kematian Hewan

Memiliki kemampuan mengidentifikasi tanda-tanda kematian hewan

2.2.2. Pelatihan

2.2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerjaorang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan

pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut di tempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode-metode tertentu..

2.2.2.2. Metode Pelatihan.

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diserap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja serta mengurangi perputaran karyawan guna melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Teknik-teknik pelatihan dibagi menjadi:

a. Metode Pekerjaan (*On The Job Training*).

Metode *On The Job Training* (OJT) adalah pelatihan yang mempelajari bidang pekerjaan sambil benar-benar mengerjakannya. Metode ini memiliki kelebihan tersendiri karena cukup fleksibel, baik dalam hal lokasi maupun situasi organisasi. Bentuknya pun dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan. Menurut Beberapa bentuk pelatihan OJT antara lain :

- 1) Bimbingan (*Couching/understudy*), Bentuk pelatihan ini dilakukan ditempat kerja oleh atasan atau karyawan yang sudah memiliki pengalaman. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terhadap semua bentuk pekerjaan yang nantinya akan ia lakukan di perusahaan tersebut Seperti penyelesaian masalah, kerja tim, pola komunikasi serta hubungan dengan teman kerja dan atasan
- 2) Rotasi Jabatan, dimana karyawan dari satu pekerjaan dipindah ke pekerjaan yang lain dalam jangka waktu yang ditentukan. Hal ini

bertujuan untuk menambah wawasan dan keterampilan karyawan di lingkungan kerja yang baru

- 3) Penugasan sementara, dimana karyawan dituntut untuk belajar mengenai hal-hal baru tentang pemecahan masalah dalam dunia kerja secara aktual. Hal ini bertujuan untuk memberikan pengalaman bagi karyawan dalam strategi pemecahan masalah dan analisisnya
- 4) Instruksi pekerjaan, merupakan proses belajar karyawan akan langkahlangkah pengerjaan yang diberikan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang
- 5) Pelatihan magang (*Apprenticeship training*), Pelatihan yang mengombinasikan antara teori yang didapat oleh karyawan dengan praktik kerja ditempat kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan ruang ruang untuk karyawan menyalurkan kemampuan dan kreatifitasnya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di perusahaan

b. Pelatihan diluar kerja (*Off The Job Training*)

Metode *Off The Job Training* ini adalah pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja dengan menggunakan beberapa simulasi dan contoh sesuai situasi pekerjaanya, baik menggunakan materi, alat praga, dan lain sebagainya. Beberapa bentuk pelatihan *Off The Job Training* antara lain:

- 1) Metode kuliah (*Lecture*), metode ini sama dengan perkuliahan yang memakai tehnik persentasi atau ceramah yang diberikan oleh penyelia atau seorang tutor pada kelompok karyawan yang mengikuti pelatihan

tersebut. Dilanjutkan dengan komunikasi dua arah. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman pengetahuan umum serta memberikan waktu kepada peserta untuk ikut aktif dalam pelatihan tersebut

- 2) Metode Presentasi dengan video, metode ini menggunakan media video, atau televisi sebagai sarana presentasi tentang pengetahuan atau cara-cara melakukan tugas yang sesuai pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan agar ia bisa melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar
- 3) Metode Balai (*Vestibule*), metode ini dilakukan di tempat yang sesuai dengan pekerjaan sesungguhnya dan dilengkapi dengan fasilitas peralatan yang sama. Hal ini bertujuan untuk memberikan waktu bagi karyawan untuk memahami dan beradaptasi pada pekerjaannya
- 4) Metode Bermain Peran (*Role Playing*), metode ini memakai sistem simulasi dimana semua peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu untuk bertindak dalam situasi yang khusus, bisa saja menjadi pelanggan, karyawan dan juga menjadi manajer. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dalam membaca situasi lapangan, pola komunikasi dan interaksi satu sama lain dalam dunia kerja
- 5) Metode Studi Kasus, metode ini dilakukan dengan pemberian sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan oleh karyawan dan didiskusikan secara kelompok dimana tim yang satu dengan tim yang lain dituntut untuk saling berinteraksi satu sama lain. Hal ini bertujuan untuk

peningkatan daya analisis dan strategi pemecahan masalah bagi individu karyawan maupun secara kelompok.

- 6) Metode Pembelajaran Sendiri (*Self Study*), metode ini dilakukan dengan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui bacaan, materi, video, kaset dan lain-lain. Hal ini dikarenakan terbatasnya biaya perusahaan dan frekuensi pertemuan yang dipengaruhi oleh jarak dan keadaan
- 7) Metode Pembelajaran, metode ini sama seperti halnya *Self Study*, namun dari pembelajaran tersebut peserta dituntut untuk membuat serangkaian pertanyaan dan jawaban sesuai materi yang dipelajari, sehingga dalam pertemuan berikutnya bisa disampaikan ke penyelia atau pengajar untuk diberikan umpan balik

Jadi menurut penjelasan diatas teknik pelatihan terbagi menjadi dua yaitu, pelatihan yang dilakukan ditempat kerja (*On The Job Training*) dan pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja (*Off The Job Training*). Seluruh metode pelatihan ini dapat menggunakan alat bantu berupa visual dan lain-lain. Pelatihan yang dilakukan ditempat kerja salah satunya dengan cara melakukan bimbingan langsung sesuai pekerjaannya. Sedangkan pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja seperti melakukan studi kasus dan simulasi yang disertai dengan contoh-contoh nyata

2.2.2.3. Indikator pelatihan

Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut::

- 1) Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
- 3) Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
- 4) Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *game*. Latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- 5) Kualifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.
- 6) Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

- 7) Waktu, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar-benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat..

2.2.3. Pengembangan

2.2.3.1. Pengertian Pengembangan

Wahjono (2019) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbeda dengan pelatihan, dimana pengembangan ini bertujuan dan memiliki perspektif jangka panjang yang nantinya akan mengurangi ketergantungan akan kebutuhan tenaga kerja baru. Dalam hal ini akan mengurangi rekrutmen yang berulang-ulang.

Tjeng et al. (2019) menyatakan bahwa Pengembangan adalah sistem pembelajaran yang dilakukan untuk membantu para karyawan mengembangkan potensi dirinya, sehingga mampu memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaannya dan memperbaiki posisi karyawan tersebut dimasa yang akan datang

Ardana et al. (2018) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dimana pendidikan ini bertujuan untuk memberikan peningkatan keahlian teoritis, konseptual dan moral. Sedangkan latihan lebih pada peningkatan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan

Andrew E. Skula (2018), menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan

terorganisir, dimana para manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis yang dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui sesuatu yang umum. Sehingga bisa dimanfaatkan pada keadaan dan situasi yang dibutuhkan.

Bisa disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu proses atau upaya peningkatan kualitas dan pengetahuan karyawan melalui keterampilan sikap untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Pengembangan ini lebih pada karyawan yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis sehingga ia mampu memahami dan mengatasi masalah-masalah yang akan datang. Pengembangan juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerjanya makin baik dan mencapai hasil yang benar-benar optimal

2.2.3.2. Manfaat Pengembangan Karyawan

Choyimah (2019) manfaat pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut::

1. Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dibidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
3. Merubah sikap.
4. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja

2.2.3.3. Indikator Pengembangan Karyawan

Menurut (Priansa,2018), menjelaskan bahwa indikator pengembangan :

1. Perlakuan yang adil. terwujudnya perlakuan yang adil jika ingin di promosikan..
2. Kepedulian para atasan langsung. karyawan menginginkan keterlibatan langsung dalam perencanaan kariernya.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Karyawan biasanya berharap untuk memiliki akses untuk informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan
4. Adanya minat untuk dipromosikan, minat karyawan dalam menumbuhkan minat karyawan dalam pengembangan karier.
5. Tingkat Kepuasan, Karyawan dapat merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapai itu

2.3.Pengaruh Antar Variabel.

2.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

Pelatihan menjadi wadah bagi para pegawai mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Pegawai merupakan sumberdaya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan (diklat). Pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan dalam organisasi memberikan manfaat yang besar bagi peserta pendidikan dan pelatihan. Salah satu manfaat yang didapatkan dari

diklat adalah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien.

Penelitian Hidayat (2023) hasilnya menunjukkan bahwa Program Pelatihan Pengolahan Pakanfermentasi (Silase) berpengaruh terhadap Peningkatan Kompetensi Peternak Domba

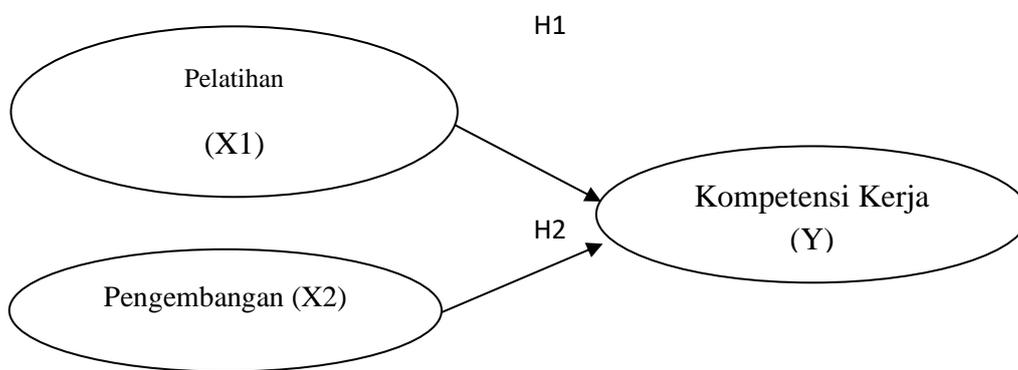
2.3.2. Pengaruh Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan

Menurut Hasibuan (2020) mengatakan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan pada organisasi atau suatu perusahaan adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui program pengembangan. Kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi ada, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat sisi secara internal..

Penelitian Sitepu (2019) menunjukkan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan Terhadap Kompetensi karyawan PT. antarmitra sembada cabang medan

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap Kompetensi (Y). Berikut di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban yang masih belum terbukti, hipotesis sebagai pengembangan dari rumusan masalah. Jadi hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja anggota J

Jombang

H2: Diduga pengembangan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja anggota Juleha

Jombang