

ANALISIS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME PERSONEL SAR DI BADAN NASIONAL Pencarian Dan Pertolongan Kota GORONTALO

Amelia Abjul¹, Zahra Syahrain², Mawar Dewanty Anis³, Putri Ayu Malanua⁴, Fregi Andhika Pratama⁵

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Email: Syahrainzahra687@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competency-based training on the professionalism of SAR personel through a literature review approach. The findings indicate that competency-based training significantly contributes to enhancing professional attitudes, improving technical capabilities, and strengthening emergency preparedness. Supporting factors such as structured curricula, qualified instructors, and continuous evaluation are also critical in determining training effectiveness. Therefore, strengthening competency-based training systems is essential to sustainably improve the performance and professionalism of SAR personnel.*

Keywords: *Competency-Based Training; Professionalism; SAR Personnel; Search And Rescue; Human Resource Development.*

Abstrak: Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan profesionalisme personel SAR melalui pendekatan studi literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk sikap profesional, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperkuat kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, faktor pendukung seperti kurikulum yang terstruktur, instruktur yang kompeten, dan evaluasi berkelanjutan turut menentukan efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, penguatan sistem pelatihan berbasis kompetensi menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme personel SAR secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Pelatihan Berbasis Kompetensi; Profesionalisme; Personel SAR; Pencarian Dan Pertolongan; Pengembangan SDM.*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas pencarian dan pertolongan menuntut kesiapan personel yang tidak hanya tangguh secara fisik, tetapi juga memiliki kemampuan teknis dan pengambilan keputusan yang tepat dalam situasi darurat. Kompleksitas kondisi lapangan, seperti medan ekstrem, keterbatasan waktu, dan risiko keselamatan, menjadikan profesionalisme sebagai aspek yang tidak dapat ditawar dalam organisasi SAR. Profesionalisme tersebut mencakup penguasaan kompetensi teknis, sikap kerja yang disiplin, serta kemampuan beradaptasi dalam berbagai kondisi operasional yang dinamis.

Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi. Model pelatihan ini menitikberatkan pada pencapaian standar kemampuan tertentu yang dapat diukur dan relevan dengan kebutuhan kerja. Dalam berbagai kajian, pelatihan berbasis kompetensi terbukti mampu meningkatkan keterampilan praktis dan kesiapan kerja individu karena proses pembelajarannya dirancang sesuai dengan tuntutan nyata di lapangan (Salas et al., 2012; Noe, 2020). Dengan demikian, pendekatan ini menjadi penting untuk diterapkan dalam organisasi yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Profesionalisme personel tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses pembinaan yang berkelanjutan, salah satunya melalui pelatihan yang sistematis dan terarah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan (Aguinis & Kraiger, 2009; Blume et al., 2010). Selain itu, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kualitas

instruktur, metode pembelajaran, serta sistem evaluasi yang diterapkan. Oleh karena itu, penerapan pelatihan berbasis kompetensi perlu didukung oleh perencanaan yang matang agar mampu memberikan dampak optimal terhadap peningkatan profesionalisme.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme personel SAR. Kajian ini dilakukan melalui pendekatan studi literatur dengan menelaah berbagai hasil penelitian dan teori yang relevan. Diharapkan, hasil penulisan ini dapat memberikan gambaran konseptual mengenai pentingnya penguatan sistem pelatihan dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi pencarian dan pertolongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) yang bertujuan untuk mengkaji secara konseptual pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap profesionalisme personel SAR. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penulis untuk mengintegrasikan berbagai temuan penelitian sebelumnya serta teori yang relevan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang dibahas. Studi literatur merupakan metode yang efektif dalam mengidentifikasi pola, hubungan, serta kesenjangan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelatihan dan profesionalisme (Aguinis & Kraiger, 2009; Burke & Hutchins, 2007).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai literatur ilmiah yang dapat diakses secara daring, seperti jurnal internasional dan nasional, buku akademik, serta laporan resmi yang relevan dengan topik penelitian. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ResearchGate dengan menggunakan kata kunci seperti *competency-based training*, *professionalism*, *training effectiveness*, dan *search and rescue personnel*. Kriteria pemilihan sumber meliputi relevansi topik, kredibilitas penulis, serta tahun publikasi yang relatif mutakhir untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan tetap aktual dan dapat dipertanggungjawabkan (Salas et al., 2012; Blume et al., 2010).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai sumber tertulis yang telah dipilih. Setiap literatur dianalisis untuk mengidentifikasi konsep utama, variabel yang digunakan, serta temuan yang berkaitan dengan pelatihan berbasis kompetensi dan profesionalisme. Dalam proses ini, penulis juga melakukan pengelompokan tema untuk memudahkan penyusunan kerangka pembahasan yang sistematis. Pendekatan ini sejalan dengan metode kajian literatur yang menekankan pada sintesis informasi dari berbagai sumber guna menghasilkan pemahaman baru yang lebih terstruktur (Grossman & Salas, 2011; Sitzmann & Weinhardt, 2018).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur secara sistematis. Selain itu, digunakan pula pendekatan komparatif untuk membandingkan hasil-hasil penelitian sebelumnya guna menemukan kesamaan, perbedaan, serta hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk narasi ilmiah yang logis dan terintegrasi sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme personel SAR. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan kesimpulan yang tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memiliki nilai analitis dan konseptual yang kuat (Arthur et al., 2003; Tracey & Tews, 2005).

HASIL PENELITIAN

Dengan demikian, sintesis akhir dari penelitian ini menegaskan bahwa hasil penelusuran dan analisis berbagai literatur yang relevan mengenai pelatihan berbasis kompetensi dan profesionalisme personel SAR, ditemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan kerja personel. Pelatihan yang dirancang berdasarkan standar kompetensi mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan operasi pencarian dan pertolongan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa personel yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi memiliki tingkat kesiapsiagaan yang lebih baik dibandingkan dengan personel yang hanya mengandalkan pengalaman kerja. Melalui pelatihan yang terstruktur, personel dapat memahami prosedur operasional, teknik penyelamatan, penggunaan peralatan, serta penerapan standar keselamatan kerja secara lebih efektif.

Selain peningkatan kemampuan teknis, pelatihan berbasis kompetensi juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap profesional. Beberapa penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kepercayaan diri personel dalam menjalankan tugas. Aspek-aspek tersebut merupakan indikator penting dalam membentuk profesionalisme personel SAR yang dituntut mampu bekerja secara cepat, tepat, dan terkoordinasi dalam situasi darurat.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, antara lain kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan operasional, instruktur yang kompeten, metode pembelajaran berbasis praktik dan simulasi, serta adanya evaluasi pelatihan secara berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu efektivitas transfer pengetahuan dan keterampilan dari proses pelatihan ke lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

A. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang menitikberatkan pada pencapaian standar kemampuan kerja tertentu yang dapat diukur secara objektif. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga pada hasil akhir berupa penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan tugas. Dalam konteks organisasi modern, pelatihan berbasis kompetensi dipandang lebih efektif dibandingkan metode konvensional karena dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan, sehingga hasilnya lebih aplikatif dan berorientasi pada kinerja (Aguinis & Kraiger, 2009; Salas et al., 2012).

Karakteristik utama pelatihan berbasis kompetensi terletak pada adanya standar kompetensi yang jelas, kurikulum yang terstruktur, serta sistem evaluasi yang berorientasi pada unjuk kerja. Setiap peserta pelatihan dituntut untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu sebelum dinyatakan lulus, sehingga kualitas lulusan lebih terjamin. Selain itu, metode pembelajaran yang digunakan umumnya bersifat praktis dan berbasis simulasi, yang memungkinkan peserta untuk mengalami langsung situasi kerja yang mendekati kondisi nyata. Hal ini sangat penting dalam organisasi SAR yang menghadapi kondisi darurat dengan tingkat ketidakpastian tinggi (Blume et al., 2010; Grossman & Salas, 2011).

Dalam implementasinya, pelatihan berbasis kompetensi juga memerlukan dukungan sistem yang komprehensif, termasuk instruktur yang berpengalaman, fasilitas pelatihan yang memadai, serta mekanisme evaluasi yang berkelanjutan. Tanpa dukungan tersebut, efektivitas pelatihan dapat menurun dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kemampuan personel. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh komponen pelatihan dirancang secara terpadu dan berkelanjutan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi berbagai tantangan operasional (Noe, 2020; Arthur et al., 2003).

B. Profesionalisme Personel SAR

Profesionalisme merupakan konsep yang mencerminkan kualitas individu dalam menjalankan tugas secara bertanggung jawab, kompeten, dan sesuai dengan standar etika yang berlaku. Dalam konteks personel SAR, profesionalisme tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga sikap mental, kedisiplinan, serta komitmen terhadap keselamatan dan pelayanan kemanusiaan. Tingginya risiko dalam operasi pencarian dan pertolongan menuntut setiap personel untuk bekerja secara akurat, cepat, dan terkoordinasi dengan baik.

Indikator profesionalisme personel SAR dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain penguasaan keterampilan teknis, kemampuan bekerja dalam tim, kepemimpinan, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, aspek non-teknis seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan di bawah tekanan, dan etika kerja juga menjadi bagian penting dalam membentuk profesionalisme. Penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme individu sangat dipengaruhi oleh proses pembelajaran dan pengalaman kerja yang diperoleh melalui pelatihan dan praktik langsung (Kraiger et al., 1993; Burke & Hutchins, 2007).

Dalam organisasi SAR, profesionalisme juga berkaitan erat dengan citra institusi dan kepercayaan masyarakat. Personel yang profesional akan mampu menjalankan tugas secara optimal sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga. Sebaliknya, rendahnya profesionalisme dapat berdampak pada kegagalan operasi dan menurunnya kredibilitas organisasi. Oleh karena itu,

peningkatan profesionalisme menjadi prioritas utama yang harus didukung oleh sistem pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan.

C. Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Profesionalisme

Pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran strategis dalam membentuk dan meningkatkan profesionalisme personel SAR. Melalui pendekatan ini, setiap individu dilatih untuk mencapai standar kemampuan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Hal ini memungkinkan personel untuk memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai situasi darurat, karena mereka telah dibekali dengan keterampilan yang relevan dan teruji.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kinerja individu secara signifikan. Peningkatan tersebut tidak hanya terlihat pada aspek teknis, tetapi juga pada sikap kerja dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas (Blume et al., 2010; Sitzmann & Weinhardt, 2018). Dalam konteks SAR, hal ini sangat penting karena keberhasilan operasi seringkali bergantung pada kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi juga berkontribusi dalam meningkatkan transfer of training, yaitu sejauh mana keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Faktor ini menjadi kunci keberhasilan pelatihan, karena tanpa adanya transfer yang efektif, pelatihan tidak akan memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan yang relevan dengan pekerjaan serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan tingkat transfer tersebut (Grossman & Salas, 2011; Tracey & Tews, 2005). demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membentuk profesionalisme personel secara menyeluruh. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa setiap personel memiliki standar kemampuan yang konsisten dan sesuai dengan tuntutan tugas.

D. Analisis dan Sintesis Literatur

Berdasarkan berbagai literatur yang telah dikaji, terdapat kesamaan pandangan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme. Sebagian besar penelitian menekankan pentingnya kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan pelatihan. Selain itu, faktor instruktur, metode pembelajaran, serta lingkungan kerja juga berperan dalam mendukung efektivitas pelatihan (Aguinis & Kraiger, 2009; Salas et al., 2012).

Namun demikian, terdapat pula beberapa perbedaan dalam hasil penelitian terkait sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme. Beberapa studi menunjukkan bahwa pelatihan saja tidak cukup tanpa adanya dukungan organisasi, seperti sistem penghargaan, budaya kerja, dan kepemimpinan yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme merupakan proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya pelatihan semata (Burke & Hutchins, 2007; Arthur et al., 2003).

Dari analisis tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian, khususnya dalam konteks organisasi SAR di Indonesia yang masih terbatas dikaji secara mendalam. Sebagian besar penelitian yang ada masih berfokus pada sektor bisnis atau organisasi umum, sehingga diperlukan kajian yang lebih spesifik pada organisasi dengan karakteristik khusus seperti SAR. Hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji secara empiris pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap profesionalisme dalam konteks yang lebih spesifik. Secara keseluruhan, sintesis literatur menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme, namun implementasinya harus didukung oleh berbagai faktor lain agar dapat memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem pelatihan yang terintegrasi dengan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme personel SAR. Pendekatan pelatihan ini mampu membentuk kemampuan kerja yang lebih terarah karena berfokus pada pencapaian standar kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas di lapangan. Melalui proses pelatihan yang sistematis, personel tidak hanya memperoleh

pengetahuan, tetapi juga keterampilan teknis dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

Selain itu, profesionalisme personel SAR terbukti dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diterima. Pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kesiapsiagaan, ketepatan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan bekerja dalam kondisi tekanan tinggi. Namun demikian, efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada desain program, tetapi juga pada faktor pendukung seperti kualitas instruktur, sarana pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme merupakan hasil dari kombinasi antara pelatihan yang tepat dan dukungan organisasi yang memadai.

SARAN

1. Perlu adanya Penguatan Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi, kurikulum terstruktur, serta metode pelatihan berbasis praktik dan simulasi agar sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.
2. Peningkatan Profesionalisme Personel dan Mendorong pembinaan sikap profesional, termasuk disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, serta kemampuan komunikasi dan pengambilan keputusan dalam situasi darurat.
3. Optimalisasi Implementasi Pelatihan, Memastikan kesesuaian materi pelatihan dengan tugas operasional, meningkatkan kualitas instruktur, serta memperkuat evaluasi dan penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja.
4. Penguatan Dukungan Organisasi dan Pengembangan Ilmiah, Mengintegrasikan pelatihan dengan kebijakan organisasi seperti sistem penghargaan dan kepemimpinan yang mendukung, serta mendorong penelitian lanjutan berbasis empiris di bidang SAR.

DAFTAR PUSTAKA

- Grossman, R., & Salas, E. (2011). *The transfer of training: What really matters*. International Journal of Training and Development. Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263–296. <https://doi.org/10.1177/1534484307303035>
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103–120. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311–328. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.311>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Sitzmann, T., & Weinhardt, J. M. (2018). Training engagement theory: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 907–924. <https://doi.org/10.1037/apl0000307>
- Tracey, J. B., & Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. *Organizational Research Methods*, 8(4), 353–374. <https://doi.org/10.1177/1094428105280055>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill (sering jadi rujukan jurnal turunan).
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). *Effectiveness of training in organizations*. Journal of Applied Psychology.