

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik yang sudah terpublikasikan maupun yang belum terpublikasikan. Hal ini diperlukan untuk menghindari kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini dalam hal obyek yang dikaji, maka dari itu pemaparan originalitas penelitian ditujukan mengetahui sisi perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

1. Ika Korika Swasti, Evi Maya Odelia & Yoga Dwi Anugrahadi (2022)

Penelitian dengan judul “Analisis Talent Management dan On The Job Training Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan khususnya on the job training pada karyawan dengan memperhatikan talent management pada peningkatan kompetensi teknis karyawan. Populasi pada penelitian ini karyawan CV “DS”, dan sampel pada penelitian diambil teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan berupa kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan wawancara sebagai pendukung data. Data diolah dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Talent management berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan; (2) On the job Training

berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pencapaian tugas berdasarkan prestasi kerja yang membentuk sebuah keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya efektif dilakukan melalui pelatihan langsung kerja dan Talent Management untuk menempatkan karyawan di posisi yang tepat dan saat yang tepat.

Penelitian diatas memiliki persamaan dengan peneliian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu pada variabel dependen dan independen serta waktu penelitian. Sama-sama membahas variabel manajemen talenta dan pelatihan terhadap kompetensi. Dan perbedaannya terletak pada alat analisis, penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis PLS. Sedangkan, penelitian ini menggunakan Analisis linear berganda menggunakan SPSS Versi 26.

2. Muhammad Fahrul Sandy, Juliani Pudjowati, Susi Tri Wahyuni & Nova Retnowati (2022)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai di PT. Bank Jatim Gresik pada Masa Pandemi Covid - 19”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai, serta pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jatim Gresik pada Masa Pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai; (2)

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai; (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai; (4) Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (5) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (6) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; dan (7) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jatim Gresik pada Masa Pandemi Covid-19.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan penggunaan metode penelitian yaitu Metode Kuantitatif. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada Pegawai di PT. Bank Jatim Gresik sedangkan penelitian ini mengambil objek pada Pengurus Lab Mini Bank Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang pernah mengikuti praktik secara langsung dalam Lab Mini Bank.

3. I Made Mardawan & I Ketut Mustika (2019)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Personel pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi, komitmen organisasi, dan

kinerja personel pada Biro SDM Polda Bali, serta mengetahui besarnya pengaruh, dan mengidentifikasi variabel-variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja personel. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang di Biro SDM Polda Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, atau dapat dijelaskan bahwa upaya perubahan gaya kepemimpinan tidak akan berdampak dan menimbulkan akibat terhadap komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi. Perbedaan dari peneliti sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada alat analisis dan subjek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada Biro SDM Polda Bali sedangkan penelitian ini mengambil objek pada Pengurus Lab Mini Bank Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang pernah mengikuti praktik secara langsung dalam Lab Mini Bank, selain itu juga terdapat perbedaan pada waktu penelitian dimana penelitian sebelumnya pada tahun 2019 dan penelitian yang dilakukan pada tahun 2022.

4. Nabilah Rizkia Mokhtar & Heru Susilo (2017)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja

Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kompetensi (penelitian tentang pelatihan pada calon tenaga kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). Jenis pelatihan ini adalah *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada seluruh tenaga kerja PT Tritama Bina Karya Malang penyaluran jasa tenaga kerja yang berjumlah 106 orang dan berlokasi jalan Ki Ageng Gribig Kedungkandang, Kota Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,439 > 2,694$ atau nilai $sig. F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan secara simultan. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi. Perbedaan dari peneliti sebelumnya dengan penelitian ini

yaitu terletak pada subjek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang sedangkan penelitian ini mengambil objek pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang pernah mengikuti praktik secara langsung dalam Lab Mini Bank

5. Bettysulastri Manullang (2017)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Strategi Pembelajaran Berbasis Media Interaktif Dan Gaya Berpikir Terhadap Kompetensi Teknologi Pengolahan Hasil Pertanian”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hasil belajar siswa yang dibelajarkan dengan menggunakan media pembelajaran interaktif model tutorial dengan siswa yang dibelajarkan dengan menggunakan pembelajaran interaktif model latihan dan praktik, (2) Hasil belajar TPHP siswa yang memiliki gaya berpikir sekuensial abstrak lebih tinggi dibandingkan dengan siswa yang memiliki gaya berpikir sekuensial konkret dan (3) Interaksi antara media pembelajaran interaktif dan gaya berpikir terhadap hasil belajar TPHP. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kelas X jurusan Teknologi Pengolahan Hasil Pertanian SMK Negeri 1 Berastagi berjumlah 96 orang. Sampel Penelitian terdiri dari 32 siswa penggunaan media interaktif model tutorial dan 32 siswa penggunaan media interaktif model latihan dan praktik. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Instrumen pengukuran untuk mengukur hasil belajar digunakan tes berbentuk pilihan ganda dengan 4 pilihan jawaban. Untuk menjangkau data gaya berpikir siswa angket yang

telah diuji kevalidannya. Metode penelitian menggunakan kuasi eksperimen dengan desain faktorial 2 x 2. Teknik digunakan analisis data Anava dua jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil belajar TPHP siswa yang dibelajarkan dengan penggunaan media interaktif latihan dan praktik lebih tinggi dari hasil belajar siswa yang dibelajarkan dengan menggunakan media interaktif tutorial, (2) Hasil belajar TPHP siswa yang memiliki gaya berpikir sekuensial abstrak, (3) Interaksi antara pembelajaran menggunakan media interaktif dengan gaya berpikir siswa terhadap hasil belajar TPHP.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh Strategi Pembelajaran terhadap Kompetensi. Perbedaan dari peneliti sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada subjek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada Siswa SMK Negeri 1 Berastagi sedangkan penelitian ini mengambil objek pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang pernah mengikuti praktik secara langsung dalam Lab Mini Bank.

2.2. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang pada penelitian ini terdapat research gap dalam penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terdapat keterkaitannya dengan penelitian ini yang dibahas kesenjangannya dalam penelitian ini yang menjadi novelty dari penelitian ini. Berikut dijabarkan beberapa

penelitian yang berkaitan dengan pelatihan, manajemen talenta dan strategi pembelajaran terhadap pengembangan kompetensi.

Jurnal, Judul, dan Tahun	Isi	Relevansi	Perbedaan
<p>Jurnal Manajemen Judul: Analisis Talent Management dan On The Job Training Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan Penulis & Tahun: Ika Korika Swasti, Evi Maya Odelia & Yoga Dwi Anugrahadi (2022)</p>	<p>Penelitian ini mencari sejauh mana pengaruh pelatihan khususnya on the job training pada karyawan dengan memperhatikan talent management pada peningkatan kompetensi teknis karyawan</p>	<p>Jurnal ini relevan karena memiliki kesamaan kajian yakni mengenai variabel yang diteliti</p>	<p>Penelitian ini lebih menekankan on the job training dan talent manajemen terhadap karyawan yang menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel on the job training dan talent manajemen berpengaruh secara parsial dan simultan. signifikansi terhadap kompetensi. Sedangkan peneliti menekankan on the job training atau pelatihan dan talent manajemen terhadap pengurus lab mini bank yang menggunakan alat analisis SPSS versi 26 dengan menambahkan</p>

Jurnal, Judul, dan Tahun	Isi	Relevansi	Perbedaan
			<p>variabel strategi pembelajaran terhadap penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel manajemen talent dan strategi pembelajaran berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kompetensi, sedangkan on the job training atau pelatihan yang dilakukan tidak terdapat pengaruh secara parsial.</p>
<p>Jurnal ilmu manajemen Judul: Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai di PT. Bank Jatim Gresik pada Masa</p>	<p>Penelitian ini menguji dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai, serta pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Jurnal ini relevan karena memiliki kesamaan kajian yakni mengenai variabel yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan sumber data primer (Kuisisioner) & data sekunder sebagai referensi. Teknik survei dalam bentuk Kuisisioner dengan menggunakan</p>	<p>Penelitian ini menekankan mengenai pentingnya Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai, khususnya di PT. Bank Jatim Gresik untuk menjawab permasalahan (gap</p>

Jurnal, Judul, dan Tahun	Isi	Relevansi	Perbedaan
<p>Pandemi Covid - 19 Penulis & Tahun: Muhammad Fahrul Sandy, Juliani Pudjowati, Susi Tri Wahyuni & Nova Retnowati (2022)</p>		<p>skala likert. Teknik Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas .</p>	<p>research) ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target dan waktu penyelesaiannya lebih lambat. Hal ini mengindikasikan turunnya kinerja Pegawai. Tinggi rendahnya Kinerja Pegawai secara teori dan secara empiris diantaranya dipengaruhi oleh Kompetensi, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. Sedangkan Penelitian ini menekankan mengenai bagaimana pemanfaatan lab mini bank melalui on the job training atau pelatihan dan talent manajemen terhadap pengurus lab mini bank tersebut.</p>

Jurnal, Judul, dan Tahun	Isi	Relevansi	Perbedaan
<p>Jurnal studi manajemen terapan Judul: Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Personel pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Bali Penulis & Tahun: I Made Mardawan & I Ketut Mustika (2019)</p>	<p>Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja personel pada Insan Polda Bali Biro Sumber Daya, serta mengetahui tingkat pengaruh, dan mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja personel.</p>	<p>Jurnal ini relevan karena memiliki kesamaan kajian yakni mengenai variabel yang diteliti dan pendekatan analisis kuantitatif</p>	<p>Penelitian ini lebih menekankan pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja personel yang menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dimana hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan. signifikansi terhadap kompetensi. Sedangkan peneliti menekankan on the job training atau pelatihan dan talent manajemen terhadap pengurus lab mini bank yang menggunakan alat analisis SPSS versi 26 dengan menambahkan variabel strategi pembelajaran</p>

Jurnal, Judul, dan Tahun	Isi	Relevansi	Perbedaan
			terhadap penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel manajemen talent dan strategi pembelajaran secara parsial signifikan terhadap kompetensi, sedangkan on the job training atau pelatihan yang dilakukan tidak terdapat pengaruh secara parsial.

Kontribusi masing-masing jurnal penelitian yang telah disebutkan sebelumnya adalah dalam rangka sebagai bahan untuk menyusun state of the art yakni terkait dengan kumpulan teori, dan referensi baik yang mendukung atau tidak mendukung penelitian. Adapun beberapa jurnal yang dikumpulkan tersebut ditujukan agar penelitian yang dilakukan menjadi semakin kokoh, karena isi yang terdapat pada masing-masing jurnal dapat dijadikan acuan. Dari beberapa jurnal penelitian yang telah disebutkan dapat diketahui bahwa tidak ada yang khusus membahas pelatihan, manajemen talent dan strategi pembelajaran terhadap pengembangan kompetensi pengurus lab mini bank (yang berstatus sebagai mahasiswa). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

penelitian yang akan dilakukan tergolong masih baru dan belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Sehubungan dengan SotA (State of the Art), dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki hal yang baru dari penelitian sebelumnya, kebaruan tersebut terdapat pada model alat analisis penelitian terdapat variabel strategi pembelajaran dan menggunakan SPSS versi 26, pada penelitian sebelumnya di atas menggunakan tidak terdapat variabel strategi pembelajaran dan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017 – 2022, dan kebanyakan subjek penelitian adalah pegawai atau karyawan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dengan subjek pengurus lab mini bank yang berstatus sebagai mahasiswa.

Hal inilah yang menjadi kebaruan pada penelitian ini. Selain state of the art dan kebaruan pada penelitian ini, terdapat orisinalitas pada penelitian ini, penelitian ini betul-betul karya dan dilakukan oleh peneliti tanpa ditemukan plagiasi terhadap penelitian lain, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil turnitin yang pertama kali dilakukan oleh program studi perbankan syariah yaitu sebesar 24%.

2.3. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan,

keterampilan melalui pengalaman belajar. Dalam Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Wahjono et al. (2019) pelatihan dan pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam Rachmawati (2017) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Rattu, Kindangen, & Taroreh (2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku,

pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Widodo & Muhibin (2018) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan tidak mengabaikan kemampuan perusahaan.

b. Prinsip Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:54), pelaksanaan pelatihan dapat tercapai bila didasarkan pada prinsip – prinsip berikut :

- 1) *Individual differences* (Perbedaan individu), pada dasarnya setiap individu mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya seperti daya tangkap pengetahuan, latar belakang, latar pendidikan, pengalaman, usia dan minat, sehingga harus disusun sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dapat diterima semua karyawan peserta pendidikan dan pelatihan.

- 2) *Relation to job analysis* (Hubungan dengan analisis jabatan), keterangan dari analisis jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan peserta sehingga program pendidikan dan pelatihan pun akan disesuaikan berdasarkan kebutuhan – kebutuhan tersebut.
- 3) *Motivation* (Motivasi), perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi karyawan peserta program pendidikan dan pelatihan. Karena faktor usia mempengaruhi motivasi seseorang dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan, maka programnya harus dibuat sedemikian rupa agar peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.
- 4) *Active participation* (Partisipasi yang aktif), dalam program pendidikan dan pelatihan harus menciptakan keadaan dimana peserta turut aktif dalam program tersebut, sehingga peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.
- 5) *Selection of trainees* (Seleksi peserta), meskipun menurut urgensinya bahwa seluruh karyawan perlu diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan, namun akan lebih baik jika yang mengikutinya adalah karyawan yang mempunyai minat dan bakat pada program itu.

- 6) *Selection of trainer* (Pemilihan para pengajar), agar program pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran maka para pengajar merupakan orang – orang terpilih yang memenuhi persyaratan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 7) *Trainer for trainee* (Pelatihan pengajar), sebaiknya pengajar diberikan pelatihan agar mengetahui tujuan dari diadakannya program pendidikan dan pelatihan dan mengetahui bagaimana cara memberikan materi yang sesuai dengan keadaan peserta.
- 8) *Training method* (Metode pendidikan dan pelatihan), dalam program pendidikan dan pelatihan harus jelas metode yang cocok dengan jenis pendidikan dan pelatihan serta tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraannya.
- 9) *Principle of learning* (Prinsip belajar), para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat peserta dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal – hal yang mengganggu proses belajar mengajar. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat seperti dari yang tadinya tidak tahu kemudian menjadi tahu dan sebagainya.

c. Komponen Pelatihan

Adapun komponen-komponen pelatihan menurut Sudjana (2014:89) mengemukakan bahwa komponen-komponen pelatihan sebagai berikut :

- 1) Masukan sarana (*instrumen input*), yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan ini mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan", dan pengelola pelatihan.
- 2) Masukan mentah (*raw input*), yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.
- 3) Masukan lingkungan (*environment input*), yaitu faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.
- 4) Proses (*process*), merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan.
- 5) Keluaran (*output*), yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.

- 6) Masukan lain (*other input*), yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi, dan situasi sosial-budaya yang berkembang.
- 7) Pengaruh (*impact*), yaitu yang berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

d. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:46) ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberi materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang

sesuai , selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apanila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan , khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2. Manajemen Talenta

a. Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan serangkaian proses sumber daya manusia terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan karyawan yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta pada dasarnya adalah gabungan inisiatif yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kuncinya pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan. Menurut Wibowo et al., (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut (Dixit & Arrawatia, 2018) manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.

b. Karakteristik Manajemen Talenta

Adapun menurut (Pella & Inayati, 2011) menyebutkan bahwa keberhasilan dalam mengatur talenta karyawan berawal dari karakteristik perusahaan, antara lain :

- 1) *Development Mindset* (Pengembangan Pola Pikir), yaitu pola pikir yang mengutamakan dalam upaya mengembangkan pribadi setiap karyawan di perusahaan.
- 2) *Performance Culture* (Budaya Pertunjukkan), yaitu situasi perusahaan yang berusaha untuk menemukan indikator kinerja pada setiap posisi atau jabatan untuk dijadikan dasar dalam menilai keberhasilan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi pada karyawan dalam perusahaan.
- 3) *Executive Sponsorship* (Sponsor Eksekutif) dimana posisi General Manager (GM) harus mengabdikan waktunya untuk memberikan pembimbingan, pendidikan dan pemberdayaan kepada karyawan yang dilihat mempunyai kemampuan sebagai calon pemimpin masa depan.
- 4) HRD dan pimpinan unit kerja bekerjasama dalam melakukan pemeliharaan dan pembaharuan data untuk merekam posisi keberadaan karyawan, pernah berada pada posisi dan penugasan dimana saja serta

kemana saja seharusnya pegawai dimutasikan sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki.

c. Indikator Manajemen Talenta

Menurut Hilma Haren (2018) indikator Manajemen Talenta yaitu, sebagai berikut:

- 1) Perekrutan adalah tindakan mencari calon karyawan untuk dipekerjakan di sebuah perusahaan Good HR Information System (Sistem Informasi SDM Yang Baik), dimana.
- 2) Seleksi adalah proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.
- 3) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.

3. Strategi Pembelajaran

Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik atau cara. Secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Awalnya istilah strategi digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan suatu peperangan. Seorang yang berperan dalam mengatur strategi, untuk memenangkan peperangan sebelum melakukan tindakan, ia akan menimbang bagaimana kekuatan

pasukan yang dimilikinya baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas; misalnya kemampuan setiap personal, jumlah dan kekuatan persenjataan, motivasi pasukannya, dan lain sebagainya. Selanjutnya ia juga mengumpulkan informasi tentang kekuatan lawan, baik jumlah prajuritnya maupun persenjataannya. Setelah semua diketahui, baru kemudian ia menyusun tindakan apa yang harus dilakukannya, baik tentang siasat peperangan yang harus dilakukan, taktik dan teknik peperangan, maupun waktu yang pas untuk melakukan suatu serangan dan lain sebagainya.

Strategi merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan, salah satunya pada proses pembelajaran. Strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai sebuah upaya untuk menerapkan bagaimana nilai-nilai ajaran yang ada pada tiap materi agar mampu dipelajari, dipahami dan bisa diamalkan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-hari. Strategi pembelajaran diartikan juga sebagai sebuah cara-cara yang akan dipilih dan digunakan oleh seorang pengajar untuk menyampaikan materi pembelajaran sehingga akan memudahkan peserta didik menerima dan memahami materi pembelajaran, yang pada akhirnya tujuan pembelajaran dapat dikuasainya di akhir kegiatan belajar. Menurut Etin Solihatin (2013 : 3) yang menyatakan bahwa strategi pembelajaran adalah komponen umum dari suatu rangkaian materi dan prosedur pembelajaran yang akan digunakan secara bersama-sama oleh guru dan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Menurut (Arimbawa, 2017) strategi pembelajaran yang diterapkan mengacu pada beberapa indikator, seperti tujuan pembelajaran, materi dan materi pembelajaran, metode, dan media pembelajaran.

4. Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah 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, 2017: 271). Menurut Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Sedangkan menurut Wibowo (2014: 271) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Finch dan Crunckilton (1979) dalam Ningrum (2014: 204) menyatakan bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan/penghasilan hidup. Dalam Sutrisna (2019: 203) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan kajian di atas, diartikan bahwa

kompetensi adalah karakteristik kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan produksi konstruksi secara efektif di wrokshop, yang terungkap dari dimensi-dimensi: task achievement, relationship, personal attribute, dan indikator-indikator: orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi produksi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi, kualitas keputusan.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan

keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat

seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6) Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7) Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo (2016), adalah sebagai berikut:

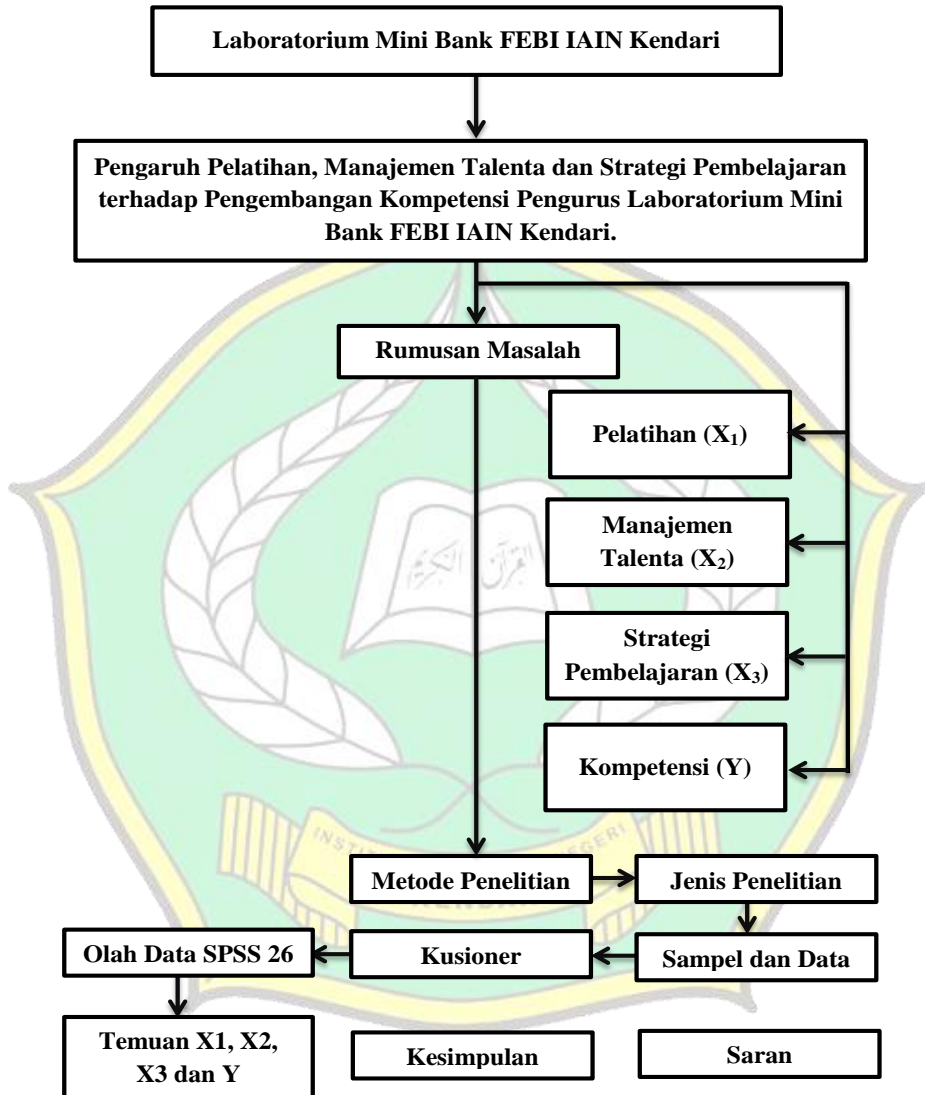
- 1) Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
- 2) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

- 3) Konsep diri (Sikap) adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Sifat (*Trait*) adalah karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 5) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.4. Kerangka Pikir

Sebuah penelitian dengan metode kuantitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar lebih terarah. Oleh karena itu, dibutuhkan kerangka piker untuk mengembangkan konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2011), kerangka berpikir adalah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka berpikir dari penelitian saya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Sumber: Penulis, Tahun 2022

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang kita harapkan. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang akan di uji adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Wisastra (2016) dan Sagala (2016) yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Dari beberapa penjelasan diatas dan hasil maka penulis menghasilkan hipotesis bahwa:

H1: *Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Pengurus Laboratorium Mini Bank FEBI IAIN Kendari.*

Manajemen talenta berperan penting dalam pengembangan kompetensi individu di dalam organisasi. Melalui strategi dan praktik yang tepat, manajemen talenta dapat membantu organisasi mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi dan kompetensi yang relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh Swasti, I., Odelia, E., & Anugrahadi, Y. (2022) menyatakan bahwa (1) Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia. Dari beberapa penjelasan diatas maka penulis menghasilkan hipotesis bahwa:

H2: *Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Pengurus Laboratorium Mini Bank FEBI IAIN Kendari.*

Strategi pembelajaran yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap pengembangan kompetensi individu. Penelitian yang dilakukan oleh Bettysulastris Manullang (2017) yang menyatakan bahwa strategi pembelajaran berpengaruh terhadap kompetensi mahasiswa. Dari beberapa penjelasan diatas maka penulis menghasilkan hipotesis bahwa:

H3: *Strategi Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Pengurus Laboratorium Mini Bank FEBI IAIN Kendari.*

Secara simultan pelatihan, manajemen talenta dan strategi pembelajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi karena Secara keseluruhan, pelatihan, manajemen talenta, dan strategi pembelajaran saling melengkapi dan saling mendukung dalam pengembangan kompetensi. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, manajemen talenta memastikan

pengembangan individu berpotensi tinggi, dan strategi pembelajaran membantu individu dalam proses belajar dan mengembangkan kompetensi mereka dengan cara yang paling efektif. Kombinasi ketiganya membantu individu dan organisasi mencapai kinerja yang optimal melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Maka dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan, manajemen talenta dan strategi pembelajaran mempunyai pengaruh positif signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Korika Swasti, Evi Maya Odedia & Yoga Dwi Anugrahadi (2022) dimana dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, manajemen talenta dan strategi pembelajaran secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi. Dari beberapa penjelasan diatas maka penulis menghasilkan hipotesis bahwa:

H4: *Pelatihan, Manajemen Talenta dan Strategi Pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Pengurus Laboratorium Mini Bank FEBI IAIN Kendari.*

