BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka sebagai sebuah kegiatan mencari, membaca dan menelaah laporan penelitian serta bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan (Hasibuan, 2014:2). Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisoinal untuk mengelola orang secara afektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelolanya.

Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionaliasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi

dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan *personal.* Akan tetapi, secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora dalam Sutrisno, (2009:5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan *(input)* yang bersama unsur lainnya melalui proses manajemen menjadi keluaran *(output)* berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau sama halnya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:6) dalam pandangannya mengenai manajemen sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke

waktu.

Sejalan dengan penjelasan diatas menurut Umar (2005:3), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan terstruktur yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari teori yang dijelaskan terdapat persamaan yaitu dalam manajemen sumber daya manusia, diperlukan perencanaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, karena perencanaan yang baik akan berpengaruh dalam hasil yang akan dicapai. Kurangnya perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia, dapat menyebabkan banyak masalah yang terjadi pada tahap selanjutnya.

Selain definisi diatas, adapun tujuan Manajemen sumber daya manusia menurut Schuler dalam Sutrisno (2009:6) mengemukakan tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru". Kemudian menurut dari Amstrong (1997:507),

> "Secara umum tujuan pengembangan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaaan mereka secara efektif."

Secara khusus menurut Sedarmayanti (2011:13) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk: 1) Membuat organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas, dapat dipercaya serta memiliki motivasi tinggi; 2) Meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai, mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang didukung dengan perekrutan yang terprosedur, teliti dan terseleksi, kompensasi, dan insentif yang tergantung dari pada kinerja pegawai; 3) Mengembangkan praktik manajemen, menciptakan hubungan kerja yang produktif dan harmonis serta dapat menjalin kerjasama tim.

Terdapat persamaan dari ketiga pendapat diatas, yaitu tujuan manajemen sumber daya manusia sesungguhnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen sumber daya manusia memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru sehingga dapat berkembang. Yang berbeda dari pendapat Sedarmayanti yang menjelaskan lebih khusus adalah, manajemen sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat juga mengembangkan potensi yang ada pada karyawan, dimana yang lebih berfokus pada pengembangan dan memberikan pelatihan pada karyawan.

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Pada dasarnya berbagai tujuan tersebut oleh Sofyandi

(2008:11) dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu:

1. Tujuan Organisasional, berutujuan mengenali sumber daya manusia, demi mencapai tujuan organisasi;
2. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
3. Tujuan Sosial, ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi;
4. Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Disinilah peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Karena sasarannya tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan para anggota organisasi kepada ketentuan-ketentuan di bidang kepegawaian, melainkan diarahkan kepada maksimalisasi kontribusi yang mungkin diberikan oleh setiap orang ke arah tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja Menurut Husnan

(2000:241)

> “Mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teretis untuk tujuan umum”.

Menurut Samsudin (2010:21) pengembangan SDM diartikan penyiapan manusia atau karyawan agar memikul tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas, maka pengembangan SDM merupakan penyiapan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik akibat adanya perubahan pekerjaan/jabatan (untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi). Perubahan pekerjaan/jabatan diakibatkan adanya mutasi, promosi, teknologi baru, krisis global atau akibat perubahan permitaan pasar terhadap produk baru dari suatu organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia, sebenarnya dapat diihat dari dua aspek, yaitu : kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia Pendidik tidak akan baik peserta didik jika kualitas sumber daya Pendidik tidak berjalan dengan baik maka akan jadi permasalahan dalam sumber daya Pendidik, oleh sebab itu kualitas dan kuantitas dalam sumber daya manusia Pendidik itu penting didalam pendidikan.

Dalam konteks Sumber daya manusia Pendidik pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia Pendidik melalui program-program pelatihan, pendidikan supaya tercapai yang sumber daya yang di inginkan. Menurut Singodimedjo (2002:2) mengemukan

> Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, bisanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarahkan pada kesempatan-kesempatan belajar guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada dasarnya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja Pendidik dan mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Tujuan pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah agar Pendidik dapat memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai Pendidik, Pengembangan sumber daya manusia upaya terencana yang dilakukan Pendidik untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan peserta didik dalam pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Menyadari akan profesi dan sumber daya itu penting merupakan wujud eksistensi Pendidik sebagai komponen yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa Pendidik harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik.

Hal tersebut dipertegas Pidarta (2004:44)

(1). Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan, (2). Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus. (3). Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi. (4). Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien, (5). Mengabdi kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial. (6).Tidak mengadvertensikan keahlian-nya untuk mendapatkan klien. (7). Menjadi anggota profesi. (8).Organisasi profesi tersebut menetukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas profesionalisme Pendidik dan keterampilan Pendidik dalam peserta didik dalam melaksanakan tugas dan pungsi Pendidik yang bisa mengembangkan sumber daya manusia baik itu disekolah maupun diluar sekolah dengan optimal. Oleh karena itu, Pendidik perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia. Karena itu perlu nya pengembangan sumber daya manusia, tujuan supaya mendapatkan hasil yang baik, untuk masa depan sekolah maupun masa yang akan datang untuk peserta didik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian, yang memfokus kan diri pada unsur sumber daya manusia MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas. Menurut umar (2005:3) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan seperti fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

> Menurut Usman (2003:16) kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal, yaitu: 1) mengembangkan kepribadian, 2) berinteraksi dan berkomunikasi, 3) melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, 4) melaksanakan administrasi sekolah, dan 5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.30 Kepribadian guru merupakan suatu hal terpenting, karena guru merupakan cerminan prilaku bagi siswa-siswanya.

Sedangkan Menurut Tampubolon (2014:19) ada lima akar masalah yang ada dipendidikan :

a. Komitmen sekolahnya terhadap pokok pendidikannya sangat lemah
b. Pandangan dan keterampilan dalam pendidikan ketinggalan
c. Sistem sumber daya gurunya sangat lemah
d. Sistem manajemen nya kurang baik Dalam pengajaran pendidik kurang tegas .

3. Jenis - jenis pengembangan SDM

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaanya. Program pengembangan harus berprisnsip pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan atau anggota agar mereka mempersiapkan diri. Bentuk pengembangan dikelompokkan atas:

a) Pengembangan secara informal : yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari

   buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja siswa semakin besar, disamping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.

b) Pengembangan secara formal yaitu siswa yang ditugaskan oleh sekolah untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan seklah maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan sekolah karena tuntutan pekerjaan saat ini atau pun masa datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seseorang.

4. Pengertian Ujian

Ujian adalah suatu cara untuk mengetahui kemampuan seseorang dengan

memberikan pertanyaan-pertanyaan baik secara tertulis, lisan, ataupun cara-cara lainnya. Sedangkan *online* adalah istilah saat kita berada dalam jaringan atau sedang terhubung dengan internet, baik itu terhubung dengan akun media sosial, email dan berbagai jenis akun lainnya yang kita pakai atau gunakan lewat internet. Dari dua kata di atas kita bisa mengartikan *ujian online* sebagai suatu cara yang dilakukan seseorang untuk mengetahui kemampuan seseorang/peserta ujian melalui dunia maya dangan menggukanan fasilitas-fasilitas yang dapat menghubungkan peserta ujian dengan dunia maya seperti laptop/komputer, modem, wifi, dan sebagainya serta menggunakan aturan-aturan tertentu untuk mencegah peserta ujian melakukan kecurangan layaknya ujian tertulis dan dilaksanakan dalam

waktu tertentu. Kelebihan dari tes komputer dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kachala dalam Mahmoodi, et al (2016:5) menyatakan bahwa,

> Siswa yang belajar di lingkungan yang kaya teknologi mampu memperoleh nilai yang lebih tinggi di semua bidang pelajaran, mendapatkan sikapyang positif terhadap pembelajaran, mampu menghasilkan ide-ide baru, dan mampu membangun kepercayaan diri. Temuan penelitian lain juga menunjukkan bahwa peserta lebih suka bentuk tes terkomputerisasi dibandingkan dengan tes tertulis

Sedangkan Zandvliet dan Farragher (2014:29), mengatakan bahwa

> Partisipan atau peserta tes lebih menyukai belajar dengan menggunakan tes terkomputerisasi karena lebih akurat, transparan, dan lebih terorganisir dibandingkan dengan tes tertulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Chua dan Mohd (2013:1889) bahwa :

> Kesimpulan penelitian ini dalam mengembangkan dan menggunakan tes berbasis komputer untuk menggantikan tes berbasis kertas dalam sebagian besar studi komparasi tes yang digunakan identik namun signifikan perbedaan dalam nilai tes dalam mode berbasis komputer, oleh karena itu validitas penggunaan tes berbasis komputer dalam penilaian

pendidikan terbukti mendukung untuk validitas tes berbasis komputer pada penilaian pendidikan.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa untuk ujian berbasis komputer perlu diperkenalkan dalam dunia pendidikan yang memiliki banyak kelebihan disamping itu, tes terkomputerisasi mampu mengefesienkan waktu, umpan balik dibanding ujian berbasis kertas.

B. Ujian Keahlian Pelaut

Ujian keahlian Pelaut adalah kegiatan pengukuran atau penilaian pencapaian standar kompetensi lulusan pesera diklat meliputi mata pelajaran keahlian tertentu yang menggunakan teknologi komputer atau sistem komputer dalam teknis pelaksanaan ujiannya. Penyelenggaraan ujian keahlian Pelaut ini telah dilakukan sejak tahun 2017. Sistem dan prosedur penyelenggaraan ujian keahlian pelaut merupakan dasar dan acuan pedoman dalam penyelenggaraan ujian keahlian pelaut untuk mendapatkan sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat pengukuhan. Sesuai Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP)/Pelaksana Ujian Keahlian Pelaut (PUKP) sebagai penyelenggara dan pelaksana ujian*Training Record Book* (TRB), sesuai standar diklat kepelautan keputusan Presiden Nomor 60 tahun 1986 tentang pengesahan International *Convention on Standard Of Training Certification and Watch Keeping for Seafarer* 1978 UU No. 17 Tahun 2008 tentang pelayaran PP No. 7 Tahun 2000 tentang kepelautan dan PP No. 51 tahun 2012 tentang sumber daya manusia di bidang tranportasi.

Prinsip Ujian Keahlian Pelaut yaitu (a) Menggunakan acuan kriteria STCW (*Standar Of Training, Certification and Watchkeeping*) 2010, (b) Terpadu dengan kebutuhan industri pekerjaan, (c) Mendidik umpan balik dan

memotivasi', (d) Terbuka dan transparan, (e) Menyeluruh, ranah pengetahuan (kognitif) keterampilan (psikomotor) sikap dan nilai (*afektif), (f)* Objektif, (g) Sistematis, (h) Berkesinambungan, (i) Adil (*fair*).

Bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan industri pelayaran maka badan dunia Intertional Marirtime Organisation (IMO) mengeluarkan sebuah pedoman atau standar sertifikat yang harus di ikuti persyaratannya dalam dunia industri pelayaran yang berpedoman pada *Standar Of Training, Certification and Watchkeeping (SCTW) 2010 beserta amandemennya.*

Hasil belajar adalah indikator mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan termasuk di Politeknik Pelayaran Barombong, Hasil belajar menurut Anni (2014:4) merupakan perubahan perilaku yang diperoleh pembelajar setelah mengalami aktivitas belajar. Sedangkan menurut Sudjana (1990:22) adalah kemampuan yang dimilki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya.

Dari dua pengertian diatas disimpulkan bahwa hasil belajar adalah suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh siswa tersebut mengalami aktivita**s** belajar seiring kemajuan teknologi, pembelajaran dilaksanakan dengan

Computer Based Assesment (CBA), diharapkan dengan CBA,hasil belajar dapat dilaksanakan dengan transparan dan sistemik.

1. Penggunaan *Computer Based Asessment* (CBA)

Computer-Based Assessment (CBA) adalah penilaian yang disampaikan dan dinilai dengan komputer. Ini berbeda dengan Computer *Assisted Assessment (CAA),* di mana komputer hanya digunakan pada sebagian proses asesmen. *Computer-Based Assessment (CBA)* dapat digunakan untuk tujuan penilaian sumatif, formatif atau diagnostik, dengan

atau tanpa umpan balik terkait yang secara otomatis dikirimkan kepada siswa. Penilaian berbasis komputer biasanya didasarkan pada pertanyaan pilihan ganda (soal pilihan ganda) atau jenis pertanyaan 'obyektif' lainnya, meskipun pertanyaan non obyektif (misalnya esai, jawaban singkat) juga dapat dimasukkan. Ujian menggunakan komputer ini merupakan aplikasi ujian yang dikerjakan dikomputer sehingga tidak memerlukan kertas, pena maupun pensil untuk menjawab pertanyaannya menurut Alhamidi (2015:80) mengatakan bahwa

Semua soal tertulis dan lembar jawabannya juga disediakan dikomputer sehingga kita hanya tinggal mengklik jawaban yang benar maupun salah atau tinggal mengetik kalau menjawab pertanyaan *esay*

Sedangkan menurut Yulianto, et al (2016:3) mengemukakan bahwa

Peluang untuk menggantikan ujian berbasis kertas dengan ujian berbasis komputer dengan memperhatikan unsur-unsur teknis seperti keamanan, kemudahan penggunaan dan kemampuan dasar pengguna komputer.

Berdasarkan waktu pelaksanaannya tes dapat dibedakan menjadi dua yaitu, pretest dan postes serta tes formatif dan tes sumatif. Pretest adalah tes yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengetahuan awal peserta tentang materi yang akan dipelajari sedangkan postes adalah tes yang diberikan untuk mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran dan penguasaan peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari**.** Setelah dilakukan pretest atau triout berungkali maka hasil menunjukkan sangat memuaskan dilihat dari hasil sidang pada tanggal 10 September 2021 dan hasil sidang tanggal hasil sidang 12 Oktober 2021 dimana hasil tersebut sangat siknifikan tingkat

kelulusannya.

Dalam meningkatkan kualitas serta pelayanan diklat kepada peserta didik sudah melaksanakan ujian kompetensi pelaut dengan *computer* atau *Computer Based Assesment*s. Ujian dengan sistem online lebih memudahkan peserta ujian dan para dosen dan pengawasnya karena proses ujian cepat, dan akan langsung diketahui hasilnya begitu ujian selesai dilakukan, pemberlakuan belajar dan ujian secara online ini dapat menghasilkan lulusan yang baik dan berkualitas karena bisa mengoperasikan komputer atau *information technology* (IT) dengan baik. Para lulusan mempunyai tingkat pengetahuan yang mendalam mengenai IT sesuai dinamika kebutuhan di lapangan. Untuk mengetahui apakah ujian keahlian pelaut berbasis *Computer Based Asessment* (CBA) dapat berjalan dengan baik. untuk berjalanya ujian CBA telah ditetapkan Standart fasilitas yang dimana memiliki pengertian sebagai berikut.

a. Fasilitas

Sedangkan menurut Suryo Subroto (2010 : 22) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

- Menurut Prof. Dr. Hj Zakiah Daradjat, Fasilitas merupakan semua hal yang dapat mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini menekankan pada adanya tujuan yang akan dicapai dengan memanfaatkan fasilitas.
- Menurut Suryo Subroto, Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda maupun uang. Pendapat Suryo memperjelas bahwa fasilits dapat berbentuk uang maupun barang yang dapat dimanfaatkan.

- Menurut The Liang Gie, Fasilitas merupakan segala kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia. Sedikit berbeda dari pndapat sebelumnya, pendapat Liang Gie merujuk pada kebutuhan dalam kerja sama manusia agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan.

- Fasilitas merupakan segala sesuatu yang sengaja disediakan oleh penyedia jasa untuk dipakai serta dinikmati oleh konsumen yang bertujuan memberikan tingkat kepuasan yang maksimal. Fasilitas merupakan segala sesutau yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler, 2009: 45). Sedangkan Menurut Lupioadi, (2008: 148) Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Yang termasuk fasilitas dapat berupa alat, benda-benda, perlengkapan, uang, ruang tempat kerja. Menurut Tjiptono (2006: 43) desain dan tata letak fasilitas jasa erat kaitannya dengan pembentukan presepsi pelanggan. Sejumlah tipe jasa, presepsi yang terbentuk dari interaksi antara pelanggan dengan fasilitas berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut di mata pelanggan.

- Fasilitas yang dimiliki yakni : Ruangan,Komputer, Jaringan (Server), dan Ac

2.Sumber daya manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi

produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.1 Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi salah satu inti penggerak berjalannnya sutu organisasi dalm berjalannya tujuan orgaisasi.

> Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) 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.
>
> Menurut pendapat dari Sofyandi, sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian para ahli mengenai sumber daya menusia dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien harus memiliki strategi dalam menerapka fungsi – fungsi menajement.

> Menurut pendapat dari Sonny Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.
>
> Pengertian kedua, SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis.
>
> MTE Hariandja (2002:2) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu factor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal.Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola

dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi Semakin meningkat baik.

Berdasarkan pengertian sdm menurut para ahli yakni manusi salah satu factor utama atau pokok dalam kelancaran tujuan organisasi selain modal yang dimiliki suatu organisasi.

Dalam pelaksanaan ujian kompetensi CBA makan dibutuhkan sumber daya manusia yakni penguji dalam terlaknananya kegiatan tersebut.

- Penguji

Penguji merupakan sutu Sumber daya manusia yang menjalankan sautu proses jalannya ujian CBA tersubut agar berjalan sesuai peraturan yang ditetapkan oleh kementrian perhubungan dalam proses ujian tersubut yang dimana memiliki keahlian yang telah di falidasikan berdasrkan kompetensi yang akan di uji dalam ujian keahlian pelaut berbasis *Computer Based Asessment* (CBA)

3. Defenisi Konsep

Kesiapan peserta ujian keahlian pelaut tingkat IV peningkatan dalam berbasis *computer based assessment* di Politeknik Pelayaran Barombong meliputi penilaian terhadap peserta yang mengikuti ujian keahlian pelaut (UKP) berbasiss *Computer based assessment* (CBA) terkait dengan deskripsi pemahaman ujian, usaha belajar, kemampuan peserta ujian dan failitas belajar pada tingkat IV peningkatan ini :

b. Pemahaman

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemahaman konsep adalah kemampuan yang dimiliki siswa untuk mengemukakan kembali materi yang diperoleh dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami serta mampu mengaplikasikannya kembali.

> Menurut Poesprodjo (1987:52-53) bahwa pemahaman bukan kegiatan berpikir semata, melainkan pemindahan letak dari dalam berdiri di situasi atau dunia orang lain. Mengalami kembali situasi yang dijumpai pribadi lain di dalam erlebnis (sumber pengetahuan tentang hidup, kegiatan melakukan pengalaman pikiran), pemahaman yang terhayati. Pemahaman merupakan suatu kegiatan berpikir secara diam-diam, menemukan dirinya dalam orang lain.

> Pemahaman mencakup kemampuan untuk menangkap makna dan arti dari bahan yang dipelajari W.S. Winkel, (1996:150). mengambil dari taksonomi Bloom, yaitu suatu taksonomi yang dikembangkan untuk mengklasifikasikan tujuan instruksional. Bloom membagi kedalam 3 kategori, yaitu termasuk salah satu bagian dari aspek kognitif karena dalam ranah kognitif tersebut terdapat aspek pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi. Keenam aspek di bidang kognitif ini merupakan hirarki kesukaran tingkat berpikir dari yang rendah sampai yang tertinggi.

> Suke Silversius, (1991:43-44) menyatakan bahwa pemaha**man** dapat dijabarkan menjadi tiga, yaitu : (1) menerjemahkan (*translation*), pengertian menerjemahkan disini bukan saja pengalihan (*translation*), arti dari bahasa yang satu kedalam bahasa yang lain, dapat juga dari konsepsi abstrak menjadi suatu model, yaitu model simbolik untuk mempermudah orang mempelajarinya.

Pengalihan konsep yang dirumuskan dengan kata –kata kedalam gambar grafik dapat dimasukkan dalam kategori menerjemahkan, (2) menginterprestasi

(interpretation), kemampuan ini lebih luas daripada menerjemahkan yaitu kemampuan untuk mengenal dan memahami ide utama suatu komunikasi, (3) mengektrapolasi (Extrapolation), agak lain dari menerjemahkan dan menafsirkan, tetapi lebih tinggi sifatnya. Ia menuntut kemampuan intelektual yang lebih tinggi.

c. Usaha

Menurut besar Kamus Besar Bahasa Indonesia, Usaha adalah kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud; perbuatan, pekerjaan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya untuk mencapai sesuatu. Usaha merupakan kegiatan di bidang perdagangan dengan mencari untung.1 Dalam bahasa Inggris Usaha adalah *business*, yang mempunyai beberapa makna, yaitu *effort, mission, maximum, concern, occupation, trade, calling, affair, matter, action by an actor, etc*.

Pengertian usaha menurut para ahli : a. Menurut Wasis dan Irianto (2009;172). Usaha adalah upaya manusia untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu dan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Usaha dalam sains adalah gaya yang diberikan oleh suatu benda sehingga bisa mengubah posisi benda tersebut. b. Menurut Nana Supriatna, Mamat Ruhimat, dan Kosim (2006;78). Usaha adalah segala kegiatan yang dilakukan manusia dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

d. Kemampuan

Kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah.

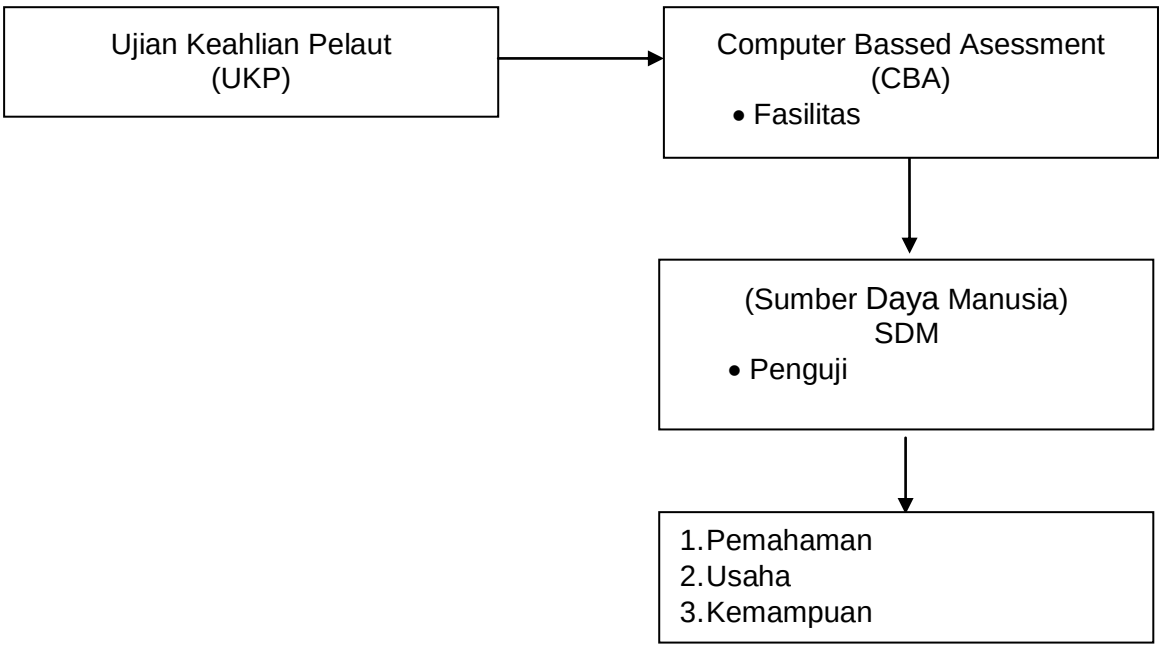
Kemampuan menurut para ahli : Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilakudan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekatpada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara

phisik atau mental yang iaperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003:24) Sedaangkan menurut Stepen P. Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2009:57) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalampekerjaan terrtentu

Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir ataudipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikanpekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi,meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tdak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utamadalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yangberhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang padawaktu yang tepat. Menurut Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuanadalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum phisik mental seseorang. Menurut Stephen P. Robins (2006:46) Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik.Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2007:37) *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Berikut adalah kerangka berpikir penelitian.

Gambar 1
Kerangka Pikir



STCW 1978, amandemen 1995 dan ketentuan Manila 2010