



Efektivitas Pelatihan Tenaga Potensi dalam Pelaksanaan Operasi Search and Rescue (SAR) Terhadap Kinerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan di Sorong

Budiyani Paramita¹, Syahrudin Hattab², Muhammad Sawir³

¹Universitas Terbuka, Indonesia, budiyani.paramita@gmail.com

²Universitas Terbuka, Indonesia, syahrudinhattab88@gmail.com

³Universitas Yapis Papua, Indonesia, sawirmuhammad103@gmail.com

Corresponding Author: budiyani.paramita@gmail.com¹

Abstract: *This study is grounded in the increasing complexity of Search and Rescue (SAR) operations in the Sorong region, which necessitates the readiness of professional, responsive, and well-coordinated human resources. Training for SAR potential personnel constitutes a strategic instrument to enhance such capacity; however, its effectiveness in supporting operational performance requires empirical examination. Accordingly, this research addresses two primary questions: (1) what are the supporting and inhibiting factors in the transfer of training outcomes into actual SAR operations; and (2) how does SAR potential training impact the overall effectiveness of SAR operations. This research employs a qualitative approach with a descriptive-analytical design to examine training effectiveness at the result level. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and document analysis involving training organizers, instructors, and participants. The data analysis utilizes the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana, while the theoretical framework is based on Kirkpatrick's training evaluation model and public value theory to assess the contribution of training to public organizational performance. The findings indicate that the transfer of training in SAR operations is determined by the interaction of individual, organizational, and public policy factors. Supporting factors include instructor quality, relevance of training materials, institutional support, and stakeholder involvement, whereas inhibiting factors encompass limited resources, weak coordination, and the absence of systematic post-training follow-up. Furthermore, the training significantly contributes to improved response time, coordination quality, and rescue success rates. Nevertheless, such effectiveness is conditional and requires consistent integration within policy frameworks, continuous evaluation, and systemic organizational capacity building to generate optimal public value.*

Keywords: *Effectiveness, Potential Personnel, SAR Operations, Search and Rescue Office*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya kompleksitas operasi pencarian dan pertolongan (Search and Rescue/SAR) di wilayah Sorong yang menuntut kesiapan sumber daya manusia yang profesional, responsif, dan terkoordinasi. Pelatihan tenaga potensi SAR

menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kapasitas tersebut, namun efektivitasnya dalam mendukung kinerja operasional masih memerlukan pengujian empiris. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan dua permasalahan utama, yaitu: (1) apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam transfer hasil pelatihan ke dalam operasi SAR yang nyata; dan (2) bagaimana dampak pelatihan potensi SAR terhadap efektivitas pelaksanaan operasi SAR secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis untuk mengkaji efektivitas pelatihan pada level hasil (result). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang melibatkan panitia, instruktur, serta peserta pelatihan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, dengan kerangka teoritik model evaluasi Kirkpatrick dan teori public value untuk menilai kontribusi pelatihan terhadap kinerja organisasi publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transfer pelatihan dalam operasi SAR ditentukan oleh interaksi faktor individual, organisasi, dan kebijakan publik. Faktor pendukung meliputi kualitas instruktur, relevansi materi, dukungan kelembagaan, serta keterlibatan stakeholder, sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan sumber daya, lemahnya koordinasi, dan minimnya tindak lanjut pasca-pelatihan. Selain itu, pelatihan terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kecepatan respons, kualitas koordinasi, dan keberhasilan penyelamatan korban. Namun demikian, efektivitas tersebut bersifat kondisional dan memerlukan integrasi yang konsisten dalam kebijakan, evaluasi berkelanjutan, serta penguatan kapasitas organisasi secara sistemik agar menghasilkan nilai publik yang optimal.

Kata Kunci: Efektifitas, Tenaga Potensi, Operasi SAR, Kantor Pencarian dan Pertolongan

PENDAHULUAN

Konstruksi geografis dan geopolitik global, Indonesia menempati posisi strategis sebagai negara kepulauan terbesar di dunia dengan luas wilayah kurang lebih 8.000.000 km² yang tersebar dalam ribuan pulau serta berada pada jalur utama perlintasan transportasi internasional. Posisi ini secara inheren menempatkan Indonesia sebagai simpul mobilitas manusia, barang, dan jasa lintas kawasan, baik melalui moda transportasi darat, laut, maupun udara. Seiring dengan akselerasi perkembangan teknologi transportasi dalam era globalisasi, intensitas mobilitas tersebut mengalami peningkatan yang signifikan, yang secara korelatif memperbesar probabilitas terjadinya kecelakaan transportasi. Dengan demikian, kompleksitas risiko tidak hanya bersifat teknis-operasional, melainkan juga struktural, karena berkaitan langsung dengan karakteristik wilayah kepulauan yang luas, terpencar, dan heterogen.

Lebih lanjut, secara geologis Indonesia berada pada kawasan cincin api dunia atau Ring of Fire yang mempertemukan tiga lempeng tektonik utama, yaitu Indo-Australia, Eurasia, dan Pasifik. Konfigurasi geologis tersebut menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara dengan tingkat kerentanan bencana tertinggi di dunia, yang mencakup gempa bumi, tsunami, letusan gunung berapi, banjir, hingga tanah longsor. Data empiris menunjukkan bahwa terdapat puluhan wilayah rawan bencana yang tersebar di berbagai provinsi, mulai dari Sumatra hingga Papua, yang secara simultan menghadirkan ancaman multidimensional terhadap keselamatan jiwa manusia. Kondisi ini menegaskan bahwa risiko kebencanaan di Indonesia bukanlah fenomena insidental, melainkan merupakan keniscayaan struktural yang menuntut kesiapsiagaan sistemik dan respons kelembagaan yang adaptif.

Dalam konteks tersebut, negara melalui pembentukan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) menjalankan fungsi konstitusionalnya untuk melindungi segenap bangsa Indonesia, khususnya dalam penyelenggaraan layanan pencarian dan pertolongan (search and rescue). Landasan normatifnya ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan yang memberikan mandat kepada Basarnas

sebagai leading sector dalam penanganan kecelakaan dan bencana yang membahayakan jiwa manusia. Dalam kerangka negara hukum yang berorientasi pada pelayanan publik, Basarnas dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan efektif, terutama dalam situasi darurat yang menuntut ketepatan waktu respons sebagai faktor penentu keselamatan korban. Namun demikian, keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana menjadi tantangan inheren yang tidak dapat diabaikan, sehingga meniscayakan keterlibatan aktor-aktor di luar struktur formal Basarnas.

Keterbatasan tersebut secara konseptual melahirkan kebutuhan akan pelibatan potensi SAR sebagai bagian integral dari sistem pencarian dan pertolongan nasional. Potensi SAR yang mencakup instansi pemerintah, TNI/Polri, badan usaha, organisasi masyarakat, hingga komunitas lokal, merupakan manifestasi dari pendekatan kolaboratif (*collaborative governance*) dalam penanggulangan keadaan darurat. Hal ini secara normatif diperkuat melalui Peraturan Kabasarnas Nomor 6 Tahun 2022 yang menekankan pentingnya percepatan waktu respons dan waktu tempuh melalui sinergi antar unsur. Dengan demikian, keberadaan potensi SAR bukan sekadar pelengkap, melainkan elemen strategis dalam memperluas jangkauan operasi serta meningkatkan probabilitas keberhasilan penyelamatan.

Urgensi tersebut semakin nyata jika ditinjau pada konteks operasional di wilayah kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan Sorong yang mencakup wilayah geografis sangat luas dengan karakteristik kepulauan yang kompleks, termasuk daerah-daerah terpencil seperti Raja Ampat dan Fakfak. Dengan total luas wilayah kerja lebih dari 53.000 km² dan ribuan pulau, jumlah personel yang relatif terbatas secara rasional tidak sebanding dengan beban operasional yang dihadapi. Konsekuensinya, pelibatan potensi SAR menjadi keniscayaan operasional, terutama dalam situasi darurat yang membutuhkan respons cepat sebelum kedatangan tim utama Basarnas. Fakta empiris menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, potensi SAR telah dilibatkan dalam puluhan operasi pencarian dan pertolongan, yang mencerminkan tingginya tingkat ketergantungan terhadap partisipasi multi-aktor.

Namun demikian, efektivitas pelibatan potensi SAR tidak dapat dilepaskan dari kualitas kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pelatihan merupakan instrumen fundamental untuk meningkatkan keterampilan teknis, koordinasi, serta kesiapsiagaan operasional. Hal ini sejalan dengan pandangan Gary Dessler yang menempatkan pelatihan sebagai proses sistematis dalam membekali individu dengan kompetensi kerja yang relevan. Secara normatif, pelaksanaan pelatihan potensi SAR diatur dalam Peraturan Kabasarnas Nomor 5 Tahun 2018 yang menegaskan pentingnya standar kompetensi dan sertifikasi bagi setiap tenaga penolong. Lebih lanjut, ketentuan dalam Peraturan Kabasarnas Nomor 6 Tahun 2019 dan Peraturan Badan Nomor 3 Tahun 2020 menegaskan bahwa setiap personel yang terlibat dalam operasi SAR wajib memiliki sertifikat kompetensi sebagai prasyarat profesionalitas.

Meskipun kerangka regulatif telah dibangun secara komprehensif, realitas empiris menunjukkan adanya kesenjangan antara desain normatif dan implementasi faktual. Berbagai kendala masih ditemukan, antara lain rendahnya sinergi antar unsur potensi SAR, keterbatasan jumlah personel bersertifikat, serta minimnya penguasaan teknis terhadap peralatan SAR. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya efektif dalam mentransformasikan pengetahuan dan keterampilan ke dalam praktik operasional. Dalam perspektif teoritis, efektivitas tersebut dapat dianalisis melalui model evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick yang mencakup empat dimensi utama, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Model ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari kepuasan peserta, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam menerapkan keterampilan di lapangan serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Dalam konteks ini, pelatihan potensi SAR di Sorong menunjukkan adanya kelemahan pada level perilaku (*behavior*) dan hasil (*result*), di mana peserta belum mampu

menginternalisasi dan mengaplikasikan keterampilan secara optimal dalam operasi nyata. Faktor penyebabnya antara lain keterbatasan durasi pelatihan, kurangnya fasilitas simulasi yang memadai, serta minimnya evaluasi pasca-pelatihan yang berkelanjutan. Akibatnya, tujuan strategis untuk meningkatkan efektivitas operasi SAR belum sepenuhnya tercapai, yang pada akhirnya berimplikasi pada lambatnya waktu respons dan berkurangnya peluang penyelamatan korban.

Dengan demikian, latar belakang ini menegaskan adanya problematika struktural dan fungsional dalam penyelenggaraan pelatihan potensi SAR, khususnya dalam konteks transfer hasil pelatihan ke dalam operasi nyata. Di satu sisi, pelibatan potensi SAR merupakan kebutuhan yang tidak terelakkan dalam menghadapi kompleksitas risiko kebencanaan di Indonesia. Namun di sisi lain, tanpa didukung oleh sistem pelatihan yang efektif dan berorientasi pada outcome, pelibatan tersebut berpotensi tidak optimal bahkan kontraproduktif. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang komprehensif untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan potensi SAR, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam proses transfer pelatihan, serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja operasi SAR secara keseluruhan. Kajian ini tidak hanya memiliki relevansi akademik, tetapi juga signifikansi praktis dalam merumuskan kebijakan pelatihan yang lebih adaptif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pencarian dan pertolongan sebagai bagian dari tanggung jawab negara dalam melindungi keselamatan warganya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam efektivitas pelatihan potensi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan (KPP) Sorong, khususnya pada level hasil (result). Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap fenomena empiris secara kontekstual, terutama berkaitan dengan dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja operasional SAR. Analisis difokuskan pada sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap kecepatan respons, kualitas koordinasi tim, serta keselamatan dalam pelaksanaan operasi penyelamatan, sebagai indikator utama efektivitas kinerja organisasi publik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara melibatkan panitia, instruktur, serta peserta pelatihan yang telah terlibat dalam operasi SAR, guna memperoleh perspektif komprehensif terkait implementasi hasil pelatihan di lapangan. Observasi dilakukan pada kegiatan pelatihan dan simulasi untuk menilai kesesuaian antara materi yang diberikan dengan praktik operasional. Sementara itu, dokumentasi berupa laporan operasi SAR, data keterlibatan alumni, serta hasil evaluasi pelatihan digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat validitas temuan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, yang meliputi tahap kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Dalam kerangka analisis ini, peneliti mengkategorikan data berdasarkan indikator efektivitas pada level hasil, termasuk dampak nyata pelatihan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Selain itu, pendekatan teoritik yang digunakan mengacu pada model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, khususnya pada level result, serta teori public value yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi publik diukur dari manfaat nyata yang dihasilkan bagi masyarakat.

Melalui metode ini, penelitian tidak hanya mengidentifikasi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan efektivitas operasi SAR, tetapi juga mengungkap faktor-faktor yang menghambat optimalisasi dampak pelatihan, seperti keterbatasan keterlibatan alumni akibat kendala institusional. Dengan demikian, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan analisis yang komprehensif, sistematis, dan berbasis bukti empiris, sekaligus memberikan

dasar argumentatif bagi rekomendasi penguatan koordinasi lintas instansi dan keberlanjutan program pengembangan kapasitas di bidang SAR.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Pendukung dan Penghambat Transfer Pelatihan dalam Operasi Sar

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Sorong sebagai Unit Pelaksana Teknis Basarnas tidak hanya menjalankan fungsi operasional penyelamatan, tetapi juga mengemban peran strategis dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan potensi SAR. Karakteristik wilayah kerja yang kompleks—meliputi kepulauan, laut, dan daerah pegunungan dengan akses terbatas—menjadikan kebutuhan akan kesiapsiagaan dan kompetensi teknis sebagai suatu keniscayaan. Dalam konteks tersebut, pelatihan potensi SAR merupakan instrumen kebijakan publik yang dirancang untuk memperkuat kesiapan kolaboratif antar pemangku kepentingan dalam menghadapi situasi darurat. Oleh karena itu, analisis terhadap efektivitas pelatihan tidak dapat dilepaskan dari konteks kelembagaan dan karakteristik risiko wilayah, yang secara langsung mempengaruhi desain, implementasi, dan capaian pelatihan itu sendiri.

1. Level Reaction

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan potensi SAR di KPP Sorong memperoleh respons positif dari peserta, yang tercermin dari tingkat kepuasan terhadap materi, instruktur, serta mekanisme pelaksanaan pelatihan. Adanya instrumen umpan balik seperti kuesioner, survei kepuasan, serta briefing dan debriefing harian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan telah memenuhi prinsip akuntabilitas dalam manajemen pelatihan sektor publik. Secara substantif, reaksi positif ini mengindikasikan adanya kesesuaian antara kebutuhan peserta dengan desain pelatihan yang diberikan. Namun demikian, keterbatasan durasi pelatihan dan sarana prasarana masih menjadi catatan kritis yang berpotensi menghambat optimalisasi pengalaman belajar. Dalam perspektif teori Kirkpatrick, capaian pada level reaction ini menjadi fondasi penting bagi keberhasilan pada level selanjutnya, karena kepuasan dan motivasi peserta berkontribusi langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran.

2. Leven Learning

Pada aspek pembelajaran, pelatihan potensi SAR menunjukkan adanya peningkatan kapasitas kognitif dan keterampilan teknis peserta secara signifikan, yang dibuktikan melalui perbandingan hasil pre-test dan post-test serta penguasaan materi praktik seperti water rescue dan medical first responder. Struktur pembelajaran yang sistematis, didukung oleh jadwal, petunjuk teknis, serta instrumen evaluasi yang terukur, mencerminkan bahwa pelatihan telah dirancang sesuai dengan prinsip capacity building dalam administrasi publik. Namun demikian, keterbatasan waktu pelatihan menyebabkan materi lanjutan belum dapat dipahami secara mendalam, sehingga capaian pembelajaran masih berada pada level dasar. Dalam kerangka teori kompetensi aparatur, kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil membentuk fondasi profesionalisme, tetapi masih memerlukan penguatan melalui pembelajaran berkelanjutan agar menghasilkan aparatur yang benar-benar siap menghadapi kompleksitas operasi SAR di lapangan.

3. Level Behaviour

Meskipun pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta, transfer hasil pelatihan ke dalam perilaku kerja di lapangan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari belum meratanya implementasi tindak lanjut pasca pelatihan, serta adanya kendala struktural seperti kesibukan peserta di instansi asal dan perbedaan latar belakang kompetensi. Upaya tindak lanjut seperti pembentukan grup komunikasi dan latihan bersama memang telah dilakukan, namun belum

terinstitusionalisasi secara sistematis. Dalam perspektif teori transfer of training, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pembelajaran dan implementasi, yang disebabkan oleh lemahnya dukungan organisasi dan kurangnya mekanisme monitoring berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan tindak lanjut yang terstruktur agar perubahan perilaku peserta dapat terjaga dan berkontribusi secara nyata dalam operasi SAR.

4. Level Result

Pada level hasil, pelatihan potensi SAR terbukti memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan operasi SAR, baik dalam aspek kecepatan respon, koordinasi tim, maupun keselamatan operasi. Keterlibatan alumni pelatihan dalam berbagai operasi nyata, seperti penanganan bencana dan kecelakaan, menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berhenti pada aspek teoritis, tetapi menghasilkan nilai publik yang konkret berupa peningkatan kualitas penyelamatan jiwa manusia. Hal ini sejalan dengan teori public value yang menempatkan keberhasilan organisasi publik pada kemampuannya menghasilkan manfaat nyata bagi masyarakat. Namun demikian, keterbatasan keterlibatan alumni akibat faktor institusional masih menjadi hambatan dalam memaksimalkan dampak pelatihan. Dengan demikian, meskipun pelatihan telah menunjukkan efektivitas pada level hasil, optimalisasi dampak jangka panjang tetap memerlukan penguatan koordinasi lintas instansi serta keberlanjutan program pengembangan kapasitas.

Transfer pelatihan dalam konteks operasi Search and Rescue (SAR) pada hakikatnya merupakan proses transformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari ruang pembelajaran menuju praktik operasional di lapangan. Dalam perspektif administrasi publik modern, khususnya paradigma *New Public Management* (NPM) dan *governance*, keberhasilan transfer pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan itu sendiri, melainkan juga oleh ekosistem kelembagaan yang menopangnya. NPM menekankan pada orientasi hasil (*result-oriented*), sehingga pelatihan harus mampu menghasilkan peningkatan kinerja nyata, sedangkan pendekatan *governance* menggarisbawahi pentingnya kolaborasi lintas aktor dalam memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh peserta dapat diimplementasikan secara efektif dalam operasi SAR.

Faktor pendukung utama dalam transfer pelatihan dapat dianalisis melalui teori efektivitas Medley & Green yang menekankan keterkaitan antara kapasitas instruktur, relevansi materi, dan kemampuan peserta. Dalam konteks SAR, instruktur yang memiliki pengalaman lapangan yang kuat akan mampu mentransformasikan pengetahuan praktis yang aplikatif, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu menginternalisasi prosedur operasional standar (SOP). Relevansi materi dengan kondisi geografis dan karakteristik bencana lokal juga menjadi determinan penting, karena pelatihan yang kontekstual akan lebih mudah ditransfer ke dalam situasi nyata dibandingkan pelatihan yang bersifat generik.

Selanjutnya, Model Evaluasi Kirkpatrick memberikan kerangka analitis yang sistematis dalam menilai keberhasilan transfer pelatihan. Pada level *reaction* dan *learning*, pelatihan seringkali menunjukkan hasil yang positif, namun persoalan utama justru muncul pada level *behavior*, yakni ketika peserta kembali ke lingkungan kerja. Dalam banyak kasus operasi SAR, perubahan perilaku tidak terjadi secara optimal karena kurangnya dukungan organisasi, minimnya kesempatan praktik, serta tidak adanya mekanisme *post-training reinforcement*. Hal ini menunjukkan bahwa transfer pelatihan bukan sekadar persoalan individual, melainkan persoalan sistemik yang melibatkan organisasi secara keseluruhan.

Dari perspektif teori sistem terbuka, keberhasilan transfer pelatihan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi SAR dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Lingkungan operasi SAR yang dinamis—meliputi kondisi geografis ekstrem, keterbatasan infrastruktur, serta kompleksitas koordinasi lintas lembaga—menuntut adanya fleksibilitas

dan kesiapan adaptif. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif harus dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian.

Namun demikian, terdapat pula faktor penghambat yang signifikan, terutama jika ditinjau dari teori sumber daya (*resource-based theory*). Keterbatasan jumlah personel bersertifikat, minimnya peralatan, serta keterbatasan anggaran menjadi hambatan struktural yang menghambat implementasi hasil pelatihan. Dalam konteks ini, pelatihan yang baik sekalipun tidak akan menghasilkan dampak optimal apabila tidak didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai untuk mengaplikasikan keterampilan tersebut di lapangan.

Selain itu, teori proses internal menyoroti pentingnya koordinasi dan komunikasi dalam organisasi. Dalam praktik operasi SAR, lemahnya koordinasi antar unsur potensi SAR seringkali menjadi penghambat utama transfer pelatihan. Ketidaksinkronan prosedur, perbedaan standar operasional, serta ego sektoral antar lembaga menyebabkan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan tidak dapat diimplementasikan secara terpadu. Dengan demikian, efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada integrasi sistem kerja organisasi.

Teori stakeholder juga memberikan perspektif bahwa keberhasilan transfer pelatihan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan para pemangku kepentingan. Dalam konteks SAR, stakeholder meliputi pemerintah, TNI/Polri, organisasi masyarakat, hingga komunitas lokal. Kurangnya partisipasi aktif stakeholder dalam proses pelatihan—baik dalam tahap perencanaan maupun evaluasi—menyebabkan pelatihan menjadi kurang responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan. Sebaliknya, keterlibatan aktif stakeholder akan memperkuat relevansi dan keberterimaan hasil pelatihan.

Dari sudut pandang teori kebijakan William Dunn, hambatan dalam transfer pelatihan juga dapat dilihat sebagai kegagalan pada tahap implementasi kebijakan. Kebijakan pelatihan yang telah dirumuskan dengan baik seringkali tidak diimplementasikan secara optimal karena lemahnya pengawasan, kurangnya evaluasi, serta tidak adanya mekanisme umpan balik yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transfer pelatihan sangat bergantung pada konsistensi antara perumusan kebijakan dan implementasinya di lapangan.

Lebih lanjut, teori program seperti *implementation theory* dan *evaluation theory* menegaskan bahwa keberhasilan transfer pelatihan memerlukan desain program yang komprehensif, termasuk adanya tindak lanjut pasca-pelatihan (*post-training follow-up*). Tanpa adanya mekanisme evaluasi berkelanjutan dan penguatan kompetensi, pengetahuan yang diperoleh peserta cenderung mengalami degradasi seiring waktu, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja operasi SAR.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung transfer pelatihan meliputi kualitas instruktur, relevansi materi, dukungan organisasi, ketersediaan sumber daya, serta keterlibatan stakeholder. Sebaliknya, faktor penghambat mencakup keterbatasan sumber daya, lemahnya koordinasi, kurangnya dukungan kelembagaan, serta tidak optimalnya implementasi kebijakan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan sistemik yang mengintegrasikan aspek pelatihan, organisasi, dan kebijakan agar transfer pelatihan dalam operasi SAR dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Dampak Pelatihan Potensi Sar Terhadap Efektivitas Operasi Pencarian dan Pertolongan

Efektivitas pelatihan potensi SAR pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Sorong secara normatif telah memenuhi kerangka dasar pembelajaran yang sistematis, namun secara substantif masih menyisakan problem pada dimensi pendalaman materi dan keberlanjutan kompetensi. Secara konseptual, pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh Simamora merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kapasitas kerja melalui penguasaan keterampilan dan sikap profesional, sehingga indikator keberhasilannya tidak

berhenti pada transfer pengetahuan, melainkan pada kemampuan aplikatif dalam situasi riil. Dalam konteks ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa struktur pelatihan telah memenuhi prinsip rasionalitas program—ditandai dengan adanya kurikulum, instrumen evaluasi, dan capaian pembelajaran—yang sejalan dengan Model Logika dalam teori program, di mana terdapat keterkaitan antara input (materi dan instruktur), proses (pelatihan), dan output (kompetensi peserta). Namun demikian, keterbatasan durasi pelatihan mengindikasikan adanya kesenjangan antara output dan outcome, khususnya dalam penguasaan teknik lanjutan yang bersifat kompleks.

Jika dianalisis menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick, pelatihan tersebut telah mencapai level learning dan sebagian behavior, sebagaimana tercermin dari peningkatan nilai pre-test dan post-test serta kemampuan peserta dalam simulasi lapangan. Akan tetapi, pada level result, efektivitasnya belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan intensitas latihan dan belum terbangunnya mekanisme penguatan pasca-pelatihan. Dalam perspektif teori efektivitas Medley & Green, kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kapasitas instruktur dan relevansi materi telah terpenuhi, dimensi keberlanjutan keterampilan masih lemah karena kurangnya repetisi dan penguatan praktik. Dengan demikian, efektivitas pelatihan secara substantif masih bersifat parsial—berhasil pada aspek kognitif dan psikomotorik dasar, namun belum sepenuhnya mentransformasikan kompetensi menjadi keahlian profesional yang stabil dalam konteks operasi SAR yang dinamis dan berisiko tinggi.

Transfer hasil pelatihan ke dalam operasi SAR nyata pada hakikatnya merupakan problem klasik dalam teori implementasi program, yaitu kesenjangan antara desain kebijakan dan realitas operasional. Berdasarkan temuan penelitian, faktor pendukung seperti koordinasi lintas aktor, ketersediaan instruktur profesional, serta tingginya motivasi peserta mencerminkan berfungsinya paradigma governance dalam administrasi publik, di mana kolaborasi antar pemangku kepentingan menjadi determinan utama efektivitas program. Dalam kerangka teori stakeholder, kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan transfer pelatihan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif berbagai aktor, termasuk institusi pemerintah, aparat keamanan, dan masyarakat. Di sisi lain, faktor penghambat seperti keterbatasan waktu, perbedaan latar belakang peserta, serta ketiadaan program tindak lanjut mencerminkan lemahnya aspek implementation theory, khususnya dalam hal monitoring dan evaluasi berkelanjutan.

Lebih lanjut, jika dianalisis melalui teori sistem terbuka, hambatan tersebut menunjukkan bahwa sistem pelatihan SAR belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal, seperti kondisi geografis ekstrem dan keterbatasan sumber daya di wilayah Papua Barat Daya. Hal ini diperparah oleh tidak adanya mekanisme institutional learning yang berkelanjutan, sehingga pengetahuan yang diperoleh peserta cenderung mengalami degradasi (knowledge decay). Dalam perspektif teori kebijakan William Dunn, kondisi ini menandakan bahwa tahapan evaluasi dan policy change belum berjalan optimal, karena hasil pelatihan tidak diintegrasikan secara sistematis ke dalam perbaikan kebijakan operasional SAR. Oleh karena itu, efektivitas transfer pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan itu sendiri, tetapi juga oleh desain kelembagaan yang mampu menjamin keberlanjutan, pengawasan, dan adaptasi kebijakan secara berkelanjutan.

Pelatihan potensi SAR memiliki implikasi strategis terhadap peningkatan efektivitas operasi pencarian dan pertolongan, terutama dalam konteks negara dengan tingkat kerawanan bencana tinggi. Dalam kerangka paradigma *New Public Management*, efektivitas tidak hanya diukur dari proses, tetapi dari hasil konkret berupa peningkatan kecepatan respons, akurasi tindakan, serta keberhasilan penyelamatan korban. Oleh karena itu, pelatihan harus diposisikan sebagai instrumen kebijakan publik yang berorientasi pada kinerja (*performance-based policy instrument*).

Dari perspektif teori tujuan (*goal approach*), dampak pelatihan dapat diukur berdasarkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai. Dalam konteks SAR, indikator

utama meliputi penurunan waktu respons, peningkatan jumlah korban yang berhasil diselamatkan, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Apabila indikator-indikator tersebut menunjukkan tren positif pasca pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasi.

Model Kirkpatrick kembali relevan dalam menganalisis dampak pelatihan, khususnya pada level *results*. Dampak nyata pelatihan tidak hanya terlihat pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam operasi SAR, hal ini tercermin pada koordinasi yang lebih baik, pengambilan keputusan yang lebih cepat, serta kemampuan tim dalam menghadapi situasi darurat yang kompleks.

Teori efektivitas organisasi menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi diukur dari efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan. Pelatihan potensi SAR berkontribusi langsung terhadap ketiga aspek tersebut. Efisiensi meningkat karena personel mampu bekerja dengan prosedur yang lebih tepat, produktivitas meningkat melalui optimalisasi peran potensi SAR, dan kualitas layanan meningkat melalui respons yang lebih cepat dan profesional.

Dari sudut pandang teori sumber daya, pelatihan meningkatkan nilai strategis sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. SDM yang terlatih tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan koordinasi dan komunikasi yang lebih baik. Hal ini sangat penting dalam operasi SAR yang melibatkan berbagai aktor dan membutuhkan sinergi yang tinggi.

Namun demikian, dampak pelatihan tidak selalu bersifat linier. Teori sistem terbuka menunjukkan bahwa efektivitas operasi SAR juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi geografis, cuaca, dan infrastruktur. Dengan demikian, pelatihan harus dirancang untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai kondisi tersebut, bukan sekadar meningkatkan keterampilan teknis semata.

Teori stakeholder menegaskan bahwa dampak pelatihan juga tercermin dari tingkat kepuasan masyarakat dan pemangku kepentingan. Pelayanan SAR yang cepat, tepat, dan humanis akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi penyelenggara. Dalam konteks ini, pelatihan yang mengintegrasikan aspek teknis dan non-teknis (seperti empati dan komunikasi) akan memberikan dampak yang lebih komprehensif.

Dampak pelatihan potensi SAR terhadap efektivitas operasi pencarian dan pertolongan secara empiris menunjukkan korelasi positif, meskipun belum mencapai tingkat optimal dalam kerangka efektivitas organisasi secara menyeluruh. Keterlibatan alumni pelatihan dalam berbagai operasi nyata mencerminkan adanya peningkatan kapasitas individu yang berimplikasi pada percepatan respons, peningkatan koordinasi, serta penguatan standar keselamatan dalam operasi SAR. Dalam perspektif teori tujuan (*goal approach*), hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil mencapai sebagian indikator kinerja, khususnya dalam aspek peningkatan keterampilan teknis dan respons operasional. Selain itu, jika ditinjau melalui teori sumber daya, pelatihan berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas human capital, yang merupakan elemen krusial dalam keberhasilan operasi SAR.

Namun demikian, dalam kerangka teori efektivitas organisasi, dampak tersebut masih bersifat inkremental, bukan transformasional. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sarana, belum meratanya kompetensi, serta belum optimalnya integrasi antara pelatihan dan sistem operasi secara menyeluruh. Dalam perspektif SERVQUAL yang dikembangkan oleh Parasuraman, pelatihan telah meningkatkan dimensi *reliability* dan *responsiveness*, tetapi belum sepenuhnya memperkuat *assurance* dan *tangibles*, terutama terkait ketersediaan peralatan dan jaminan standar operasional di lapangan. Dengan demikian, pelatihan potensi SAR memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan efektivitas operasi, namun efektivitas tersebut masih bersifat relatif dan bergantung pada faktor struktural, kelembagaan, serta dukungan kebijakan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Pendekatan SERVQUAL dari Parasuraman memperkuat analisis ini dengan menekankan dimensi kualitas layanan seperti *reliability*, *responsiveness*, dan *assurance*. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan keandalan tim SAR, mempercepat respons terhadap situasi darurat, serta memberikan jaminan profesionalisme kepada masyarakat. Dengan demikian, dampak pelatihan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berdimensi sosial dan psikologis.

Dalam perspektif kebijakan publik menurut William Dunn, pelatihan merupakan bagian dari tahap implementasi yang harus dievaluasi secara berkelanjutan. Dampak pelatihan harus menjadi dasar dalam proses *policy evaluation* dan *policy change*, sehingga program pelatihan dapat terus disempurnakan sesuai dengan kebutuhan lapangan dan perkembangan teknologi.

Pada akhirnya, pelatihan potensi SAR memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasi pencarian dan pertolongan, baik pada tingkat individu, organisasi, maupun sistem. Namun, untuk mencapai dampak yang optimal, pelatihan harus didukung oleh kebijakan yang konsisten, sumber daya yang memadai, serta koordinasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Tanpa itu, pelatihan berisiko menjadi sekadar formalitas administratif yang tidak memberikan kontribusi nyata terhadap penyelamatan jiwa manusia.

KESIMPULAN

1. Transfer pelatihan dalam operasi SAR pada dasarnya ditentukan oleh interaksi antara faktor individual, organisasi, dan kebijakan publik secara simultan; faktor pendukung seperti kualitas instruktur, relevansi materi, dukungan kelembagaan, ketersediaan sumber daya, serta keterlibatan stakeholder terbukti memperkuat implementasi hasil pelatihan di lapangan, sementara faktor penghambat berupa keterbatasan sumber daya, lemahnya koordinasi, minimnya tindak lanjut pasca-pelatihan, serta inkonsistensi implementasi kebijakan justru menghambat transformasi kompetensi menjadi kinerja operasional, sehingga efektivitas pelatihan tidak dapat dicapai secara optimal tanpa pendekatan sistemik yang terintegrasi.
2. Pelatihan potensi SAR memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas operasi pencarian dan pertolongan, yang tercermin dalam peningkatan kecepatan respons, kualitas koordinasi, serta keberhasilan penyelamatan korban; namun demikian, dampak tersebut bersifat kondisional dan sangat bergantung pada kesesuaian antara tujuan pelatihan, dukungan sumber daya, serta lingkungan operasional, sehingga pelatihan hanya akan menghasilkan efektivitas substantif apabila diintegrasikan secara konsisten dalam kerangka kebijakan, evaluasi berkelanjutan, dan penguatan kapasitas organisasi secara menyeluruh.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gaol, J. L. (2019). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- McKenna, E., & Beech, N. (2014). *Human Resource Management: A Concise Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwitri, S., Dwimawanti, H., & Warsono, H. (2019). *Teori Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan.
- Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan dan Penghentian Operasi Pencarian dan Pertolongan.
- Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Standar Kebutuhan Pelaksanaan Operasi Pencarian dan Pertolongan.
- Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Waktu Respons dan Waktu Tempuh Penyelenggaraan Operasi Pencarian dan Pertolongan.
- Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Teknis Potensi SAR.
- Aulia, B., Wahyuni, S., & Riami, A. I. (2023). Efektivitas pelatihan trauma dental dengan metode simulasi. *Cakradonya Dental Journal*, 11(1), 33–37.
- Hidayat, U. R., Alfikri, F., Hatmalyakin, D., Akbar, A., Nurpratiwi, & Alaudin, M. (2022). Efektivitas pelatihan pertolongan pertama henti jantung dengan model SELAMAT terhadap pengetahuan dan keterampilan masyarakat Pontianak. *Malahayati Nursing Journal*, 4(10), 2600–2610.
- Supriyanto. (2021). Analisis efektivitas pelatihan PATEN. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(2), 57–70.