

THE URGENCY OF COMPETENCY-BASED TRAINING IN ENHANCING WORKPLACE PERFORMANCE

KOLOKIU

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.ppj.unp.ac.id/>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 11, Nomor 3, Tahun 2023

DOI: 10.24036/kolokium.v11i3.751

Received 14 November 2023

Approved 29 November 2023

Published 15 Desember 2023

Salsabila Deona^{1,2}

¹ Non Formal Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Padang

² salsabiladeona0803@gmail.com

ABSTRACT

Non-formal education is currently being intensively provided by various parties and one of them is education and training, this is because in the era of globalization and increasingly advanced times, the current conditions are crucial, competition is everywhere and very tight and this happens in various aspects of life. society, including the world of work. Therefore, efforts are needed to deal with this so that we can survive and continue to move forward. One effort that can be made is to improve our work performance by honing skills, increasing knowledge or insight and how to behave correctly, and to answer this problem competency-based training is one solution that can be done. This article will further discuss the urgency of competency-based training in improving work performance. The research method that the author uses in this article is literature study, namely by collecting various existing sources. In this article there are several points that the author can conclude, namely: competence has a vital role in increasing individual competence, relevance to work objectives, increasing productivity, operational efficiency, and adapting to change. The effectiveness of competency-based training is also seen in increasing the efficiency of human resource development, enabling adaptation to change, and making a significant contribution to improving overall work performance.

Keywords: Competency-Based Training, Workplace Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan non formal merupakan satuan pendidikan yang didapatkan diluar dari jalur satuan formal atau sekolah, serta pendidikan non formal ini memiliki banyak ragam jenisnya mulai dari pendidikan kecakapan hidup, pendidikan keaksaraan, pendidikan kesetaraan, program pemberdayaan masyarakat, pendidikan anak usia dini dan berbagai ragam lainnya termasuk diklat atau pelatihan. Setiap program ini memiliki tujuan, fungsi dan perannya masing-masing sesuai dengan kebutuhan dari sasaran pada program tersebut (Triyana, 2021).

Pendidikan non formal kini tengah gencar dilakukan dimanapun, hal ini dikarenakan seiring dengan zaman yang semakin maju dan globalisasi yang juga terus berkembang dan kebutuhan masyarakat yang meningkat. Perkembangan zaman ini memberikan dampak pada setiap lini kehidupan dan salah satunya pada dunia pekerjaan, yang mana sekarang ini persaingan semakin ketat dan tuntutan yang juga semakin besar, sehingga mengharuskan

setiap individu untuk harus terus berkembang. Maka dari itu sekarang ini meningkatkan kinerja kerja menjadi suatu keharusan bagi setiap individu dimanapun mereka bekerja, baik itu di suatu perusahaan atau lembaga lainnya, hal ini merupakan suatu usaha atau upaya yang dilakukan untuk dapat tetap bertahan dan maju. Kinerja yang optimal tidak hanya bertumpu pada keterampilan teknis saja, namun juga pada sejauh mana individu mampu untuk mengintegrasikan dan mengaplikasikan keterampilan yang mereka miliki tersebut secara langsung pada pekerjaan yang mereka jalani. Maka dari itu salah satu hal penting dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja kerja pada era yang penuh persaingan ini adalah dengan diklat atau pelatihan (Sjofjan, 2019).

Melihat pentingnya peningkatan kinerja kerja pada sekarang ini memberikan dorongan pada setiap perusahaan, organisasi dan lembaga lainnya untuk mengadakan atau mengikut sertakan karyawan mereka untuk dapat mengikuti diklat pelatihan. Jenis diklat yang digunakan juga menyesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi yang sedang dialami oleh pihak terkait tersebut dan salah satu diklat yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja kerja serta mengintegrasikan berbagai hal yang diperlukan oleh perusahaan atau lembaga adalah diklat yang berbasis kompetensi. Diklat kompetensi merupakan diklat yang menitikberatkan pada pengembangan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang menyesuaikan dengan kebutuhan di tempat mereka bekerja. (Nurhajati & Bachri, 2018)

Diklat dilakukan dengan tujuan untuk membantu dalam mengembangkan serta meningkatkan kemampuan individu atau sumber daya manusia. Diklat berbasis kompetensi ini sendiri merupakan salah satu dari sekian jenis model diklat lainnya yang ada. Suparno dalam (Sjofjan, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi disini berartian perpaduan dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*), yang dengan kompetensi ini ketiga poin ini dapat diintegrasikan dan diaplikasikan secara langsung dalam lingkungan kerja.

Maka dari itu dengan fenomena yang terlihat dan dari sudut pandang manfaat dari diklat kompetensi ini dalam meningkatkan kinerja kerja individu maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dan mendalami lebih lanjut terkait urgensi dari diklat berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja kerja.

METODE

Metode penelitian pada artikel yang penulis ambil terkait topik yaitu "*The Urgency of Competency-Based Training in Enhancing Workplace Performance*" adalah studi literatur yaitu dengan mengumpulkan beberapa informasi terkait urgensi dari diklat berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja kerja. Informasi yang penulis kumpulkan terdiri dari berbagai sumber jurnal dan bahan-bahan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diklat Berbasis Kompetensi

Diklat adalah upaya yang dilakukan dalam memberikan wawasan dan pengetahuan serta memberikan pengalaman bagi suatu individu yang dapat membantu mereka dalam membentuk karakter individu tersebut, yang mana diklat ini juga dirancang dengan terencana dan terstruktur dalam mengembangkan dan memprogramkannya. Sedangkan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan serta keahlian yang ada pada individu sehingga dengan

begitu akan menonjolkan bagaimana mereka berperilaku kognitif, psikomotorik dan afektif seoptimal mungkin (Landa et al., 2021).

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang dilansir dalam bpvp bandung kemnaker juga memaparkan bahwa diklat berbasis kompetensi merupakan diklat yang memberikan pelatihan kerja yang memfokuskan pada pengasahan dan peningkatan kemampuan kerja atau kinerja yang mana memadukan serta mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menyesuaikan dengan standar yang telah ditentukan oleh tempat mereka bekerja. Dengan adanya diklat berbasis kompetensi ini diharapkan dapat memberikan peningkatan dalam produktivitas sumber daya manusia dan dapat membantu dalam mencapai tujuan tempat individu tersebut bekerja.

Diklat berbasis kompetensi memiliki beberapa prinsip yaitu: 1) Diklat berbasis kompetensi diselenggarakan berdasarkan kebutuhan sasaran pelatihan dan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh tempat mereka bekerja, maka dari itu perlunya mengidentifikasi kebutuhan dari sasaran pelatihan, 2) Harus ada perakuan terhadap kompetensi yang telah ada pada sasaran, 3) Diklat berorientasi pada peserta diklat dan bersifat personal 4) *Multi-entry/ multi-exit* yaitu diklat ini memberikan ruang pada peserta untuk memilih kapan memulai dan menyudahi program diklat dalam waktu dan tingkatan yang berbeda dan hal ini juga menyesuaikan pada kemampuan dari tiap peserta, 5) Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada capaian standar kompetensi yang dibutuhkan dan 6) Diklat berbasis kompetensi dilakukan oleh lembaga terkait yang telah terakreditasi dan ahli (Landa et al., 2021).

Urgensi Diklat Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Kerja

Peningkatan kinerja dengan menggunakan diklat berbasis kompetensi memiliki beberapa ruang lingkup yaitu pengetahuan atau wawasan, keterampilan, sikap serta pengalaman yang mana semua poin ini diintegrasikan menjadi satu dalam mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan di tempat individu tersebut bekerja sehingga dapat mengaplikasikannya secara langsung. Diklat berbasis kompetensi ini berpusat langsung pada perusahaan atau lembaga terkait yang menjadi sasaran sehingga program yang diselenggarakan nantinya bertopik tentang standar kompetensi terkait yang dibutuhkan begitu pula dengan materi yang akan diberikan nanti (Sjofjan, 2019). Dari penjelasan ini kita dapat mengetahui bahwa diklat berbasis kompetensi ini memiliki peranan yang sangat besar dan memiliki benefit yang sangat baik sehingga akan meningkatkan kinerja kerja dan membantu perusahaan atau lembaga terkait untuk semakin maju dan dapat mencapai visi-misi dan tujuan mereka. Berikut penulis tuangkan terkait urgensi daripada diklat berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja kerja:

Peningkatan Kompetensi Individu

Diklat berbasis kompetensi dapat membantu peserta pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan atau wawasan, keterampilan serta perilaku dan sikap yang sesuai dengan tuntutan dan standar kompetensi yang dibutuhkan ditempat individu tersebut bekerja sehingga dengan hal ini akan meningkatkan kompetensi kerja pada individu nantinya (Sumendap et al., 2015).

Relevansi dengan Tujuan Pekerjaan

Salah satu urgensi dari diklat kompetensi ini dalam meningkatkan kinerja kerja yaitu relevansi dengan tujuan pekerjaan, dengan menyelenggarakan diklat ini maka akan membantu

lembaga atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka dan tetap berpatokan atau tetap berelavansi dengan tujuan dari perusahaan atau lembaga. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan atau sasaran, dengan begitu perusahaan atau lembaga dapat memastikan bahwa kompetensi yang dibutuhkan pada tiap karyawan mereka sesuai sehingga dapat bekerja dengan optimal (Febriyarso & Ruslan, 2021).

Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi Operasional

Diklat yang berfokus kepada pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau lembaga maka akan dapat membantu dalam peningkatan produktivitas individu dan sekaligus juga akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan atau lembaga terkait. Hal ini karena jika karyawan telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga maka individu tersebut mereka akan lebih cenderung bekerja lebih produktif, karena telah dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif dan optimal. Dengan berpusat pada suatu kompetensi yang spesifik maka dengan diklat ini akan membantu dalam peningkaan efisiensi operasional perusahaan atau lembaga, hal ini dikarenakan karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, mengurangi atau meminimalisir kesalahan dan tidak berlama-lama dalam menyelesaikan pekerjaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Efisiensi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Urgensi lainnya dalam diklat berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja kerja adalah efisiensi dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mana dengan diklat ini tentunya akan memberikan dampak baik terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diklat ini karyawan akan lebih diasah dan dikelola SDMnya dengan baik, dan dengan hal tersebut akan memberikan dampak pula pada beberapa hal seperti, proses perencanaan yang lebih efektif, program pengembangan SDM akan terkelola menjadi lebih baik, produktifitas dari karyawan meningkat, manajemen SDM yang lebih efisien, peningkatan kualitas pelayanan dan pengembangan karir karyawan yaitu dengan diklat ini akan memberikan peluang bagi karyawan untuk menjadi maju atau naik jabatan,, karena telah memiliki kompetensi yang kuat sehingga akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerjanya (Wiliandari, 2018).

Adaptasi terhadap Perubahan

Diklat berbasis kompetensi juga merupakan salah satu poin penting dalam membantu untuk adaptasi terhadap perubahan yang akan datang. Diklat kompetensi yang berfokus pada kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga, maka akan membantu karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pada waktu tertentu sesuai dengan kondisi yang terjadi dan kebutuhan yang dibutuhkan pada saat itu. Dengan begitu para peserta diklat atau karyawan akan lebih mudah untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang mungkin berubah-ubah. Diklat ini mencakup beberapa hal seperti pembelajaran praktis, studi kasus terhadap fenomena yang sedang terjadi atau yang sudah berlalu dan penerapan secara nyata atau simulasi, yang mana dengan hal ini akan dapat membantu peserta diklat atau karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan yang mungkin akan terjadi atau sedang terjadi (Škrinjarić, 2022).

KESIMPULAN

Era glibolisasi yang semakin maju memberikan dampak yang sangat besar pada setiap aspek kehidupan dan hal ini tentunya juga termasuk dunia pekerjaan, yang mana sekarang ini dunia pekerjaan saling bersaing dengan ketat untuk tetap bertahan dan dapat terus maju menjadi lebih baik, baik itu dari segi perusahaan atau lembaga terkait hingga kepada karyawan itu sendiri. Maka dari itu salah satu upaya yang dapat dilakukan terhadap fenomena ini adalah dengan mengasah kompetensi menjadi lebih baik dan optimal. Terkait hal ini maka salah satu diklat yang sesuai untuk penyelesaian persoalan ini adalah diklat berbasis kompetensi. Diklat berbasis kompetensi ini merupakan upaya yang nyata, terencana dan terstruktur untuk dapat memberikan pengetahuan atau wawasan dan pengalaman. Serta dengan kompetensi ini akan memberikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga terkait. Prinsip dari diklat berbasis kompetensi ini adalah sesuai dengan kebutuhan sasaran pelatihan dan standar kompetensi. Adapun urgensi dari diklat berbasis kompetensi ini terhadap peningkatan kinerja kerja adalah: 1) Peningkatan kompetensi individu, 2) Relevansi dengan tujuan pekerjaan atau perusahaan, 3) Peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional, 4) Efisiensi dalam pengembangan sumber daya manusia dan 5) Adaptasi terhadap perubahan.

REFERENSI

- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Febriyarto, E. B., & Ruslan, S. (2021). the Importance Role of Competency-Based on Training, Motivation and Organizational Culture in Improving the Employee Performance in Education and Research Training Centers and Hr Development At the Ministry of Communication and Informatics. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(4), 642–653. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.827>
- Landa, K. S., Kamil, M., & Sardin, S. (2021). Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi “Meta Sintesis Komponen Pelatihan.” *Jendela PLS*, 6(2), 67–76. <https://doi.org/10.37058/jpls.v6i2.3189>
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2018). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 156. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>
- Sjofjan, Y. (2019). Konsep Dasar Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi. In *Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan* (pp. 1–43).
- Škrinjarić, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32), 8.

- Triyana, I. G. N. (2021). Pembelajaran Mandiri Perspektif Sosiologi Antropologi Pendidikan. *Jurnal Agama Dan Budaya*, 5(1), 25–30. file:///C:/Users/laa tansa/Downloads/1425-2758-1-SM.pdf
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, 5(2), 93–110. <https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460>