

BUILDING COMPETITIVE EMPLOYEES IN THE DIGITAL ERA WITH COMPETENCY-BASED TRAINING

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.v11i3.767

Received 21 November 2023

Approved 30 November 2023

Published 23 Desember 2023

*Afdila Santri Nurhalima*¹

¹ Universitas Negeri Padang

ABSTRACT

Non-formal education is currently being intensively provided by various parties and one of them is training, this is because the digital era has created new demands for employees to have relevant and competitive skills, a mismatch between the demands of the ever-changing job market and the skills they possess. by many current employees. Therefore, efforts are needed to deal with this so that employees can survive and continue to progress. One effort that can be made is to improve one's work performance by honing skills, increasing knowledge or insight and how to behave correctly, and to answer these problems competency-based training is one solution that can be done. This article will discuss further about how to build competitive employees in the digital era with competency-based training. The research method that the author uses in this article is library research, namely by collecting various existing sources. In this article, several key points can be concluded, namely: the importance of employee development as a response to rapid changes in the digital era, competency-based training is identified as an effective approach to improving skills in accordance with job demands, competency-based training programs not only improve skills but also contribute to employee motivation and engagement, and employee development programs have the potential to have a positive impact on an organization's competitiveness in the digital era.

Keywords: Competency Based Training, Digital Era Competitiveness

PENDAHULUAN

Era digital telah memicu transformasi lanskap bisnis global, menciptakan tuntutan baru bagi karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran krusial diklat berbasis kompetensi dalam membangun karyawan yang dapat menavigasi tantangan ini. Fenomena aktual yang memotivasi penelitian ini adalah ketidaksesuaian antara tuntutan pasar kerja yang terus berubah dengan keterampilan yang dimiliki oleh banyak karyawan saat ini.

Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang, adaptasi karyawan terhadap teknologi baru dan perubahan model bisnis menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan era digital tidak hanya memberikan kontribusi positif pada kinerja perusahaan, tetapi juga merangsang pertumbuhan karir pribadi. Fenomena ini terbukti melalui berbagai penelitian sebelumnya (Smith et al., 2020;

Jones, 2018) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan keterampilan yang terus diperbarui lebih cenderung mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

Program diklat berbasis kompetensi dihadirkan sebagai solusi strategis untuk menanggapi permasalahan krusial di era digital. Dengan kecepatan perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang, permasalahan klasik terkait kesenjangan keterampilan dan kurangnya adaptasi karyawan menjadi hambatan serius bagi kemajuan individu dan kesuksesan perusahaan.

Diklat berbasis kompetensi menawarkan pendekatan yang dapat diukur dan berfokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan spesifik pekerjaan dan perkembangan industri. Melalui pengidentifikasian kompetensi kunci yang dibutuhkan dalam suatu peran atau sektor tertentu, program diklat ini memberikan solusi yang tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa mereka siap menghadapi perubahan dalam era digital ini.

Diklat atau pelatihan adalah salah satu bentuk pendidikan nonformal yang memfokuskan pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan praktis yang diperlukan di lingkungan kerja. 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).

Penelitian oleh Smith et al. (2020) secara khusus menyoroti kebutuhan mendesak akan program diklat berbasis kompetensi untuk mengatasi kesenjangan keterampilan di era digital. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan program ini berhasil meningkatkan produktivitas, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Begitu juga, temuan Jones (2018) menggambarkan bahwa perusahaan yang secara proaktif berinvestasi dalam diklat berbasis kompetensi melihat peningkatan kualitas karyawan dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan.

Dengan mempertimbangkan fenomena aktual dan dukungan dari penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dan mendalami lebih lanjut terkait diklat berbasis kompetensi yang menjadi solusi efektif dalam membangun karyawan yang berdaya saing di era digital.

METODE

Metode penelitian pada artikel yang penulis ambil terkait topik yaitu "Membangun Karyawan yang Berdaya Saing di Era Digital dengan Diklat Berbasis Kompetensi" adalah studi literatur yaitu dengan mengumpulkan beberapa informasi terkait membangun karyawan yang berdaya saing di era digital dengan diklat berbasis kompetensi. 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 berbasis kompetensi adalah "Proses pendidikan dan pelatihan yang disusun untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan tertentu dengan tujuan mencapai hasil kinerja yang berfokus pada target kinerja yang telah ditetapkan" (Gustomo, 2009). Program diklat berbasis kompetensi adalah pendekatan pelatihan yang mengarah pada hasil yang jelas dan dapat diukur bagi peserta pelatihan, didasarkan pada deskripsi kinerja yang spesifik (Maliki, 2013).

Tujuan diklat berbasis kompetensi menurut Boahin & Mofman dalam Raharia (2014), adalah memastikan bahwa keterampilan yang diberikan oleh program pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang. Seperti yang dikutip dari artikel Purjono (2014), pelatihan berbasis kompetensi memberikan manfaat yang signifikan tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan secara pribadi.

Diklat berbasis kompetensi memberikan keunggulan bagi perusahaan melalui beberapa aspek: 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengembangan karyawan serta memperbaiki produktivitas, 2) Mencapai tingkat kompetensi karyawan yang lebih tinggi dengan cara yang lebih efisien, 3) Mengurangi biaya operasional yang tidak perlu akibat kinerja rendah atau komunikasi yang kurang tepat dalam pekerjaan, 3) Memperbaiki komunikasi antara karyawan dan manajemen, 4) Meningkatkan fleksibilitas dan mobilitas karyawan, memungkinkan perusahaan untuk memperluas dan menyesuaikan aktivitasnya, 5) Menetapkan standar kinerja untuk menilai kinerja karyawan, 6) Merencanakan pengembangan dan promosi karyawan secara efektif, dan lain sebagainya.

Diklat berbasis kompetensi memberikan manfaat bagi karyawan dengan cara berikut: 1) Mampu mengambil keputusan yang lebih baik dan bekerja lebih efisien, 2) Mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang strategi tim, lembaga, atau perusahaan, yang akan meningkatkan motivasi karyawan, 3) Menjadi lebih proaktif dalam menjalankan peran mereka dengan memperoleh pengetahuan tambahan yang memberikan nilai tambah bagi diri sendiri dan perusahaan, 4) Mendapatkan petunjuk yang jelas tentang bagaimana mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan baru, 5) Meningkatkan kepuasan karyawan, dan sebagainya.

Diklat berbasis kompetensi memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang membedakan dengan pelatihan kerja yang lainnya. Tovey dalam Puspitasari (2009) menjelaskan terdapat delapan karakteristik CBT, antara lain: "skills, Multiple entry and exit point, Recognition of pre-learning, Modular training, Modular training, Individual Orientation, Criterion referenced, Flexible delivery".

Membangun Karyawan yang Berdaya Saing di Era Digital

Dalam dunia kerja, kemajuan jangka pendek dan panjang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Dengan SDM yang berkualitas, perusahaan dapat mengarah ke prestasi yang lebih baik. Upaya menjaga kualitas kinerja SDM di era digital saat ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan.

Era digital ini mempengaruhi banyak aspek kehidupan manusia termasuk juga dunia kerja. Saat ini, kebanyakan perusahaan menggunakan teknologi dalam menjalankan operasional bisnisnya. Hal ini disebabkan karena teknologi memiliki banyak keuntungan diantaranya meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta mempermudah akses informasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, menjadi karyawan yang berdaya saing di era digital tentu sangat penting.

Banyak organisasi menghadapi kesulitan dalam menerapkan strategi untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan individu berbakat. Tantangan ini muncul karena banyak perusahaan belum mengadopsi program untuk mengidentifikasi potensi karyawan. Akibatnya, pengembangan bakat dalam perusahaan tidak terfokus, dan hasilnya tidak optimal. Beberapa perusahaan bahkan kehilangan bakatnya karena karyawan merasa kurang mendapat pengembangan dan memutuskan pindah ke perusahaan lain.

Dalam konteks era digital, Rifkin (2014) menyoroti pentingnya konektivitas dan teknologi sebagai pendorong utama daya saing. Noe (2017) dan Rothwell dan Kazanas (2017) memberikan perspektif yang kuat tentang relevansi diklat berbasis kompetensi dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan di era digital. Dengan mengutamakan pembelajaran yang terfokus pada tuntutan pekerjaan, diklat berbasis kompetensi dapat menjadi jawaban efektif.

Garavan et al. (2016) dan Saks dan Haccoun (2013) menyajikan bukti bahwa program diklat berbasis kompetensi yang terstruktur dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi perubahan digital.

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, perusahaan perlu menghadapi perubahan dengan meningkatkan daya saing karyawannya. Membangun karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan teknologi adalah langkah krusial untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Berikut ini adalah beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam membangun karyawan yang berdaya saing di era digital.

Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Memberikan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan kepada karyawan merupakan langkah awal yang sangat penting. Perusahaan perlu menyadari bahwa teknologi terus berkembang, sehingga karyawan harus tetap mengikuti perkembangan terbaru. Program pelatihan dan sertifikasi yang relevan dengan industri dan bidang kerja karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka.

Penerapan Teknologi di Lingkungan Kerja

Mengintegrasikan teknologi di lingkungan kerja dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan. Penerapan alat kerja digital, sistem manajemen tugas, dan platform kolaboratif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu aktif mencari dan mengimplementasikan teknologi terkini yang dapat mendukung tugas-tugas sehari-hari karyawan.

Pengembangan Keterampilan "Soft Skills"

Selain keterampilan teknis, keterampilan "soft skills" juga sangat penting dalam era digital. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama yang baik akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Program pengembangan keterampilan ini dapat mencakup pelatihan presentasi, manajemen waktu, dan resolusi konflik.

Kultur Perusahaan yang Mendorong Inovasi

Membangun karyawan yang berdaya saing juga melibatkan pembentukan budaya perusahaan yang mendorong inovasi. Karyawan perlu merasa nyaman untuk berbagi ide, mengambil risiko, dan terlibat dalam proyek-proyek yang mendorong perubahan positif. Pemimpin perusahaan perlu memberikan dukungan dan insentif bagi inovasi serta mempromosikan kolaborasi antar tim.

Fleksibilitas dalam Gaya Kerja

Era digital membawa perubahan dalam cara kita bekerja. Perusahaan perlu memberikan fleksibilitas dalam gaya kerja karyawan, seperti bekerja dari jarak jauh atau menggunakan model kerja yang lebih fleksibel. Ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu mereka menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, perusahaan dapat berhasil membangun karyawan yang berdaya saing di era digital. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan dan peluang yang muncul dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

KESIMPULAN

Era digital telah memicu transformasi lanskap bisnis global, menciptakan tuntutan baru bagi karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran krusial diklat berbasis kompetensi dalam membangun karyawan yang dapat menavigasi tantangan ini. Fenomena aktual yang memotivasi penelitian ini adalah ketidaksesuaian antara tuntutan pasar kerja yang terus berubah dengan keterampilan yang dimiliki oleh banyak karyawan saat ini. Program diklat berbasis kompetensi dihadirkan sebagai solusi strategis untuk menanggapi permasalahan krusial di era digital. Dengan kecepatan perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang, permasalahan klasik terkait kesenjangan keterampilan dan kurangnya adaptasi karyawan menjadi hambatan serius bagi kemajuan individu dan kesuksesan perusahaan. Dalam konteks era digital, Rifkin (2014) menyoroti pentingnya konektivitas dan teknologi sebagai pendorong utama daya saing. Noe (2017) dan Rothwell dan Kazanas (2017) memberikan perspektif yang kuat tentang relevansi diklat berbasis kompetensi dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan di era digital. Dengan mengutamakan pembelajaran yang terfokus pada tuntutan pekerjaan, diklat berbasis kompetensi dapat menjadi jawaban efektif.

REFERENSI

- Aharja, Ananta Ardhi. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competence Base Education And Training) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
- Asbara, N. W., Nurrachma, N., Hidayat, M., Nurhaeda, Z., Izzanuridin, N., Viana, A., & Al Ailmunur, R. (2023). Strategi Pengembangan BUMDesa yang Berdaya Saing di Era Digitalisasi Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Madani: Indonesian Journal of Civil Society*, 5(2), 121-130.

- Gustomo. Aurik. 2009. Perancangan Program Pelatihan Pegawai Berbasis Kompetensi Pada Sebuah Perusahaan Infokom Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai Dan Perusahaan. Jurnal Institut Teknologi Bandung.
- Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2).
- Nagel, J. (2020, September). Peningkatan SDM Indonesia yang Berdaya Saing melalui Pendidikan di Era Transformasi Digital dan Teknologi yang Berkelanjutan. In *Prosiding Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Terapan (Vol. 1, No. 1, pp. 31-38)*.
- Octhanantha, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Bagian Frontliner Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Permatasari, R. I., Gunadi, W., & Paryanti, A. B. (2022). Merintis Pendirian Koperasi Mahasiswa (Kopma) yang Berdaya Saing di Era Digital: Merintis Pendirian Koperasi Mahasiswa (Kopma) yang Berdaya Saing di Era Digital. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JPMEMA)*, 1(1), 1-6.
- Purjono, 2014. Mengembangkan Pelatihan Berbasis Ekonomi Untuk Pegawai. Widyaiswara Madya di Pusdiklat Bea dan Cukai. ISSN : 2088-2491
- Puspitasari. Dwi Endang. 2009. Pengaruh Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pelaksana Administrasi Institut Pertanian Bogor). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.