

# THE IMPORTANCE OF COMPETENCY-BASED TRAINING IN IMPROVING HUMAN RESOURCES IN THE DIGITAL ERA

## KOLOKIU

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.pj.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.v11i3.769

Received 22 November 2023

Approved 28 November 2023

Published 27 Desember 2023

*Nurhabibah*<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang

<sup>2</sup>nurhabibah28021966@gmail.com

## ABSTRACT

In the digital era, progress in science and technology is very rapid. This of course has an impact on aspects of human life. This is a challenge and opportunity for individuals and organizations, one of which is human resources. Various competitions occur between individuals which result in the need for action to develop superior resources. This article is to find out the importance of competency-based training in improving human resources in the digital era. This research uses a literature study method. The results of the study show the importance of competency-based training in improving human resources in the digital era.

**Keywords:** competency-based training, human resources, digital era

## PENDAHULUAN

Era digital telah membuat perubahan yang signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangan manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman. Era digital merupakan perubahan global yang melanda seluruh dunia. Kemudian juga diartikan sebagai era teknologi komputer hingga internet untuk menunjang kegiatan manusia. Dampak yang terjadi sangatlah besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia di semua kalangan masyarakat.

Dalam menghadapi tuntutan zaman dan penyesuaian diri dengan perubahan yang terjadi menjadi tantangan bagi tiap individu maupun kelompok atau organisasi. Tantangan tersebut terkadang menjadi masalah apabila tidak ditangani dengan baik. Dalam mengatasinya tidak terlepas dari pengaruh kegiatan diklat berbasis kompetensi. Menurut Sakti & Mulyadi (2015) pendidikan dan latihan yang dilaksanakan merupakan kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh individu/kelompok yang bertujuan untuk menambah, mengembangkan, dan meningkatkan kualitas diri baik pengetahuan maupun keterampilan.

Pada masa sekarang ini masih kurangnya kompetensi yang dimiliki seseorang di era digital dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, misalnya saja dalam suatu organisasi atau pekerjaannya. Sehingga apabila tidak ada peningkatan kinerja dalam menjalankan tugasnya maka akan berdampak kepada hasil kerja. Menurut Achmad (2003) pengembangan sumberdaya diartikan sebagai proses pembelajaran maupun praktik yang sistematis untuk

peningkatan kompetensi serta kinerja pekerjaan sekarang maupun mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan. Individu yang berpendidikan akan memberikan pengaruh kepada kualitas lingkungan masyarakatnya.

Peningkatan sumber daya terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Masalah yang dihadapi menjadi tantangan, untuk mengatasinya tidak lepas kaitannya dengan pengaruh kegiatan diklat. Dengan kegiatan diklat yang berbasis kompetensi yang dilakukan mempengaruhi individu dalam peningkatan kualitas diri yang lebih baik. Berlatar belakang dari penjabaran diatas, sehingga tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pentingnya kegiatan diklat berbasis kompetensi dalam peningkatan SDM di era digital.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Penulis mengumpulkan berbagai referensi topik melalui buku literatur, artikel jurnal ilmiah. Referensi tersebut dibaca secara menyeluruh untuk mendapatkan penjelasan yang tepat terkait pentingnya diklat berbasis kompetensi dalam peningkatan SDM di era digital.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Diklat Berbasis Kompetensi**

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah suatu kegiatan yang disengaja dan terencana yang diprogramkan dan dikembangkan untuk memberikan bekal pengetahuan dan pengalaman bagi seorang karyawan atau pegawai untuk membentuk pribadi yang prestatif, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta profesional dalam bidang kerja dan jabatan yang dipercayakan padanya. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat menunjukkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Subandi (2016) menjelaskan dalam pelaksanaan program diklat tersebut harus memperhatikan beberapa prinsip yaitu harus ada keterkaitan antara diklat dengan jabatan pegawai, harus didasarkan kebutuhan organisasi, harus dikaitkan dengan pengembangan karir pegawai. Maka dalam pelaksanaan diklat harus saling memberikan timbal balik antara lembaga diklat dengan peserta diklat.

Pelatihan berbasis kompetensi adalah jenis pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi atau keterampilan spesifik yang diperlukan oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. Pelatihan semacam ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan, serta memberikan kemampuan yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Pelatihan berbasis kompetensi memiliki beberapa manfaat yang signifikan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat dari pelatihan yaitu: 1) Meningkatkan produktivitas; 2) Meningkatkan kepuasan kerja; 3) Meningkatkan keterlibatan karyawan; 4) Meningkatkan kepercayaan diri.

### **Sumber Daya Manusia di Era Digital**

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu

kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kretifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Di negara kita tepatnya Indonesia merupakan negara dengan latar belakang teknologi yang sangat kompleks. Pada dasarnya, Indonesia adalah negara berkembang. Oleh karena itu, teknologi yang ada di Indonesia dapat membantu mengembangkan sumber daya manusia dan menghasilkan produk yang berkualitas. Bagi teknologi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Dalam kehidupan masyarakat, peran teknologi sangat penting, bahkan dapat mempengaruhi gaya hidup saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berkembang pesat dan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan. Teknologi canggih adalah untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi aktivitas manusia, untuk menghasilkan produk yang berkualitas, untuk membantu proses pembangunan sesuai dengan kebutuhan hidup manusia yang dapat menggunakan teknologi secara benar dan benar.

Indonesia menjadi salah satu negara yang menempati tingkatan teratas pengguna internet di dunia, persisnya terletak di tingkatan keenam serta terletak di tingkatan keempat di Asia Tenggara. Bukan hanya dalam aspek pembelajaran dimana berbagai macam e-Book dapat diperoleh melalui internet, berbagai informasi di dalam negara atau luar negara disajikan secara menarik, berbagai data dunia hiburan yang bisa diakses dengan cara up to date, namun juga pemanfaatan internet dengan cara teliti bisa menambah penghasilan yang amat besar (Rachmawaty & Siagawati, 2019). Hal ini tentu saja pesatnya kemajuan teknologi di era digital tidak hanya memiliki dampak negatif saja, namun juga memberikan dampak positif apabila SDM memiliki kecakapan dan mau mengembangkan diri melalui pemanfaatan teknologi agar dapat berinovasi (Andiny, 2023).

Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital menunjukkan bahwa perubahan teknologi yang terjadi saat ini telah mempengaruhi cara kerja dan kehidupan manusia secara signifikan. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Rusman (2022) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi pada era modern saat ini berdampak besar khususnya penyampaian informasi atau mengolah data dalam berbagai bidang lebih mudah dan lancar. Kemudahan proses manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, cepat, dan tepat dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai pengumpulan, pengambilan, pengolahan, penyebaran, penyimpanan, dan penyajian informasi.

### **Pentingnya Diklat Berbasis Kompetensi Dalam Peningkatan SDM di Era Digital**

Diklat berbasis kompetensi diharapkan dapat menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas SDM dan agar organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut (Nurhajati & Bachri, 2018) terdapat 5 (lima) komponen dalam diklat berbasis kompetensi yang biasa disingkat dengan

ADDIE, yaitu: (1) Analyse Needs (Analisa Kebutuhan) adalah suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan yang nyata atau diskrepansi antara kinerja standar dengan kinerja nyata yang penyelesaiannya melalui pelatihan atau mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui diklat. (2) Design Curriculum (Desain Krikulum), dirancang agar alumni diklat dapat memiliki kompetensi yang baik, keterampilan yang memadai, pengembangan moral yang terpuji, pembentukan karakter yang kuat, kebiasaan hidup yang sehat, semangat bekerjasama yang kompak, dan apresiasi estetika yang tinggi terhadap dunia sekitar. (3) Develop Material, pengembangan bahan diklat sangat diperlukan karena bahan/material diklat ini mengandung substansi kemampuan yang akan dicapai oleh peserta diklat serta memperlancar proses pembelajaran agar berlangsung lebih efektif dan efisien. (4) Implement Training (Pelaksanaan Diklat), pada tahap ini perlu dibuat perencanaan tahunan dan perencanaan diklat. Diklat perlu direncanakan dan dikelola oleh pengelola dan penyelenggara diklat yang kompeten, dimana untuk mencapai standar kompetensi pengelolanya mengikuti Management of Training (MOT) dan penyelenggaranya mengikuti Training Officer Course (TOC). Selain itu implementasi diklat juga perlu memperhatikan bahwa kegiatan belajar mengajar (KBM) menjadi kegiatan konkrit yang membuat baik peserta diklat maupun pengajar dapat mengembangkan potensi dan kompetensinya. (5) Evaluate Training, evaluasi diklat perlu dilakukan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu diklat sehingga nantinya pembuat kebijakan dapat memutuskan apakah diklat tersebut sudah tepat dan bisa dilanjutkan atau masih ada yang kurang sehingga perlu direvisi atau justru harus dihentikan.

## KESIMPULAN

Mewujudkan peningkatan sumber daya manusia diperlukan usaha. Salah satunya dengan kegiatan diklat. Pengaruh kegiatan diklat bagi individu diharapkan dapat berguna terutama dalam peningkatan sumber daya manusia sehingga individu dapat memaksimalkan potensi dan kinerja yang dimiliki serta menghadapi era digital dan bersaing dengan individu yang lain dan memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat.

## REFERENSI

- Achmad, S. R. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87. <https://ejournal.iaknpky.ac.id/index.php/pambelum>
- 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), 156–164.
- Rachmawaty, A., & Siagawati, M. (2019). *Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Membuka Peluang Bisnis Bagi Warga Di Desa Sindangsari*. 6(1).
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Sakti, R. T., & Mulyadi. (2015). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Penelitian Sosial Dan Politik*, 4(2), 37–48.

Subandi, M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ilmu Sosial Mahakam*, 5(2).