

PERAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI

Oleh : Tuti Andriani

Abstract

The influence of science and technology in a variety of life is increasing, mainly because of the insistence of society demands both at the local level, national and global. To adjust and anticipate the effect of the necessary qualified human resources. In this regard, Indonesia's national development when even this requires the support of quality human resources to achieve the expected goals. Personnel who have been there most are still not able to complete the work at each level. Therefore to create a quality human being and the quality of society is a strategic decision that should be implemented in various sectors. Human resources management not only focused on the selection, placement, remuneration, training, transfers, promotions and various other actions, the focus is on the interests of labor organizations. Human development strategy, not only take into account the improved quality of human resources, known as human resource development strategy or human resources development. But in broad terms the development of human resources mainly include education and training, because with education and training is one of improving the competence of human resources.

Kata kunci : *Pendidikan dan Latihan, Pengembangan SDM, Kompetensi*

A. Pendahuluan

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam

karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung system kerja berdasarkan tim.

Oleh karena itu perlu adanya pembahasan, apakah sistem kompetensi bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Maka tulisan ini akan mencoba membahas tentang sejauh mana sistem kompetensi bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut.

B. Pengertian Kompetensi dan Model Kompetensi

Spencer dalam Mitrani mendefinisikan Kompetensi : an *underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced*

*effective and or superior performance in a job or situation.*¹ Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang merupakan kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Selanjutnya menurut Spencer kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “*threshold competencies*” dan “*differentiating competencies*”. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.² Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “*threshold competencies*”, selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah masuk kategori “*differentiating competencies*”.

Menurut Kamus Kompetensi LOMA , kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap , pengetahuan, dan ketrampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang

¹Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, “Competence at Work:Models for Superior Performance”, John Wily & Son,Inc,New York,USA,1993

² Ibid

superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan selalu terkait dengan kinerja yang superior.

Sumber daya manusia merupakan profil atau gambaran masyarakat yang terbebas dari kebodohan. Selama masyarakat masih tetap dalam lingkaran kebodohan, maka sulit diharapkan masyarakat ini akan bisa berkompetisi dengan bangsa-bangsa besar di muka bumi.³

Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu.⁴

Selanjutnya dalam Kamus Kompetensi LOMA menyebutkan aplikasi dari model kompetensi pada sistem Manajemen Sumber Daya Manusia muncul pada area-area berikut :

1. Staffing. Strategi-strategi rekrutmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi didasarkan atas kompetensi-kompetesi kritical dari pekerjaan
2. Evaluasi Kinerja. Penilaian kinerja dari pekerja didasarkan atas kompetensi-kompetensi yang dikaitkan dengan target –target yang penting dari organisasi
3. Pelatihan. Program-program pelatihan dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pekerja dan kompetensi yang diharapkan dimiliki pekerja
4. Pengembangan. Para pekerja pertama kali diukur untuk mengenali kesenjangan kompetensinya; kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan untuk menutupi kesenjangan yang ada

³ Mahfud. 2006. Pribadi yang Pintar dan Benar, materi kultum bagi kaum terdidik. Prima Mustika. H. 7

⁴ LOMA,s Competency Dictionary, 1998.

5. Reward & Recognition. Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku-tingkah laku yang mencerminkan tingkat ketrampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.⁵

Kata Syafi'i Ma'arif manusia yang baik merupakan sosok manusia yang tidak menghabiskan masa hidup yang ringkas ini dengan sia-sia.⁶ Selanjutnya dalam kamus Kompetensi dari LOMA tersebut juga dipaparkan langkah-langkah untuk mengembangkan model-model kompetensi. Langkah-langkah tersebut adalah:

1. Kenali sasaran-sasaran organisasi yang akan menjadi dasar bagi pengembangan model kompetensi

Untuk berhasil mencapai hasil yang baik dalam penerapan model kompetensi, maka perusahaan harus mempunyai alasan yang dari sisi bisnis memaksa perusahaan untuk menerapkan model ini. Alasan-alasan yang mengarahkan organisasi untuk menerapkan model ini perlu dikenali dengan baik. Dengan demikian ketika model ini diterapkan akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasarannya. Ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam tahap ini, yaitu :

- a. Definisikan strategi organisasi

Sebuah Model kompetensi akan efektif bila diselaraskan dengan strategi, sistem nilai, dan sasaran-sasaran dari organisasi. Untuk itulah, sebelum membuat keputusan yang berkaitan dengan pengembangan model kompetensi, maka para perancang model kompetensi harus secara mendalam melakukan kajian terhadap strategi, sistem nilai, dan juga sasaran-sasaran dari perusahaan.

- b. Kenali cara mengaplikasikan model kompetensi

Pada langkah ini, para perancang model kompetensi harus melakukan evaluasi terhadap segala kemungkinan penggunaan model kompetensi di dalam organisasi dan menetapkan aplikasi-aplikasi yang mempunyai

⁵ Ibid

⁶ Ahmad Syafi'i Ma'arif. 1995. Membumikan Islam. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. H. 11

potensi terbesar, misalnya untuk proses rekrutmen dan seleksi atau pelatihan dan pengembangan. Untuk aplikasi pertama, sebaiknya dipilih aplikasi model kompetensi yang akan memenuhi kebutuhan mendasar dari organisasi, mudah dilaksanakan, dan yang dapat menunjukkan hasil yang cepat.

c. Tetapkan “scope” dari model

Sebuah model kompetensi dapat dikembangkan untuk sebuah pekerjaan, sekelompok pekerjaan, sebuah unit bisnis atau untuk keseluruhan organisasi. Para perancang model kompetensi harus menetapkan cakupan dari pengembangan model kompetensi di dalam organisasi. Beberapa organisasi mengembangkan “*Core Competency Model*” berdasarkan sasaran-sasaran organisasi yang berlaku bagi semua jabatan atau sebagian besar porsi dari pekerjaan dan kemudian menambahkan “*Job Specific Competencies*” pada sekelompok kecil pekerjaan.

2. Merancang Rencana Untuk Membuat Model

Pada tahap ini, para perancang model kompetensi akan mengambil langkah-langkah awal untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi yang akan dimasukkan dalam model yang akan diaplikasikan di dalam organisasi. Langkah-langkah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Menentukan pihak-pihak yang harus dilibatkan dalam proses pengembangan model

Melibatkan orang-orang yang tepat dalam mengembangkan model merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Pada umumnya orang-orang yang membantu pengembangan model adalah mereka-mereka yang pada akhirnya menggunakan model kompetensi dengan sukses. Pertimbangkanlah untuk melibatkan pihak-pihak berikut ini dalam proses pengembangan model kompetensi di perusahaan: pimpinan puncak perusahaan, para manajer yang terkait, para pemegang jabatan yang mempunyai prestasi yang sangat baik, staf Departemen SDM, dan ahli-ahli kompetensi.

- b.** Memilih pendekatan yang tepat untuk mengenali kompetensi-kompetensi kritikal

Ada beberapa pendekatan atau metode yang dapat dipakai untuk mengenali *Core Competencies* atau *Job Specific Competencies*.

- 1). Untuk mengenali *core competencies*, metode yang paling efektif adalah dengan melakukan pertemuan dengan para pimpinan puncak perusahaan. Dalam pertemuan ini terutama dibahas secara mendalam tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi, misi, dan juga sasaran-sasaran organisasi dan kompetensi-kompetensi inti yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan, untuk mencapai misi dan sasaran-sasaran tersebut.
- 2) Untuk mengenali *job specific competencies*, dapat digunakan beberapa metode seperti : *Focus Group Discussion* dan survey dengan para *job expert* atau *Behavioral Event Interview* dengan para pemegang jabatan , baik yang prestasinya sedang-sedang saja, maupun yang prestasinya superior.

3. Melakukan Pengumpulan Data

Setelah menetapkan pihak-pihak yang akan terlibat dalam pengembangan model kompetensi, sumber data atau informasi dan metode pengumpulan data, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh para perancang model kompetensi adalah mengumpulkan semua data yang berkaitan dengan *Core Competencies* (kompetensi inti) dan *Job Specific Competencies* (kompetensi khusus untuk pekerjaan tertentu). Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pengumpulan adalah sebagai berikut :

- a.** Mengidentifikasi *Core Competencies* bersama para pimpinan puncak perusahaan

Sebelum memulai pertemuan dengan para pimpinan puncak perusahaan (atau orang-orang yang mereka nominasikan), sebaiknya para perancang model kompetensi memberikan informasi yang tepat mengenai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari pertemuan, dan pihak yang memfasilitasi pertemuan.

Agenda yang dibicarakan dalam pertemuan sebaiknya mencakup hal-hal berikut ini:

- 1) Proses yang akan dilalui oleh para pimpinan puncak perusahaan dalam mengenali *Core Competencies*, cara pengenalan *job specific competencies* oleh job expert, dan kaitan penggunaan *Job Specific Competencies* dan *Core Competencies*.
 - 2) Keputusan-keputusan tentang jenis-jenis jabatan yang harus memiliki *core competencies* (mis : semua pekerjaan di bawah level manajemen) dan cara aplikasi model kompetensi (mis : pengembangan karir, pelatihan, dsb-nya).
 - 3) Kaitan antara *Core Competencies* dan tantangan-tantangan , misi, dan sasaran-sasaran organisasi
 - 4) Konsensus tentang rangkaian *Core Competencies* yang akan diaplikasikan di perusahaan dan dukungan yang diperlukan untuk menerapkannya.
- b. Kenali Job Specific Competencies melalui job expert**
- a. *Focus Group Discussion (FGD)*. Dalam proses ini data atau informasi yang luas mengenai tantangan-tantangan dan persyaratan-persyaratan jabatan dikumpulkan melalui proses diskusi yang terstruktur dengan para *job expert*. Dari hasil FGD ini, maka kompetensi-kompetensi yang secara jelas tidak kritical untuk pekerjaan dapat dihilangkan lebih awal sebelum diproses lebih lanjut. Alternatif yang lain, munculnya tambahan-tambahan kompetensi, khususnya kompetensi yang sifatnya teknis.
 - b. *Survey*. Berdasarkan hasil Focus Group Discussion, sebuah survey dapat dirancang untuk disebarakan kepada sejumlah besar job expert. Isi dari survey adalah kompetensi-komptensi yang dipilih di dalam FGD. Hasil dari survey kemudian disimpulkan dan dianggap sebagai persepsi dari para pekerja tentang kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan bagi pekerjaan yang sedang dinilai.

- c. *Behavioral Event Interview (BEI)*. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara secara mendalam dengan sejumlah pemegang jabatan yang mempunyai prestasi kerja rata-rata dan superior. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang lengkap mengenai cara mereka menangani situasi-situasi kritis di dalam pekerjaan mereka. Mengingat pendekatan ini memerlukan waktu yang cukup lama dan biaya yang cukup besar, maka sebaiknya digunakan hanya bila pekerjaan yang akan dibuat model kompetensinya relatif sedikit, dan organisasi dapat memperoleh interviewer yang terlatih.

4. Menganalisis Data dan Membuat Kesimpulan

Untuk melakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh dari survey, maka para perancang model kompetensi perlu melakukan langkah-langkah berikut ini:

- a. Hitunglah respon-respon yang masuk dari masing-masing kelompok pekerjaan yang model kompetensinya akan dibuat secara terpisah
- b. Buatlah nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum dari tingkat kepentingan dan tingkat ketrampilan yang diperlukan dari masing-masing kompetensi
- c. Buatlah urutan tingkat kepentingan dan tingkat ketrampilan yang dibutuhkan dari masing-masing kompetensi dari yang paling tinggi hingga paling rendah

Buatlah kesimpulan dari hasil analisis tersebut di atas, dalam sebuah format yang dapat dipresentasikan kepada para *job expert*, sebagai bahan kajian dan diskusi. Pastikan bahwa dalam kesimpulan tercakup hal-hal berikut:

- a. Hitunglah respon-respon yang masuk dari masing-masing kelompok pekerjaan yang model kompetensinya akan dibuat secara terpisah
- b. Buatlah nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum dari tingkat kepentingan dan tingkat ketrampilan yang diperlukan dari masing-masing kompetensi

- c. Buatlah urutan tingkat kepentingan dan tingkat ketrampilan yang dibutuhkan dari masing-masing kompetensi mulai dari yang paling tinggi hingga paling rendah

5. Mendiskusikan dan Memfinalisasikan Model Kompetensi

Pada tahap ini langkah-langkah yang harus dilakukan dengan cara mempresentasikan hasil survei kepada para pengambil keputusan penting dalam organisasi. Para pengambil keputusan penting ini adalah meliputi orang-orang ; para pimpinan puncak, Manajer dan staf departemen SDM yang akan mengaplikasikan model kompetensi ini dan Para manajer yang akan menjadi pengguna model kompetensi ini

C. Pendekatan pendidikan dan Latihan Dalam kompetensi SDM

Pendidikan dan Pelatihan Berbasis pada Kompetensi-PPBK (*competency-based education and or training*) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan SDM yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). PPBK merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Oleh karena itu PPBK sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara.⁷

Apabila diperhatikan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi ini adalah menghasilkan kompetensi dalam menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan serta menjadi suatu penilaian kompetensi yang telah dicapai.

⁷ Dubois, Daid,D., “The Executive Guide to Competency-Based Performance Improvement”, HRD Press Harvest, 1996

Menurut Rylatt terdapat 9 prinsip yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan PPKB (Rylatt,1993) :

1. Bermakna, praktek terbaik (*Meaningful, best practice*)
2. Hasil pembelajaran (*Acquisition of learning*)

Salah satu perbedaan antara PPKB dan Pendidikan dan Pelatihan tradisional adalah hasil pembelajaran, bukan penyampaian Pendidikan dan Pelatihan. Dalam PPKB, kita hanya memperhatikan dan berfokus pada apabila orang yang dilatih memperoleh kompetensi yang diharapkan dan bukan bagaimana mereka memperolehnya. Proses pembelajaran yang dipergunakan lebih berfokus pada perbantuan dan fasilitasi untuk mereka belajar dan ketrampilan yang dipelajari akan lebih mudah diadaptasikan.

3. Fleksibel (*Fleksible*)

Sebagai suatu hasil keprihatinan atas penguasaan pembelajaran, maka dewasa ini cara orang belajar sangat fleksibel. Pembelajaran dapat dilakukan dengan berbagai cara dan metode dari industri, membaca dan cara belajar lainnya baik formal maupun informal. Fleksibilitas memberikan peluang orang belajar berbasis informal, sepanjang mereka dapat menunjukkan kemampuan (*competence*). Pembelajaran mandiri oleh seseorang dimungkinkan akan divalidasi melalui suatu proses penelusuran dan uji kompetensi.

4. Mengakui pengalaman belajar sebelumnya (*Recognizes perior learning*)

PPKB mengakui pengalaman belajar yang diperoleh sebelumnya yang mempunyai relevansi sebelum mereka mengikuti uji kompetensi. Pengakuan ini akan dan memudahkan serta lebih fleksibel bagi mereka mengikuti Pendidikan dan Pelatihan. Seseorang tidak dituntut harus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dari awal sampai akhir, tetapi bila mereka mampu mengikuti dan lulus ujian kompetensi, mereka berhak memperoleh kelulusan dan kualifikasi.

5. Tidak didasarkan atas waktu (*Not time based*)

Proses Pendidikan dan Pelatihan ini tidak dibatasi oleh waktu. Suatu program Pendidikan dan Pelatihan didapat diselesaikan berbasis waktu yang fleksibel. Perbedaan kemampuan individu sangat diperhatikan.

6. Penilaian yang disesuaikan (*Appropriate assessment*)

PPBK sangat memperhatikan kemampuan memperagakan kompetensi, oleh karena itu perlu bagi setiap orang dinilai untuk menentukan apakah mereka kompeten untuk memperoleh kualifikasi yang diperolehnya akan mampu melaksanakan pekerjaan dan tugasnya.

7. Monitoring dan evaluasi (*On-going monitoring and evaluation*)

Monitoring dan evaluasi PPBK, mutlak diperlukan mulai dan masukan, proses sampai pada keluaran, yang hasilnya dihubungkan dengan standar nasional untuk memperoleh pengalaman (*accacreditation*).

8. Konsistensi secara nasional

Umumnya Pendidikan dan Pelatihan kejuruan dilakukan oleh penyedia jasa Pendidikan dan Pelatihan atau diklat perusahaan. Setiap penyedia jasa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai cara dan teknik tersendiri dalam proses Pendidikan dan Pelatihan. Hal ini berdampak tidak konsistennya ketrampilan dan pengetahuan diantara peserta Dalam melakukan pekerjaan yang sama. PPBK berlandaskan pada penampilan Kompetensi yang secara nasional konsisten dengan kebutuhan industri. Hasilnya, orang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dari suatu tempat dapat diterima di tempat lain dan menjadi tenaga kerja yang dapat dipekerjakan secara nasional.

9. Akreditasi pembelajaran

Suatu sistim akriditasi yang konsisten secara nasional diantara penyedia jasa Pendidikan dan Pelatihan, misalnya penyedia Pendidikan dan Pelatihan kejuruan tukang roti (baku) kurikulum yang dipergunakan harus memperoleh pengakuan dan badan atau instansi yang berkompeten.⁸

D. Aspek-aspek Yang Perlu diperhatikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

⁸ Ryllatt, Alastair, et.al, "Creating Training Miracles", AIM Australia, 1995

Memahami masalah pengembangan sumber daya manusia perlu dikemukakan beberapa hal mendasar yaitu : *Pertama* : pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya adalah upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh daya manusia secara terpadu, sehingga diperoleh kompetensi-kompetensi tertentu. Karena sifat peningkatan dalam kualitas ini, maka pengembangan sumber daya manusia menganut paradigma nilai tambah baik dalam konteks teknologi, ekonomi maupun sumber daya manusia adalah suatu mentefak (yaitu perubahan pada tingkat pikiran, gagasan, teori, nilai dan paradigma).

Kedua : sesuai dengan sejarah perkembangannya, yang awalnya berpijak pada nilai tambah. Nilai tambah sebagai paradigma pembangunan setidaknya mempunyai dimensi makna lain, yaitu makna non ekonomis pada dimensi kemanusiaan, nilai ekonomis menjadikan manusia lebih produktif dan nilainya menjadi lebih unggul secara ekonomis. Sedangkan nilai tambah insani (kemanusiaan) menjadikan manusia lebih tinggi harkat dan martabat kemanusiaannya yaitu manusia yang lebih berbudaya, berakhlak, beriman dan bertaqwa, berseni dan sebagainya.

Ketiga : secara empiris, pengembangan sumber daya manusia meliputi empat aspek yang saling terkait yaitu : 1) peningkatan kesejahteraan kualitas hidup, 2) pengembangan tenaga dan kesempatan kerja, 3) pengembangan potensi insani, 4) pengembangan kemampuan menguasai, memanfaatkan dan mengembangkan teknologi.

Keempat : pada tingkat makro perkembangan sumber daya manusia akan terjadi sebagai hasil interaksi antara pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, perkembangan sosial budaya dan perkembangan serta penerapan teknologi.⁹

E. Proses Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pendidikan dalam istilah Al-Qur'an disebut "tarbiyah", yang mengandung arti penumbuhan atau peningkatan jasmani anak. Pertama adalah penumbuhan dan

⁹ Muhammad Tholhah Hasan. 2000. Diskursus Islam Kontemporer. Listafarika Putra. Jakarta. h. 55-57

peningkatan segi jasmani anak, dengan terutama si ibu tanpa pamrih dan atas rasa cinta dan kasih sayang yang semurni-murninya mencurahkan diri dan perhatiannya kepada pertumbuhan anaknya.¹⁰

Noeng Muhadjir menyebutkan bahwa aktifitas pendidikan adalah aktifitas interaktif antara pendidik dan subjek didik untuk mencapai tujuan yang baik dan dengan cara yang baik dalam konteks positif.¹¹ Pendidikan tidak hanya sekedar kegiatan alih pengetahuan dan keahlian tetapi juga alih nilai budaya dalam suatu proses yang cukup berkembang. Setianingsih mengatakan bahwa konstruksi ideal pendidikan masa depan karena latar belakang agama dan budaya, serta cita-cita umat atau realitas kepentingan publik (kemaslahatan masyarakat) merupakan suatu integrasi yang menjadi inti atau kekuatan pendidikan.¹²

Oleh karena itu dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan suatu model pendidikan dan latihan sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dikembangkan secara profesional dan mempunyai kompetensi yang bisa memajukan organisasi.

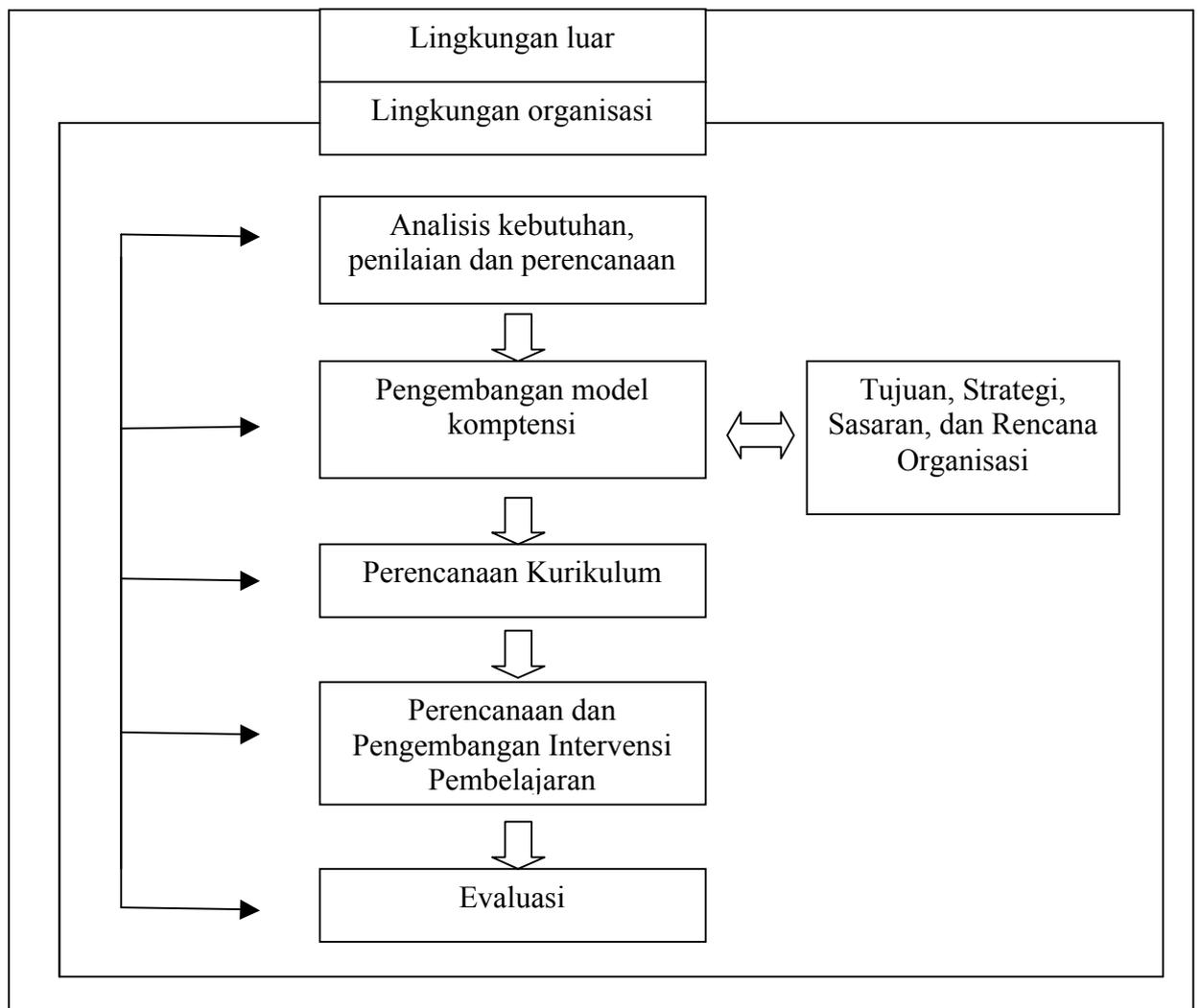
Latihan dan pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.

¹⁰ Nur Cholish Madjid. 1997. Masyarakat Religius. Amanah Putra Nusantara. Jakarta. h. 114

¹¹ Chabib Thoha. 1996. Kapita Selekta Pendidikan Islam. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. H.99

¹² Setianingsih. Pemikiran Pendidikan Islam dalam Kajian Pemikiran Mohammad Tholhah Has

Seiring dengan hal tersebut maka Dubois mengatakan bahwa salah satu model PPBK yang sederhana dan banyak dipergunakan adalah model 5 tahap yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar : Model Sistem Strategis Untuk Menciptakan Dan Mengelola Program Peningkatan Kinerja Berbasis Kompetensi

Model tersebut dirancang untuk peningkatan kompetensi karyawan yang dapat dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada agar dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan.¹³

Untuk mencapai hasil yang optimal pada PPBK hendaknya diperhatikan faktor yang dapat berpengaruh pada hasil akhir Pendidikan dan Pelatihan. Faktor-faktor ini antara lain, keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi, dukungan dana anggaran dari manajemen; kurikulum; peserta didik dan latihan; instruktur, metode dan teknik penyampaian, sarana dan prasarana, manajemen dan administrasi, litbang, sosialisasi program dan evaluasi program.

Pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu instrumen yang dapat meningkatkan pengembangan SDM dirasa amat penting keberadaannya, mengingat masih banyak rendahnya mutu SDM kita dibandingkan dengan negara–negara lain. Di tengah-tengah berbagai sumber kekuatan atau berbagai jenis potensi untuk program yang mengandung potensi untuk menimbulkan perubahan organisasi, maka isu kritisnya adalah seberapa kuat stimulan yang bersumber dari peraturan dan program pendidikan dan pelatihan mampu berperan sebagai “pemicu” dalam perubahan organisasi atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, pelatihan, transfer, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan organisasi kerja. Namun perlu diperhatikan kompetensi yang dimiliki dan harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana. Karena salah satu bentuk Sumber daya Manusia yang berkembang adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi.

¹³ Dubois, Daid,D., “The Executive Guide to Competency-Based Performance Improvement”, HRD Press Harvest, 1996

F. Kesimpulan

Adanya transformasi peran SDM dari professional menjadi strategik menuntut adanya pengembangan SDM berbasis kompetensi agar kontribusi kinerja SDM terhadap organisasi menjadi jelas dan terukur. Mengingat program pengembangan SDM adalah program yang berkelanjutan maka dalam pelaksanaannya diperlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja organisasi.

Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki system dan lingkungan kerja sedang yang kedua melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) adalah sistem pendidikan dan pelatihan yang menawarkan upaya peningkatan kinerja SDM dan organisasi melalui kompetensi yang dapat menciptakan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan.

Pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi memiliki manajer yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan tepat dan akan memiliki pegawai yang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan untuk keberhasilan organisasi. Akhirnya, kompetensi apa yang seharusnya dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi terhadap anggotanya sepenuhnya tergantung dari visi dan misi organisasi yang bersangkutan dengan tetap melihat budaya organisasi.

Referensi

Dubois, Daid,D., *“The Executive Guide to Competency-Based Performance Improvement”*, HRD Press Harvest, 1996

- Chabib Thoha. 1996. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- LOMA,s *Competency Dictionary*, 1998.
- Mahfud. 2006. *Pribadi yang Pintar dan Benar*, materi kultum bagi kaum terdidik. Prima Mustika.
- Muhammad Tholhah Hasan. 2000. *Diskursus Islam Kontemporer*. Listafarika Putra. Jakarta.
- Nur Cholish Madjid. 1997. *Masyarakat Religius*. Amanah Putra Nusantara. Jakarta.
- Setianingsih. *Pemikiran Pendidikan Islam dalam Kajian Pemikiran Mohammad Tholhah Hasan*. Makalah. 2 April 2008. Malang
- Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, “*Competence at Work:Models for Superrior Performance*”, John Wily & Son,Inc,New York,USA,1993