

TANTANGAN DAN STRATEGI MERANCANG PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

¹⁾Abdul Fattah, ²⁾Dina Oktapia, ³⁾Irma Tussa'diyah Hasibuan, ⁴⁾Nur Khotima

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹⁾abdulfattahnasution@uinsu.ac.id, ²⁾dinaoktapia94@gmail.com, ³⁾irmatussadiyah66@gmail.com,
⁴⁾nurkhotima1510@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan strategi dalam merancang program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Analisis terhadap kebutuhan program-program tersebut menyoroti pentingnya memahami kompleksitas pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Pengembangan model kompetensi sangat penting dalam konteks ini karena memberikan kerangka kerja untuk merancang dan melaksanakan program yang efektif. Namun, penerapan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sebenarnya menimbulkan tantangan yang signifikan, termasuk kebutuhan akan pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan, dan kapasitas untuk mengintegrasikan pengetahuan teoritis dengan keterampilan praktis. Studi ini memberikan wawasan tentang strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan memastikan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

Kata kunci : *Tantangan, Strategi, Pendidikan dan Pelatihan*

ABSTRACT

This research aims to analyze the challenges and strategies in designing competency-based education and training programs. Analysis of the need for these programs highlights the importance of understanding the complexities of competency-based education and training. The development of competency models is critical in this context because it provides a framework for designing and implementing effective programs. However, implementing competency-based education and training programs actually poses significant challenges, including the need for a deep understanding of the subject matter, the ability to adapt to changing circumstances, and the capacity to integrate theoretical knowledge with practical skills. This study provides insight into strategies that can be used to overcome these challenges and ensure the success of competency-based education and training programs

Keywords: *Challenges, Strategies, Education and Training*

1. PENDAHULUAN

Proses belajar mengajar yang menyeluruh dalam rangka menaikkan kemampuan serta kompetensi kerja seseorang atau suatu kelompok sesuai dengan bidang pekerjaannya disebut dengan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Spencer & Spencer, (1993, hlm. 9) sebagai berikut : sebuah ciri khas yang menjadi

landasan individu dan juga memiliki keterkaitan dengan keefektifan dengan cara kerja suatu individu dalam melakukan pekerjaannya.

Underlying Characteristics memiliki kandungan artian bahwasannya Kepribadian bawaan seseorang yang mengakar dan perilaku yang konsisten pada beragam kondisi serta tugas pekerjaan merupakan komponen kompetensi mereka. *Causally Related*

menyiratkan bahwa perilaku dan kinerja disebabkan oleh atau diprediksi oleh kompetensi.. *Criterion Referenced* hal ini menyiratkan bahwa kompetensi, sebagaimana ditentukan oleh standar atau kriteria yang diterapkan, benar-benar memprediksi siapa yang berkinerja baik.

Dapat disimpulkan bahwa melalui berbagai definisi tersebut merumuskan bahwasannya keahlian ataupun kemahiran individu yang diamati dan melingkupi tentang pemahaman, kemampuan dan tingkah laku disebut dengan kompetensi atau KSA (*Knowledge, Skills, Attitude*) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar *performance* yang ditetapkan.

Dalam lingkungan akademis dan profesional, istilah "kompetensi" sering digunakan untuk mencirikan bakat, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau bekerja secara efisien. Kompetensi mencakup berbagai topik, termasuk pengetahuan teoritis dan praktis, keterampilan interpersonal, dan kemahiran teknis. Kompetensi pada hakikatnya merupakan hasil pengetahuan, kemampuan, dan sikap individu yang dipadukan dengan perilaku situasional tertentu.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi saat ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pendekatan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training/education*) menjadi semakin penting diterapkan. Melalui pendekatan ini, program-program pengembangan SDM dapat dirancang secara strategis untuk memastikan bahwa kompetensi yang dibutuhkan dapat dikuasai oleh para peserta didik dan pelatihan.

Namun, merancang program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, mulai dari menganalisis kebutuhan kompetensi yang selaras dengan tuntutan industri, mengembangkan model kompetensi yang komprehensif, hingga menerapkan program pelatihan yang efektif. Oleh karena itu, artikel ini akan mengkaji secara mendalam mengenai Analisa

kebutuhan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan model kompetensi serta Tantangan penerapan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

2. METODE PENELITIAN

Adapun metode yang peneliti gunakan pada penelitian pada artikel jurnal kali ini adalah menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu pendekatan dengan memahami dan menguji hipotesis dari berbagai literatur terkait penelitian. Mempersiapkan alat yang diperlukan, membuat bibliografi yang berfungsi, menjadwalkan waktu, dan membaca atau mencatat bahan penelitian merupakan empat langkah studi kepustakaan dalam penelitian (Menurut Zed,2004). Berbagai sumber, antara lain seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu, dicari guna untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. guna untuk dikaji secara kritis dan menyeluruh bahan pustaka yang dikumpulkan dari berbagai referensi guna membantu penulisan makalah jurnal ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pendidikan dan pelatihan adalah proses perilaku yang bertujuan untuk mengubah dan meningkatkan sikap, kecerdasan, dan keterampilan seseorang (Nurjannah & Nurhadi, 2020). Tentu saja, diperlukan upaya tertentu untuk mengembangkan latihan yang bermanfaat. Menganalisis kebutuhan pelatihan sebelum melakukan latihan adalah salah satu metode. Menurut A. Fauzi (2011), Rahasia keberhasilan program pelatihan adalah memahami kebutuhan pelatihnnya. Jika pelatihan dapat membantu peserta mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhannya, maka pelatihan tersebut akan bermanfaat. Mengetahui kebutuhan peserta pelatihan akan mempermudah pengambilan keputusan terkait pelatihan di masa depan. Misalnya, sumber daya apa saja yang harus diterima oleh peserta pelatihan.

Kebutuhan menurut Briggs (AKD LAN, 2005) adalah “ketimpangan atau gap antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya”. Gilley dan Egglan (AKD LAN, 2005) mengatakan bahwa kebutuhan adalah “perbedaan antara serangkaian kondisi saat ini dan serangkaian kondisi yang diharapkan kedepannya”. Dalam dunia kerja, kebutuhan juga diartikan sebagai masalah kinerja (Anung Haryono, 2004).

Identifikasi dan analisis kebutuhan kompetensi merupakan salah satu persyaratan utama pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Selain mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan di masa depan, hal ini juga memerlukan pemetaan keterampilan yang diperlukan untuk berbagai peran dan pekerjaan. Selain analisis tren eksternal yang berdampak pada industri, proses ini sering kali melibatkan kerja sama antara pemangku kepentingan internal, seperti manajer dan departemen sumber daya manusia.

Untuk memastikan keberhasilan dan relevansi program, sejumlah tantangan terkait desain program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi harus diatasi. Analisis kebutuhan yang akurat adalah salah satu tantangan utama. Menentukan kebutuhan kompetensi sering kali memerlukan pemahaman menyeluruh tentang spesifikasi pekerjaan dan kesenjangan keterampilan saat ini. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang keterampilan yang dibutuhkan dan bidang-bidang yang perlu ditingkatkan, proses ini bisa jadi rumit dan memerlukan kerja sama antara departemen sumber daya manusia, manajer lini, dan karyawan.

Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi adalah pendekatan komprehensif dan berorientasi pada hasil yang dimaksudkan untuk memastikan masyarakat siap menghadapi tuntutan dunia kerja dan industri di masa depan. Program ini dapat membantu masyarakat dan organisasi bekerja lebih baik

dan tetap kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah dengan menekankan pengembangan kompetensi dan keterampilan praktis yang relevan.

Tidak mungkin menganalisis tuntutan peserta pelatihan secara langsung. Analisis kebutuhan perlu dimodifikasi agar sesuai dengan tuntutan dan keadaan masyarakat. agar pelatihan sebagai pengembangan kompetensi dapat mencapai tujuannya yaitu menghasilkan peserta pelatihan yang kompeten sesuai dengan kemajuan terkini. Selain itu, Anda juga perlu mengetahui tindakan dan protokol yang akan diikuti untuk menganalisis tuntutan peserta pelatihan. Langkah paling penting dalam menerapkan pelatihan adalah analisis kebutuhan pelatihan. Pelatihan akan terarah tidak menentu dan tidak terarah apabila penilaian terhadap kebutuhan pelatihan tidak tepat. Hal ini menunjukkan efektivitas pelatihan yang lebih rendah. Harus digarisbawahi bahwa tahap analisis kebutuhan pelatihan sangat penting untuk efektivitas program.(Kamil, 2012).

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan analisis sebagai: pemeriksaan terhadap suatu kejadian untuk mengetahui keadaan sebenarnya; penjelasan setelah pemeriksaan yang teliti; atau proses pemecahan masalah yang dimulai dengan asumsi realitas. Analisis kebutuhan pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kompetensi dan pengetahuan peserta. Hal ini dilakukan dengan membandingkan keterampilan aktual peserta dengan keterampilan yang diinginkan atau diantisipasi. Anda dapat menggunakan kuesioner, wawancara, dan metode lain untuk mengetahui informasi ini.

Tentu saja, peran peserta pelatihan harus dipertimbangkan ketika menentukan kebutuhan pelatihan (diklat). Karena kebutuhan yang dianalisis adalah kebutuhan peserta pelatihan, maka partisipasi mereka sangat penting dalam menentukan kebutuhan tersebut. Menganalisis tuntutan melalui pertanyaan individual terhadap peserta

pelatihan tidaklah mungkin dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan lain, seperti kuesioner. Analisis terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan sering kali menunjukkan bahwa diperlukan pengajaran dan pelatihan khusus. Sebuah organisasi dapat memastikan bahwa pelatihan dan pendidikan adalah cara terbaik untuk mengatasi kesenjangan kinerja dengan melakukan analisis yang efisien. Permasalahan yang disebabkan oleh kurangnya staf, kurangnya sumber daya, atau rancangan sistem yang buruk tidak dapat diselesaikan hanya dengan pendidikan atau pelatihan. Dalam kondisi tertentu, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan mungkin tidak mengatasi permasalahan atau kekurangan; oleh karena itu, menginvestasikan waktu dan uang dalam pendidikan dan pelatihan akan sia-sia. Kinerja atau tingkat pengetahuan terbaik yang diperlukan untuk suatu kegiatan tertentu, serta kinerja saat ini atau tingkat pengetahuan yang terkait dengannya, dapat ditemukan melalui studi tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Instansi dapat mengumpulkan informasi mengenai kompetensi tenaga kerja atau tugas itu sendiri dengan melakukan analisis persyaratan; informasi ini membantu dalam menentukan akar penyebab masalahnya.

B. Pengembangan Model Kompetensi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan

Isi pelatihan dikemas dalam berbagai mata pelajaran pelatihan yang dikumpulkan dan disusun menjadi program yang normatif, adaptif, dan produktif dimana yang berguna untuk memenuhi kriteria kompetensi yang ditetapkan oleh industri, dunia usaha, dan asosiasi profesi. Pengembangan diri seorang guru melalui pendidikan dan pelatihan pada lembaga pelatihan diperlukan untuk menjawab pertanyaan sekelompok pengajar yang produktif dalam meningkatkan kualitas profesional dan bakatnya.

Bertepatan dengan efektivitas program pelatihan (diklat) dapat dikatakan

efektif apabila hasil dari penyelenggaraan program pelatihan tersebut apabila sesuai dengan tujuan diadakan pelatihan tersebut. efektivitas program pelatihan terdiri dari beberapa manajemen dan aspek berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan perencanaan meliputi penilaian kebutuhan pelatihan, pembuatan kurikulum dan materi pelatihan, pemilihan peserta, pemilihan instruktur, dan pengawasan prasarana dan sarana.
- 2) Penyelenggaraan pelatihan yang meliputi persiapan pelatihan dan pelaksanaan pelatihan (proses belajar mengajar), merupakan penerapan program pelatihan yang telah dibuat sebelumnya.
- 3) Evaluasi pasca pelatihan, evaluasi guru/fasilitator, evaluasi peserta, dan evaluasi pelaksanaan semuanya termasuk dalam evaluasi pelatihan.

Adapun tujuan utama dari sebuah Pendidikan dan Pelatihan berbasis Kompetensi adalah :

- 1) Menunjukkan kemahiran dalam menerapkan kemampuan yang ditunjuk untuk memenuhi persyaratan dalam keadaan yang telah ditentukan dalam berbagai peran dan tanggung jawab.
- 2) Sertifikasi pemantauan (evaluasi) dan kompetensi yang dicapai. Hasil pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi harus dihubungkan dengan kebutuhan berikut:
 - a. Standar kompetensi yang akan ditawarkan;
 - b. Deskripsi pekerjaan berfungsi sebagai dasar untuk program pendidikan dan pelatihan;
 - c. Kebutuhan multiskilling; dan
 - d. Rute karir (jalur karier).

Sejumlah variabel yang dapat memengaruhi hasil pendidikan dan pelatihan harus diperhitungkan untuk mencapai hasil terbaik untuk pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Elemen -elemen ini mencakup seberapa baik tujuan program selaras dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi, anggaran dan dukungan

manajemen, kurikulum, pelatihan siswa dan instruktur, metode pengiriman dan strategi, fasilitas dan infrastruktur, manajemen dan administrasi, penelitian dan pengembangan, sosialisasi program, dan evaluasi program.

Adapun yang menjadi alat ukur tujuan dari kompetensi menurut spencer and spencer (dalam Dewi, 2010:23) yaitu:

1. Motivasi
Motivasi merupakan alat ukur yang pertama, motivasi adalah sesuatu yang dimana dapat merubah seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan itu dengan kemauan sendiri.
2. Sifat
Alat ukur yang kedua adalah sifat, Sifat adalah watak yang merubah seseorang untuk berperilaku atau berperangai bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Konsep diri
Selanjutnya adalah konsep diri, Konsep diri adalah sikap atau perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut diukur dengan melakukan tes kepada responden tersebut untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang tersebut, apa yang menarik bagi seseorang tersebut untuk melakukan sesuatu.
4. Keterampilan
Keterampilan merupakan alat ukur yang terakhir, keterampilan adalah kemampuan khusus yang di melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Pengembangan model pelatihan peningkatan kompetensi Branch. 2002:13). Secara umum, pembagian orientasi model berdasarkan sembilan karakteristik sebagai berikut:

- 1) Hasil dari keluaran model,
- 2) sumber daya pengembangan,

- 3) usaha yang dilakukan team atau individu,
- 4) keterampilan/ pengalaman desain pengembangan,
- 5) penekanan yang dilakukan pada pemilihan pengembangan,
- 6) analisis muka atau belakang, atau analisis kebutuhan,
- 7) Kompleksitas penggunaan media,
- 8) Banyak melakukan uji coba dan revisi, dan
- 9) pendistribusian/diseminasi.
(Gustafson. 2002:13).

Implementasi pendidikan berbasis kompetensi menyiratkan perlunya mengembangkan kurikulum dan metode evaluasi yang memungkinkan siswa untuk menunjukkan kemahiran sejalan dengan kriteria yang ditetapkan dengan menggabungkan keterampilan hidup. Silabus berfungsi sebagai panduan saat membuat dan melaksanakan program pendidikan. Sistem penilaian terdiri dari instrumen dan indikator penilaian, seperti jenis tugas, jenis instrumen, dan contoh instrumen. Jenis tugas mencakup ujian dan tugas yang harus diselesaikan siswa, serta instrumen yang berhubungan dengan jawaban dan bahwa siswa harus menyelesaikan dalam format tes dan non-tes.

Paradigma pembelajaran yang dikenal sebagai pendidikan berbasis kompetensi mendasarkan desain, eksekusi, dan evaluasi pada penguasaan kompetensi tertentu. Tujuan dari metode pendidikan berbasis kompetensi adalah untuk memastikan bahwa semua kegiatan belajar diarahkan untuk membantu siswa memperoleh kompetensi yang diperlukan agar pendidikan mereka dianggap lengkap (Depdiknas, 2003: 8).

Sehubungan dengan adanya peningkatan kompetensi bagi guru-guru, pelatihan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat), Wursanto, 1999 : 82). Antara lain seperti berikut ini.

- 1) In house training (IHT). Pelatihan internal (IHT) dilakukan di KKG/MGMP, sekolah, atau lokasi lain yang ditunjuk untuk tujuan pelatihan. Pendekatan pelatihan IHT didasarkan pada gagasan bahwa beberapa keterampilan yang diperlukan untuk memajukan karier dan kompetensi guru dapat diberikan oleh guru yang kompeten kepada guru yang kurang kompeten, daripada membutuhkan bantuan eksternal. Diperkirakan bahwa metode ini akan menghemat lebih banyak uang dan waktu.
- 2) Program magang. Program magang adalah program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dengan menempatkan mereka di organisasi atau perusahaan yang relevan. Audiens target utama untuk program magang ini adalah guru kejuruan. Contohnya. Pengalaman dunia nyata sangat diperlukan untuk guru di sekolah kejuruan.
- 3) 3) Pembelajaran jarak jauh. Dengan sistem pelatihan melalui internet dan platform sejenis, pelatihan melalui pembelajaran jarak jauh dapat dilakukan tanpa harus kehadiran instruktur dan peserta pelatihan di lokasi tertentu. Penggunaan pembelajaran jarak jauh untuk pembinaan mempertimbangkan fakta bahwa tidak semua instruktur, terutama yang berada di lokasi terpencil, dapat melakukan perjalanan ke lokasi pembinaan yang disetujui, seperti ibu kota provinsi atau kabupaten.
- 4) 4) Pelatihan khusus dan berbasis tingkat. Pelatihan semacam ini diselenggarakan di P4TK, LPMP, dan fasilitas lain yang disetujui. Kurikulum pelatihan disusun dalam beberapa fase, dengan tingkat pertama dasar, diikuti oleh menengah, lanjutan, dan tinggi. Urutan jenjang pelatihan ditentukan oleh jenis kompetensi dan tingkat kesulitan. Pelatihan untuk spesialisasi diberikan sebagai respons terhadap kebutuhan unik atau sebagai hasil kemajuan ilmu pengetahuan tertentu.
- 5) Pelatihan Teknis Berdasarkan Kompetensi. Melalui pemanfaatan teknologi, pendidikan dan pelatihan teknis berbasis sekolah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran guru dalam menggunakan sarana dan prasarana yang berkaitan dengan upaya ilmiah, termasuk penulisan karya ilmiah, transformasi informasi, dan konseling. di samping latihan berbasis kompetensi yang lebih terintegrasi.
- 6) Kursus cepat yang ditawarkan oleh LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Tujuan kursus singkat di LPTK dan lembaga pendidikan lainnya adalah untuk mempersiapkan guru agar lebih mahir dalam berbagai bidang, termasuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai pengajaran, mengumpulkan data ilmiah, dan melakukan penelitian tindakan di kelas.
- 7) Sekolah memberikan pembinaan internal. Kepala sekolah dan instruktur yang mempunyai kekuatan pembinaan melaksanakan pembinaan internal tersebut melalui pertemuan-pertemuan resmi, tugas mengajar bergilir, pemberian tugas internal tambahan, perbincangan dengan rekan sejawat, dan cara-cara lainnya.

C. Tantangan Penerapan Program Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Masih terdapat sejumlah kendala yang harus diselesaikan meskipun Indonesia telah berupaya untuk meningkatkan standar pendidikan. Kesenjangan kualitas pendidikan

antara masyarakat perkotaan dan pedesaan menjadi salah satu permasalahan utama. Guru yang kurang terampil serta sarana dan prasarana yang tidak memadai merupakan permasalahan umum dalam pendidikan di pedesaan. Akibatnya, pendidikan di pedesaan tertinggal jauh dibandingkan di perkotaan.

Kurangnya dana untuk pendidikan menimbulkan kesulitan lain dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Meskipun anggaran yang disisihkan pemerintah untuk sektor pendidikan cukup besar, banyak sekolah masih kesulitan untuk membiayai bahan ajar dan perlengkapannya. Standar infrastruktur sekolah dan staf pengajar mungkin akan terganggu akibat kekurangan keuangan ini. Selain itu, permasalahan kualitas staf pengajar masih terus terjadi. Banyak staf pengajar yang masih kurang memiliki pemahaman dasar tentang pendidikan dan tidak menyadari pendekatan pembelajaran yang inovatif dan kreatif, meskipun telah dilaksanakan program pelatihan dan peningkatan kualitas pendidik. Hal ini mungkin berdampak pada standar pengajaran yang diberikan kepada siswa.

Terkait kurikulum, masih terdapat permasalahan pada kualitas dan penerapan kurikulum yang digunakan di Indonesia. Siswa di Indonesia sering kali mempunyai materi pelajaran yang berlebihan karena kurikulumnya yang terlalu komprehensif. Selain itu, kurikulum sering kali menekankan teori dibandingkan praktik dan kurang memberikan perhatian pada komponen pengajaran di dunia nyata. Ketidaksesuaian antara permintaan dan pasokan sumber daya pendidikan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap rendahnya kualitas pendidikan. Masih terdapat permasalahan di sejumlah daerah di Indonesia mengenai akses terhadap guru yang baik dan infrastruktur sekolah yang memadai. Kualitas pendidikan di Indonesia juga dipengaruhi oleh ketersediaan infrastruktur pendidikan yang di bawah standar, seperti bobroknya gedung

sekolah, kurangnya buku pelajaran, dan kurangnya perlengkapan pendidikan. (Achmad Junaedi Sitika, dkk. 2023).

Selain faktor-faktor yang disebutkan tersebut, masih ada banyak tantangan lain dalam meningkatkan kualitas atau mutu dari pendidikan di Indonesia, seperti kurangnya dukungan atau bantuan dari pemerintah, sistem pendidikan yang kurang efektif dan efisien, dan minimnya perhatian atau pandangan dari masyarakat terhadap pendidikan tersebut.

Meskipun demikian, pemerintah Indonesia terus gigih dan melakukan lebih banyak inisiatif untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Program reformasi pendidikan, penghargaan bagi siswa berprestasi, pelatihan dan pendidikan bagi instruktur untuk meningkatkan kualitas mereka, dan mengintegrasikan teknologi ke dalam kelas adalah beberapa di antaranya. Dibutuhkan kerja tim untuk menemukan solusi terhadap permasalahan saat ini dan menerapkan langkah-langkah yang disengaja untuk meningkatkan standar pendidikan Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama semua pihak baik pemerintah, masyarakat, dan orang tua untuk menyelenggarakan program pendidikan di Indonesia.. (Aini et al., 2023).

Menurut Udhik Pandu Tunggal Rahargo dan Lina Miftahul Jannah (2020), perlu dilakukan beberapa hal berikut guna memastikan kompetensi dari tenaga pendidik.

- a) Meningkatkan kemampuan tenaga pendidik melalui program pelatihan (diklat) yang sesuai dengan kompetensi yang diajarkan.
- b) Melakukan asesmen kompetensi terhadap masing-masing tenaga pendidik (guru) yang sesuai dengan kompetensi yang akan diajarkan kepada siswa, baik kompetensi teknis maupun metodologi pengajaran.
- c) Meningkatkan kompetensi pengelola diklat dalam pengelolaan LSP.

Dari pembahasan sebelumnya mengenai bagaimana program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan di Indonesia, jelas bahwa masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Menerapkan kurikulum yang sesuai adalah salah satu cara untuk memecahkan permasalahan pendidikan di Indonesia. Kurikulum yang dirancang dengan baik dapat memudahkan tercapainya tujuan pendidikan, karena kurikulum merupakan landasan fundamental bagi penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan pertimbangan dan penekanan yang cermat pada kurikulum.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tidak mudah menciptakan program pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi. Kemampuan untuk menilai persyaratan kompetensi sesuai dengan tujuan industri, menciptakan model kompetensi yang menyeluruh, dan menerapkan program pelatihan yang efisien adalah beberapa kendala utama yang harus diatasi. Kesulitan-kesulitan ini memerlukan pemahaman menyeluruh terhadap materi pelajaran, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan kondisi, dan kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan akademis dengan keahlian praktis.

Program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi harus mampu mengatasi hambatan dan membuat rencana yang tepat agar usaha atau institusi dapat berhasil. Untuk memenuhi permintaan akan sumber daya manusia yang terampil dan mudah beradaptasi di tengah meningkatnya persaingan global, artikel ini menawarkan analisis mendalam mengenai kompleksitas dan pentingnya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini juga menyarankan pendekatan strategis terhadap desain dan implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Junaedi Sitika, dkk. 2023. Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9 (19), 1-8.

- Aini, S. N., Jihan, J., Nuraini, F., Saripuddin, S., & Gunawan, H. (2023). Kualitas Pendidikan Dan Pola Asuh Orang Tua: Sebuah Tinjauan Multidisiplin. *Journal on Education*, 5(4).
- A. Wawan dan Dewi M. (2010), *Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Gustafson, K. L., & Branch, R. M. (2002). Survey of Instructional Development Models (Fourth Ed). *ERIC Clearinghouse on Information & Technology*.
- Haryono, Anung. 2005. *Belajar Mandiri: Konsep dan Penerapannya dalam Sistem Pendidikan dan Pelatihan Terbuka Jarak Jauh*. Jakarta: Seamolec
- Kamil, M. (2010). *Model pendidikan dan Pelatihan (konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kartika, I. A. F. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*, Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta
- Wursito. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, Cet. Ke-1, 2004.
- Nurjannah, S., & Nurhadi, A. (2020). Relevansi Tujuan dan Materi Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI di Era Digital. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 96-107.
- PT. Idi Kajang Consultants dengan Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas DR. Soetomo. (2011). "Laporan Kajian; Pedoman Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dan Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD)", 2011.
- Udhik Pandu Tunggal Rahargo dan Lina Miftahul Jannah. 2020. Tantangan dalam Pengembangan Program Pelatihan balai Diklat industri di era Revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.11, No.2.