

PENGEMBANGAN MANAJEMEN DIKLAT BERBASIS DIGITALISASI

**Erlyia Putri
Murtdalo**

Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya
erlyia.18055@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penulisan artikel yaitu menguraikan secara umum tentang pengembangan manajemen diklat di era digital atau revolusi industri 4.0 dalam meningkatkan kualitas bagi sumber daya manusia itu sendiri yang tentunya dapat berguna bagi individu maupun suatu lembaga. Penulisan dalam artikel digunakan pendekatan berupa pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* dengan model PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis*). Hasil pencarian data digunakan berupa metode pengumpulan data seperti jurnal atau artikel yang didapatkan dari jurnal atau artikel nasional dan internasional yang terdapat di Scopus, Emerald, dan Google Scholar. Dari hasil temuan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin pesat perkembangan zaman maka semakin sengit persaingan antar lembaga, oleh karena itu pula semakin besar tuntutan suatu lembaga terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam praktiknya, pada era digital atau revolusi industri 4.0 ini pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan efektif dan efisien melalui pendidikan dan pelatihan digital.

Kata kunci : manajemen diklat, digitalisasi

Abstract

The purpose of writing the article is to describe in general the development of training management in the digital era or the 4.0 industrial revolution in improving the quality of human resources themselves, which of course can be useful for individuals and institutions. Writing in the article used a qualitative approach with the Systematic Literature Review method with the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis) model. The data search results are used in the form of data collection methods such as journals or articles obtained from national and international journals or articles contained in Scopus, Emerald, and Google Scholar. From the findings and discussion, it can be concluded that the faster the times, the fiercer the competition between institutions, therefore the greater the demands of an institution for the development of quality human resources. In practice, in the digital era or industrial revolution 4.0, human resource development can be carried out effectively and efficiently through digital education and training.

Keywords : training management, digitization

PENDAHULUAN

Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati menyampaikan sewaktu pemberian Kuliah Umum di Australian National University pada November 2018 bahwa kualitas dari sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam melawan kemiskinan dan kesenjangan sosial, dikarenakan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci pendorong perekonomian dunia.

Salah satu elemen terpenting yang tidak bisa diabaikan, baik pada suatu institusi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Kemajuan bisnis juga sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya (Larasati, 2018). Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan seseorang pekerja dalam sebuah organisasi yang menjadi penggerak, pemikir, dan perencana agar tercapainya tujuan organisasi. Definisi sumber daya manusia bisa

dipisahkan dalam dua kategori yakni pengertian mikro dan pengertian makro. Pada definisi mikro diartikan bahwa seseorang pekerja yang bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan dianggap sebagai sumber daya manusia mikro serta mereka juga dikatakan sebagai karyawan, buruh, pekerja, dan lain-lain. Penduduk pada suatu negara dimana telah menginjak usia kerja, baik yang belum bekerja ataupun sudah bekerja, itulah yang disebut dengan sumber daya manusia secara makro.

Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan kemampuan lebih baik dari pesaing. Sumber daya manusia yang unggul mampu memaksimalkan pengembangan kemampuan, potensi, dan sumber daya lainnya. Memiliki kemampuan untuk bertahan dalam dunia yang kompetitif karena cerdas dan memiliki akses ke berbagai pilihan.

Kemampuan seseorang dalam menggunakan bakat mereka untuk keuntungan pribadi membuat mereka menjadi sumber daya manusia yang individualistis. Sumber daya manusia unggul yang individualistis mampu memunculkan manusia dengan tipikal homo homini lupus atau seseorang yang merupakan srigakanya manusia. Seseorang dengan tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam masyarakat, baik secara kompetitif maupun kooperatif, dikatakan memiliki sumber daya manusia partisipatif yang lebih unggul (Ratnasari, 2017).

Sumber daya manusia yang mampu bersaing dianggap sebagai sumber daya manusia karena karakter kompetitifnya. Jika dalam melaksanakan suatu tugas melibatkan persaingan, maka sumber daya manusia berkarakter kompetitif merupakan individu dimana mempunyai kompetensi berpikir inovatif dan efektif. Sumber daya manusia kreatif mampu bersaing dan bisa menghasilkan penemuan-penemuan terbaru (Varkkey & Dessler, 2018). Landasan pemikiran kreatif adalah kapasitas untuk berpikir eksponensial dan eksplorasi yang ulet dan cermat dalam menciptakan penemuan baru. Maka dari itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang luar biasa melalui cara-cara partisipatif merupakan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia pada aspek pendidikan. Karena akan menjadi sebuah kekuatan yang sinergis ketika melakukan tugas, maka kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual harus dikembangkan secara terintegrasi sebab memiliki kedudukan yang penting.

Istilah “revolusi industri 4.0” mengacu pada era digital pada masa sekarang, dimana keberadaan sumber daya manusia dilihat bukan sekedar berdasarkan kualitas, tetapi juga bakat (kemampuan) yang dipunyai guna menjadi profesional di bidangnya dan menguasai teknologi kerja, sehingga revolusi industri 4.0 merupakan industri yang mendorong berbagai perubahan teknologi yang cepat. Teknologi digital yang berkembang begitu cepat memiliki potensi untuk berubah begitu cepat. Revolusi industri 4.0 menurut seorang konselor Jerman bernama Angela Merkel adalah transformasi menyeluruh yang menyentuh semua aspek produksi dari industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional (Matt & Rauch, 2022).

Revolusi industri 4.0 yang juga dikenal dengan era digital menjadikan peran manusia dalam bekerja banyak yang diambil alih, akibatnya sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dengan adanya perubahan guna mengimbangi persaingan global. Satu-satunya pilihan bagi masyarakat adalah menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas agar mampu bersaing secara global. Mereka diharuskan mampu untuk mengelola sumber daya manusia, memiliki kecerdasan, kompeten, dan memiliki kemauan dalam belajar. Selain itu mereka juga harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dan bekerja sama dengan orang lain atas dasar yang sama dibandingkan berlaku seperti sesuatu bagi mereka (Ozkeser, 2019).

Dunia industri diperkirakan dapat meraup potensi keuntungan yang signifikan dari era digital atau revolusi industri 4.0. Beberapa manfaat dari revolusi industri 4.0 atau era digital diantaranya adalah terkait semakin baiknya kecepatan fleksibilitas dalam produksi, meningkatnya pelayanan terhadap konsumen serta pelanggan. Perekonomian suatu negara akan diuntungkan ketika potensi manfaat tersebut direalisasikan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan atau kegagalan bergantung pada seberapa kompeten sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan peran dan tanggungjawabnya. Manusia memiliki peran aktif dan mendominasi seluruh aktivitas organisasi dikarenakan manusia sebagai perencana, pelaku, serta sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Setidaknya terdapat tiga

faktor yang harus diperhatikan saat menghadapi era digital atau revolusi industri 4.0. faktor pertama adalah kualitas, yakni usaha dalam mencetak sumber daya manusia yang memiliki kualitas agar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pasar kerja berbasis teknologi digital. Faktor yang kedua ialah kuantitas, yaitu menghasilkan total sumber daya manusia yang memiliki kualitas, berkompeten, serta sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh industri. Kemudian pada faktor yang ketiga adalah permasalahan dalam penyaluran sumber daya manusia berkualitas yang belum mampu merata.

Pada era globalisasi, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan seperti berpikir secara kritis, peka, mandiri, bertanggung jawab, mampu bekerja di dalam tim, memiliki kepribadian yang baik, terbuka dengan adanya perubahan, memiliki budaya kerja yang tinggi, mampu berfikir secara global dalam menyelesaikan suatu permasalahan serta emulasi yang tinggi. Salah satu bentuk determinan utama sebagai penentu berhasilnya sebuah organisasi atau instansi pada pemanfaatan peluang era digital atau revolusi industri 4.0 adalah sumber daya manusia. Sehingga, institusi diharuskan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tepat dimana begitu diperlukan guna menyiapkan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, serta mampu memberi jawaban kebutuhan serta tantangan pada era digital.

Berlatar belakang pada sumber daya manusia, ini memberi bukti bahwasanya sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu bangsa. Khususnya pada lembaga pendidikan, diperlukan sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang memberikan sumbangsih pemikiran signifikan dalam upaya mengelola serta tanggap terhadap tuntutan dan perubahan kebutuhan pada era digital atau revolusi industri 4.0 ini. Dapat dikatakan, peran kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu pemecahan masalah dalam menunjang tercapainya tujuan suatu lembaga.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dikaji dapat dikemukakan sebagai berikut, yaitu bagaimanakah pengembangan manajemen diklat yang berkualitas berbasis digital di era revolusi industri 4.0. Adapun tujuan penelitian dimaksudkan guna memberikan gambaran secara umum tentang pengembangan sumber daya manusia di era digital dalam

meningkatkan kualitas bagi sumber daya manusia itu sendiri yang tentunya berguna bagi suatu lembaga.

METODE

Metode dalam penulisan artikel ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* dalam model PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis*), yang dimana pada jenis penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa jurnal atau artikel yang didapatkan melalui jurnal atau artikel nasional dan internasional yang terdapat di Scopus, Emerald, dan Google Scholar.

Penelusuran awal yang dilakukan pada minggu terakhir bulan Maret 2022 menghasilkan 100 artikel dari beberapa sumber yakni Google Scholar (60 artikel), Emerald (15 artikel) dan Scopus (25 artikel). Tahap berikutnya ialah screening, setiap artikel diidentifikasi dengan menggunakan kata kunci "manajemen diklat" dan "digitalisasi". Adanya pembatasan tahun terbit jurnal 2020-2021. Total artikel setelah ditinjau dari judul adalah 85 artikel yang memungkinkan masuk ke dalam kategori kata kunci. Artikel yang dikecualikan sebanyak 15 artikel dikarenakan tidak termasuk ke dalam kategori kata kunci.

Tahap selanjutnya adalah eligibility, tahap ini menganalisis artikel yang telah ditinjau. Setiap artikel dianalisis kelayakannya secara manual ditinjau dari judul dan abstrak. Kata kunci yang digunakan ialah "manajemen diklat" dan "digitalisasi", kata kunci kuatnya adalah tentang manajemen diklat dan digitalisasi oleh karena itu diperlukan pencarian jurnal dengan sistematis. Setiap judul atau abstrak dari jurnal dianalisis untuk mengidentifikasi pola-polanya. Hal tersebut melibatkan proses berulang dari membaca setiap artikel untuk mengembangkan dan menguji pola yang muncul.

Total artikel setelah ditinjau adalah 25 artikel yang masuk ke dalam kategori kata kunci dan akan direview, sedangkan sisanya 60 artikel tidak termasuk ke dalam kategori kata kunci yang ada. 25 artikel tersebut berisikan 10 jurnal internasional dan 15 artikel jurnal nasional. Artikel yang akan direview memiliki perspektif yang sesuai dengan judul peneliti yakni pengembangan manajemen diklat berbasis digitalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Flippo (2000) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penghentian karyawan dengan maksud mencapai tujuan berbagai perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jannah, (2019). menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimana dilaksanakan berdasarkan fungsi dalam merencanakan sumber daya manusia, merekrut dan menyeleksi, mengembangkan sumber daya manusia, merencanakan dan mengembangkan karir, memberi kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Proses program pelatihan dan pendidikan guna menyiapkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia diperlukan agar memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Terdapat prinsip yang harus diikuti seperti pengembangan kualitas dan kompetensi kerja dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia. Sejumlah tujuan dari mengembangkan sumber daya manusia antara lain adalah mampu meningkatkan kompetensi baik secara teknikal maupun konseptual, dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi, meningkatkan karir kerja dan status, meningkatkan pelayanan pada konsumen, meningkatkan moral etis serta kesejahteraan.

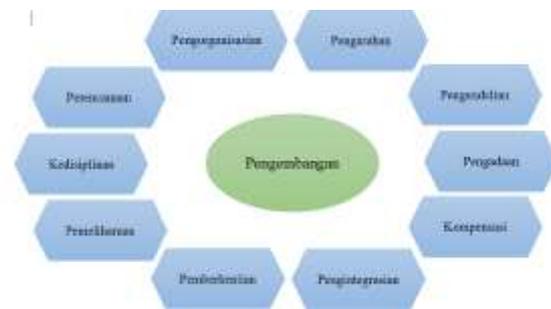
Kemampuan menggunakan teknologi digital seperti *big data*, *internet of things*, *robots*, dan *artificial intelligence* sangat dibutuhkan di era digital atau revolusi industri 4.0. (Rohida, 2018). Memahami program-program ini sangat penting jika sumber daya manusia ingin dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan industri. Cepatnya kemampuan sumber daya manusia suatu perusahaan sejalan dengan kekuatan transformasi digital.

Lembaga maupun perusahaan saat ini dipaksa untuk menghadapi teknologi yang semakin pesat dan informasi baru, bentuk pekerjaan baru, digitalisasi tempat kerja yang cepat, dan perubahan permintaan akan keterampilan karyawan yang mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara mereka mengelola tenaga kerja. Kemajuan pesat teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, *big data*, otomatisasi proses robot, media sosial, komunikasi waktu nyata, dan peningkatan penggunaan realitas virtual,

membawa fungsionalitas baru ke departemen sumber daya manusia. Akibatnya, transformasi digital memengaruhi cara fungsi sumber daya manusia yang dipenuhi oleh penggunaan alat dan aplikasi digital untuk berinovasi dalam proses, membuat keputusan, dan memecahkan masalah (Manuti & de Palma, 2018).

Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien merupakan pengertian dari manajemen (Fayol, 2016). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, berikut ini merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia:



Gambar 1 Bagan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016)

- a. Perencanaan
Perencanaan berfungsi sebagai perencanaan pekerja untuk lebih efektif dan efisien demi memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian berfungsi untuk mengorganisasi para tenaga kerja.
- c. Pengarahan
Pengarahan berfungsi sebagai kegiatan mengarahkan tenaga kerja untuk berkolaborasi dan bekerja dengan efektif serta efisien demi mencapai tujuan.
- d. Pengendalian
Pengendalian berfungsi agar para tenaga kerja menaati aturan yang ada dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan
Pengadaan berfungsi untuk proses menarik, menyeleksi, menempatkan orientasi, dan induksi untuk memperoleh tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi.
- f. Pengembangan

Pengembangan memiliki fungsi sebagai suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, maupun moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang disediakan. Pada tahap inilah yang akan menjadi bahan utama pembahasan artikel.

- g. **Kompensasi**
Kompensasi berfungsi sebagai balas jasa dari perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung, dapat berupa uang atau barang.
- h. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian berfungsi untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja demi terciptanya kerja sama yang harmonis.
- i. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan berfungsi sebagai kegiatan untuk menjaga serta meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas dari tenaga kerja.
- j. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan berfungsi sebagai bentuk dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci tercapainya tujuan.
- k. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang tenaga kerja suatu perusahaan.
Terdapat tujuan dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu berikut merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia yang dijabarkan (Sutrisno, 2016) sebagai berikut:
 - a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam pembuatan kebijakan sumber daya manusia guna memberi kepastian bahwasanya organisasi mempunyai pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki tenaga kerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
 - b. Menerapkan dan menjaga seluruh kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memiliki kemungkinan dimana tujuan organisasi bisa tercapai.
 - c. Membantu mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang terkait pada implikasi sumber daya manusia.
 - d. Memberikan dukungan dan keadaan yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

- e. Mengatasi sejumlah krisis dan kondisi sulit dalam hubungan diantara pekerja guna meyakinkan bahwasanya mereka tidak memperlambat organisasi dalam mencapai tujuan.
- f. Menyediakan media komunikasi diantara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Berlaku selaku pemelihara standar organisasional dan nilai pada manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Berbasis Digital

Pada Bab 1 Pasal 1 Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana guna menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa dan siswi secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki spiritual keagamaan (UU Sisdiknas, 2003). Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, baik lembaga maupun organisasi mutlak perlu memiliki prosedur pengelolaan yang efektif. Maka dari itu, sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola banyak bidang, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengadaan program untuk mendukung keahlian dan kemampuan tenaga kerja, berarti perlu adanya program-program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka melaksanakan program-program yang dilaksanakan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Proses menyediakan tenaga kerja dengan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan perbaikan diri dengan cara yang terencana dan terorganisir dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Hal ini memungkinkan pekerja untuk lebih efektif menjalankan banyak tanggung jawab yang terkait dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2014). Pendekatan strategis untuk investasi sumber daya manusia juga bisa dilihat sebagai pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini menciptakan kerangka kerja untuk pertumbuhan karir, peluang pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan diri yang sesuai dengan tuntutan masa depan organisasi (Dessler, 2015). Proses pengembangan sumber daya manusia menjadi titik awal organisasi untuk meningkatkan serta mengembangkan *skills*, *knowledge*, dan *ability* individu selaras dengan yang dibutuhkan masa sekarang dan masa yang akan datang.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pengembangan mengacu pada pelaksanaan prakarsa pendidikan dan pelatihan. Instruksi ditargetkan, langsung, dan tersedia segera merupakan sifat pelatihan yang mana spesifik menunjukkan bahwa pelatihan itu relevan dengan pekerjaan yang ada. Dengan kata lain, pelatihan dirancang untuk membantu orang meningkatkan kemampuan kerja mereka dalam waktu sesingkat mungkin.

Pelatihan sumber daya manusia adalah kegiatan yang direncanakan secara metodis untuk sumber daya manusia dengan tujuan mendorong pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan (Ivancevich, 2008). Salah satu hal yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas kemampuan sumber daya manusia pekerja adalah pelatihan. Pelatihan ini berkaitan langsung dengan kompetensi dan kapasitas yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan mendasar dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam tiga bidang berikut: 1) pengetahuan (kompetensi kognitif), 2) keterampilan (kompetensi psikomotor), dan 3) sikap (afektif) (Ginting, 2011).

Kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan pemikiran global merupakan tuntutan peserta diklat dalam mengikuti orientasi pelatihan. Kemampuan emulasi dalam pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibangun berdasarkan ciri-ciri sumber daya manusia dengan kualitasnya. Pembelajaran dalam pelatihan tidak dapat mengandalkan teori dan pendekatan konsep behavioris yang semata-mata menyerukan keteraturan, pelatihan lebih membutuhkan teori dan pendekatan konsep konstruktivis yang memungkinkan modifikasi perlakuan berdasarkan konteks. Berikut merupakan bagan pengembangan menurut (Mathis, Jackson, & Valentine, 2015).



Gambar 2 Peta Konsep Pengembangan

Peristiwa belajar dipandang sebagai perumusan pengetahuan sesuai dengan pengalaman nyata, aktivitas kolaborasi, refleksi, dan interpretasi apabila dilihat melalui teori dan konsep konstruktivis. Selama proses pembelajaran, upaya dilakukan untuk mengatur informasi yang mendasari sehingga siswa termotivasi dalam mengeksplorasi pengalaman, memahami makna, dan menghargai keragaman dalam hal yang dipelajari. Pengaplikasian teori ini menjadikan tingkat gairah yang tinggi bagi peserta pelatihan dan mereka akan berpotensi lebih besar untuk menjadi otentik. Kompetisi bisnis yang sangat cepat dan ketat mengharuskan perusahaan untuk merekrut kandidat terbaik dan terus meningkatkan wawasan dan kemampuannya (skill) demi kepentingan perusahaan. Salah satu bentuk pelatihan yang menjadi alternatif saat ini adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) digital atau dapat disebut *e-learning*. *E-learning* atau diklat digital adalah proses pembelajaran jarak jauh yang mengkombinasikan pembelajaran dengan teknologi informasi dalam implementasinya. Pembelajaran jarak jauh yang dilakukan secara *synchronous* dan *asynchronous* menggunakan sejumlah *tools* dan *interface* yang ada dimana memerlukan kemampuan dan keterampilan literasi digital (Yamagata-Lynch, 2014). Untuk media yang dapat digunakan yaitu seperti pelatihan dengan berbasis website seperti diklat digital, webinar, maupun CD-ROM.

Terdapat perbedaan pada pendidikan dan pelatihan secara konvensional dan digital.

Berikut adalah perbedaan dari diklat konvensional dan diklat digital:

No	Diklat Konvensional	Diklat Digital
1	Pembelajaran dan pelatihan secara luring.	Pembelajaran dan pelatihan secara digital.
2	Terdapat jadwal yang ditentukan.	Jadwal secara fleksibel.
3	Interaksi pembelajaran dan pelatihan secara fisik sehingga komunikasi lebih aktif.	Metode penyampaian pembelajaran secara virtual menggunakan media elektronik dan memungkinkan minim interaksi.
4	Sumber belajar menggunakan materi dengan format berbentuk fisik dan dipadukan format digital.	Seluruh materi menggunakan sumber belajar secara digital.
5	Biaya yang dikeluarkan lebih banyak.	Biaya yang dikeluarkan lebih minim.
6	Sarana dan prasarana relatif sederhana.	Kendala masalah teknis terutama pada media elektronik dan koneksi internet.

Tabel 1. Perbedaan diklat secara konvensional dan digital.

Pelatihan Digital Pada Platform Ayo Guru Belajar Milik Kemdikbud

Dalam kompetensi digital guru dapat dikatakan sempurna apabila terpenuhinya tiga unsur, yaitu pengajaran, pengelolaan lingkungan pembelajaran digital, dan profesionalisme guru. Pertama, pada pengajaran, tentu berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Kompetensi guru dalam penggunaan teknologi sebagai media atau bahan ajar terpantau dari penggunaan berbagai perangkat lunak dan media elektronik yang digunakan. Kedua, pada pengelolaan lingkungan pembelajaran secara digital berkaitan dengan kesiapan media pembelajaran yang dimiliki oleh institusi atau lembaga serta kesiapan dari sumber daya manusia itu sendiri yang konteksnya adalah guru dalam penggunaan teknologi. Ketiga, profesionalisme guru, guru yang memiliki kualifikasi akademik yang tentunya harus sesuai dengan jenjang atau pemberian materi yang diajarkan. Beberapa hal yang merupakan bagian terpenting dalam pembentukan siswa dengan kecerdasan digital

dapat dilatih dengan terbentuknya kebiasaan positif yang dapat dilakukan oleh pihak institusi atau lembaga (Trihantoyo, 2022).

Pelatihan berbasis digital dalam dunia pendidikan dibawah naungan pemerintah contohnya seperti website Ayo Guru Belajar. Platform Ayo Guru Belajar adalah sebuah gerakan kolaborasi antara pemerintah dengan komunitas maupun organisasi dibidang pengembangan guru atau tenaga kependidikan yang berguna sebagai program belajar yang relevan dan dapat di ikuti oleh guru serta tenaga kependidikan secara digital. Pada platform Ayo Guru Belajar terdapat beberapa seri belajar atau pelatihan, sebagai berikut:

- a. Semangat Guru : Kemampuan Nonteknis dalam Adaptasi Teknologi
- b. Guru Belajar PAUD
- c. Literasi dan Numerasi
- d. Guru Merdeka Belajar
- e. Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif
- f. Belajar Mandiri Calon Pendaftar Guru PPPK
- g. Panduan Pembelajaran Tahun Ajaran 2021/2022
- h. Pendidikan Inklusif
- i. (AKM) Asesmen Kompetensi Minimum
- j. (PKH) Pendidikan Keterampilan Hidup
- k. Masa Pandemi Covid-19

Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kemampuan nonteknis sebagai pendukung penggunaan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar. Akselerasi teknologi dalam dunia pendidikan akan berdampak lebih besar jika diaplikasikan dengan cara berpikir kritis, komunikasi yang baik, kreativitas dan kolaborasi, atau dikenal dengan 4C (*Critical Thinking, Communication, Creativity, Collaboration*) merupakan pengertian dari Seri Semangat Guru : Kemampuan Nonteknis dalam Adaptasi Teknologi. Program ini memberikan solusi dalam peningkatan kemampuan nonteknis para guru dan tenaga kependidikan serta sebagai pendukung akselerasi teknologi dalam kegiatan belajar mengajar masa kini.

Platform Seri Semangat Guru : Kemampuan Nonteknis dalam Adaptasi Teknologi bertujuan sebagai pendukung program Kemendikbudristek serta menciptakan program kreatif yang berkelanjutan dalam portal Guru Belajar dan Berbagi, meningkatkan pengetahuan guru terkait penggunaan teknologi sederhana namun berdampak besar, meningkatkan pengetahuan guru terkait

kemampuan *soft skill* sebagai bentuk pendukung penggunaan teknologi 4C (*Critical Thinking, Communication, Creative Thinking and Collaboration*), memberikan pengalaman kepada guru dalam mengikuti kegiatan program pembelajaran secara daring, serta memberikan kesempatan kepada para guru di Indonesia untuk saling membantu dan berkolaborasi dalam peningkatan kompetensi nonteknis.

Platform Seri Semangat Guru : Kemampuan Nonteknis dalam Adaptasi Teknologi dalam diikuti oleh para peserta, seperti semua guru pada jenjang PAUD, TK/TKLB, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB/SMK, kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga administrasi sekolah, para para peserta yang memiliki akun SIMPKB.

Kelebihan dan Kekurangan Pada Diklat Digital

Pelaksanaan pembelajaran jarak jauh pada pendidikan dan pelatihan mengalami pertumbuhan yang pesat pada tahun 2020 (Rukmini & Inderawati, 2020). Begitu diperlukan keterampilan dan wawasan mengenai teknologi digital dalam menguasai media pembelajaran digital serta kompetensi dalam berkomunikasi maupun bekerja sama (Esteve-Mon, Llopis, & Adell-Segura, 2020).

Terdapat kelebihan dan kekurangan pada diklat digital dalam proses pelaksanaannya. Maka, kelebihan diklat digital sebagai berikut:

a. Hemat Biaya

Diklat yang dilakukan secara digital atau *e-learning* dapat memangkas biaya yang besar sehingga pengeluaran dapat diatasi dengan efektif (Kurniawan & Siahaan, 2016). Anggaran pengeluaran yang dapat lebih efisien dan biaya pelaksanaan transportasi menjadi lebih hemat dengan adanya diklat digital.

b. Fleksibel

Diklat digital menjadikan pembelajaran dan pelatihan lebih fleksibel sehingga para peserta dapat mengakses dan belajar di manapun (Rahayu, 2020).

c. Adaptabilitas

Para peserta diklat dapat beradaptasi dengan lebih mudah dalam kondisi keterbatasan yang para peserta miliki masing-masing, dan para peserta dapat lebih terbiasa dalam penggunaan teknologi.

Kekurangan pada penggunaan diklat digital dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Masalah Teknis

Masalah yang dapat terjadi pada diklat digital yaitu berupa ketidakpahaman peserta dalam pengoperasian internet dan media elektronik, terkendala jaringan internet, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai (Akhmadi, 2020)

b. Perbedaan Pemahaman Peserta

Para peserta memiliki pemahaman yang berbeda-beda dalam proses pembelajaran, sehingga bagi peserta yang konsep pemahamannya harus melalui pembelajaran secara tatap muka maka diklat digital ini menjadi penghambat baginya dalam proses pembelajaran dan pelatihan karena kurangnya pengawasan (Bozkurt & Keefer, 2018)

c. Standarisasi Sistem Supervisi Belum Tersedia

Diklat yang dilaksanakan secara digital menjadikan aktivitas yang dilaksanakan oleh para peserta menjadi tidak dapat pengawasan serta tidak dapat dibedakan dan dinilai yang konstruktif dan destruktif pada proses pembelajaran dan pelatihan.

PENUTUP

Simpulan

Pengembangan manajemen diklat yang berkualitas pada era digital atau revolusi industri 4.0 menjadi salah satu kunci dalam mengatasi permasalahan kemiskinan dan kesenjangan sosial yang ada. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pentingnya pengembangan manajemen diklat yang berkualitas secara digital di era yang semakin pesat dan cakup akan teknologi. Untuk mewujudkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada terutama dalam tuntutan perkembangan zaman yang semakin canggih diperlukan adanya pemahaman akan fungsi dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia serta pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pada masa kini maupun masa mendatang.

Pengembangan manajemen diklat yang berkualitas pada era digital atau revolusi industri 4.0 ini diharuskan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Maka, pada proses pendidikan dan pelatihan pengembangan manajemen diklat yang efektif dan efisien dapat dilakukan secara digital atau dapat disebut *e-learning*. Media pendidikan dan pelatihan secara digital atau *e-learning* dapat berupa

berbasis website ataupun CD-ROM.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan penelitian ini yaitu sebagai bentuk kesiapan sumber daya manusia pada era digital atau revolusi industri 4.0 dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, kepada pihak lembaga atau perusahaan agar dapat lebih meningkatkan fasilitas untuk menunjang berjalannya pendidikan dan pelatihan berbasis digital. Setiap individu juga dituntut untuk mampu beradaptasi dalam mengembangkan kompetensinya terutama dalam proses pendidikan dan pelatihan secara digital atau *e-learning*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, A. (2020). Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh di Masa Pandemi. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 14(2), 136-144.
- Bozkurt, A., & Keefer, J. (2018). Participatory learning culture and community formation in connectivist MOOCs. *Interactive Learning Environments*, 26(6), 776-788.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Esteve-Mon, Francesc, Llopis, M., & Adell-Segura, Jordi. (2020). Digital competence and computational thinking of student teachers. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(2), 29-41.
- Fayol, Henri. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
- Flippo, E. B. (2000). *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Moh. Mas' Ud, Jilid, 1.
- Ginting, N. F. H. (2011). *Manajemen pemasaran*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. (2008). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid, 1 dan 2. Jakarta. Erlangga.
- Jannah, A. R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karyawan*.
- Kurniawan, A., & Siahaan, S. (2016). Kontribusi Diklat Online Terhadap Calon Pejabat Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 121-121.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Manuti, A., & de Palma, P. D. (2018). Digital HR. *London: Palgrave Macmillan, Doi*, 10, 973-978.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, and Sean R. Valentine. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Matt, D. T., & Rauch, E. (2020). SME 4.0: The role of small-and medium-sized enterprises in the digital transformation. In *Industry 4.0 for SMEs* (pp. 3-36). Palgrave Macmillan, Cham.
- Ozkaser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810.
- Rahayu, N. P. (2020). *Efektivitas Manajemen Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Kegiatan Pengembangan Jarak Jauh: Studi Kasus di PPSDM Aparatur KESDM*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ratnasari, K. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok. Raja Grafindo Persada.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rukmini, E., & Inderawati, M. M. (2020). Riset: online learning sebagai masa depan pendidikan tinggi Indonesia selepas pandemi. Retrieved from *The Conversation Website: <https://Theconversation.com/Riset->*

Online-Learning-Sebagai-Masa-Depan-Pendidikan-Tinggi-Indonesia-Selepas-Pandemi-138214.

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trihantoyo, S. (2022). Teacher Competence Based on Digital Quotient as Instructional Leadership. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 6(2), 67-74.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 2003. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Varkkey, B., & Dessler, G. (2018). *Human Resource Management 15th Edition (Revision)*. Pearson Education India New Delhi.
- Yamagata-Lynch, Lisa C. (2014). Blending online asynchronous and synchronous learning. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(2), 189–212.