VII–MMXXVI ON HUMAN CAPITAL ISSUE MMXXVI–XXIX

DAP CONSULTANT

INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY





Dr. Darmin Ahmad Pella

SISTEM PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENGHASILKAN DAMPAK NYATA BAGI KINERJA ORGANISASI

Pelatihan menghasilkan nilai strategis apabila menjadi bagian dari sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan strategi organisasi. Keberhasilan GE membuktikan bahwa pembelajaran, implementasi kerja, dan akuntabilitas manajer mampu meningkatkan kinerja organisasi.



Apakah program pengembangan kompetensi di organisasi Anda sudah benar-benar meningkatkan kinerja? Bagaimana memastikan investasi pengembangan kompetensi menghasilkan dampak nyata bagi organisasi? General Electric (GE) membuktikan bahwa sistem pengembangan kompetensi yang terstruktur mampu meningkatkan kualitas talenta dan mendorong kinerja organisasi secara berkelanjutan.

General Electric (GE) merupakan perusahaan industri asal Amerika Serikat yang kini berfokus pada bisnis dirgantara melalui GE Aerospace. Pada 2025, GE Aerospace mencatat pendapatan sekitar US$45,9 miliar, didukung model bisnis berbasis layanan jangka panjang yang menghasilkan pertumbuhan dan arus kas yang stabil. GE juga dikenal sebagai rujukan global dalam pengembangan kepemimpinan, sistem pembelajaran, dan manajemen talenta. Seluruh praktik tersebut terintegrasi dengan strategi bisnis sehingga pengembangan SDM memberikan dampak nyata terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.

Pelatihan menghasilkan dampak bisnis apabila menjadi bagian dari sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan strategi organisasi.

Transformasi dimulai pada era Jack Welch pada awal 1980-an. GE menghadapi birokrasi kompleks, silo antarunit bisnis, serta pelatihan yang masih berorientasi administrasi. Welch kemudian mengintegrasikan pembelajaran ke strategi bisnis melalui Crotonville sebagai pusat pengembangan kepemimpinan dan implementasi Six Sigma untuk meningkatkan kualitas serta efisiensi operasional. Pelatihan berubah menjadi instrumen penyelesaian masalah bisnis.

Peran manajer lini juga diperkuat untuk memastikan hasil pembelajaran diterapkan pada pekerjaan sehingga pembelajaran, implementasi, dan evaluasi kinerja menjadi satu siklus yang saling terhubung.

Banyak organisasi masih memandang pelatihan sebagai kegiatan administratif. Organisasi menyusun program, menyediakan anggaran, dan mengirimkan pegawai mengikuti pelatihan, tetapi peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, maupun inovasi sering belum sejalan dengan investasi tersebut.

Permasalahan utama bukan terletak pada pelatihan, melainkan pada belum terbangunnya sistem pengembangan kompetensi. Pembelajaran belum terhubung dengan kebutuhan strategis, proses kerja, dan indikator kinerja sehingga pengetahuan baru belum berkembang menjadi perubahan perilaku kerja.

Garavan, Carbery, dan Rock (2012) menegaskan bahwa efektivitas pengembangan sumber daya manusia ditentukan oleh keterkaitan antara pembelajaran dan strategi organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan organisasi tidak ditentukan oleh banyaknya pelatihan, melainkan oleh kemampuan membangun sistem pengembangan kompetensi yang menghubungkan identifikasi kebutuhan, pembelajaran, implementasi, pendampingan manajer, dan evaluasi dampak terhadap kinerja organisasi.



SOLUSI: SISTEM PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI

Solusi permasalahan tersebut bukan terletak pada penambahan jumlah pelatihan, peningkatan anggaran, maupun intensitas penyelenggaraan program. Solusi utama adalah **transformasi paradigma** dari pendekatan berbasis program pelatihan menuju **sistem pengembangan kapabilitas organisasi.**

Pada paradigma baru pelatihan tidak lagi diposisikan sebagai aktivitas yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari **sistem pembelajaran organisasi terintegrasi.** Kompetensi menjadi pusat seluruh proses pengembangan sumber daya manusia. Fokus organisasi bergeser, dari pertanyaan "Pelatihan apa yang harus diselenggarakan?" menuju **"kompetensi untuk mewujudkan tujuan strategis?"**

Transformasi tersebut **mengubah fungsi pelatihan secara fundamental.** Pelatihan bukan lagi tujuan akhir, melainkan instrumen pengembangan kapabilitas organisasi. Sasaran utamanya bukan sekadar meningkatkan pengetahuan individu, tetapi **memperkuat kemampuan kolektif organisasi** untuk menyelesaikan persoalan bisnis, meningkatkan kinerja, serta mencapai sasaran strategis secara berkelanjutan.





Sistem pengembangan kompetensi memastikan setiap aktivitas pembelajaran memiliki **keterkaitan langsung dengan kebutuhan organisasi.** Proses dimulai dari identifikasi kebutuhan kompetensi, dilanjutkan perancangan pengalaman belajar, penerapan hasil pembelajaran di tempat kerja melalui pendampingan, kemudian diakhiri evaluasi berdasarkan dampak terhadap kinerja individu, unit kerja, hingga hasil bisnis. Melalui pendekatan tersebut, pelatihan tidak lagi menjadi kegiatan administratif, melainkan komponen integral sistem pengembangan kapabilitas organisasi.



DAP
CONSULTANT

Pastikan setiap posisi di perusahaan Anda memiliki KPI yang **tepat, terukur,** dan **berorientasi hasil.**

IDENTIFIKASI KEY PERFORMANCE INDICATOR

FOR ALL POSITION



CONTACT US
08128175911

By Darmin A. Pella, S.Psi., MM



LANGKAH-LANGKAH IMPLEMENTASI SISTEM PENGEMBANGAN KOMPETENSI BERBASIS KINERJA

01

Menetapkan Kompetensi Strategis dan Mengidentifikasi Competency Gap

Menetapkan kompetensi strategis berdasarkan visi organisasi, kemudian memetakan competency gap sebagai dasar prioritas pengembangan.

02

Merancang Pembelajaran Berbasis Pekerjaan

Merancang pembelajaran berdasarkan tantangan organisasi, lalu mengintegrasikannya ke alur kerja melalui learning in the flow of work dan action learning.

03

Memastikan Transfer Pembelajaran

Pengembangan kompetensi tidak berhenti setelah pelatihan. Mentoring, coaching, dan feedback berkelanjutan memastikan kompetensi diterapkan secara konsisten hingga menjadi kebiasaan kerja.

04

Mengukur Dampak terhadap Kinerja

Mengukur keberhasilan berdasarkan peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, inovasi, serta pencapaian sasaran strategis.

05

Membangun Perbaikan Berkelanjutan

Memanfaatkan hasil evaluasi untuk menyempurnakan kompetensi, pembelajaran, dan implementasi melalui continuous improvement.

STUDI KASUS

Sebuah perusahaan manufaktur menghadapi tingginya defect, proses produksi tidak efisien, serta peningkatan biaya rework. Pelatihan teknis rutin tidak menghasilkan perbaikan berarti karena berfokus pada penyampaian materi, bukan penyelesaian akar masalah operasional maupun analisis data produksi.

Perusahaan kemudian bertransformasi menuju sistem pengembangan kompetensi. Kompetensi kritis difokuskan pada ketelitian kerja, pemahaman SOP, serta kemampuan analisis masalah produksi. Pemetaan kompetensi menunjukkan operator mampu menjalankan prosedur, tetapi belum memahami alasan di balik setiap proses sehingga kesalahan terus berulang.

Sebagai respons, perusahaan menerapkan pembelajaran berbasis kasus nyata menggunakan data defect, kemudian memperkuat implementasi melalui program mentoring selama tiga bulan oleh supervisor sebagai coach. Pendekatan tersebut menghasilkan penurunan defect sebesar 38%, peningkatan efisiensi 22%, serta penurunan biaya rework secara signifikan hanya dalam enam bulan.

Kasus tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi memberikan dampak nyata apabila terintegrasi dengan kebutuhan bisnis. Keberhasilan pengembangan SDM tidak ditentukan oleh banyaknya pelatihan, melainkan kemampuan pembelajaran menyelesaikan persoalan organisasi dan meningkatkan kinerja secara terukur.

Hubungi kami untuk layanan Pengembangan Sistem Manajemen SDM, Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis, serta Transformasi Manajemen Kinerja untuk membangun kapabilitas organisasi yang berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Contact us now

DAP CONSULTANT

08128175911

cs@dapmanagement.com

dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES
TRAINING & CONSULTING

TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.















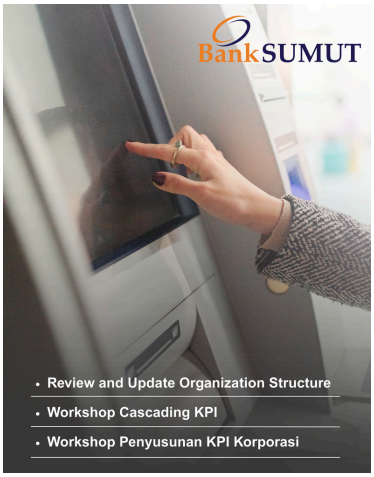


















SERVICE EXPERIENCES
TRAINING & CONSULTING

TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.









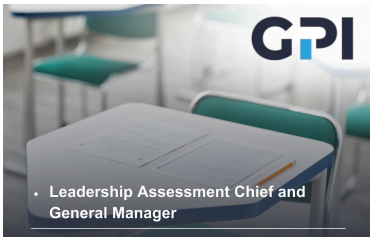








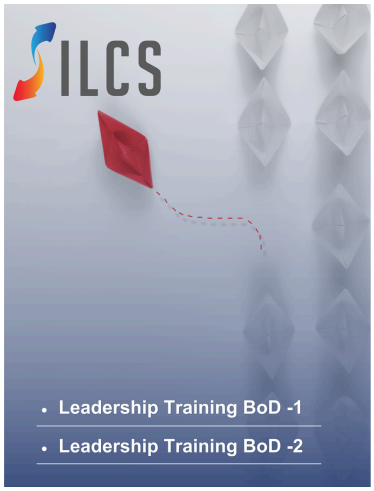
















DAP CONSULTANT

YOUR STRATEGIC HUMAN CAPITAL PARTNER

Kami adalah konsultan manajemen yang membantu perusahaan menyelaraskan strategi dan talenta untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kami membantu klien memiliki ketangkasan adaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis.

DAP Consultant bekerjasama dengan organisasi merancang organizational strategy, assesment and succession, serta leadership and competency development. Kami mendampingi perusahaan mentransformasikan kinerja, mengakselerasi manajemen talenta, dan menguatkan pengembangan kepemimpinan.

Kami mengkombinasikan kapabilitas, konsep dan praktek terbaik, serta kesediaan memahami organisasi sepenuhnya untuk membantu klien mengalami peningkatan kualitas sistem manajemen dan pertumbuhan menuju kinerja prima.

OUR CAPABILITIES

- Strategic Analysis, Development and Formulation
- Transformasi Manajemen Kinerja
- Akselerasi Manajemen Talenta
- Manajemen Perubahan
- Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis
- Executive Assesment and Development
- Modifikasi Manajemen Imbal Jasa
- Percepatan Pengembangan Kepemimpinan
- Pengembangan Sistem Manajemen SDM
- Sales and Marketing Management
- Governance, Risk and Compliance
- Employee / Customer / Tracer Study Survey

One Step Toward Agile Organization

Solusi DAP Consultant

REINVENTING STRATEGY



REDEFINE OPERATIONAL

REDESIGNED HUMAN CAPABILITIES

Dipercaya oleh berbagai organisasi, mulai dari Kementerian dan Lembaga Pemerintah, BUMN dan Anak Perusahaan BUMN, Perbankan, Jasa Keuangan, Asuransi, Manufaktur, Retail & FMCG, Energi dan Infrastruktur, Pendidikan, Rumah Sakit, hingga Perusahaan Swasta Nasional dan Multinasional.