



**Relevance of educational technology competence as human resources  
in the apprentice industry**

**Muhammad Nur Iman Hadiyana Setia<sup>1</sup>, Lies Diana Dwi Irawati<sup>2</sup>, Yurike Ahsani Putri<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Kota Bandung, Indonesia

[nurimanhadiyana@upi.edu](mailto:nurimanhadiyana@upi.edu)<sup>1</sup>, [liesdiana@upi.edu](mailto:liesdiana@upi.edu)<sup>2</sup>, [yurikeap@upi.edu](mailto:yurikeap@upi.edu)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

The profession of an Educational Technologist in Indonesia is increasingly diverse; by looking at the fundamental conceptions of Educational Technology and current employment developments, the urgency of this profession is starting to be recognized by the government. This is evidenced by the ratification of the Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/2/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya. To deal with this, Educational Technology scholarship must be able to anticipate it in a more systematic and systemic provision so that it can overshadow the professions in the field of Educational Technology. This study aims to determine the implementation and relevance of Educational Technology competencies by further examining the Human Resource profession in the Apprentice Industry Sector based on facts that occur in the world of work. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. The data source was obtained from interviews with three respondents: three educational technology study program students doing internships in related professions. The research results found that Educational Technology's role in human resources is related to the operational function of development. Educational Technology is related to designing, preparing, implementing, and evaluating training programs to develop employee skills and performance.

**ARTICLE INFO**

**Article History:**

Received: 30 Jan 2023

Revised: 2 Mar 2023

Accepted: 6 Apr 2023

Available online: 5 May 2023

Publish: 5 Jun 2023

**Keyword:**

*Educational technology  
profession; functional  
position; human resources*

**Open access**

Curricula: Journal of Curriculum Development is a peer-reviewed open-access journal.

**ABSTRAK**

*Profesi seorang Teknolog Pendidikan di Indonesia saat ini semakin beragam, dengan melihat konsepsi dasar Teknologi Pendidikan dan perkembangan lapangan kerja saat ini, maka urgensi profesi tersebut mulai diakui oleh pemerintah. Hal ini dibuktikan dengan disahkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/2/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya. Untuk menghadapi hal ini, sebagai sebuah profesi, keilmuan Teknologi Pendidikan harus dapat mengantisipasinya dalam sebuah ketentuan yang lebih sistematis dan sistemik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dan relevansi kompetensi Teknologi Pendidikan dengan mengkaji lebih lanjut terkait profesi Human Resource dalam Bidang Industri Magang berdasarkan fakta yang terjadi di dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan pendekatan deskriptif. Sumber data didapatkan dari hasil wawancara dengan tiga orang responden yaitu tiga orang mahasiswa program studi teknologi pendidikan yang sedang magang di profesi terkait. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa peran Teknologi Pendidikan di bidang human resources berkaitan dengan fungsi operasional develop, dimana peran Teknologi Pendidikan itu berkaitan dengan merancang, mempersiapkan, mengimplementasikan hingga mengevaluasi program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Jabatan fungsional; profesi teknolog pendidikan; SDM teknolog Pendidikan*

**How to cite (APA 7)**

Setia, M. N. I., Irawati, L. D. D., & Putri, Y. A. (2023). Relevance of educational technology competence as human resources in the apprentice industry. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2(1), 1-12.

**Peer review**

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.

**Copyright**



2023, Muhammad Nur Iman Hadiyana Setia, Lies Diana Dwi Irawati, Yurike Ahsani Putri. This an open-access is article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. \*Corresponding author: [nurimanhadiyana@upi.edu](mailto:nurimanhadiyana@upi.edu)

## INTRODUCTION

Profesi adalah kata yang memiliki hubungan yang erat dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesi itu sendiri diartikan sebagai suatu bidang pekerjaan yang didasarkan oleh pendidikan keahlian tertentu. Sedangkan menurut The American Heritage School Dictionary yang terdapat dalam Ariani (2017) mencatat bahwa profesi adalah suatu pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari yang memerlukan perpaduan antara pendidikan dan keterampilan atau kemahiran di bidang tertentu. Kemudian, definisi dari Teknologi Pendidikan juga terus berkembang waktu ke waktu. Menurut Elihami & Saharuddin (2017) *Association for Educational Communications and Technology* (AECT) pada tahun 2004 silam mendefinisikan teknologi pendidikan sebagai suatu bidang pengetahuan dan praktik etis yang berfokus khusus pada peningkatan performa pembelajaran dengan mengoptimalkan daya cipta, daya guna dan daya kelola terhadap suatu *input*, proses hingga *output* pembelajaran. Sejalan dengan definisi tersebut, menurut Januszewski dan Molenda pada tahun 2008 dalam Achyanadia (2016) mendefinisikan teknologi pendidikan sebagai studi dan praktik yang etis yang memiliki tujuan untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan, serta mengelola sesuai dengan sumber daya teknologinya.

Teknologi Pendidikan merupakan salah satu profesi di Indonesia yang telah memenuhi ciri-ciri sebagai suatu profesi yaitu dengan memiliki persyaratan kemampuan dalam hal akademis yang baik, membutuhkan suatu nilai profesi atau tolak ukur kinerja, dan upaya meningkatkan kemampuan kinerja yang dimiliki oleh seseorang. Profesi Teknologi Pendidikan dalam dunia pekerjaan telah ada sejak tahun 1970 sampai dengan saat ini. Teknologi pendidikan sering kali digunakan dalam sistem pendidikan, berawal dari hanya memfokuskan pada upaya untuk memperjelas penyampaian suatu pesan atau informasi pembelajaran dengan bantuan dari berbagai media yang ada saja, kini profesi Teknologi Pendidikan terus berkembang pada semua aspek dengan tujuan menciptakan suatu proses pembelajaran bagi masyarakat. Teknologi Pendidikan adalah studi dan etika praktik untuk memfasilitasi dan meningkatkan kinerja pembelajaran (Akbar & Noviani, 2019). Menurut Warsita (2017) teknologi pendidikan ini juga bertujuan untuk memberikan suatu jawaban konkret dalam memfasilitasi proses pembelajaran melalui proses teknologi, sumber daya teknologi dan peningkatan kualitas guru. Tidak hanya terbatas pada teknologi berupa *hardware* yang menunjang proses pelaksanaan pembelajaran agar efektif dan efisien, tapi teknologi pendidikan juga berkaitan dengan *software* dan *brainware* yang digunakan (Syafriafdi, 2020).

Sebagai suatu profesi, keprofesionalan Teknologi Pendidikan ditunjukkan dengan menggunakan suatu kode etik, relevansi tugas, serta diakui eksistensi profesi tersebut oleh masyarakat luas. Menurut Putra *et al.* (2021), ruang lingkup dari kode etik biasanya meliputi etika terhadap diri sendiri, pembelajar, masyarakat, teman sejawat, dan organisasi profesi. Etika diperlukan untuk membatasi perilaku agar tetap sesuai dengan moral di Masyarakat (Harris, 2021). Kompetensi Umum dari Teknologi Pendidikan umumnya berisi tentang kemampuan lulusan Teknologi Pendidikan dalam merancang dan menciptakan desain, mengembangkan, memanfaatkan, mengelola, serta mengevaluasi sumber, proses, maupun sistem dan juga pola pembelajaran. Sementara itu, Kompetensi dari Sarjana Teknologi

Pendidikan umumnya berisi tentang kemampuan untuk 1) menguasai berbagai macam ide baru khususnya pada konteks belajar dan pembelajaran, 2) merancang dan mengimplementasikan suatu program dan sistem pembelajaran, 3) merancang, memproduksi, dan memanfaatkan berbagai jenis media dalam membantu berjalannya proses belajar dan pembelajaran, 4) manajemen fasilitas berupa sarana dan prasarana dalam belajar dan pembelajaran, 5) memperluas tahapan dalam menggunakan suatu sumber belajar selama proses pembelajaran (Fitri, 2013). Selain seluruh hal tersebut, profesi teknologi pendidikan juga berkaitan dengan kata "mengajar". Meskipun tidak terjun secara langsung untuk melakukan proses pengajaran, tetapi kompetensi dasar mengajar ini juga patut dimiliki dan diimplementasikan oleh seseorang yang berprofesi sebagai Teknologi Pendidikan. Di samping hal tersebut, adanya suatu Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran ini menjadi salah satu bukti pengakuan masyarakat bagi profesi Teknologi Pendidikan secara hukum. Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) pada dasarnya memuat enam tugas pokok yang secara langsung terintegrasi dengan komponen-komponen dari sumber daya pembelajaran itu sendiri yang meliputi manusia, isi atau materi, media, alat, metode, dan juga lingkungan (Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran Dan Angka Kreditnya Nomor PER/2/M.PAN/3/2009, 2009).

Peraturan Menteri pada tahun 2009 ini kemudian diperbaiki dan disempurnakan Kembali melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017, perbaikan ini terjadi karena melihat adanya ketidaksesuaian Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran berupa akumulasi nilai kegiatan yang harus dicapai seorang fungsional dengan perkembangan tuntutan kompetensi yang ada di dunia kerja. Berdasarkan peraturan baru ini maka kompetensi yang dimiliki profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran cenderung memiliki ruang lingkup yang kecil dalam jangkauan profesi PTP. Namun tidak perlu berkecil hati karena sampai saat ini, profesi Teknologi pendidikan tidak hanya berperan sebagai aparatur sipil negara (ASN) saja, tetapi juga berkembang pesat pada berbagai sektor swasta lainnya. Salah satu faktor yang mendorong adanya keragaman profesi lulusan Teknologi Pendidikan tersebut adalah adanya ciri khas tersendiri dari setiap Program Studi Teknologi Pendidikan pada berbagai perguruan tinggi.

Berdasarkan gambaran dari bidang garapan Teknologi Pendidikan di atas, maka diperoleh bahwa profesi Teknologi Pendidikan tidak hanya sebagai aparatur sipil negara (ASN) dalam ruang lingkup Pemerintahan saja, akan tetapi juga dapat terjun dalam berbagai bidang lainya seperti bidang kesehatan, bidang bisnis dan industri, sekolah, maupun masyarakat. Dengan begitu apa pun bidangnya, profesi Teknologi Pendidikan memiliki misi penting dalam membuat dan menyebarkan inovasi baru khususnya dalam bidang belajar dan pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia dan pendidikan itu sendiri. Dalam memenuhi tuntutan dari bidang garapan ini maka seorang lulusan program studi teknologi pendidikan perlu mengembangkan kemampuan yang telah didapatkan. Salah satu cara agar mahasiswa dapat mengembangkan kompetensi yang telah didapatkan selama perkuliahan yaitu dengan mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) yang dikeluarkan Ditjen Diktiristek. Dalam program MSIB ini, mahasiswa diberikan kesempatan untuk terjun secara langsung ke dalam dunia profesional untuk mengasah

kompetensi yang dimiliki (Suryatno, 2022). Dengan begitu, mahasiswa dapat memiliki bekal dalam mempersiapkan jalan kariernya di masa yang akan datang.

Berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang lulusan teknologi pendidikan, maka dalam program MSIB ini mahasiswa teknologi pendidikan dapat memilih profesi yang berkaitan dengan teknologi kinerja, pengembangan media, dan desainer pembelajar (Ariani, 2017). Adapun profesi yang berkaitan dengan teknologi kinerja yaitu (1) pengembangan kurikulum diklat, (2) pelatihan akademi, (3) *Human resources*, (4) Sistem dan SOP Organisasi, (5) penyusunan materi pelatihan, (6) konsultan kurikulum diklat, dan lain-lain. Kemudian profesi yang berkaitan dengan pengembangan media itu dapat berupa (1) desainer media, (2) pengembang media pembelajaran, (3) pengembang web dan e-learning, (4) penulis naskah media, (5) *cameraman* dan *audioman*, (6) videografer dan fotografer, (7) tim produksi, (8) pengembang sumber belajar, (9) pengembangan multimedia, (10) evaluator media, dan lain sebagainya. Dan terakhir, profesi yang berkaitan dengan desainer pembelajaran yaitu (1) instruksi pelatihan, (2) konsultan pendidikan, (3) pendidik, (4) pengembang kurikulum, (5) pengembang program pembelajaran, (6) evaluator program pembelajaran, dan lain-lain.

Dalam pengimplementasian Teknologi Pendidikan memiliki beragam prospek kerja. Dimulai dari teknologi kinerja, pengembang media, dan desainer pembelajaran dapat menerapkan secara langsung bagaimana memfasilitasi pembelajaran dan masih banyak lagi. Namun untuk lulusan program studi teknologi pendidikan ini masih banyak yang bekerja tidak sesuai dengan peran mereka sebagai seorang teknolog pendidikan. Dengan adanya lulusan teknologi pendidikan yang bekerja kurang relevan dengan teknologi pendidikan, pastinya membutuhkan kompetensi yang berbeda dengan yang didapatkan saat di perkuliahan. Selain itu, penelitian dilakukan karena pada saat ini ketersediaan lapangan pekerjaan untuk teknologi pendidikan sangat minim jika tidak ditelusuri dengan baik. Banyak di antara lapangan pekerjaan diambil oleh program studi lain.

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kesesuaian kompetensi Teknologi Pendidikan dengan pekerjaan para mahasiswa magang Teknologi Pendidikan untuk melihat relevansi kompetensi yang diajarkan di perkuliahan dengan kompetensi yang dibutuhkan di industri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana peran dan tugas teknologi pendidikan dalam profesi *Human Resources*, kompetensi apa yang dibutuhkan pada profesi *human resources*, serta masalah apa yang sering muncul dalam menjalani profesi *human resources*. Dengan adanya penelitian kepada mahasiswa magang teknologi pendidikan ini, maka dapat dilihat perbandingan pada kesesuaian kompetensi profesi tersebut dengan kompetensi yang dikembangkan dalam perkuliahan di program studi Teknologi Pendidikan.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Profesi Teknolog Pendidikan**

Istilah Profesi, Profesional, Profesionalisme sudah sangat sering digunakan baik dalam percakapan sehari-hari maupun dalam berbagai tulisan di media massa, jurnal ilmiah, maupun buku teks. Akan tetapi, arti yang diberikan pada istilah-istilah tersebut cukup beragam, tatkala kata tersebut dipakai untuk menunjuk kepada suatu pekerjaan tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesi itu sendiri diartikan sebagai suatu

bidang pekerjaan yang didasarkan oleh pendidikan keahlian tertentu. Sedangkan menurut *The American Heritage School Dictionary* yang terdapat dalam Ariani (2017) mencatat bahwa profesi adalah suatu pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari yang memerlukan perpaduan antara pendidikan dan keterampilan atau kemahiran di bidang tertentu.

Seiring dengan berkembangnya waktu, keberadaan profesi Teknologi Pendidikan ini mulai diakui oleh masyarakat Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya lapangan pekerjaan yang disediakan untuk profesi Teknologi Pendidikan. Di era industri 4.0, teknologi pendidikan sangat berperan dalam revolusi pendidikan. Teknolog pendidikan sebagai tenaga kependidikan maupun pendidik harus dapat memfasilitasi belajar dan meningkatkan performa kinerja baik perorangan, kelompok atau organisasi, dengan usia berapapun, kapan dan dimana saja, dengan materi/mengenai apapun (Budiharto *et al.*, 2019; Surani, 2019). Dengan berkembangnya media pembelajaran, dan terciptanya model pembelajaran baru, kompleksitas dari bidang garapan teknolog pendidikan, yaitu Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) semakin besar (Warsita, 2017). Tidak hanya itu saja, kini pun sudah mulai banyak Perguruan Tinggi yang membuka Program Studi Teknologi Pendidikan. Sebagai suatu profesi, keprofesionalan Teknologi Pendidikan ditunjukkan dengan menggunakan suatu kode etik, relevansi tugas, serta diakui eksistensi profesi tersebut oleh masyarakat luas. Menurut Putra *et al.* (2021), ruang lingkup dari kode etik biasanya meliputi etika terhadap diri sendiri, pembelajar, masyarakat, teman sejawat, dan organisasi profesi. Adapun kode etik personal pengembang teknologi pembelajaran mengharuskan terealisasikannya sikap-sikap, yaitu jujur, kreatif dan inovatif, profesional, kolaboratif, mandiri, belajar sepanjang hayat, serta terbuka terhadap perubahan (Putra *et al.*, 2021).

Di samping hal tersebut, adanya suatu Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran ini menjadi salah satu bukti pengakuan masyarakat bagi profesi Teknologi Pendidikan secara hukum. Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) pada dasarnya memuat enam tugas pokok yang secara langsung terintegrasi dengan komponen-komponen dari sumber daya pembelajaran itu sendiri yang meliputi manusia, isi atau materi, media, alat, metode, dan juga lingkungan (Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran Dan Angka Kreditnya Nomor PER/2/M.PAN/3/2009, 2009). Peraturan Menteri pada tahun 2009 ini kemudian diperbaiki dan disempurnakan Kembali melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017, perbaikan ini terjadi karena melihat adanya ketidaksesuaian Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran berupa akumulasi nilai kegiatan yang harus dicapai seorang fungsional dengan perkembangan tuntutan kompetensi yang ada di dunia kerja. Menempatkan SDM PTP sebagai suatu aset atau modal (*human capital*) di dalam organisasi pengembangan teknologi pembelajaran di Indonesia adalah hal yang utama (Susilawati, 2015). Namun, berdasarkan peraturan baru ini maka kompetensi yang dimiliki profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran cenderung memiliki ruang lingkup yang kecil dalam jangkauan profesi teknolog pendidikan (PTP).

Profesi teknolog pendidikan merupakan profesi yang masih banyak pertimbangan lain seperti sosial, budaya, ekonomi dan rekayasa yang mempengaruhi, sehingga tindakannya harus selaras dengan situasi dan kondisi serta berorientasi ke masa depan. Pengakuan pemerintah telah membuka peluang posisi pengembang teknologi pembelajaran pada semua tingkat satuan pendidikan menjadi sebuah kebutuhan. Tugas pengembang teknologi pembelajaran

pada dasarnya menangani implementasi dan pengembangan kurikulum serta membantu dosen atau tenaga pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas, efektif dan efisien (Suryani & Musadad, 2017). Tenaga profesi teknolog pendidikan sebagai tenaga ahli dan atau mahir dalam membelajarkan peserta didik dengan memadukan secara sistematis komponen sarana belajar meliputi orang, isi ajaran, media atau bahan ajaran, peralatan, teknik, dan lingkungan. Implikasinya, dengan tenaga profesi teknologi pendidikan, peserta didik dapat belajar lebih fleksibel, mandiri, kapan dan di mana saja tanpa terbatas oleh ruang dan waktu (Hasibuan, 2015; Lestari, 2018).

## **Teknologi Kinerja**

Teknologi kinerja merupakan bagian bidang dari Teknologi Pendidikan, yang mana teknologi kinerja memiliki peran atas peningkatan mutu sumber daya manusia dan organisasi dengan cara merancang dan mengembangkan intervensi yang efektif. Stolovitch & Keeps (1992) dalam bukunya yang berjudul *Handbook of human performance technology: A comprehensive guide for analyzing and solving performance problems in organizations* merumuskan teknologi kinerja sebagai "*Human Performance Technology (HPT) is a field of practice that has evolved largely as a result of the experience, reflection, and conceptualization of professional practitioners striving to improve human performance in the workplace*". Sedangkan Pershing (2006) dalam bukunya yang berjudul *Human performance technology fundamentals* menyatakan bahwa "*Human Performance Technology is the study and ethical practice of improving productivity in organizations by designing and developing effective interventions that are result-oriented, comprehensive and systemic*". Teknologi kinerja merupakan suatu proses peningkatan kompetensi oleh manusia dan organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi hasil kerja yang didasarkan pada pengembangan sistem yang sistemik dan sistematis. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Iskandar, 2018). Teknologi kinerja dapat dicapai dengan optimal apabila terdapat dukungan dari pihak organisasi sebagai tempat belajar (Fitriansyah, 2018). Dengan demikian, teknologi kinerja lebih mempertimbangkan pencapaian keberhasilan bekerja dan organisasi, sifatnya sistemik dan sistematis, memiliki tujuan untuk memenuhi permintaan, peningkatan, manajemen keahlian dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut teknologi kinerja adalah bidang yang selalu berkembang sebagai wujud dari pengalaman, refleksi dan konseptualisasi para ahli yang memiliki fokus dalam meningkatkan kinerja dengan cara menganalisis, mendesain, mengembangkan, mengimplementasikan dan mengevaluasi. Adapun cara untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi salah satunya yaitu dengan merancang dan mengembangkan intervensi yang efektif yang berorientasi hasil, komprehensif dan sistemik. Tugas teknologi kinerja adalah mencari permasalahan mengapa kinerja individu atau kelompok bisa menurun, kemudian dicari solusi pemecahan permasalahan tersebut, hal tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi, baik dari sisi perilaku dalam lingkup individu atau organisasi, selanjutnya dilakukan analisis yang menghasilkan pemecahan masalah yang bisa memotivasi pihak bersangkutan dan evaluasi kinerja organisasi.

Pada dasarnya setiap kinerja tidak dapat berdiri sendiri, setiap kinerja merupakan kombinasi dari sistem kinerja, psikologi tingkah laku, bidang informasi dan sistem umpan balik, bidang

pengembangan organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan bidang sistem informasi lainnya. Teknologi kinerja selalu melakukan beberapa tahap sebelum menerapkan intervensi yang sesuai yaitu melakukan analisis mengenai kebutuhan organisasi, mendesain intervensi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi dan mengevaluasi kedua tahap tersebut sebelum menerapkan intervensi. Dengan melakukan tahapan tersebut, maka teknologi kinerja dapat menentukan intervensi yang terbaik, sesuai, efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi. Upaya menyesuaikan dengan organisasi mendorong seorang teknolog kinerja untuk terbuka dan bekerja sama dengan semua pihak dan mengkaji seluruh elemen organisasi seperti seleksi dan rekrutmen, insentif, peraturan dan kebijakan, dan sebagainya (Ali & Erihadiana, 2021).

Tujuan utama dari Teknologi Kinerja pada suatu organisasi menurut Stolovitch & Keeps yaitu memperkenalkan teknologi kinerja sebagai arti dari pemakaian penerapan yang mana tujuannya untuk memberikan penghargaan kinerja yang bernilai kepada seseorang di tempat ia bekerja. Teknologi Kinerja diperkenalkan sebagai bidang aplikasi yang signifikan yang mengarah kepada nilai prestasi kinerja di tempat kerja. Teknologi kinerja bersifat sistemik, sistematis, berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang telah teruji, dapat menggunakan berbagai cara, metode dan media serta fokus pada hasil kinerja seseorang dan sistem nilai sebuah organisasi.

## METHODS

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif. Metode deskriptif dirasa cocok untuk penelitian ini karena penelitian deskriptif digunakan ketika penelitian dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (Tanjung *et al.*, 2020). Peneliti berusaha mendeskripsikan fenomena yang diteliti dengan melibatkan 3 orang responden yaitu tiga orang mahasiswa teknologi pendidikan UPI yang sedang melakukan magang. Ketiga responden menjalani tugas dan tanggung jawab di progresi yang kurang lebih sama. Data dikumpulkan dengan dua cara yakni wawancara terstruktur dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan menggunakan instrumen pertanyaan yang peneliti susun sesuai dengan batasan masalah yang diteliti. Ketiga responden diwawancara di tiga waktu yang berbeda dengan menggunakan instrumen pertanyaan yang sama. Studi dokumentasi menurut Sugiyono dalam Nilamsari (2014) merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Penelitian akan makin kredibel jika turut menggunakan studi dokumentasi.

## RESULT AND DISCUSSION

### **Peran dan Tugas Teknologi Pendidikan dalam Profesi *Human Resources***

Profesi *human resources* merupakan profesi yang berhubungan dengan proses mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Human resources* memiliki peranan yang penting dalam membantu organisasi atau perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Almasri, 2016; Susan, 2019). Dalam *human resources* terdapat lima fungsi operasional yaitu (1) *Organization Development* (OD), yaitu fungsi HR sebagai perencanaan kebutuhan SDM; (2) *Attract*, yaitu fungsi HR dalam hal staffing; (3) *Develop*, yaitu fungsi

HR dalam hal *learning and people development*; (4) *Motivate*, yaitu fungsi HR dalam hal penilaian kinerja; dan (5) *Retain*, yaitu fungsi HR dalam hal efektifitas hubungan kerja (Priyono, 2010).

Peneliti telah melakukan wawancara kepada mahasiswa Teknologi Pendidikan UPI yang saat ini sedang magang di bidang *human resources*. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut, ketiga mahasiswa ini menyatakan bahwa peran Teknologi Pendidikan di bidang *human resources* berkaitan dengan fungsi operasional *develop*, di mana peran Teknologi Pendidikan itu berkaitan dengan merancang, mempersiapkan, mengimplementasikan hingga mengevaluasi program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Priyono (2010), bahwa dalam *develop* berpusat pada kegiatan untuk menentukan, merancang, mengimplementasi, dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja sumber daya manusia di organisasi maupun perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan adanya perubahan dalam sistem pembelajaran yang ada agar efektif dan efisien (Achyandia, 2016).

Kemudian dari peranannya ini, secara spesifik ketiga narasumber kami menjelaskan bahwa tugas yang diembannya dalam bidang *human resources develop* dapat meliputi *listing training*, *listing* ketersediaan silabus dan media (*material training*), pembuatan silabus, pembuatan media (*material training*), pembuatan *competency dictionary*, *conduct training*, dan mengevaluasi program pelatihan. Informasi yang didapatkan dari narasumber ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Wartomo (2018) bahwa tugas Teknologi Pendidikan dalam *human resources develop* meliputi (1) melakukan analisis kebutuhan; (2) merancang silabus dan sistem penilaian; (3) produksi bahan ajar atau pelatihan; (4) mengimplementasikan rancangan program pelatihan yang sudah dibuat; dan (5) mengevaluasi program pelatihan.

### **Kompetensi Lulusan Teknologi Pendidikan sebagai *Human Resource***

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang penting, karena tanpa SDM maka tidak akan tercapainya sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai SDM yang kompeten dalam bidangnya, tentu diperlukan manajemen agar menjamin sebuah organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan (Hadianti, et al., 2017). Salah satu proses manajemen pada sebuah organisasi, tentunya akan terkait dengan SDM, yakni dapat melalui pengelolaan dan peran *human resource* dalam organisasi ditujukan untuk memajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia (Maghfiroh, 2021). *Performance* individu saat ini lebih penting daripada *past performance*, sehingga perubahan paradigma manajemen menjadi profesional harus menekankan kepada tingkat kompetensi tertentu, sebagaimana individu lain dalam organisasi yang harus memiliki kompetensi yang diperlukan agar seorang *human resource* berhasil mengelola individu atau kelompok dalam organisasi.

Seorang *human resource* dalam memenuhi perannya harus memiliki kompetensi yang merupakan sekumpulan atau kombinasi dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behavior*) (Muizu & Sule, 2017). Menurut



informasi yang peneliti dapatkan dari ketiga narasumber mengenai kompetensi yang diperlukan untuk menjadi staff *human resource* khususnya bagian *develop* yaitu berupa kemampuan komunikasi, kolaborasi, TNA (*Training Need Analysis*), pengembangan silabus, pengembangan *material training* dan masih banyak lagi. Selanjutnya dengan lebih terperinci narasumber F menyampaikan bahwa kompetensi utama yang sangat diperlukan ada pada kurikulum dan media. Dalam ranah kurikulum sendiri kompetensi yang dibutuhkan adalah menguasai berbagai macam hal yang berkaitan dengan empat komponen pembelajaran, sedangkan dalam ranah media kompetensi yang dibutuhkan adalah menguasai produksi dari beberapa media, seperti media grafis, media video hingga media foto. Selain keterampilan (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*), aspek *personal qualities* juga menjadi perhatian khusus di dalam *human resources develop*. Sumber daya manusia yang perlu dikembangkan adalah dalam segi kognitif, afektif dan psikomotorik, atau sikap spiritual, sikap sosial, pengetahuan dan keterampilan (Mardhiyah et al., 2021; Nafiati, 2021).

Dalam bidang *human resources develop* menurut ketiga narasumber, lulusan Teknologi Pendidikan seringkali bersinggungan dengan lulusan dari program studi psikologi, manajemen industri, dan teknik industri. Bersinggungan disini terjadi karena kurangnya eksistensi program studi Teknologi Pendidikan dalam dunia kerja dan ada beberapa pengetahuan yang tidak dipelajari di program studi Teknologi Pendidikan. Narasumber Y menjelaskan bahwa rekan magangnya yang berasal dari program studi psikologi, manajemen dan teknik industri itu memiliki *insight* yang lebih mengenai pengembangan individu dan juga manajemen industri. Namun secara keseluruhan ketiga narasumber sepakat bahwa kompetensi yang didapatkan dari mata kuliah di program studi Teknologi Pendidikan sudah cukup komprehensif dan hampir semua relevan. Beberapa contoh mata kuliah yang relevan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Desain Program Pendidikan dan Pelatihan, *E-learning*, Pengembangan Bahan Ajar, Evaluasi pembelajaran dan program, serta Teknologi Kinerja.

Kemudian menurut narasumber F, kompetensi lainnya yang harus dimiliki oleh seorang Teknolog Pendidikan dalam *human resources develop* adalah kompetensi mengenai ilmu pedagogik dan andragogik. Kompetensi pedagogik dan andragogik disini berhubungan dengan keterampilan mengajar. Keterampilan mengajar dalam *human resources develop* ini digunakan sebagai seorang *training* dalam program pelatihan. Pendapat ini sejalan dengan perkataan Miarso dalam Achyanadia (2016) yang menjelaskan bahwa secara konseptual teknologi pendidikan berperan dalam membelajarkan manusia serta sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al., (2018) yang mengatakan bahwa keterampilan dasar dalam mengajar itu sangat penting untuk dimiliki oleh lulusan Teknologi Pendidikan.

Dengan demikian, kompetensi-kompetensi inilah yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia berdasarkan performansi sebagai staff *human resources develop*. Hal itu juga berhubungan dengan salah satu tujuan organisasi, yaitu agar terjadi keselarasan yang baik antara strategi dan sasaran organisasi dengan keahlian spesifik karyawan.

## Hambatan dalam Profesi *Human Resource*

Dalam setiap profesi tentunya akan menghadapi banyak hambatan dan juga tantangan. Dalam program studi Teknologi Pendidikan sudah seringkali diajarkan untuk terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan di lapangan sehingga menghasilkan lulusan yang terus berinovasi dan profesional dalam menyelesaikan tantangan dan hambatan dalam setiap tugas yang diembannya. Dari informasi yang didapatkan dari ketiga narasumber menyampaikan bahwa hambatan dan tantangan yang dialami dalam profesi *human resources* khususnya bagian *develop* secara spesifik bukan disebabkan karena adanya miskonsepsi terhadap Teknologi Pendidikan. Namun tantangan tersebut datang dari hal lain yang berhubungan dengan hambatan secara internal dan eksternal.

Kemudian Narasumber Y menyampaikan hambatan yang pernah dialami sebagai pemegang di bidang *human resources develop* yaitu saat berkolaborasi dengan *Subject Matter Expert* (SME) yang menuntut narasumber Y untuk kritis dan cepat dalam mempelajari dan memahami materi dan istilah di dunia industri yang belum pernah dipelajari (asing). Selanjutnya narasumber P menyampaikan hambatan yang dialami selama magang adalah lamanya pemberian verifikasi dan *feedback* oleh *user* dan adanya sistem prosedur yang terbilang tidak efektif. Terakhir narasumber F menyampaikan hambatan yang dialami selama magang yaitu berupa hambatan secara eksternal berupa masalah kerja sama dan komunikasi mengenai pembagian jobdesk di mana terjadi ketidakseimbangan bobot tugas yang diberikan kepada setiap pemegang, sedangkan hambatan internal berupa perlu adanya adaptasi dengan sistem dan kebudayaan organisasi perusahaan.

## CONCLUSION

Peran teknologi pendidikan dalam *human resources* berhubungan dengan fungsi operasional bagian *develop*. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian yang mengatakan bahwa Teknologi Pendidikan berperan dalam merancang, mempersiapkan, mengimplementasikan hingga mengevaluasi program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan kinerja karyawan. Spesifikasi tugas yang diemban oleh Teknologi Pendidikan dalam memenuhi perannya sebagai *human resources develop* yaitu mulai dari melakukan *need analysis*, pembuatan silabus dan material training, pengimplementasian program pelatihan hingga evaluasi program pelatihan.

Kompetensi yang harus dimiliki lulusan Teknologi Pendidikan dalam *human resources develop* ini secara mendasar adalah kemampuan komunikasi, kolaborasi, TNA (*Training Need Analysis*), pengembangan silabus, pengembangan *material training*, dan *personal qualities*. Selain itu, kompetensi yang harus dipenuhi dalam menjadi *human resources develop* adalah harus menguasai insight mengenai dunia industri serta kompetensi pedagogi dan andragogi yang berhubungan dengan keterampilan mengajar. Kompetensi-kompetensi inilah yang menjadi kunci utama dalam memenuhi kebutuhan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia berdasarkan performansi sebagai staff *human resources develop*. Selain kompetensi-kompetensi tersebut juga dibutuhkan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan kinerja yang diberikan serta lingkungan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang tentunya memiliki kultur yang berbeda.

Profesi *human resources* terutama dalam bagian *develop* tentunya menjadi peluang karir yang dapat menjadi pilihan yang baik oleh lulusan program studi Teknologi Pendidikan. Namun, terlepas dari hal tersebut terdapat hambatan dan tantangan yang perlu dihadapi. Hambatan tersebut dapat datang dari hal lain yang berhubungan dengan hambatan secara internal dari dalam diri dan eksternal dari lingkungan kerja maupun sistem dan kebudayaan dalam organisasi atau perusahaan.

## AUTHOR'S NOTE

Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

## REFERENCES

- Achyanadia, S. (2016). Peran teknologi pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1), 11–21.
- Akbar, A., & Noviani, N. (2019). Tantangan dan solusi dalam perkembangan teknologi pendidikan di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*, 2(1), 18–25.
- Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan kinerja teknologi pendidikan dan penerapannya pada pembelajaran pendidikan agama Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332–341.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen sumber daya manusia: implementasi dalam Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Ariani, D. (2017). Aktualisasi profesi teknologi pendidikan di Indonesia. *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies*, 5(1), 1-9.
- Budiharto, B., Triyono, T., & Suparman, S. (2019). Pengaruh teknologi pendidikan pada era revolusi industri 4.0. *Seuneubok Lada: Jurnal ilmu-ilmu Sejarah, Sosial, Budaya dan Kependidikan*, 6(2), 96-144.
- Elihami, E., & Saharuddin, A. (2017). Peran teknologi pembelajaran islam dalam organisasi belajar. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 1–8.
- Fitri, F. F. (2013). Persepsi mahasiswa terhadap kompetensi tenaga profesional TP. *E-Tech: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 2(2), 1-11.
- Fitriansyah, F. (2018). Diklat sebagai organisasi belajar dalam teknologi kinerja. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(1), 43-49.
- Hadianti, S. W., Santoso, M. B., Rachim, H. A., & Zainuddin, M. (2017). Tantangan dan peluang keberadaan Human Resources Development (HRD) dalam organisasi pelayanan sosial studi kasus pada lembaga rehabilitasi ODHA dan konsumen Napza Rumah Cemara Bandung. *Jurnal Penelitian & PKM*, 4(2), 129-398.
- Harris, K. M. A. (2021). Sekularisasi etika dan krisis moral masa kini. *Afkar: Jurnal Akidah & Pemikiran Islam*, 23(2), 121-170.
- Hasibuan, N. (2015). Implementasi teknologi pendidikan dalam pendidikan Islam. *Logaritma*, III(02), 100–115.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.

- Lestari, S. (2018). Peran teknologi dalam pendidikan di era globalisasi. *Edureligia: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 94-100.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad-21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 187-193.
- Muizu, W. O. Z., & Sule, E. T. (2017). Manajer dan perangkat manajemen baru. *Pekbis: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 151-160.
- Nafiati, D. A. (2021). Revisi taksonomi Bloom: kognitif, afektif, dan psikomotorik. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(2), 151-172.
- Nilamsari, N. (2014). Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. *Wacana*, 13(2), 177-181.
- Putra, R. A. R., Sumarna, E., & Subakti, G. E. (2021). Menilik nilai-nilai Keislaman dalam etika profesi personal pengembang teknologi pembelajaran. *JIE: Journal of Islamic Education*, 6(2), 158-172.
- Surani, D. (2019). Studi literatur: peran teknolog pendidikan dalam pendidikan 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 456-469.
- Suryani, N., & Musadad, A. A. (2017). Evaluasi jabatan fungsional pengembang teknologi pembelajaran di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Prosiding Seminar Pendidikan Nasional Pemanfaatan Smartphone untuk Literasi Produktif Menjadi Guru Hebat dengan Smartphone*, 1(1), 163-173.
- Suryatno, M. G., & Insana, D. R. M. (2022). Dampak program MBKM magang studi independen bersertifikat dalam meningkatkan minat wirausaha global mahasiswa sebagai eksportir baru 4.0. *Jurnal Usaha*, 3(2), 15-28.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susanti, R., Setyosari, P., & Abidin, Z. (2018). Persepsi mahasiswa teknologi pendidikan tentang pentingnya keterampilan dasar mengajar terhadap kompetensi lulusan teknologi pendidikan. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 1(4), 263-272.
- Susilawati, E. (2015). Capacity development as a quality improvement strategy of functional officials of instructional technology. *Jurnal Teknodik*, 19(1), 195-206.
- Syafriafdi, N. (2020). Peran teknologi pendidikan dalam pembelajaran. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 6(1), 1-8.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380-391.
- Warsita, B. (2017). Peran dan tantangan profesi pengembang teknologi pembelajaran pada pembelajaran abad 21. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(2), 77-90.
- Wartomo, W. (2018). Peranan teknologi pendidikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Elementary School*, 5(1), 112-119.