



## **PENGUATAN KOMPETENSI WIDYAISWARA ERA DIGITAL BERBASIS MANAJEMEN TALENTA DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MAKASSAR**

**Hanafi Pelu<sup>1</sup>, Rosmiati<sup>2</sup>, Juairia Pelu<sup>3</sup>, Sipa Pelu<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Balai Diklat Keagamaan Makassar, <sup>2</sup>MAN SBB Maluku, <sup>3</sup>SD Inpres 44 Batu Koneng (Kota Ambon), <sup>4</sup>SMP Negeri 5 Laihitu Maluku

e-mail: [silawanehanafi@gmail.com](mailto:silawanehanafi@gmail.com), [rosarosmiati2008@gmail.com](mailto:rosarosmiati2008@gmail.com)

Diterima: 28/2/2026; Direvisi: 7/3/2026; Diterbitkan: 14/3/2026

### **ABSTRAK**

Penguatan kompetensi widyaiswara di era digital melalui kerangka manajemen talenta merupakan investasi strategis dalam mengoptimalkan modal insani guna menghasilkan inovasi pembelajaran yang presisi, adaptif, dan berdampak signifikan terhadap efektivitas transformasi birokrasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat keberhasilan pendekatan manajemen talenta dalam mengatasi gap skill teknologi Widyaiswara ASN di Balai Diklat Keagamaan Makassar, serta merumuskan strategi penguatan kompetensi digital untuk meningkatkan efektivitas pelatihan keagamaan era digital. Metode Penelitian Kualitatif dan Jenis Penelitian Deskriptif yang digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, implementasi manajemen talenta dan pengembangan kompetensi widiyaiswara melalui pendekatan sistematis yang berintegrasi dengan teknologi digital dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengatasi ketidaksesuaian skill teknologi di kalangan widiyaiswara. Melalui strategi talenta yang terintegrasi dengan teknologi digital, seperti pelatihan berbasis platform online, pembelajaran hybrid, dan asesmen kompetensi digital, Balai Diklat Keagamaan Makassar dapat berkontribusi pada pengembangan pembelajaran yang lebih adaptif, efektif, dan efisien di masa depan.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Widyaiswara, Era Digital, Manajemen Talenta*

### **ABSTRACT**

Strengthening the competencies of lecturers in the digital era through a talent management framework is a strategic investment in optimizing human capital to produce precise, adaptive learning innovations that have a significant impact on the effectiveness of bureaucratic transformation. The purpose of this study is to analyze the success rate of the talent management approach in addressing the technological skill gap of ASN lecturers at the Makassar Religious Training Center, as well as to formulate strategies for strengthening digital competencies to improve the effectiveness of religious training in the digital era. Qualitative research methods and descriptive research types were used in this study. The results of the study show that the implementation of talent management and competency development for widiyaiswara through a systematic approach integrated with digital technology can improve the quality of learning and overcome technological skill gaps among widiyaiswara. Through talent strategies integrated with digital technology, such as online platform-based training, hybrid learning, and digital competency assessments, the Makassar Religious Training Center can contribute to the development of more adaptive, effective, and efficient learning in the future.

**Keywords:** *Widyaiswara Competence, Digital Era, Talent Management*



## PENDAHULUAN

Era *digital* telah memicu transformasi fundamental yang merambah ke seluruh sendi kehidupan, termasuk dalam sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (Devianto & Dwiasnati, 2020; Nashrullah et al., 2025; Picauly, 2024). Transformasi ini menuntut organisasi pemerintah untuk segera melakukan adaptasi radikal dalam pola pembelajaran serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar tetap relevan. Widyaiswara, sebagai garda terdepan dalam mendidik dan melatih pegawai negeri, memegang peranan krusial sebagai *agent of change* yang harus memiliki kapabilitas mumpuni dalam menghadapi tantangan teknologi yang kian kompleks (Setyadi et al., 2021). Secara ideal, seorang widyaiswara harus mampu mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam metodologi pengajaran mereka guna menciptakan ekosistem belajar yang interaktif dan progresif. Keberadaan mereka bukan sekadar sebagai pengajar konvensional, melainkan sebagai fasilitator transformasi pengetahuan yang mampu memanfaatkan berbagai *platform* modern. Oleh karena itu, penguasaan terhadap literasi *digital* menjadi standar kompetensi wajib yang tidak dapat ditawar lagi demi mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia. Kebutuhan akan pengembangan kompetensi yang sistematis dan terencana pun menjadi sebuah keniscayaan agar setiap individu mampu memberikan performa optimal bagi pencapaian visi dan misi organisasi di tengah dinamika global yang terus berubah secara eksponensial (Busri et al., 2023; Iswan et al., 2023; Yusuf et al., 2021).

Dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, penerapan manajemen talenta muncul sebagai strategi ideal yang berbasis pada sistem merit serta identifikasi potensi individu secara objektif. Kebijakan nasional telah menetapkan kerangka operasional yang jelas mengenai bagaimana mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan aparatur yang memiliki talenta tinggi guna mendukung pencapaian target strategis. Manajemen talenta dipandang sebagai proses sistematis untuk mengelola *talent pool* yang terdiri dari pegawai dengan kompetensi unggul dan kinerja yang melampaui standar. Melalui pendekatan ini, pengembangan karier dan kompetensi tidak lagi dilakukan secara acak, melainkan didasarkan pada pemetaan talenta yang akurat melalui *assessment center* (Aras et al., 2024; Rustiawan et al., 2023; Sen et al., 2023). Idealnya, setiap lembaga pelatihan memiliki sistem manajemen talenta yang terintegrasi untuk memastikan bahwa setiap program pengembangan yang diberikan benar-benar menjawab kebutuhan individu dan organisasi. Dengan adanya panduan teknis yang komprehensif, organisasi diharapkan mampu menciptakan jalur pengembangan yang transparan dan berkeadilan bagi seluruh fungsional widyaiswara. Strategi ini menjadi fondasi utama dalam membangun kekuatan internal organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal yang sangat cepat, terutama dalam aspek penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang menjadi tulang punggung pelayanan publik masa kini.

Namun, kenyataan yang terjadi di lapangan, khususnya pada Balai Diklat Keagamaan Makassar, menunjukkan adanya jurang pemisah yang cukup lebar antara kondisi ideal dengan realitas kemampuan teknologi para widyaiswara. Meskipun era *digital* telah berlangsung cukup lama, masih ditemukan adanya *skill gap* yang signifikan dalam penguasaan perangkat teknologi pendidikan terbaru. Banyak tenaga pengajar yang masih merasa nyaman dengan metode konvensional tatap muka dan mengalami kendala saat harus beralih ke sistem *blended learning* atau pembelajaran daring sepenuhnya. Kesenjangan ini mencakup keterbatasan dalam mengoperasikan *learning management system*, merancang konten multimedia yang interaktif, hingga pemanfaatan *artificial intelligence* dalam proses evaluasi pembelajaran. Kondisi tersebut diperparah dengan kurangnya pemanfaatan *data analytics* untuk mengukur efektivitas



pelatihan secara akurat. Fenomena ini mengindikasikan bahwa transformasi teknologi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku profesional sehari-hari, sehingga potensi maksimal dari digitalisasi pendidikan belum dapat dirasakan manfaatnya secara luas oleh para peserta diklat. Jika masalah kesenjangan keterampilan ini dibiarkan tanpa penanganan yang strategis, maka kualitas serta daya saing aparatur sipil negara di bawah naungan Kementerian Agama akan sulit bersaing di tingkat global (Bahram, 2023; Mulyaningsih, 2020; Purwanto et al., 2020; Rais et al., 2024).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pendekatan manajemen talenta harus diimplementasikan secara konkret sebagai solusi strategis guna menjembatani kesenjangan keterampilan teknologi yang ada. Proses ini diawali dengan melakukan identifikasi mendalam terhadap profil kompetensi *digital* setiap widyaiswara melalui serangkaian evaluasi yang terukur dan sistematis. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, organisasi dapat merancang program pengembangan kapasitas yang tepat sasaran, seperti pelatihan teknis berbasis *e-learning*, pendampingan oleh *mentor* ahli, serta pembentukan komunitas praktik pembelajaran *digital*. Manajemen talenta memungkinkan organisasi untuk fokus pada pengembangan area yang paling krusial bagi peningkatan kinerja, sehingga alokasi sumber daya menjadi lebih efisien dan efektif. Selain itu, penciptaan ekosistem pembelajaran yang inovatif melalui jalur pelatihan non-klasikal dan pembelajaran mandiri sangat diperlukan untuk mempercepat akselerasi penguasaan teknologi. Dengan mengintegrasikan pengembangan talenta ke dalam sistem manajemen kinerja, setiap kemajuan yang dicapai oleh widyaiswara dapat dipantau dan diapresiasi secara tepat. Langkah ini bukan hanya bertujuan untuk memperbaiki kemampuan teknis secara individual, melainkan juga untuk membangun budaya organisasi yang senantiasa belajar dan berinovasi di tengah arus disrupsi teknologi yang tidak dapat dihindari lembaga pemerintah (Iswan et al., 2023; Nainggolan et al., 2023; Yasa et al., 2021).

Nilai kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi antara kerangka kerja manajemen talenta dengan upaya spesifik untuk mengatasi *technology skill gap* pada jabatan fungsional widyaiswara di lingkungan keagamaan. Inovasi yang ditawarkan adalah sebuah model strategi penguatan kompetensi yang menyelaraskan antara potensi individu dengan tuntutan digitalisasi yang semakin masif, termasuk penggunaan kecerdasan buatan dalam kurikulum pelatihan. Penelitian ini berusaha memberikan perspektif baru mengenai bagaimana regulasi manajemen talenta yang ada dapat dioperasionalkan secara praktis untuk menjawab tantangan spesifik di Balai Diklat Keagamaan Makassar. Fokus kajian diarahkan pada perumusan strategi penguatan kompetensi *digital* yang berkelanjutan melalui pendekatan *talent management* yang terstruktur dari tahap identifikasi hingga tahap retensi talenta. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam tingkat keberhasilan pendekatan manajemen talenta dalam memitigasi hambatan penguasaan teknologi serta merumuskan langkah-langkah strategis bagi peningkatan efektivitas pelatihan keagamaan. Melalui pemikiran ini, diharapkan tercipta sebuah lompatan kualitas dalam penyelenggaraan diklat yang mampu menghasilkan aparatur sipil negara yang tidak hanya memiliki integritas moral tinggi, namun juga profesional dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dunia demi mewujudkan pelayanan publik yang unggul di masa depan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam strategi penguatan kompetensi fungsional di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Makassar. Fokus utama studi diarahkan pada analisis mendalam



mengenai penerapan manajemen talenta dalam memitigasi kesenjangan keterampilan teknologi di kalangan aparatur. Lokasi penelitian ditetapkan secara spesifik pada lembaga tersebut dengan melibatkan para widyaiswara sebagai subjek atau informan kunci penelitian. Penentuan partisipan dilakukan secara sengaja melalui teknik *purposive sampling* untuk memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki wewenang dan pengalaman relevan terkait digitalisasi pelatihan keagamaan. Selain itu, peneliti juga mengaplikasikan teknik *snowball sampling* guna memperluas jaringan informan untuk mendapatkan perspektif yang lebih bervariasi dari berbagai jenjang jabatan pengajar. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama atau *human instrument* yang terjun langsung ke lapangan guna menangkap realitas sosiologis dan organisasional secara alami tanpa melakukan intervensi yang dapat mengubah kondisi asli di lokasi. Melalui rancangan ini, diharapkan diperoleh gambaran menyeluruh mengenai dinamika pengembangan sumber daya manusia di era disrupsi.

Prosedur pengumpulan data dilaksanakan melalui kombinasi teknik pengambilan data primer dan sekunder guna menjamin kecukupan informasi yang akurat. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan secara tatap muka maupun daring menggunakan platform video *conference* untuk menyiasati kepadatan jadwal para informan di kantor. Instrumen yang digunakan meliputi pedoman wawancara terstruktur dan teknik *probing* guna menggali informasi detail terkait hambatan dalam mengoperasikan *learning management system* maupun perangkat multimedia lainnya. Selain itu, peneliti melakukan observasi partisipatif terhadap proses pembelajaran *hybrid* dan penggunaan kecerdasan buatan dalam kurikulum pelatihan yang sedang berjalan. Peneliti juga menyelenggarakan *focus group discussion* virtual untuk memicu diskusi kolektif antar pengajar mengenai efektivitas kebijakan manajemen talenta yang ada. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap laporan kinerja, portofolio digital mandiri, serta arsip kebijakan internal organisasi. Seluruh alat bantu seperti alat perekam suara, catatan lapangan, dan kuesioner elektronik disiapkan secara matang untuk merekam setiap nuansa interaksi dan fakta fisik secara sistematis.

Tahapan analisis data dijalankan secara interaktif mengikuti model sistematis yang meliputi proses *data reduction*, *data display*, serta *conclusion drawing*. Pada fase awal, peneliti melakukan seleksi ketat dan penyederhanaan terhadap seluruh informasi mentah untuk memfokuskan perhatian pada tema-tema strategis terkait integrasi teknologi digital. Data yang telah disaring kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif yang terstruktur serta matriks data agar hubungan antarfenomena manajerial terlihat jelas dan mudah dipahami. Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas temuan, penelitian ini menerapkan teknik *triangulasi* sumber dan metode dengan membandingkan data hasil wawancara, pengamatan langsung, dan dokumen resmi yang tersedia. Selain itu, dilakukan prosedur *member check* dengan mengonfirmasi kembali transkrip wawancara dan interpretasi awal kepada para informan guna memastikan objektivitas hasil kajian sesuai dengan maksud narasumber. Verifikasi dilakukan secara terus-menerus hingga data mencapai titik jenuh dan konsisten untuk ditarik kesimpulan akhir yang kredibel. Rangkaian prosedur ini dirancang untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang valid, reliabel, dan aplikatif bagi penguatan modal insani birokrasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Transformasi Kompetensi Digital Widyaiswara



Transformasi digital di Balai Diklat Keagamaan Makassar menuntut para widyaiswara untuk melampaui metode pembelajaran konvensional yang selama ini mendominasi sistem pendidikan aparatur sipil negara. Penguatan kompetensi di era ini bukan sekadar tentang penguasaan perangkat keras semata, melainkan mencakup perubahan paradigma dalam penyampaian materi keagamaan secara inovatif dan adaptif. Para widyaiswara kini didorong untuk mengintegrasikan berbagai platform daring dan kecerdasan buatan guna menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif bagi para peserta pelatihan. Meskipun tantangan teknis sering muncul, semangat untuk melakukan akselerasi digital terlihat nyata melalui portofolio mandiri yang mereka kembangkan secara sistematis dan mandiri. Fokus utama dari pergeseran ini adalah menutup celah keterampilan teknologi agar materi yang disampaikan tetap relevan dengan tuntutan zaman yang serba cepat. Dengan mengadopsi model pembelajaran hybrid, instruktur mampu menjangkau audiens yang lebih luas tanpa mengurangi esensi dari nilai-nilai spiritual yang menjadi pondasi utama lembaga ini. Keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada kemauan individu untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan ekosistem digital yang terus berkembang pesat setiap saat di masa depan.

Ekosistem pembelajaran di lingkungan balai diklat kini sedang berada dalam fase transisi yang sangat dinamis dan penuh peluang baru bagi pengembangan karier. Penguatan kompetensi tidak lagi dipandang sebagai instruksi kaku dari atasan, melainkan tumbuh sebagai kebutuhan organik dari dalam diri setiap tenaga fungsional widyaiswara. Bukti nyata dari proses ini terlihat pada kreativitas metodologi mengajar yang semakin beragam dan pemanfaatan infrastruktur digital kantor secara lebih optimal oleh para staf. Portofolio digital yang dimiliki secara mandiri membuktikan bahwa transformasi ini sedang berlangsung secara nyata serta didukung oleh semangat kolaborasi antar sejawat. Meskipun dokumentasi administratif formal masih memerlukan banyak penyempurnaan, praktik di lapangan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi bagian integral dari budaya kerja sehari-hari. Inovasi yang lahir dari bawah ini memberikan dampak signifikan terhadap kualitas modul pembelajaran yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan keagamaan tersebut. Dengan demikian, penguatan kompetensi digital menjadi pilar penting dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada hasil nyata bagi seluruh aparatur sipil negara di bawah naungan kementerian agama saat ini.

## **2. Manajemen Talenta Sebagai Landasan Strategis**

Implementasi manajemen talenta di Balai Diklat Keagamaan Makassar menjadi landasan strategis untuk mengidentifikasi potensi unggul yang dimiliki oleh setiap widyaiswara di era disrupsi. Pendekatan ini melibatkan proses pemetaan kompetensi yang sistematis untuk memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada peran yang sesuai dengan bakat dan minat mereka masing-masing. Melalui manajemen talenta, lembaga dapat menyusun skema pengembangan kapasitas yang lebih presisi dan terukur sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam jangka panjang. Fokus utamanya adalah menciptakan kolam talenta yang siap menghadapi berbagai tantangan teknologi masa depan melalui program pelatihan yang dirancang secara khusus dan terintegrasi. Identifikasi talenta unggul dilakukan bukan hanya berdasarkan kinerja administratif masa lalu, melainkan juga melihat potensi kepemimpinan dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi informasi. Dengan dasar manajemen talenta yang kuat, institusi memiliki kerangka kerja yang jelas dalam mengelola modal insani sebagai aset paling berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Sinergi antara kebijakan pimpinan dan aspirasi individu menjadi kunci utama dalam membangun ekosistem kerja yang



kompetitif dan berorientasi pada keunggulan profesionalisme yang tinggi bagi semua pihak terkait.

Retensi talenta melalui skema pembinaan karier yang terukur menjadi bagian krusial dari strategi manajemen talenta untuk mempertahankan tenaga widyaiswara yang berkualitas tinggi. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian inovasi digital menjadi motivasi tambahan bagi para pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan lembaga diklat. Manajemen talenta memastikan bahwa setiap widyaiswara memiliki jalur pengembangan yang jelas sehingga mereka merasa dihargai sebagai bagian penting dari visi besar organisasi. Integrasi antara pengembangan kompetensi digital dan manajemen talenta menciptakan sinergi yang mampu menghasilkan luaran pelatihan yang jauh lebih kompetitif di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini juga berdampak pada peningkatan efisiensi operasional karena setiap tugas dilakukan oleh orang yang paling kompeten di bidangnya dengan dukungan teknologi terkini. Pengelolaan talenta yang baik mampu meminimalkan risiko kehilangan sumber daya manusia potensial yang menjadi motor penggerak transformasi epistemologis dalam pembelajaran orang dewasa. Akhirnya, manajemen talenta berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan keberlanjutan regenerasi kepemimpinan di lingkungan balai diklat agar tetap relevan dan berwibawa dalam menjalankan tugas kependidikan bagi seluruh aparatur pemerintah yang ada saat ini.

### **3. Strategi Adaptif dalam Metodologi Penelitian**

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengadopsi pendekatan adaptif guna mengatasi berbagai tantangan teknis dan kendala akses di lapangan. Keterbatasan waktu narasumber dan jadwal yang sangat padat memaksa peneliti untuk menggunakan berbagai platform komunikasi digital sebagai solusi alternatif yang efektif dan efisien. Pemanfaatan wawancara daring melalui panggilan video memungkinkan pengumpulan data tetap berjalan lancar tanpa harus mengganggu tugas utama para widyaiswara di kantor. Pendekatan ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga menciptakan suasana diskusi yang lebih santai dan terbuka antara peneliti dengan para narasumber utama. Fleksibilitas dalam metode pengumpulan data terbukti menjadi kunci keberhasilan dalam mendapatkan informasi yang komprehensif meskipun terdapat hambatan fisik di lokasi penelitian. Peneliti senantiasa menunjukkan empati terhadap kesibukan informan dengan mengatur ulang jadwal pertemuan secara responsif dan profesional demi menjaga kualitas hasil akhir penelitian. Penggunaan instrumen kualitatif yang dirancang secara sistematis membantu menggali pengalaman praktis narasumber yang mungkin tidak tercatat secara lengkap dalam dokumen resmi organisasi. Dengan demikian, kendala metodologis berhasil diubah menjadi peluang untuk menerapkan inovasi digital dalam proses riset ilmiah yang kontemporer.

Strategi triangulasi data diterapkan secara intensif untuk memperkuat kredibilitas hasil penelitian di tengah keterbatasan dokumen tertulis yang tersedia di lingkungan balai diklat. Peneliti melakukan konfirmasi silang antara hasil wawancara mendalam, observasi langsung di lapangan, serta analisis data sekunder dari berbagai sumber eksternal yang relevan. Komunikasi yang proaktif dengan pihak manajemen lembaga membuka akses lebih luas terhadap berbagai informasi strategis yang sebelumnya sulit dijangkau oleh peneliti umum. Melalui teknik pengecekan anggota, setiap transkrip wawancara dikembalikan kepada narasumber untuk memastikan bahwa interpretasi yang dilakukan telah sesuai dengan maksud aslinya secara akurat. Langkah ini sangat penting untuk membangun kepercayaan antara kedua belah pihak serta menjamin validitas temuan penelitian agar dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Penggabungan berbagai sumber informasi memberikan gambaran yang lebih



holistik mengenai fenomena penguatan kompetensi widyaiswara berbasis manajemen talenta yang sedang diteliti. Meskipun menghadapi keterbatasan dokumentasi formal, peneliti berhasil menyusun narasi yang kuat berdasarkan data primer yang kaya akan perspektif praktis dari para pelaku utama di lapangan. Hasilnya adalah sebuah analisis yang mendalam dan tajam mengenai transformasi digital di lingkungan birokrasi kementerian agama saat ini.

#### **4. Implikasi Terhadap Kualitas dan Reformasi Birokrasi**

Dampak dari penguatan kompetensi widyaiswara berbasis manajemen talenta terlihat sangat nyata pada peningkatan kualitas luaran pelatihan yang diselenggarakan oleh balai diklat. Pembelajaran orang dewasa kini menjadi lebih inovatif karena instruktur mampu mengkolaborasikan nilai-nilai keagamaan dengan metodologi modern yang didukung oleh teknologi analisis data terkini. Transformasi ini mengubah peran widyaiswara menjadi motor penggerak perubahan yang mampu memotivasi peserta pelatihan untuk ikut serta dalam gerakan reformasi birokrasi secara luas. Penggunaan platform digital dalam setiap sesi pelatihan menciptakan interaksi yang lebih dinamis dan memungkinkan penyampaian materi secara lebih presisi sesuai kebutuhan peserta. Hal ini membuktikan bahwa investasi pada modal insani melalui manajemen talenta memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan. Peningkatan literasi digital fungsional tidak hanya berhenti pada kemampuan teknis, tetapi juga menyentuh aspek kreativitas dalam menyusun kurikulum yang lebih aplikatif bagi aparatur sipil negara. Hasil pelatihan yang lebih kompetitif ini pada akhirnya akan meningkatkan citra lembaga sebagai pusat unggulan pengembangan sumber daya manusia di bidang keagamaan bagi masyarakat luas secara konsisten dan terukur.

Keberhasilan program ini memberikan kontribusi besar bagi keberlanjutan reformasi birokrasi di lingkungan kementerian agama melalui penciptaan ekosistem kerja yang lebih adaptif dan profesional. Sinergi antara penguatan kompetensi digital dan strategi manajemen talenta menghasilkan budaya kerja baru yang menghargai setiap potensi individu untuk terus berkembang secara mandiri. Widyaiswara kini memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi disrupsi teknologi karena dukungan sistem pembinaan karier yang transparan dan berbasis kinerja nyata. Masa depan lembaga diklat sangat bergantung pada kemampuan untuk mempertahankan talenta terbaik melalui skema retensi yang menarik serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi tanpa henti. Transformasi ini menjadi model bagi unit kerja lainnya dalam mengelola sumber daya manusia guna menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Dengan dukungan infrastruktur teknologi yang memadai, balai diklat dapat terus memproduksi modul pembelajaran berkualitas tinggi yang relevan dengan kebutuhan pelayanan publik di era digital. Pada akhirnya, penguatan kompetensi berbasis manajemen talenta adalah langkah strategis yang tidak dapat ditawar lagi demi mewujudkan birokrasi yang lincah, inovatif, dan berdaya saing global di masa mendatang bagi kepentingan seluruh bangsa Indonesia tercinta secara utuh.



**Gambar 1. Dokumentasi Penguatan Kompetensi Widiyaiswara Era Digital Berbasis Manajemen Talenta dalam pembelajaran**

### Pembahasan

Transformasi kompetensi digital pada Balai Diklat Keagamaan Makassar menunjukkan pergeseran paradigma yang fundamental dalam sistem pendidikan aparatur negara saat ini. Berdasarkan analisis terhadap 4 orang tenaga fungsional utama yaitu Rq, Sm, Ra, dan Th, penguatan keahlian tidak lagi sekadar penguasaan perangkat keras melainkan integrasi kecerdasan buatan secara adaptif. Hasil observasi membuktikan bahwa instruktur telah mengadopsi model *hybrid learning* untuk menjangkau audiens yang lebih luas tanpa mengesampingkan nilai spiritual sebagai pondasi utama lembaga. Inovasi ini muncul secara organik dari kebutuhan individu untuk menutup celah keterampilan teknologi agar tetap relevan dengan tuntutan zaman yang serba cepat. Pemanfaatan *platform* daring dan *data analytics* memungkinkan penyampaian materi keagamaan menjadi lebih interaktif dan menarik bagi seluruh peserta pelatihan di lapangan (Asrofi et al., 2025; Fadillah & Wardan, 2025; Nurcahyo et al., 2024). Keberhasilan proses ini terlihat dari kepemilikan portofolio digital mandiri yang dikembangkan secara sistematis oleh para staf pengajar tersebut setiap hari. Transformasi ini menjadi bukti nyata bahwa akselerasi digital sedang berlangsung untuk meningkatkan kualitas modul pembelajaran yang dihasilkan secara terus menerus bagi kemajuan institusi pendidikan tinggi keagamaan di wilayah tersebut selamanya saat ini (Hartati et al., 2022; Isnaini & Astutik, 2026; Nugraha et al., 2023; Susyanto, 2022).

Implementasi manajemen talenta berfungsi sebagai landasan strategis dalam mengidentifikasi potensi unggul yang dimiliki oleh para widyaiswara di tengah era disrupsi teknologi. Melalui pendekatan sistematis ini, lembaga melakukan pemetaan terhadap 4 profil informan utama untuk memastikan penempatan peran sesuai dengan bakat serta minat spesifik mereka masing-masing. Skema pengembangan kapasitas dirancang secara presisi untuk menciptakan kolam talenta yang siap menghadapi tantangan kecerdasan buatan dan dinamika informasi masa depan secara terintegrasi. Retensi talenta dilakukan melalui pemberian pengakuan atas pencapaian inovasi digital yang menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus berkontribusi maksimal setiap hari. Sinergi antara kebijakan pimpinan dan aspirasi individu menciptakan ekosistem kerja yang kompetitif serta berorientasi pada keunggulan profesionalisme yang sangat tinggi bagi institusi. Pengelolaan modal insani yang efektif mampu meminimalkan risiko kehilangan sumber daya manusia potensial yang menjadi motor penggerak transformasi kependidikan bagi orang dewasa atau *andragogy*. Manajemen talenta memastikan keberlanjutan regenerasi kepemimpinan agar balai diklat tetap berwibawa dalam menjalankan tugas kependidikan bagi seluruh aparatur pemerintah yang ada dalam ekosistem



kementerian agama secara menyeluruh bagi kemajuan seluruh bangsa (Adicahya, 2020; Anwarudin et al., 2021; Susilawati et al., 2024; Tusadiah & Jalius, 2021).

Metodologi penelitian yang diterapkan mengadopsi strategi adaptif guna mengatasi berbagai tantangan teknis serta kendala akses narasumber di lokasi penelitian sesungguhnya. Keterbatasan waktu dari 4 widyaiswara yang memiliki jadwal sangat padat memaksa peneliti menggunakan berbagai *platform* komunikasi digital sebagai solusi alternatif yang efisien. Pemanfaatan wawancara daring melalui video konferensi memungkinkan pengumpulan informasi tetap berjalan lancar tanpa harus mengganggu tugas harian para staf di balai diklat. Fleksibilitas dalam pengaturan jadwal pertemuan terbukti menjadi kunci keberhasilan dalam mendapatkan data komprehensif meskipun terdapat hambatan fisik yang cukup signifikan di lapangan. Peneliti menunjukkan empati terhadap kesibukan informan dengan melakukan penjadwalan ulang secara responsif guna menjaga kualitas hasil analisis akhir secara profesional dan akurat. Penggunaan instrumen kualitatif yang terstruktur membantu menggali pengalaman praktis narasumber yang seringkali tidak tercatat secara lengkap dalam dokumen formal birokrasi organisasi saat ini. Dengan demikian, kendala metodologis berhasil diubah menjadi peluang untuk menerapkan inovasi riset ilmiah yang kontemporer dan relevan dengan perkembangan teknologi komunikasi informasi yang terus berkembang pesat setiap saat sekarang ini selamanya dalam rangka mewujudkan hasil yang terpercaya bagi bangsa (Himmawan et al., 2023; Nur et al., 2020; Purwanto, 2020; Zulfa et al., 2020).

Triangulasi data diterapkan secara intensif untuk memperkuat kredibilitas hasil penelitian di tengah keterbatasan dokumen tertulis yang tersedia di lingkungan Balai Diklat Keagamaan. Peneliti melakukan konfirmasi silang antara hasil wawancara mendalam terhadap 4 informan dengan observasi langsung serta analisis data sekunder dari sumber eksternal yang valid. Komunikasi proaktif dengan pihak manajemen membuka akses lebih luas terhadap informasi strategis yang sebelumnya sulit dijangkau melalui prosedur administratif konvensional yang kaku. Melalui teknik *member checking*, setiap transkrip dikembalikan kepada narasumber guna memastikan interpretasi peneliti telah sesuai dengan maksud asli dari para pemberi informasi tersebut. Langkah ini sangat krusial untuk membangun kepercayaan dan menjamin validitas temuan agar dapat dipertanggungjawabkan secara akademik kepada komunitas ilmiah yang lebih luas. Meskipun menghadapi kendala dokumentasi formal yang belum lengkap, peneliti berhasil menyusun narasi kuat berdasarkan data primer yang kaya akan perspektif praktis lapangan. Penggabungan berbagai sumber informasi memberikan gambaran holistik mengenai fenomena penguatan kompetensi berbasis manajemen talenta yang sedang diteliti demi menghasilkan analisis yang tajam mengenai transformasi digital birokrasi kementerian agama saat ini bagi kemajuan seluruh rakyat dan negara (Hamilaturroyya & Adibah, 2025; Samboteng et al., 2020; Sendika & Frinaldi, 2025; Ulum et al., 2025).

Implikasi dari penguatan kompetensi widyaiswara berbasis manajemen talenta memberikan dampak nyata pada peningkatan kualitas luaran pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan keagamaan. Pembelajaran bagi orang dewasa kini menjadi jauh lebih inovatif karena instruktur mampu mengkolaborasikan nilai spiritual dengan metodologi modern yang didukung teknologi *digital analytics* terbaru. Transformasi ini mengubah peran widyaiswara menjadi agen perubahan yang mampu memotivasi peserta pelatihan untuk aktif dalam gerakan reformasi birokrasi secara menyeluruh dan sistematis. Investasi pada modal insani melalui strategi talenta yang tepat memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kinerja organisasi dalam jangka panjang bagi kemajuan bangsa. Hasil pelatihan yang lebih kompetitif pada akhirnya meningkatkan citra lembaga sebagai pusat unggulan pengembangan



sumber daya manusia di bidang keagamaan bagi masyarakat umum. Sinergi antara kompetensi teknologi dan strategi manajemen menghasilkan budaya kerja baru yang menghargai setiap potensi individu untuk terus berkembang secara mandiri dan profesional. Masa depan institusi diklat sangat bergantung pada kemampuan mempertahankan talenta terbaik melalui skema retensi menarik serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi tanpa henti demi mewujudkan birokrasi lincah, inovatif, dan berdaya saing tinggi global.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas tentang Penguatan Kompetensi Widyaiswara Era Digital Berbasis Manajemen Talenta, maka penulis menyimpulkan bahwa, pendekatan sistematis ini sangat krusial dalam menghadapi tantangan zaman modern. Melalui integrasi teknologi digital dengan strategi pengembangan talenta, Balai Diklat Keagamaan Makassar berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif dan inovatif. Pelatihan yang menggunakan platform online, metode hybrid, dan asesmen kompetensi digital, memungkinkan widyaiswara seperti Rq, Sm, Ra, dan Th untuk mengatasi kekurangan keterampilan teknologi dengan lebih efisien. Hasil akhir dari upaya ini tidak hanya meningkatkan literasi digital, tetapi juga membangun modal insani yang kuat, yang berkontribusi pada efektivitas reformasi birokrasi ASN Kemenag secara berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi manajemen talenta dalam penguatan kompetensi ini menciptakan dampak signifikan dan relevan, mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan di sektor keagamaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adicahya, Y. (2020). Optimalisasi fungsi perencanaan pada program pendidikan dan pelatihan tenaga teknis keagamaan di Balai Diklat Keagamaan Bandung. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i3.2105>
- Anwarudin, K., Iriantara, Y., & Aryani, W. D. (2021). Education management of Ulama Kader to prepare mubalig competencies. *International Journal of Nusantara Islam*, 9(1), 45. <https://doi.org/10.15575/ijni.v9i1.11771>
- Aras, R. A., Bellani, E., Wahyuni, S., Sandy, G., & Arfah, T. (2024). Predicting talent: Interaction between potential, competencies, and bias. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 15(1), 21. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2024-0002>
- Asrofi, A., Islah, A. N., & Khasanah, U. (2025). Peran guru PAI dalam membentuk karakter peserta didik di era digital. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(4), 1687. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i4.7516>
- Bahram, M. (2023). Transformasi masyarakat di era digital: Menjaga kaidah hukum sebagai landasan utama. *SENTRI Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), 1733. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i5.884>
- Busri, Malik, I., & Wahid, N. (2023). Implementasi agile governance pada reformasi birokrasi 4.0 di Puslatbang KMP LAN Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 85. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.134>
- Devianto, Y., & Dwiasnati, S. (2020). Kerangka kerja sistem kecerdasan buatan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Indonesia. *InComTech Jurnal Telekomunikasi dan Komputer*, 10(1), 19. <https://doi.org/10.22441/incomtech.v10i1.7460>



- Fadillah, A., & Wardan, K. (2025). Upaya pengembangan profesionalisme guru pendidikan agama Islam. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1067. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8048>
- Hamilaturroyya, H., & Adibah, I. Z. (2025). Dinamika pengembangan kurikulum di era digital dalam menjawab kesenjangan konsep dan praktik. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 1245. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6631>
- Hartati, S., Fernadi, M. F., & Utama, E. P. (2022). Integrasi teknologi baru dalam meningkatkan pendidikan Islam di Indonesia. *AL-LIQQO Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 159. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v7i2.581>
- Himmawan, D., Syaefulloh, Sauri, S., & Khoirurrahman, A. (2023). Peran tenaga pendidik dalam transformasi pendidikan menuju generasi emas Indonesia. *Manajia*, 1(1), 20. <https://doi.org/10.58355/manajia.v1i1.3>
- Isnaini, A. F., & Astutik, A. P. (2026). Klik, belajar, beribadah: Transformasi pembelajaran PAI di era digital. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1), 394. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.9044>
- Iswan, Sulastri, E., Murod, M., & Sarjito, A. (2023). Implementasi tata naskah dinas di Kelurahan Cireunde Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *AKSIOLOGIYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(4). <https://doi.org/10.30651/aks.v7i4.20909>
- Mulyaningsih, M. (2020). Analisis kebutuhan pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 3(1), 87. <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v3i1.70>
- Nainggolan, H., Fatmawati, E., Mursalin, A., Rinaldi, U., & Bangkara, B. M. A. S. A. (2023). Identification of hr improvement innovation best practices for improving the productivity of state apparatus in the automatization era. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1067>
- Nashrullah, M., Rahman, S., Majid, A., Hariyati, N., & Budiyo, B. (2025). Transformasi digital dalam pendidikan Indonesia: Analisis kebijakan dan implikasinya terhadap kualitas pembelajaran. *Mudir Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 52. <https://doi.org/10.55352/mudir.v7i1.1290>
- Nugraha, C., Nawawi, A. U., Asianto, M. F., Ramlan, R. S., & Jenuri, J. (2023). Transformasi pendidikan Islam pada pembelajaran dan nilai keislaman di era revolusi industri 4.0. *PROFETIK Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24127/profetik.v4i1.4837>
- Nur, D. M. M., Muhamad, M., & Fitriani, R. (2020). Membumikan nilai-nilai moderasi agama di masa pandemi (dalam perspektif IPS). *Harmony Jurnal Pembelajaran IPS dan PKN*, 5(2), 110. <https://doi.org/10.15294/harmony.v5i2.42418>
- Nurcahyo, W., Agustina, Y., & Faizah, N. M. (2024). Pelatihan membuat animasi cerita Islami dengan PowerPoint bagi guru di Taman Pendidikan Al-Qur'an Sufaini. *TRIDARMA Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM)*, 6(2), 66. <https://doi.org/10.35335/abdimas.v6i2.4552>
- Picauly, V. E. (2024). Transformasi pendidikan di era digital. *Indonesian Research Journal On Education*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.1278>



- Purwanto, B. (2020). Mengapa Indonesia memerlukan ilmu sejarah? Beberapa gagasan untuk 'hilirisasi' historiografi. *Bakti Budaya*, 3(1), 4. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.22446/bb.55495>
- Purwanto, P., Rusdiyanto, W., & Respati, Y. A. (2020). Analysis of secretary job advertisement content for secretarial skills needs. *Jurnal Economia*, 16(1), 44. <https://doi.org/10.21831/economia.v16i1.29872>
- Rais, L., Halik, W., Purnomo, A., Ali, M., Mardiyah, U., Banggu, M., Salmawati, S., Ramli, U., & Wahid, B. (2024). Sosialisasi peningkatan kapabilitas aparatur pemerintah melalui pendidikan rekognisi pembelajaran lampau di Kabupaten Sorong. *Abdimas Papua Journal of Community Service*, 6(2), 56. <https://doi.org/10.33506/pjcs.v6i2.3504>
- Rustiawan, I., Rubadi, Safariningsih, R. T. H., & Zen, A. (2023). Talent management concepts: Analysis recruitment, program training, mentoring, and leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 233. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2772>
- Samboteng, L., Kasmad, R., Akbar, M., & Kasmad, M. R. (2020). Talent management of state civil officers (ASN), bureaucratic digitalization era in Indonesia. *Revista ESPACIOS*, 41(31). <https://es.revistaespacios.com/a20v41n31/20413113.html>
- Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023). Talent management in human resource management to improve organizational performance. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i2.3460>
- Sendika, M., & Frinaldi, A. (2025). Transformasi budaya organisasi di sektor publik: Inovasi menuju pelayanan publik yang lebih responsif. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 371. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5376>
- Setyadi, D., Paminto, A., Defung, F., & Adhimursandi, D. (2021). Utilization of information technology and interest in using and learning style on readiness for change of leadership training participants in the State Administration Institution of Samarinda. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(12), 370. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i12.3249>
- Susilawati, B., Rahmatika, Z., Arafah, A. L. A., Hartiwi, J., & Susanti, A. (2024). Kurikulum Merdeka Belajar pada pembelajaran pendidikan agama Islam. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i1.2745>
- Susyanto, B. (2022). Manajemen lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi era digital. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(3), 692. <https://doi.org/10.35931/am.v6i3.1072>
- Tusadiah, F. R., & Jalius, J. (2021). Description of facilitator andragogy competence in avocado breeder training at the West Sumatra Agricultural Training Center. *KOLOKIU Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 9(2), 149. <https://doi.org/10.24036/kolokium-pls.v9i2.490>
- Ulum, M., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di era digital. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 269. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5382>



- Yasa, A. A., Suswanta, S., Rafi, M. S., Rahmanto, F., Setiawan, D., & Fadhlurrohman, M. I. (2021). Penguatan reformasi birokrasi menuju era society 5.0 di Indonesia. *Nakhoda Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 27. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.139>
- Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh pengembangan SDM, kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja aparatur sipil negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.372>
- Zulfa, L. L., Mujibah, E. M., & Rajaguguk, Z. F. (2020). Pelatihan penggunaan perangkat berbasis internet dalam pengumpulan data penelitian masa pandemi COVID-19. *Educivilia Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 1(2), 143. <https://doi.org/10.30997/ejpm.v1i2.2835>