

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang tidak terpisahkan bagi seseorang untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan. Pendidikan bahkan didukung penuh oleh Undang-Undang sebagai salah satu hak yang harus dimiliki oleh setiap warga negara. Pelatihan juga merupakan suatu objek yang didukung oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal tersebut dapat kita lihat pada hadirnya unit pelatihan pada setiap instansi yang ada di republik ini. Meskipun berdampingan, tidak semua dari kita mengetahui apa itu pendidikan dan pelatihan. Apa perbedaan antara keduanya? Mari kita jabarkan satu-persatu.

1. Pendidikan

Pengertian Pendidikan pada umumnya merupakan daya upaya untuk memajukan budi pekerti (karakter, kekuatan batin), pikiran (*intellect*) dan jasmani anak-anak selaras dengan alam dan masyarakatnya". **John Dewey**, mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu proses pembaharuan makna pengalaman, hal ini mungkin akan terjadi di dalam pergaulan biasa atau pergaulan orang dewasa dengan orang muda, mungkin pula terjadi secara sengaja dan dilembagakan untuk menghasilkan kesinambungan sosial. Proses ini melibatkan pengawasan dan perkembangan dari orang yang belum dewasa dan kelompok dimana dia hidup. Dalam **Kamus Bahasa Indonesia**, 1991:232, tentang Pengertian Pendidikan , yang berasal dari kata "didik", Lalu kata ini mendapat awalan kata "me" sehingga menjadi "mendidik" artinya memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.

Pendidikan, menurut **Prof. Dr. Hasan Langgulung**, mempunyai 3 (tiga) fungsi utama yaitu Pertama, menyiapkan generasi muda untuk memiliki kemampuan agar bisa memegang peranan-peranan pada masa yang akan datang di tengah kehidupan bermasyarakat. Kedua, memindahkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan peranan-peranan di atas dari generasi tua ke ke generasi muda. Ketiga, Memindahkan nilai-nilai dari generasi tua ke generasi muda dengan tujuan agar keutuhan dan kesatuan masyarakat terpelihara, sebagai syarat utama berlangsungnya kehidupan suatu masyarakat dan juga peradaban. Sementara **Broom** berpendapat bahwa fungsi pendidikan adalah agar terjadi proses transmisi budaya, selain itu juga untuk mengembangkan kepribadian, meningkatkan persatuan atau integrasi sosial masyarakat, serta mengadakan seleksi dan alokasi tenaga kerja.

Pendidikan dapat berlangsung dalam pengaturan formal atau informal dan pengalaman yang memiliki efek formatif di jalan orang berpikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Metodologi pengajaran disebut pedagogi.

Pendidikan formal terjadi di lingkungan yang terstruktur yang tujuannya eksplisit mengajar siswa. Biasanya, pendidikan formal berlangsung di lingkungan sekolah dengan ruang kelas dari beberapa siswa belajar bersama dengan guru bersertifikat terlatih subjek. Kebanyakan sistem sekolah

yang dirancang di sekitar seperangkat nilai-nilai atau cita-cita yang mengatur semua pilihan pendidikan dalam sistem itu. Pilihan tersebut meliputi kurikulum, desain ruang kelas fisik, interaksi siswa-guru, metode penilaian, ukuran kelas, kegiatan pendidikan, dan banyak lagi.

Pendidikan informal terbagi menjadi beberapa bentuk antara lain:

1. **Pendidikan alternatif;**
Pendidikan alternatif merupakan istilah generik dari berbagai program pendidikan yang dilakukan dengan cara berbeda dari cara tradisional. Secara umum pendidikan alternatif memiliki persamaan, yaitu: pendekatannya bersifat individual, memberi perhatian besar kepada peserta didik, orang tua/keluarga, dan pendidik serta dikembangkan berdasarkan minat dan pengalaman. Beberapa contoh pendidikan alternatif yaitu home schooling dan lembaga pendidikan umum untuk anak bermasalah.
2. **Pembelajaran mandiri (*self-directed learning*);**
Pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) dapat diartikan sebagai mata proses, dimana individu mengambil inisiatif dengan atau tanpa bantuan orang lain. Kegiatan yang dilakukan oleh individu tersebut adalah mencakup mendiagnosis kebutuhan belajar, merumuskan tujuan belajar, mengidentifikasi sumber belajar, memilih dan melaksanakan strategi belajar dan menilai hasil belajar.
3. **Pendidikan terbuka; dan**
Pendidikan Terbuka merupakan suatu sistem pendidikan yang memiliki asas keterbukaan dalam penyelenggaraannya, baik terbuka dalam aspek peserta didik, media, sumber belajar, maupun dalam aspek metode pembelajaran yang digunakan. Sehingga, pendidikan terbuka juga mendukung prinsip long life education karena memberikan kesempatan belajar bagi semua orang dimanapun dan kapanpun.
4. **Pendidikan berbasis teknologi.**
Pendidikan berbasis TI merupakan suatu sistem pendidikan dimana proses belajar mengajar berlangsung dengan memanfaatkan teknologi informasi. Dalam sistem ini interaksi antara pengajar (guru) dan peserta (murid) tidak harus saling bertatap muka (bertemu) secara fisik seperti halnya dalam pendidikan konvensional, mereka bertemu dalam ruang teknologi informasi (internet) dengan memanfaatkan suatu media seperti komputer.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain dari pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Pelatihan, menurut Carrell dan Kuzmits, memiliki beberapa tujuan yaitu 1) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi; 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten; 3) Untuk membantu masalah operasional; 4) Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi; 5) Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya. Tercapainya tujuan pelatihan maka akan memberikan manfaat nyata seperti 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; 2) Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima; 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan; 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia; 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja; 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

Berbagai metode dapat digunakan dalam program pelatihan. Metode pelatihan yang paling terkenal dan banyak digunakan, antara lain:

1. **Metode *On The Job Training***

On the Job Training adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Dengan kata lain On the Job Training adalah pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

2. **Metode *Off the Job Training***

Off the Job Training adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

3. **Metode Vestibule atau balai**

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.

4. **Metode Demonstrasi dan Contoh**

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat efektif, karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta cara mengerjakan suatu tugas, karena dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti : gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi.

5. **Metode Simulasi**

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

6. **Metode *Apprenticeship***

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan (skill) pengrajin atau pertukangan. Metode ini tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

7. Metode Ruang Kelas

Metode ini merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram (*programmed instruction*).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat kita simpulkan bahwa baik pendidikan maupun pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (*kesadaran*), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri, diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerjanya.