

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

A. Batasan pendidikan dan pelatihan

Dalam konteks pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diktat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan latihan).

Lanjutan materi

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Seorang atau kelompok orang. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau training. Latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya, latihan menari, naik sepeda, beris berbaris dsb.

Lanjutan materi

Perbandingan antara pendidikan dan pelatihan

| No. | Konsep | Pendidikan | Pelatihan |
|-----|--|----------------------------|----------------------------|
| 1. | Pengembangan kemampuan | Menyeluruh | Mengkhususkan |
| 2. | Area kemampuan (penekanan) | Kognitif,afektif | Psikomotor dan ketrampilan |
| 3. | Jangka waktu pelaksanaan | Panjang | Pendek |
| 4. | Materi yang diberikan | Lebih Umum | Lebih khusus |
| 5. | Penekanan penggunaan metode belajar mengajar | Konvensional | Inkonvensional |
| 6. | Penghargaan akhir proses | Gelar (degree) atau Ijazah | Sertifikat (non degree) |

Lanjutan materi

Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi

1. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu institusi atau organisasi.
2. Pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum/intelektual.
3. pendidikan pada area kemampuan (kognitif, efektif dan psikomotor) memperoleh perhatian seimbang.
4. Pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus, yang diutamakan adalah keterampilan.

Lanjutan materi

5. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job Orientation*)
6. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.
perbedaan pendidikan dan pelatihan bukan seperti hitam dan putih tapi praktennya adalah fleksibel.

Lanjutan materi

B. PENTINGNYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI SDM

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagaisalah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. SDM atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

Lanjutan materi

Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh karena itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/institusi. Oleh sebab jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

Lanjutan materi

3. Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang) yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seseorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.

Lanjutan materi

4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan merupakan keuntungan bagi organisasi. Karena meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Lanjutan materi

C. PELATIHAN

Pengembangan SDM dalam suatu institusi pada umumnya hanya terkait dengan pelatihan pegawai atau karyawan saja. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut biasanya direkrut dari lulusan-lulusan lembaga pendidikan di luar institusi yang bersangkutan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Secara kongkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan

Lanjutan materi

Sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas-fasilitas yang mencakup, gedung, perpustakaan (buku-buku referensi) alat bantu pendidikan dan sebagainya.

Faktor fasilitas tenaga pengajar atau pelatihan, alat bantu pembelajaran atau alat peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi Sumber daya yang terdiri dari 4 M (man, money,

Lanjutan materi

Materiil dan methode) sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pelatihan.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan SDM adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisifasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan SDM atau karyawan organisasi itu harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi, Siklus pelatihan ini secara garis besarnya ialah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan pelatihan (training need assesment)

Lanjutan materi

Tujuan analisis kebutuhan pelatihan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/institusi. Untuk mempertajam analisis ini seyogianya ditunjang dengan survey peninjauan kebutuhan, Tahap ini pada umumnya mencakup 3 jenis analisis yaitu

1. Analisis organisasi/institusi ada personil yang memerlukan pelatihan, setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang dipergunakan, lalu dilakukan analisis iklim organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program pelatihan. Analisis organisasi berapa banyak karyawan yang harus di latih untuk tiap-tiap pekerjaan. Caranya diberikan angket, wawancara, atau pengamatan karyawan yg mau dilatih.

Lanjutan materi

2. Analisis Pekerjaan (job Analysis) antara lain menjawab pertanyaan apa harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis tugas adalah untuk memperoleh informasi tentang:
- a. Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan
 - b. Tugas-tugas yang telah dilakukan pada saat itu
 - c. Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan atau belum dilakukan karyawan
 - d. Sikap pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebagainya.

Lanjutan materi

3. Analisis pribadi, siapa yang dibutuhkan pelatihan dan pelatihan seperti apa? Jawabannya diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personil mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui achievement test, observasi, dan wawancara.

Dari 3 analisi tersebut diharapkan akan ke luar status kemampuan atau yang lebih tepat dikatakan kinerja (performance) pada karyawan dan selanjutnya akan dijadikan dasar penyelenggaraan pelatihan.

Lanjutan materi

Kinerja karyawan atau petugas apapun dipengaruhi banyak faktor yang disingkat menjadi “ACHIVE yang artinya:

Ability (kemampuan yang dapat dikembangkan)

Capiacity (kemampuan yang sudah ditentukan/terbatas)

Help (bantuan untuk terwujudnya performance)

Incentive (insentif material maupun non-material)

Environment (lingkungan tempat kerja karyawan)

Validity (pedoman/petunjuk dan uraian tugas)

Evaluation (adanya umpan balik hasil kerja)

dari ACHIVE yang dapat diintervensi hanya Ability (pelatihan)



TERIMA KASIH