

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

LINK DOWNLOAD [30.28 KB]

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) | Secara garis besar, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitudes) yang memungkinkan manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan di masa depan (Bambrough, 1998:1). Menurut terminologi lain, Diklat dipisahkan secara tegas, yakni Pendidikan dan Pelatihan.

Nasution (2000:71) : **Pendidikan adalah** suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pont (1991:46) : ??

Pelatihan adalah mengembangkan orang-orang sebagai individu dan mendorong mereka menjadi lebih percaya diri dan berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya.?

Menurut perspektif Ahwood dan Dimmoel (1999:32) : ??Pendidikan lebih bersifat teoritis dalam pengetahuan umum, sosial dan berkiblat pada kebutuhan perorangan, sedangkan pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan di masa yang akan datang.?

Paralel dengan terminologi teoritis di atas, Nadler dan Nadler dalam Atmosoepipto (2000:29), Mondy dan Noe (1989:224-225), serta Megginson (1985:229) mendefinisikan Diklat sebagai berikut :

Pendidikan adalah proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang untuk mampu mengidentifikasi pekerjaan, menambah wawasan dan pengetahuan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini, proses desain, keahlian, dan teknis pekerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas masing-masing individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

- Pengembangan merupakan proses pembelajaran untuk pertumbuhan seseorang, mengaplikasikan informasi, pengetahuan, dan keahlian, serta lebih sering dikaitkan dengan pendidikan level manajerial dalam area yang lebih luas, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

Penggunaan istilah **pendidikan dan pelatihan** dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Simanjuntak mengemukakan bahwa: ?Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.?

Werther dan Davis (1996:282) menjelaskan mengenai Diklat dengan membedakan antara Pelatihan (Training) dan Pengembangan (Development) sebagai berikut : "? training helps employees do their current jobs, ? Development helps the individual handle future responsibilities ?".

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah upaya peningkatan kemampuan pegawai yang dalam penelitian ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Selanjutnya ada yang membedakan pengertian pendidikan dan pelatihan, antara lain Notoatmodjo. Menurut Notoatmodjo (1992) pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1992) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap / pengetahuan / keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Latoirner seperti dikutip oleh Saksono (1993) mengemukakan bahwa : ?para pegawai dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja mereka menerima latihan di bawah bimbingan dan pengawasan seorang instruktur yang ahli.?

Otto dan Glasser (dalam Martoyo, 1992) menggunakan istilah training (latihan) untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan pegawai, sehingga didalamnya sudah menyangkut pengertian education (pendidikan). Mengenai perbedaan pengertian pendidikan dan pelatihan Martoyo (1992) mengemukakan bahwa : ?meskipun keduanya ada perbedaan-perbedaan, namun perlu disadari bersama bahwa baik training (latihan) maupun development (pengembangan/pendidikan), keduanya

menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam human relation.?

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum.

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja yang kondusif bagi penampilan kinerja pegawai, diselenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai, dan diklat pegawai ini didasarkan atas analisis kebutuhan yang memadukan kondisi nyata kualitas tertentu selaras dengan program rencana jangka panjang organisasi.

Dampak perkembangan zaman yang terus bergulir, dimana permasalahan yang dihadapi menjadi semakin kompleks dan krusial, dipandang bahwa pendekatan sektoral (partial) seperti yang diberlakukan selama ini memiliki hal-hal yang perlu dilengkapi dalam berbagai aspek. Pendekatan yang lebih mendasarkan pada spesialisasi fungsi yang diemban aparatur pemerintah tersebut, sebagaimana telah dijabarkan dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Menteri Dalam Negeri tampak lebih bersifat terapi dan mengacu kepada urgensi permasalahan yang dihadapi.

Ada dua strategi pendidikan / pelatihan yang dapat dilakukan organisasi, yaitu pendidikan yang dilakukan didalam organisasi tempat kerja pegawai (on the job training) dan pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja pegawai (off the job training). Strategi atau Metode on the job training dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan / pelatihan.

Kegiatan ini meliputi rotasi kerja dimana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan (job rotation).

Pegawai secara internal dilatih dan dibimbing oleh pegawai lain yang berkemampuan tinggi dan mempunyai kewenangan melatih (Wilson,dkk,1983; Sloane dan Witney,1988). Menurut Wilson (1983) ; Sloane dan Witney (1988) metode off the job training dilakukan diluar tempat kerja pegawai. Pendidikan / latihan mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan didalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia.

Job Rotation berkaitan dengan pemindahan sementara seorang / sekelompok pegawai dari satu posisi ke posisi lain, sehingga mereka dapat memperluas pengalaman terhadap berbagai aspek operasional instansi. Aktivitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas yang penting kepada peserta pendidikan untuk mengembangkan pengalaman dan kecakapan.

Berdasarkan pembicaraan mengenai pengembangan SDM diatas, maka dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan komponen terpenting dalam instansi / organisasi. Penggunaan mesin-mesin berteknologi tinggi tidak bermakna tanpa SDM menjadi prioritas utama yang perlu diperhatikan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mengelola instansi dengan baik pula. Pengelolaan di sini adalah pengelolaan disemua bidang pekerjaan, termasuk pelayanan dan perencanaan. Cara meningkatkan dan mengembangkan SDM dengan pendidikan/ pelatihan, baik melalui on the job training maupun off the job training.

Baca Juga artikel berikut

[Tujuan Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan](#)

Komponen Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

Referensi / Daftar Pustaka

Bambrough,J., 1998, Training Your Staff, Sterling Publishers, New Delhi.

Nasution. 2000. *Didaktik Azas-azas Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.

Ahwood, M. dan Dimmoel, S. 1999. Manajemen Personalia. ITB. Bandung.

Pont, A. 1991. Perilaku Keorganisasian, Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.

Atmosoeperto Kisdarto. 2000. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan., PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

Mondy dan Noe, HumanResource Management, Massachusetts : Allyn & Bacon. , 1991