
KONSEP DIKLAT DALAM PANDANGAN NOTOATMODJO

Saidatul Karimah¹, Akhmad Fauzi Sayuti²

^{1,2}IAI Al Khairat Pamekasan

Email: sakaarekkopiko@yahoo.com

Abstract: Bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bagian terpenting dalam memberikan penguatan pembejaraan dan percepatan pemahaman pendidikan terutama peningkatan SDM dalam satuan pendidikan/ organisasi dan institusi. Diklat menempatkan diri sebagai pembelajaran yang spesifik dengan waktu yang lebih pendek dari pada pendidikan formal di sekolah dengan pendekatan praktek dari pada penguasaan teori. Dan dengan menejmen pengelolaan tertentu yang telah dijabarkan di atas. Kemudian ruang lingkup diklat meliputi semua aspek aspek pendidikan dengan tujuan menguatkan dan penguasaan serta pembentukan SDM yang professional.

Keywords: Konsep, diklat, ruang lingkup

INTRODUCTION

Ketika mengkaji tentang pendidikan dan peatihan (Diklat) maka sebagai seorang akademisi akan melihatnya dari sebuah pertanyaan filsafat ilmu; apakah yang dimaksud dengan pelatihan? (ontologis) kemudian apakah manfaat pelatihan (aksiologis) dan bagaimana cara melaksanakan pelatihan? (epistemologis). Kemudian sebagai seorang sarjana muslim, penulis ingin membuka kajian ini dengan siratan ayat alquran yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan. Di antaranya QS al-Alaq 1 sd 5 (Alquran dan terjemahannya, Departemen agama RI Proyek pengadaan kitab suci alquran Jakarta 1982) : Artinya : bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam.

Setidaknya ayat-ayat yang disebut di atas memberikan gambaran betapa ilmu dan pendidikan sangatlah penting dalam kehidupan manusia. Bahkan dalam surat Thaha tersebut disebutkan *Zidni ilman* yang konotasinya adalah bahwa tidak pernah selesai pencarian ilmu dan pendidikan tersebut harus selalu dilakukan selama hidup manusia sampai liang lahat *Uthlubil ilma minal mahdi ila al-Lahdi*. Ilmu juga dalam pengamalannya dimaksudkan untuk menambah keimanan kepada Allah SWT. Dan menjadi *insan kamil* yaitu kepribadian yang sempurna. (Zainuddin Syarif, 2007), . Dan *ilmu nafi'* (Djauhari, 2003, 5) yang dapat diamalkan dan bermanfaat untuk semua.

Pelatihan dan pendidikan merupakan implementasi dari ayat-ayat tersebut di atas dalam rangka memberikan pemantapan pendidikan melalui pelatihan-pelatihan guna menunjang pembelajaran yang dilakukan secara pendidikan formal atau ruang kuliah. Maka apa bedanya pendidikan dan

pelatihan? UUD sisdiknas 20 tahun 2003 mengatakan bahwa pasal 26 ayat 4 lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan non formal disamping satuan pendidikan lainnya seperti kursus, majlis ta'lim, kelompok belajar, kelompok bermain, taman pendidikan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan satuan pendidikan sejenis (Djauhari,2003, 5). Sedangkan pendidikan menurut UUD sisdiknas 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, penfendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara RI yang bersumber pada ajaran agama, keanekaragaman budaya, dan tanggap pada perubahan zaman (UUD sisdiknas 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1).

METHOD

Metode penelitian ini menggunakan metode pustaka dengan menjadikan buku Soekidjo Notoatmojo, tahun 2003 tentang pengemangan sumber daya manusia sebagai rujukan utama dalam kajian ini, kemudian penulis melakukan kajian analisis dengan menggunakan pustaka lain sebagai bahan kajian untuk memperkuat kajian Notoatmojo dalam diklat sebagai sarana pengembangan sumberdaya manusia.

RESULT

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling berkaitan, untuk lebih memahami pengertian Pendidikan dan Pelatihan dapat dijelaskan di bawah ini.

Pengelolaan program pendidikan pelatihan tidak jauh berbeda dengan pengelolaan sebuah proyek atau program tertentu. Akan tetapi, seringkali pengelolaan program pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai suatu yang sederhana hingga banyak dikesampingkan. Hal ini ditengarai dengan "tingkat keseriusan dan komitmen" berbagai pihak. Banyak pihak lebih memperhatikan dan lebih menguntungkan "mengelola proyek fisik" daripada "proyek pengembangan sumberdaya manusia melalui program pendidikan pelatihan". Di samping itu, tercermin pula dalam "penyediaan atau alokasi dana" yang relatif kecil untuk komponen pendidikan pelatihan, baik pendidikan dan pelatihan bagi staf maupun pendidikan dan pelatihan bagi kelompok sasaran.

Secara yuridis pengertian pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada dua sumber yaitu, yang pertama Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. Tentang Sistem Pendidikan Nasioanal pasal 1, dinyatakan bahwa “ Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Berdasarkan

pengertian tersebut di atas dapat kita pahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan lain sebagainya) untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa yang akan datang. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah bagian dari kegiatan Pendidikan.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, di samping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis. Termasuk dalam kegiatan sejenis adalah panti penyuluhan, magang, bimbingan belajar, Kepramukaan, pondok pesantren tradisional (salafiyah), padepokan dan sanggar. Pelatihan dapat dilakukan dalam jenis dan ruang lingkup pendidikan keagamaan, pendidikan jabatan kerja, pendidikan kedinasan, dan pendidikan kejuruan.

Menurut Gomes (Soekidjo Notoatmojo, 2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pengelolaan manajemen pelatihan tidak berlangsung begitu saja melainkan melalui serangkaian proses kegiatan berupa pengetahuan, pemahaman, sikap dan keterampilan, hal ini dikemukakan oleh beberapa ahli di bawah ini.

Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu oleh seseorang senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar dapat dilakukan dengan sengaja dapat juga tanpa rencana. Proses belajar itu dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal di sekolah dan pendidikan nonformal seperti di masyarakat) maupun tanpa program (seperti dalam pendidikan informal di keluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki enam karakteristik, yakni (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat kontinu dan fungsional, (3) bersifat positif dan aktif, (4) bersifat permanen, bukan sementara, (5) bertujuan atau terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. Belajar merupakan proses psikologis yang mengubah tingkah laku individu, yang berupa kemampuan aktual dan potensial, yang berlaku dalam waktu yang relatif lama, dan diperoleh dengan usaha sadar (Sudjana, 2007, 36-37).

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan pembelajar seringkali digunakan istilah pendidikan, pembinaan, dan pelatihan. Pendidikan mengacu kepada komunikasi yang terorganisasi dan diarahkan untuk menumbuhkan kegiatan belajar; pembinaan mengacu kepada usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik; sedangkan pelatihan mengacu kepada usaha, proses, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keterampilan. Keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh trikon kondisi pendidikan, yakni konsistensi, konvergensi, dan kontinuitas. Konsistensi

berarti bahwa kegiatan pendidikan harus serasi dan ajeg dalam mengembangkan potensi peserta didik. Konvergensi berarti pendidikan bertolak dari suatu landasan yang jelas. Kontinuitas berarti bahwa pendidikan harus ditempuh dan berkelanjutan (Sudjana, 2007, 36-37).

DISCUSSION

Maka terdapat beberapa perbedaan antara pendidikan dan pelatihan baik dalam aspek materi, metode, pendekatan, waktu dan desain pembelajaran bahkan gelar. Berikut ini adalah tabel perbedaan tersebut.

Tabel 1 Perbedaan pendidikan dan pelatihan Soekidjo Notoatmojo (Dalam Masitoh 2009)

Aspek Kajian	Pendidikan	Pelatihan
Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (overall)	Spesifik
Area kemampuan	Kognitif, psikomotorik	afektif, Psikomotorik
Jangka waktu pelaksanaan	Relatif panjang	Relative pendek
Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
Metode yang digunakan	Konvensional	Inkonvensional
Penghargaan terakhir	Gelar (degree)	Non gelar (sertifikat)

Menejmen Diklat

Sebagai suatu proses, istilah manajemen atau pengelolaan pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan trisula aktivitas, yakni (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, dan (c) evaluasi.

Menurut Notoatmodjo (2009: 18) Siklus pelatihan ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assesment*)
Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan – kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi.
- b. Menetapkan Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan pada hakekatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut yaitu adanya perubahan kemampuan.
- c. Pengembangan Kurikulum
Yaitu menentukan metoda belajar mengajar yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut.
- d. Persiapan Pelaksanaan Diklat
Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan – kegiatan administrasi.

e. Pelaksanaan Diklat

Adalah hal - hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat, antara lain adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian.

f. Evaluasi

Setelah berakhirnya pelatihan, seyogyanya dilakukan evaluasi yang mencakup: (1) Evaluasi terhadap proses kegiatan Diklat, dan (2) evaluasi terhadap hasil dari kegiatan diklat.

Hal - hal yang perlu diperhatikan dalam merencanakan program pendidikan dan pelatihan, antara lain: (1) latar belakang kegiatan, (2) tujuan pelatihan; (3) peserta pendidikan dan pelatihan; (4) biaya/sumber dana; (5) waktu dan tempat pelatihan, (6) jadwal pelatihan (waktu, materi, dan pemateri); (7) susunan panitia pelaksana; (8) tata tertib; dan (9) nara sumber. Dalam pelaksanaannya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang menyangkut komunikasi, fasilitator, peserta dan prasarana pendukung lainnya. Terakhir adalah evaluasi pelatihan dan tindak lanjut. Banyak pelatihan yang dilakukan hanya menyelenggarakannya saja, setelah itu tidak ada tindak lanjutnya. Evaluasi pendidikan dan pelatihan dan tindak lanjut sangat penting untuk mengetahui berbagai kekurangan, kelemahan, dan kelebihan, baik penyelenggaraan pelatihan maupun proses yang terjadi.

Dalam pelaksanaannya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang menyangkut komunikasi, fasilitator, peserta dan prasarana pendukung lainnya. Terakhir adalah evaluasi pelatihan dan tindak lanjut. Banyak pelatihan yang dilakukan hanya menyelenggarakannya saja, setelah itu tidak ada tindak lanjutnya. Evaluasi pendidikan dan pelatihan dan tindak lanjut sangat penting untuk mengetahui berbagai kekurangan, kelemahan, dan kelebihan, baik penyelenggaraan pelatihan maupun proses yang terjadi.

Menurut Pusklat Pegawai Depdiknas bahwa hal - hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun desain pelatihan adalah: (1) tujuan pelatihan adalah hasil menyeluruh/kompetensi yang diharapkan dimiliki peserta dengan melaksanakan rencana pelatihan; (2) Media pelatihan bagaimana cara melakukan pelatihan yang menyangkut pertanyaan tentang media yang digunakan; (3) Tujuan pembelajaran, apa yang akan dapat dilakukan peserta sebagai hasil dari kegiatan pembelajaran dalam topik tertentu; (4) Metode/kegiatan pembelajaran apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran; dan (5) Dokumentasi/bukti belajar, yaitu bukti yang dihasilkan selama mengikuti kegiatan belajar, ini adalah hasil bahwa seseorang dengan melihat, mendengar, merasa, membaca, melakukan dan sebagainya; (6) Evaluasi, penilaian dan pertimbangan atas kualitas bukti untuk menyimpulkan apakah peserta mencapai tujuan pembelajaran atau tidak. (Pusklat Pegawai Depdiknas tahun 2003, 30)

Ruang lingkup Diklat

Seperti yang disebutkan di atas bahwa ruang lingkup diklat sesuai dengan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, di samping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis. Termasuk dalam kegiatan sejenis adalah panti penyuluhan, magang, bimbingan belajar, Kepramukaan, pondok pesantren tradisional (salafiyah), padepokan dan sanggar. Pelatihan dapat dilakukan alam jenis dan ruang lingkup pendidikan keagamaan, pendidikan jabatan kerja, pendidikan kedinasan, dan pendidikan kejuruan.

Maka jika disebut diklat untuk mengembangkan keterampilan maka juga diklat juga berruang lingkup kepada penguatan kepribadian, dan kewirausahaan. (Masitoh, 2009). Jhon son dalam Creik memberkan ruanglingkup diklat yang lebih luas yaitu ia mengatakan bahwa ruang lingkup diklat adalah semua kegiatan yang disengaja untuk memecakan sumber daya manusia atau masalah yang dihadapi oleh lembaga/organisasi dalam rangkan meningkatkan produktivitas. (Masitoh, 2009).

CONCLUSION

Bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bagian terpenting dalam memberikan penguatan pembejaran dan percepatan pemahaman pendidikan terutama peningkatan SDM dalam satuan pendidikan/ organisasi dan institusi. Diklat menempatkan diri sebagai pembelajaran yang spesifik dengan waktu yang lebih pendek dari pada pendidikan formal di sekolah dengan pendekatan praktek dari pada penguasaan teori. Dan dengan menejmen pengelolaan tertentu yang telah dijabarkan di atas. Kemudian ruang lingkup diklat meliputi semua aspek aspek pendidikan dengan tujuan menguatkan dan penguasaan serta pembentukan SDM yang professional. Kepada seluruh sivitas akademika untuk lebih tajam lagi memahami makna dan konsep diklat sehingga pelaksanaan diklat yang ada saat ini benar-benar efektif dan sesuai dengan tujuan diklat.

BIBLIOGRAPHY

- Adawiah.1982. Alquran dan terjemahannya, Departemen agama RI Proyek pengadaan kitab suci alquran Jakarta
- Bakri, Maskuri, 2013. *Kebijakan Pendidikan Islam* (Tangerang Selatan: Nirwana media.
- Djauhari, Mohammad Idris.2003. *Mencetak muslim multi terampil: konsep awal tentang sistem pendidikan berorientasi ilmu naif*, (Prenduan; al-Amien printing
- Masitoh etal. 2009. *konsep pendidikan dan pelatihan*. Yoyakarta: UNYpress



Nana Sudjana.2007. Menuju pendidikan nasional yang relevan dan bermutu
Jakarta: Sinarbaru

Pusdiklat Pegawai Depdiknas tahun 2003.

Syarif, Zainuddin.2007. *Dinamisasi manajemen pesantren: dari tradisional
hingga modern* . Yogyakarta: Sukapress

Soekidjo Notoatmojo.2003. *Pengembangan sumber daya manusia* Jakarta :
Rinikacipta,

UUD sisdiknas 20 tahun 2003

UUD sisdiknas 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1