

Training, Learning, Education and Development



ADHYATMAN PRABOWO, M.PSI

Activity 1

A membeli sepasang sepatu di toko sepatu dengan harga Rp.12.000,00 A membayar dengan uang sepuluh ribuan dua lembar. Karena pemilik toko sepatu tidak punya uang kembali, dua lembar puluhan ribu tadi ditukarkan di rumah makan sebelah dengan 20 lembar ribuan. A menerima uang kembalinya. Setelah A pergi, pemilik rumah makan datang ke pemilik toko sepatu menyatakan bahwa uang yang ditukarkannya adalah uang palsu. Pemilik toko sepatu mengganti dengan dua lembar puluhan ribu yang tidak palsu.

Berapa kerugian pemilik toko?

Activiy 2



Activity 3



Activity 4

Bagaimana Kita Bisa Berbicara?

DISKUSIKAN?

- Dari ke empat aktivitas tadi mana yang termasuk Training, Learning, Education dan Developmen
- Jelaskan definisi masing-masing?
- Sebutkan Apa perbedaannya?

Training, Learning, Education and Development

Training

a *planned* process to modify attitude, knowledge or skill behaviour through learning experience to achieve effective performance in an activity or range of activities. Its purpose, in the work situation, is to develop the **abilities of the individual** and to satisfy the current and future needs of the organisation.

(Reid and Barrington, 1997)

Learning

Learning is a process that involves taking in information, understanding it, and then using it to do something you couldn't do before.

Buckley, 2004

Next....

Education

A process and a series of activities which aim at enabling an individual to assimilate and develop **knowledge, skills, values and understanding** that are not simply related to a narrow field of activity but allow a broad range of **problems to be defined, analysed and solved.**

Buckley, 2004

Development

The general **enhancement and growth** of an individual's **skills and abilities** through **conscious and unconscious learning.** Buckley, 2004

Pendidikan

- Pendidikan adalah aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai moral dan pemahaman yang dibutuhkan dalam seluruh aspek kehidupan. (amstrong:1992)
- Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan Notoadmodjo (1992).

Next.....

- Pendidikan mempunyai tujuan yang lebih luas daripada pelatihan, dimana materi yang dipelajari meliputi berbagai hal yang dapat digunakan dalam berbagai macam konteks.
- 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).

Pelatihan

1. Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.
2. Merupakan suatu proses berkelanjutan untuk meniadakan/memperkecil kesenjangan antara kemampuan seseorang, dengan kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan didalam suatu jabatan/pekerjaan tertentu.

Next.....

5. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin, dan untuk masa sekarang.
6. Dalam dunia kerja, pelatihan adalah suatu kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan/institusi untuk memfasilitasi proses belajar karyawan terhadap kompetensi dalam pekerjaannya (noe, 2002).

Pengembangan

Pengembangan (*development*) memiliki ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, dan biasanya untuk kepentingan jangka panjang.



Next.....•

- Mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal serta penilaian (*assessment*) terhadap kepribadian & kemampuan yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk masa yang akan datang.
- Karena berorientasi pada masa yang akan datang, maka kegiatan belajar yang dilakukan tidak harus berkaitan dengan tugasnya saat ini. (noe:2002)

Baik pelatihan maupun pengembangan akan dituntut dan berfokus pada kebutuhan perusahaan dan karyawan baik di saat ini maupun di masa yang akan datang.

Training VS Education

PENDIDIKAN BERFOKUS PADA “BELAJAR TENTANG”
(*LEARNING ABOUT*) SEDANGKAN PELATIHAN BERFOKUS
PADA “BELAJAR BAGAIMANA” (*LEARNING HOW*)

MILANO & ULLIUS,(1998)

EDUCATION

1. Education is the process of imparting knowledge or information
2. Emphasize knowing
3. Emphasize achieving often in comparison to the knowledge level of others
4. Emphasizes an open system perspective;
 - ✓ There are many ways to achieve
 - ✓ The goal:creativity and critical
 - ✓ Thinking are encouraged
5. Emphasizes knowing information not necessarily linked to a spesific job or carrer
6. Emphasizes an open-ended approach to achieve a goal; not every step in the process is always prescribed

TRAINING

1. Training is the process of developing skills for specific job or task
2. Emphasizes doing
3. Emphasizes achieving a specific level of skill attainment
4. Emphasizes a closed system
Perspective:
There are specific right & wrong ways of performing a skill
5. Emphasizes performance levels in order to perform a spesific job
6. Each step in the process is prescribed emphasizes a comprehensive listing of the skills required to perform a spesfic behavior

Training VS Education

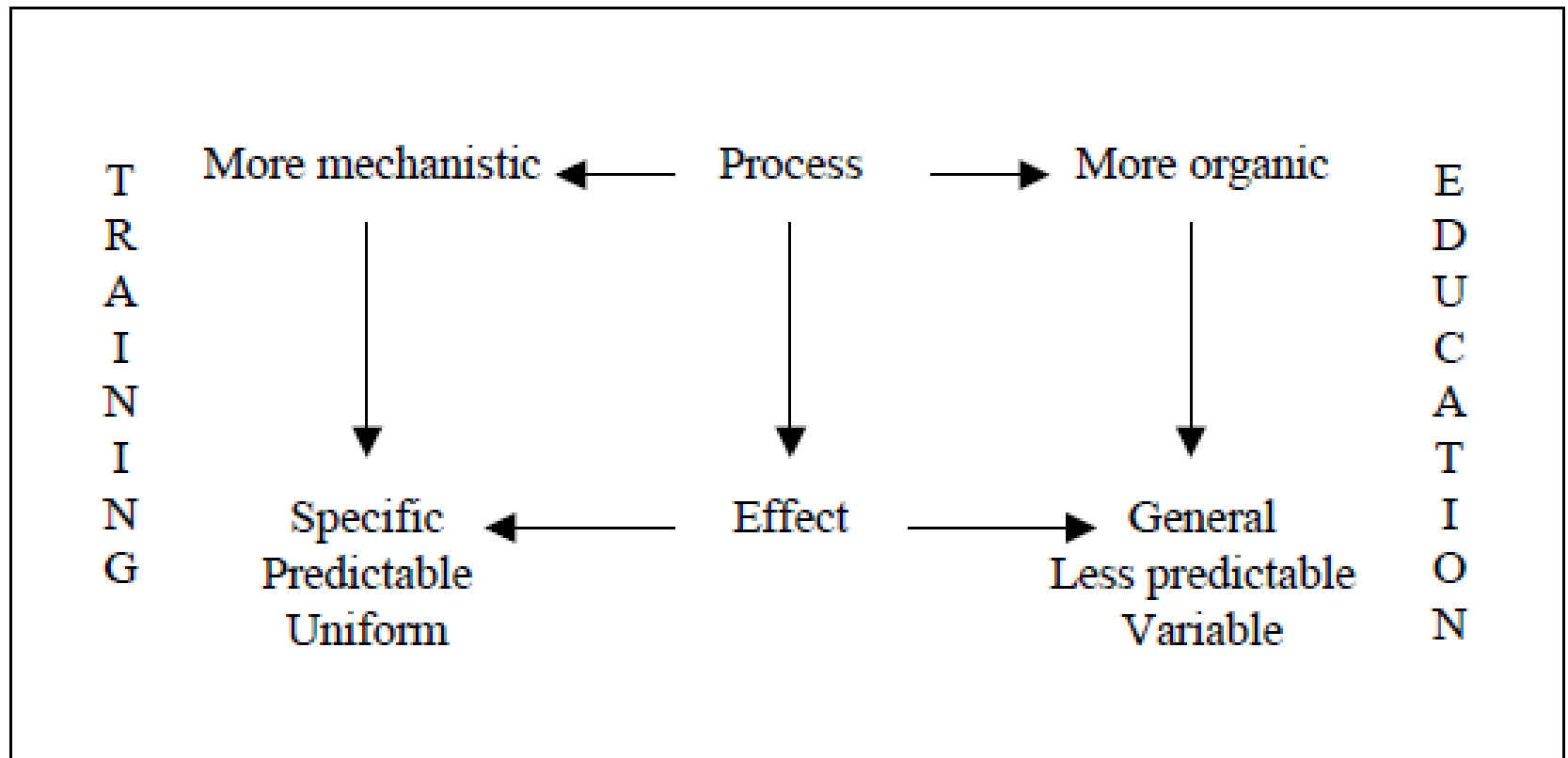
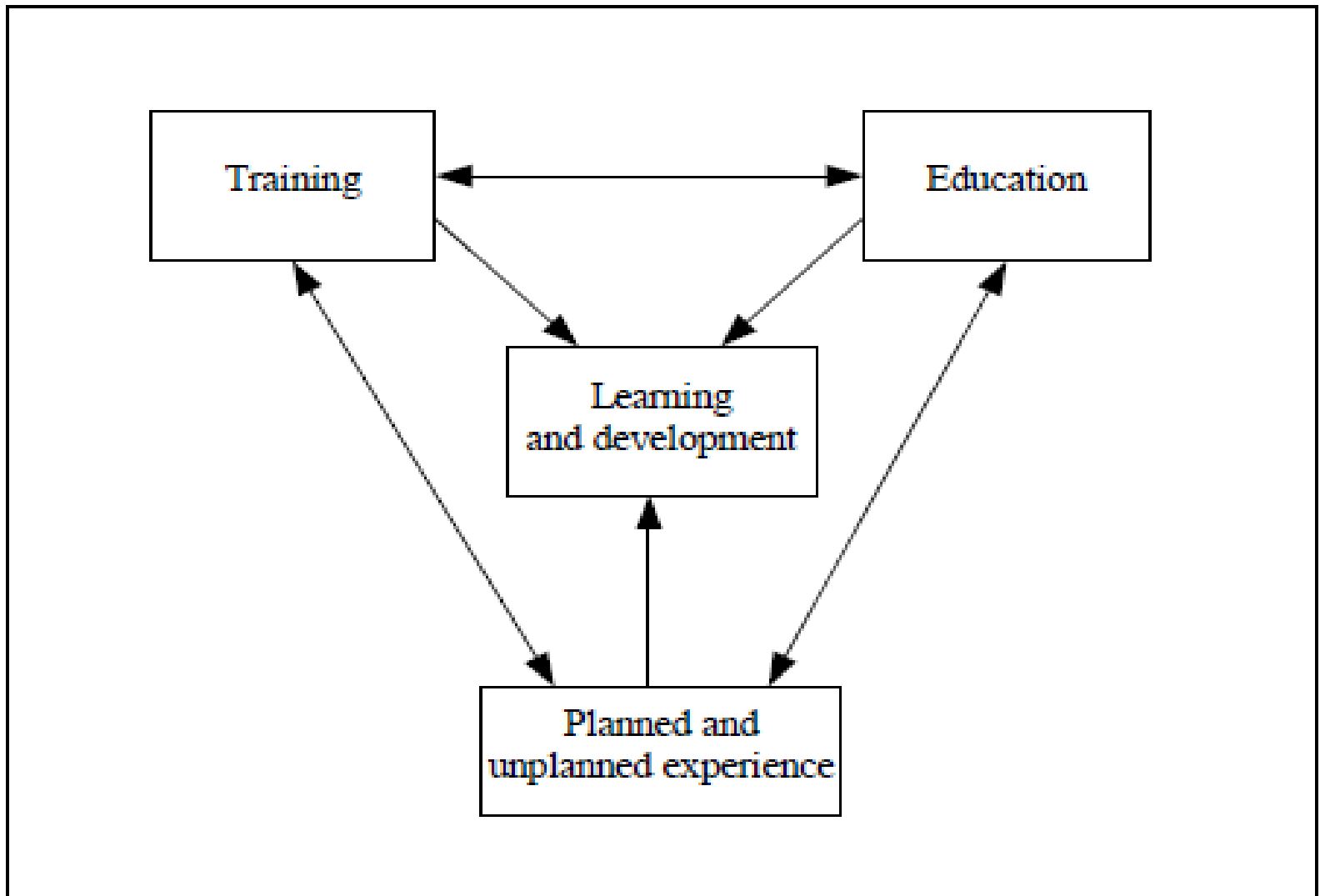


Figure 1.1 The distinctions between education and training expressed in terms of process and effect

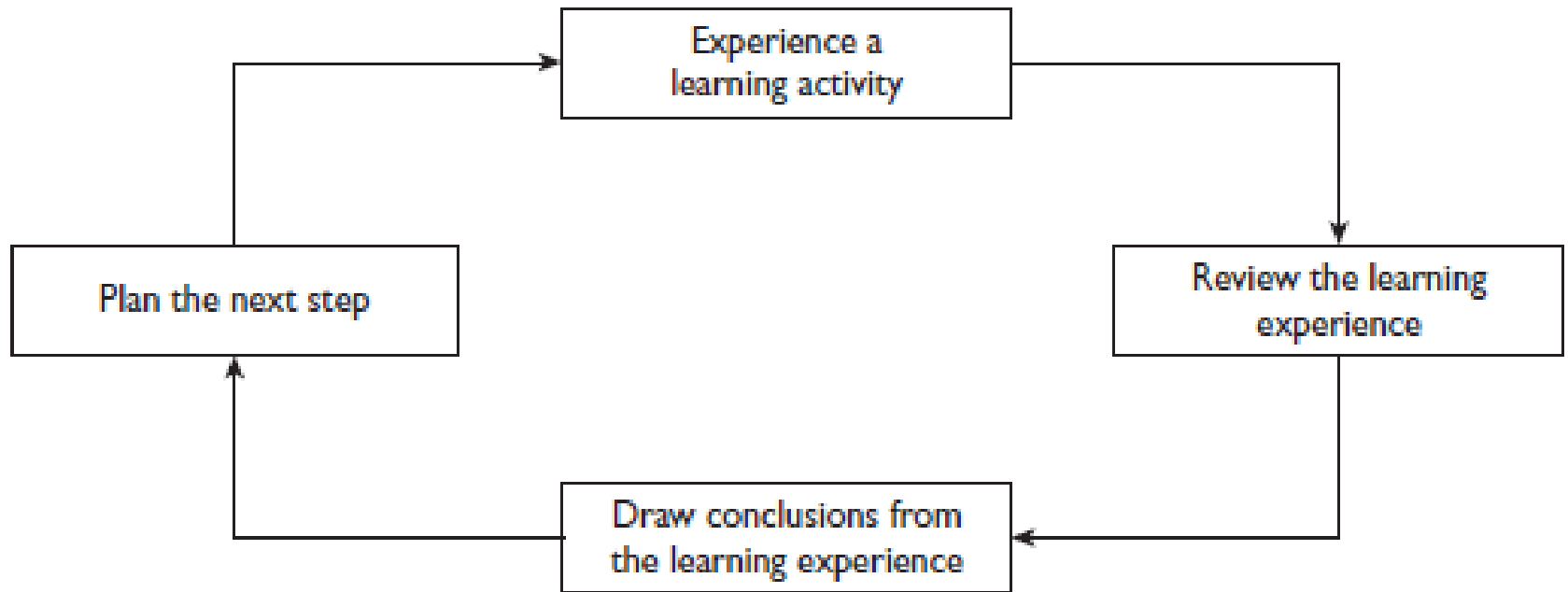


Elements that contribute to learning and development

The four stages of competence

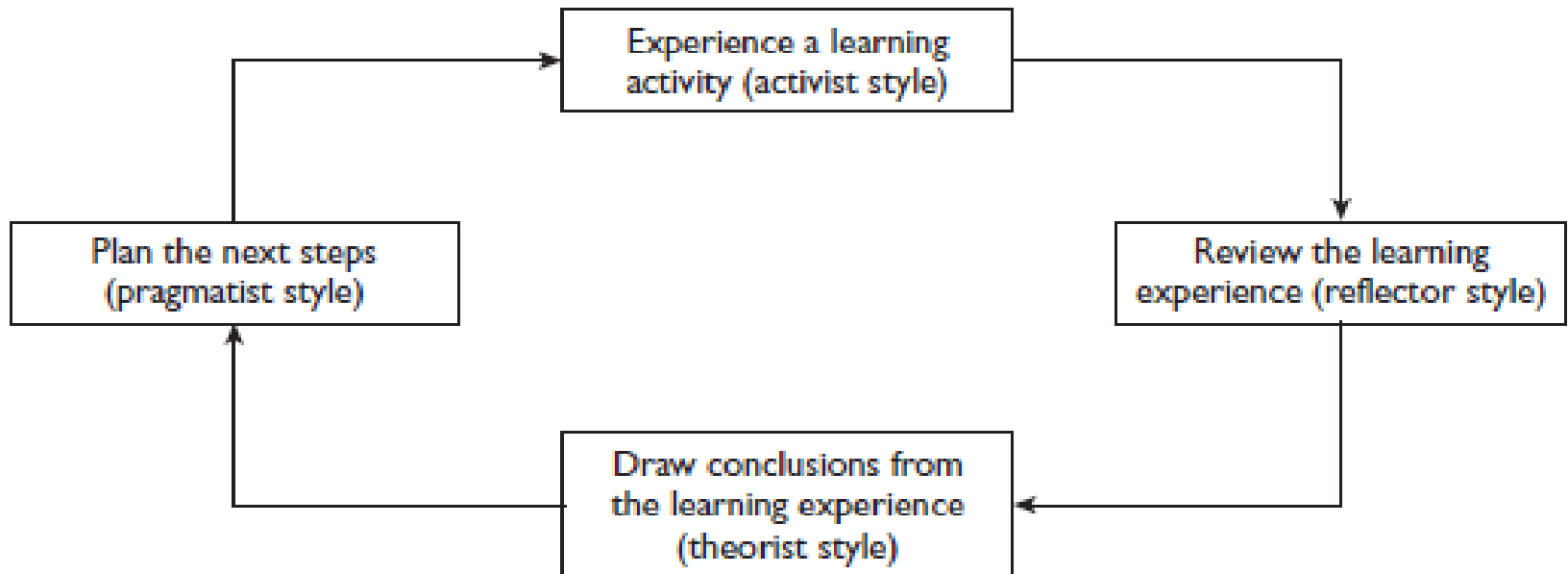
	Unconsciously	Consciously
Incompetent	New drivers do not realize how much there is to learn	Now they realize how hard it is to drive a car
Competent	Now they can drive the car with little effort	At this stage they can drive but it needs a lot of effort

The learning cycle

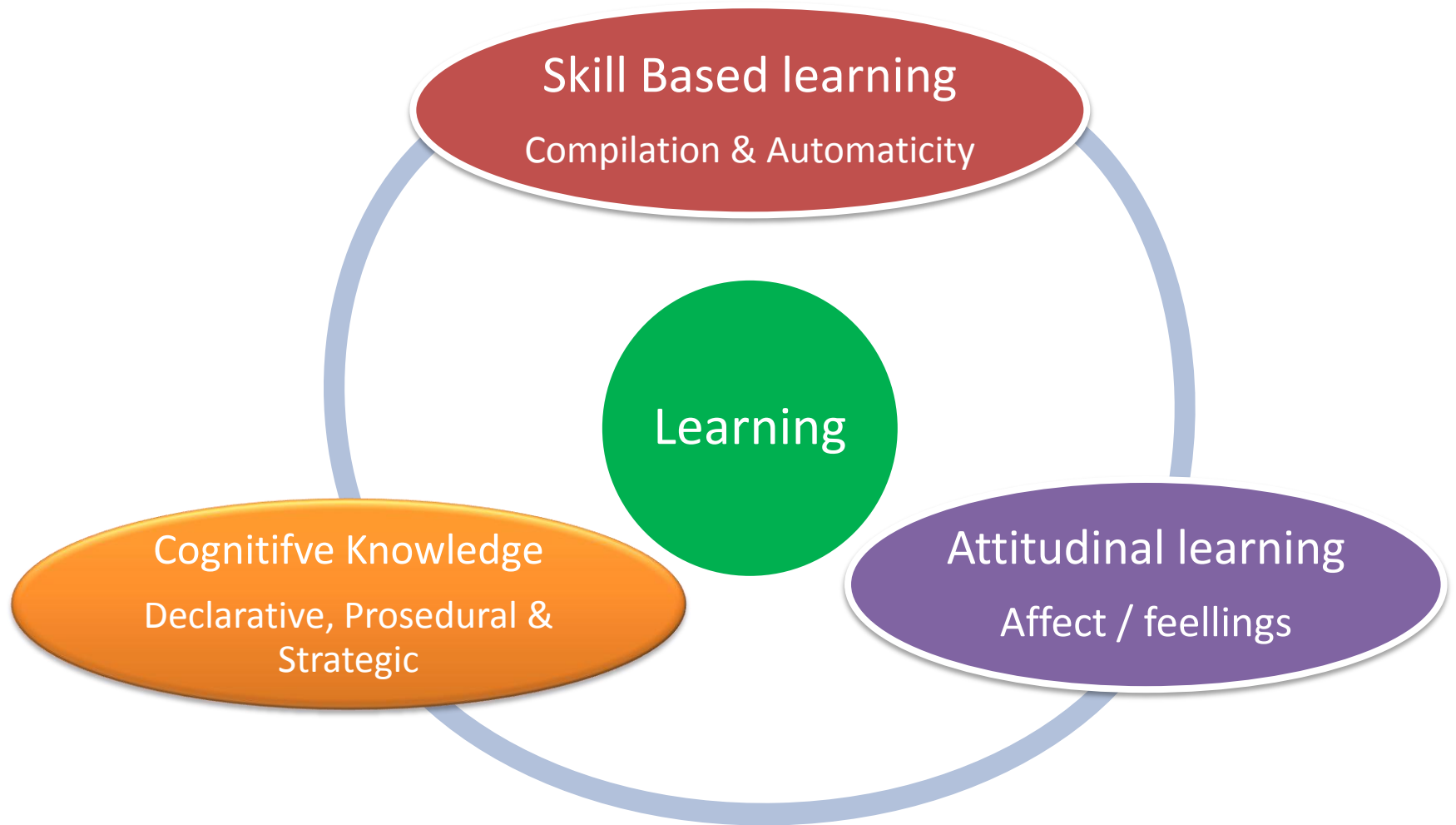


Learning styles

- A. **activist** – in which the learner likes to learn by ‘doing’, by trial and error;
- B. **reflector** – in which the learner likes to begin by gathering all the new information together and analysing it;
- C. **theorist** – in which the learner likes to understand the theoretical basis for new ideas and information before learning the detail;
- D. **pragmatist** – in which the learner likes to plan the learning experience and how the new knowledge or skills will be applied.



Learning Out Comes



Experiential learning

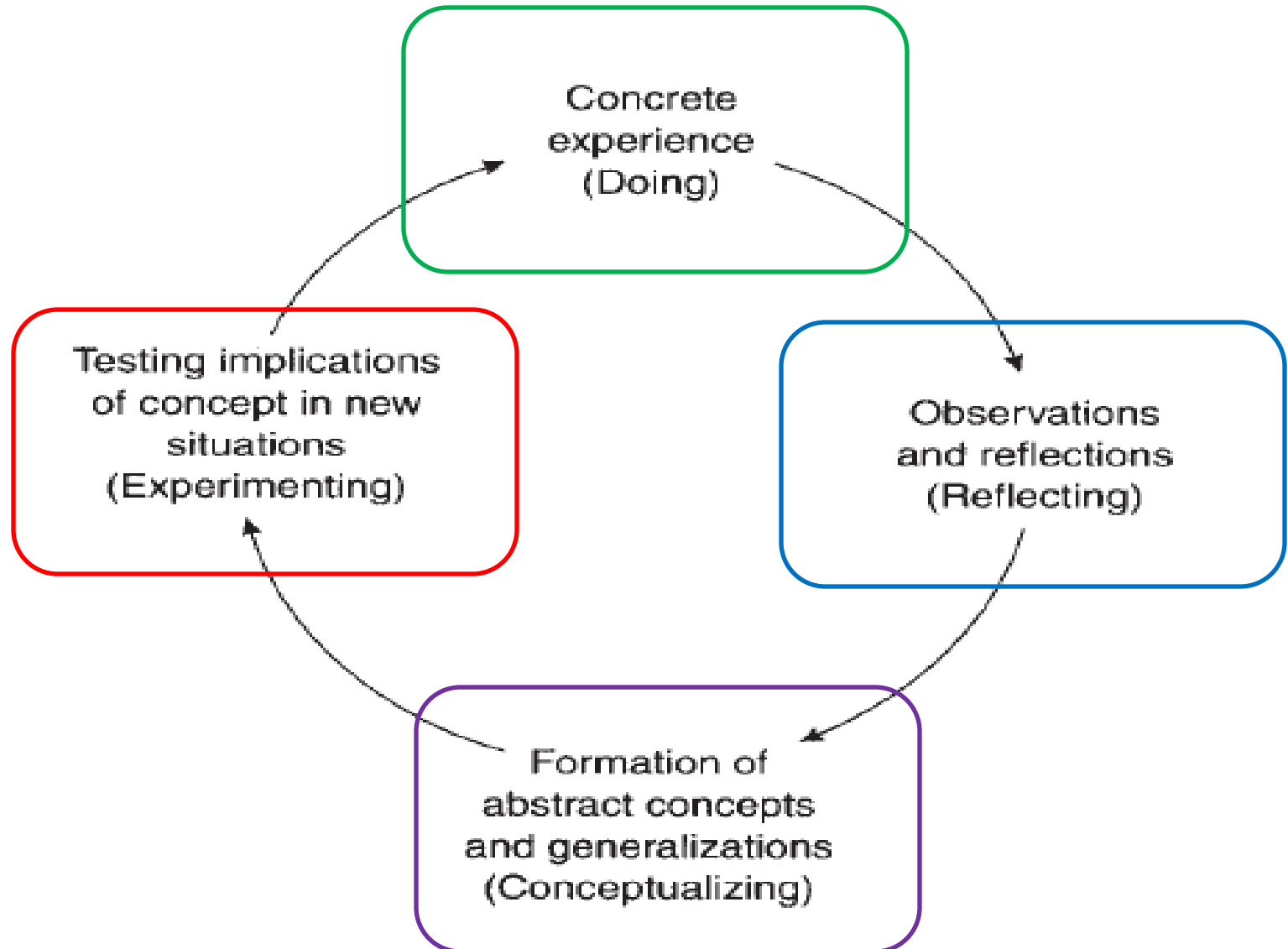


Figure 2.6 Kolb's learning cycle