

PRINSIP-PRINSIP
ANDRAGOGI

Dalam Pelatihan Orang Dewasa

PRINSIP-PRINSIP ANDRAGOGI

Dalam Pelatihan Orang Dewasa

**Prof. Dr. Solfema, M.Pd.
Dr. Vevi Sunarti, M.Pd.
Ciptro Handrianto, S.Pd., M.Ed., Ph.D.
M. Arinal Rahman, S.Pd., M.Ed.**



RAJAWALI PERS
Divisi Buku Perguruan Tinggi
PT RajaGrafindo Persada
DEPOK

Hak cipta 2024, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

01.2024.00249.02.001

Prof. Dr. Solfema, M.Pd.

Dr. Vevi Sunarti, M.Pd.

Ciptro Handrianto, S.Pd., M.Ed., Ph.D.

M. Arinal Rahman, S.Pd., M.Ed.

PRINSIP-PRINSIP ANDRAGOGI DALAM PELATIHAN ORANG DEWASA

viii, 150 hlm. 23 cm.

ISBN 978-623-08-0999-6

Cetakan ke-1, Juni 2024

Hak penerbitan pada Rajawali Pers, Depok

Copy Editor : Nuraini

Setter : Fazri Ramadhani

Desain cover : Tim Kreatif RGP

Dicetak di Rajawali Printing

RAJAWALI PERS

PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Anggota IKAPI

Kantor Pusat:

Jl. Raya Leuwinanggung, No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456

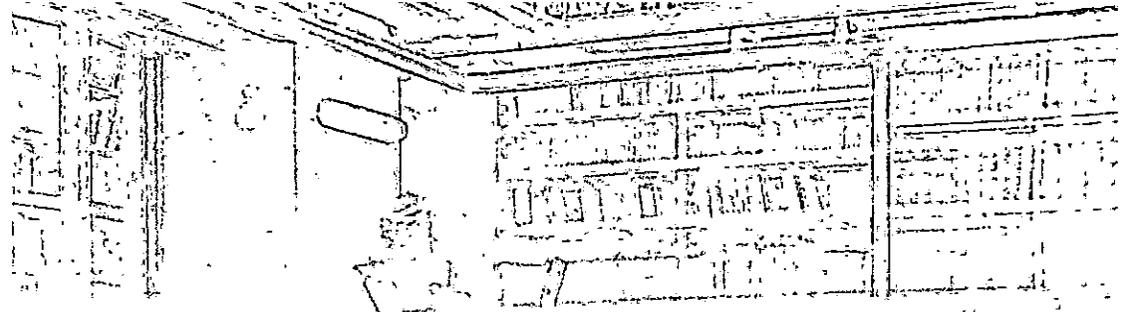
Telepon : (021) 84311162

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id

<http://www.rajagrafindo.co.id>

Perwakilan:

Jakarta-16456 Jl. Raya Leuwinanggung No. 112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021)84311162. Bandung-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. Yogyakarta-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. Surabaya-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. Palembang-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. Pekanbaru-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. Medan-20144, Jl. Eka Resmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871545. Makassar-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-851618. Banjarmasin-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. Bali, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. Bandar Lampung-35115, Perum. Bilabong Jaya Blok B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.



PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang memberikan kami nikmat kekuatan dan kesempatan untuk menyelesaikan buku ini. Besar harapan kami agar buku ini memberikan sumbangan bagi mereka yang sedang mempersiapkan diri dan praktisi di lapangan, dalam menyelenggarakan pendidikan dan latihan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia. Mereka yang sedang menyiapkan diri tersebut ialah mereka yang sedang belajar, baik di lembaga pendidikan formal seperti mahasiswa pada perguruan tinggi ataupun mereka yang sedang belajar di lembaga pendidikan nonformal di berbagai lembaga pendidikan dan latihan yang berupaya menyiapkan tenaga pelatih bagi kegiatan pelatihan orang dewasa. Selanjutnya, buku ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada praktisi di bidang pendidikan yang sedang bergulat dengan berbagai kegiatan pendidikan dan latihan yang warga belajarnya terdiri dari orang dewasa. Sesuai dengan harapan tersebut, maka buku ini diberi judul *Prinsip-Prinsip Andragogi dalam Pelatihan Orang Dewasa*.

Dorongan untuk menulis buku ini timbul karena berdasarkan pengamatan di lapangan dan studi terhadap beberapa literatur. Diketahui bahwa kebanyakan kegiatan pendidikan orang dewasa, khususnya dalam bentuk pelatihan sering didekati dengan pendekatan pendidikan formal (sekolah) dalam bentuk *class room teaching* yang warga belajarnya adalah anak-anak. Padahal orang dewasa jauh berbeda dalam belajar jika dibandingkan dengan anak-anak. Sehingga dengan menggunakan pendekatan yang sama dengan pendekatan yang digunakan kepada anak dapat membuat kegiatan pembelajaran menjadi suatu yang menyakitkan

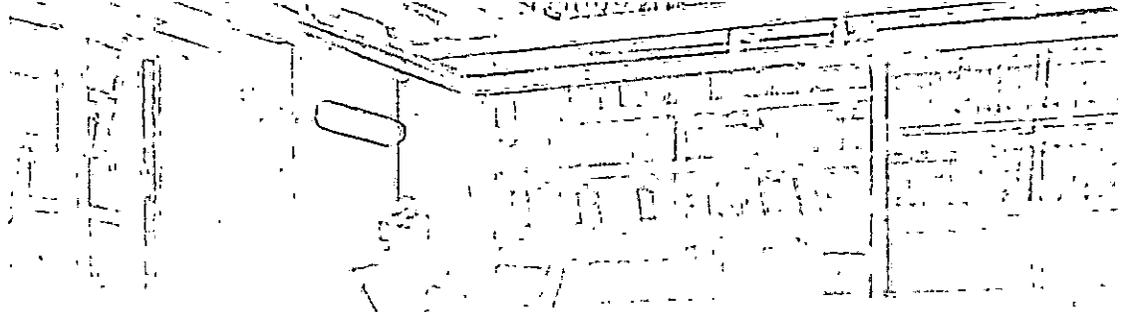
bagi orang dewasa. Akibat dari kondisi yang demikian, kebanyakan dari orang dewasa mengikuti kegiatan belajar dengan keterpaksaan yang pada gilirannya membuat kegiatan belajar tidak berjalan dengan efisien dan efektif. Oleh karena itu, untuk efisiensi dan efektivitas kegiatan pembelajaran orang dewasa, khususnya dalam pelatihan, diperlukan pendekatan yang berbeda yakni pendekatan dengan menerapkan prinsip-prinsip belajar orang dewasa yang disebut dengan andragogi.

Kami dari tim penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan, di dalamnya akan ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan. Kekurangan dan kelemahan tersebut disebabkan oleh berbagai keterbatasan penulis sendiri. Sehubungan dengan itu, penulis sangat menghargai masukan dari para pembaca, baik berupa kritik ataupun saran, sehingga untuk penerbitan berikutnya dapat dilakukan berbagai perbaikan.

Akhirnya, penulis berharap bahwa buku ini dapat bermanfaat untuk keperluan praktis maupun untuk pengembangan ilmu dalam pendidikan dan pelatihan orang dewasa.

Padang, April 2024

Tim Penulis



DAFTAR ISI

PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Uraian Pengantar	1
B. Garis Besar Isi Buku	6
BAB 2 PENDIDIKAN DAN LATIHAN	7
A. Sejarah Perkembangan Pelatihan	8
B. Asumsi tentang Pelatihan	10
C. Persamaan dan Perbedaan antara Pendidikan dan Latihan	15
D. Manfaat Pelatihan	19
E. Kedudukan Balai Pendidikan dan Latihan dalam Sistem Pendidikan Nasional	22
F. Pelatihan sebagai Bentuk Kegiatan Pendidikan Orang Dewasa	27
BAB 3 PRINSIP-PRINSIP BELAJAR ORANG DEWASA (ANDRAGOGI)	33
A. Pengertian tentang Kedewasaan	34
B. Asumsi tentang Orang Dewasa sebagai Warga Belajar	37

C. Prinsip-prinsip Andragogi: Rumusan Beberapa Ahli	40
BAB 4 KONSEP PELATIHAN PADA ORANG DEWASA	53
A. Konsep Pelatihan	53
B. Prinsip-prinsip Pelatihan	84
C. Langkah-langkah Pengelolaan Pelatihan	86
D. Model-model Pelatihan	100
BAB 5 PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP ANDRAGOGI DALAM KEGIATAN PELATIHAN	109
A. Penerapan Prinsip-prinsip Andragogi dalam Perencanaan Kegiatan Pelatihan	111
B. Penerapan Prinsip-prinsip Andragogi dalam Performansi Instruktur	114
C. Penerapan Prinsip-prinsip Andragogi dalam Materi Pelatihan	119
D. Penerapan Prinsip-prinsip Andragogi dalam Metode Pelatihan	123
E. Penerapan Prinsip-prinsip Andragogi dalam Pengelolaan Lingkungan Pelatihan	126
DAFTAR PUSTAKA	131
GLOSARIUM	139
INDEKS	143
TENTANG PENULIS	147

PENDAHULUAN

A. Uraian Pengantar

Hampir semua orang menyadari bahwa kemajuan suatu bangsa lebih banyak tergantung kepada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, untuk memperoleh kemajuan yang maksimal, setiap bangsa berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sedangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan bidang garapan dan tanggung jawab pendidikan (World Economic Forum, 2023; UNDP, 2022). Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan perlu diselenggarakan secara menyeluruh, terarah, dan terpadu di berbagai bidang yang mencakup pendidikan dan latihan, serta penyediaan lapangan kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia disesuaikan dengan persyaratan keterampilan, keahlian, dan profesi yang dibutuhkan di semua sektor pembangunan (Sustainable Development Goals, 2030).

Persyaratan keterampilan, keahlian, dan profesi yang dibutuhkan di semua sektor pembangunan sangatlah kompleks, sehingga peningkatan kualitas manusia yang sesuai dengan tuntutan semua sektor pembangunan tersebut tidaklah mungkin dipenuhi melalui jalur pendidikan sekolah saja (UNESCO, 2021). Kesadaran bahwa kebutuhan akan pendidikan untuk pembangunan tidak mungkin dipenuhi melalui jalur pendidikan sekolah saja tercermin dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menyatakan bahwa satuan pendidikan diselenggarakan dalam tiga jalur, yakni jalur pendidikan informal, formal dan nonformal (Indonesia, 2006).

Pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan, baik yang dilembagakan ataupun tidak. Pendidikan tersebut dapat diselenggarakan oleh berbagai lembaga pendidikan dan latihan (diklat) dalam berbagai bentuk/jenis program pendidikan dan latihan, untuk memenuhi kebutuhan pembangunan yang kompleks tersebut sesuai dengan bidang pembangunan yang digarap oleh masing-masing lembaga.

Jenis pendidikan luar sekolah terdiri dari pendidikan umum, keagamaan, jabatan kerja, kedinasan, dan kejuruan. Pendidikan jabatan kerja dan kedinasan yang pada umumnya diselenggarakan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan latihan, kelihatannya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu sesuai dengan kebutuhan satuan kerjanya. Sedangkan pendidikan kejuruan yang kebanyakan juga diselenggarakan melalui kegiatan pendidikan dan latihan, bertujuan untuk mempersiapkan warga belajar untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

Pada umumnya kegiatan pelatihan diikuti oleh orang dewasa. Selain daripada itu, terlihat pula bahwa hampir semua instansi/lembaga pemerintah menyadari betul pentingnya kegiatan pendidikan dan latihan ini guna pengembangan sumber daya manusia (karyawan) pada lembaga masing-masing. Bahkan dewasa ini cukup banyak lembaga perusahaan swasta yang mempunyai lembaga pendidikan dan latihan sendiri, karena menyadari pentingnya peranan pelatihan tersebut.

Sementara itu, melalui pengamatan di lapangan dan informasi-informasi yang diperoleh dari berbagai literatur, terungkap bahwa prinsip-prinsip andragogi belum lagi diterapkan di lapangan pendidikan orang dewasa, termasuk dalam kegiatan pelatihan. Kebanyakan kegiatan pelatihan masih menggunakan pendekatan *classroom teaching* yang berpusat pada instruktur (baca: guru) sebagaimana layaknya pendekatan pedagogi. Akibat dari keadaan yang demikian terjadilah berbagai kemandekan, sehingga kegiatan pelatihan (baca: pembelajaran) tidak berjalan dengan efektif dan efisien (World Bank, 2018; Lund *et al.*, 2021).

Kemandekan tersebut tercermin dari banyaknya orang dewasa yang mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan bukan semata-mata untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, tapi tidak jarang karena

keterpaksaan. Terpaksa karena ingin dapat diterima sebagai pekerja atau terpaksa karena kegiatan pelatihan merupakan bagian dari tugas yang harus dijalani. Tidak jarang kegiatan pelatihan menjadi suatu yang menyakitkan bagi orang dewasa. Diduga, keadaan yang demikian berhubungan dengan pendekatan *class room teaching* yang digunakan dalam penyelenggaraannya. Sebab Krisnahadi dan Septika (2021) mengemukakan bahwa menyamakan pendekatan pembelajaran orang dewasa dengan pendekatan pembelajaran anak-anak dapat mengakibatkan kegiatan tersebut menjadi suatu kegiatan yang menyakitkan bagi orang dewasa yang bersangkutan.

Memberikan pendidikan kepada orang dewasa menggunakan metode pengajaran kelas berarti memperlakukan pendidikan orang dewasa dengan cara yang sama seperti anak-anak. Namun, cara pendekatan pembelajaran untuk orang dewasa berbeda dengan anak-anak. Pendidikan anak (pedagogi) lebih fokus pada transfer pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan untuk mempersiapkan mereka menghadapi masa depan. Oleh karena itu, materi yang disampaikan didasarkan pada kebutuhan belajar mereka sendiri, dengan pertimbangan apakah itu akan berguna bagi mereka di masa depan. Sebaliknya, pendidikan orang dewasa (andragogi) lebih menekankan pada bimbingan dan bantuan untuk menemukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengatasi masalah kehidupan mereka. Pemilihan pendekatan yang sesuai dalam penyelenggaraan pelatihan akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas kegiatan tersebut (World Bank, 2020; Lund *et al.*, 2021).

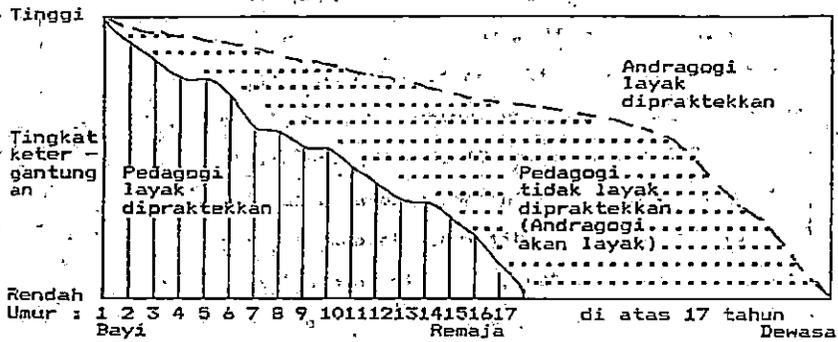
Dengan memperhatikan perbedaan antara pendidikan anak-anak dan pendidikan orang dewasa, penting untuk menyadari bahwa pendekatan pembelajaran orang dewasa harus berpusat pada individu yang sedang belajar (*learner-centered*). Oleh karena itu, pembelajaran harus memperhatikan prinsip-prinsip belajar orang dewasa untuk efektivitas yang maksimal. Prinsip-prinsip ini merupakan pedoman dalam membimbing kegiatan pembelajaran orang dewasa, yang didasarkan pada penelitian oleh para ahli (World Economic Forum, 2022; OECD, 2023). Pendekatan-pendekatan pembelajaran orang dewasa yang memperhatikan prinsip-prinsip belajarnya dapat dipandang sebagai gabungan ilmu dan seni untuk mendukung orang dewasa dalam proses belajar. Pendekatan ini dikenal sebagai andragogi (Knowles, 1990; Cross, 1981; Korpela *et al.*, 2023).

Sebagai ilmu dan seni, maka penerapan prinsip-prinsip andragogi dalam membelajarkan orang dewasa akan memberikan hasil yang optimal dalam kegiatan tersebut. Knowles (1990) telah mengkaji berbagai laporan penelitian tentang penerapan prinsip-prinsip andragogi dalam berbagai bidang pendidikan orang dewasa, di antaranya di bidang konseling dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam bidang konseling, dikaji oleh Knowles, laporan Peterson *et al.* (2014) tentang penyelenggaraan konseling dengan pendekatan andragogi. Kesimpulannya memperlihatkan bahwa dengan pendekatan andragogi, klien semakin bersemangat dalam upaya memecahkan masalahnya sendiri.

Sedangkan dalam lapangan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pelatihan bisnis dan industri menurut Knowles (1990), banyak ahli yang telah mencoba pendekatan andragogi, seperti Ingals, Dalosio dan Firestone, Thorne dan Marshall, dan lain-lain. Mereka semua menyimpulkan bahwa andragogi dapat dilaksanakan dan mendatangkan hasil yang baik dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya, bila diperhatikan apa yang dikemukakan oleh Knowles (1990), bahwa andragogi sebagai suatu kontinum, makin dewasa warga belajar maka semakin layak pula diterapkan prinsip-prinsip andragogi tersebut dalam penyelenggaraan pendidikannya. Hal ini berarti bahwa andragogi bukan semata untuk kegiatan pembelajaran orang dewasa belajar.

Fenomena kekinian seperti pembelajaran jarak jauh, pembelajaran berbasis proyek, dan penggunaan teknologi telah mencerminkan penerapan konsep kemandirian, pembelajaran berorientasi pada masalah, dan penggunaan sumber belajar yang beragam, yang merupakan prinsip-prinsip inti dalam pendekatan andragogi (Mulyana, 2020). Selain itu, perpaduan antara prinsip-prinsip andragogi dan Kurikulum Merdeka memberikan gambaran yang menarik tentang bagaimana pendidikan di Indonesia semakin memperhatikan kebutuhan dan potensi individu peserta didik. Dengan demikian, melalui kombinasi ini, kita dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis, relevan, dan memberdayakan bagi generasi masa depan. Boleh jadi dapat dikatakan bahwa cara belajar yang diterapkan dalam kurikulum merdeka yang diterapkan di sekolah dewasa ini diilhami oleh andragogi. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan gambar berikut.



Gambar 1.1 Kontinum Penerapan Prinsip-prinsip Andragogi dalam Proses Pembelajaran (Sumber: Knowles, 1990),

Memperhatikan garis kontinum penerapan prinsip-prinsip andragogi sebagaimana yang digambarkan oleh Knowles *et al.* (2014) tersebut terlihat bahwa pada dasarnya andragogi dapat diterapkan semenjak masa bayi, meskipun demikian sebagai kontinum, semakin dewasa seseorang maka semakin efektif penggunaan pendekatan andragogi dalam kegiatan pembelajarannya. Dengan demikian, kegiatan pembelajaran pada berbagai lembaga pendidikan dan latihan akan lebih tepat dengan menggunakan pendekatan andragogi, karena pada umumnya warga belajarnya adalah orang dewasa.

Demikianlah, bahwa penerapan prinsip-prinsip andragogi dalam berbagai lapangan pendidikan orang dewasa telah memperlihatkan keefektifannya (Zamilah & Yusiyaka, 2022). Meskipun demikian, kajian-kajian yang berhubungan dengan kegiatan belajar orang dewasa, terutama di Indonesia, masih tergolong langka. Kalaupun ada, biasanya dilakukan secara parsial, yang menyentuh sedikit saja masalah-masalah belajar orang dewasa (Krisnahadi & Septika, 2021).

Menyimpulkan uraian pengantar tersebut dapat dikemukakan (1) kegiatan pelatihan sebagai salah satu bentuk kegiatan pendidikan luar sekolah bagi pengembangan sumber daya manusia telah secara kuantitas telah berkembang dengan pesat, (2) kegiatan pelatihan tersebut kebanyakan masih didekati dengan pendekatan *classroom teaching* sehingga kegiatan belajar menjadi kegiatan yang menyakitkan bagi warga belajarnya. (3) seharusnya kegiatan pelatihan didekati dengan pendekatan

andragogi, dan (4) kajian-kajian tentang andragogi masih tergolong langka. Memperhatikan kesimpulan tersebut, kiranya buku ini akan memberikan manfaat bagi penumbuhkembangan kegiatan pelatihan baik dari segi kuantitas, maupun kualitasnya.

B. Garis Besar Isi Buku

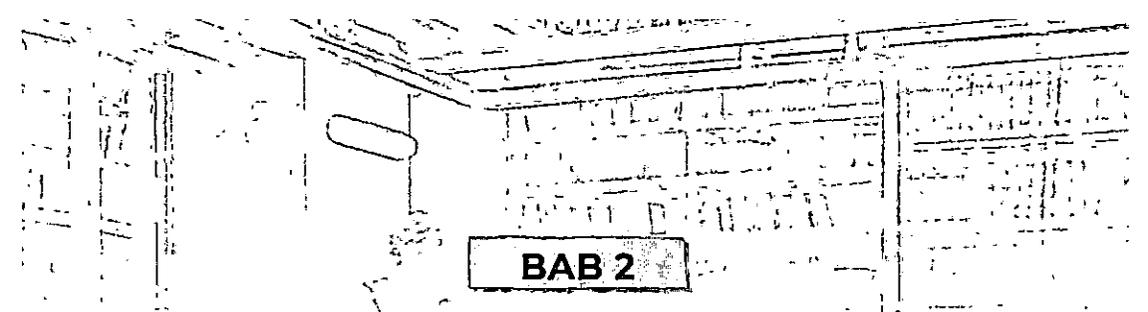
Buku ini disusun sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak akan penerapan prinsip-prinsip andragogi dalam pelatihan di era globalisasi modern. Bab I akan menghadirkan pengantar yang mencakup latar belakang penulisan buku ini dan garis besar isi keseluruhan buku.

Bab II akan mengeksplorasi konsep pendidikan dan latihan dalam konteks globalisasi, termasuk (a) sejarah evolusi pelatihan, (b) asumsi baru tentang pelatihan yang mencerminkan perubahan dalam pendekatan dan gaya penyelenggaraan, (c) perbandingan antara pendidikan dan latihan, (d) manfaat pelatihan di era digital, (e) peran institusi pendidikan dan pelatihan dalam sistem pendidikan global, dan (f) pentingnya pelatihan sebagai bagian integral dari pendidikan orang dewasa di era digital.

Bab III akan menyoroti prinsip-prinsip belajar orang dewasa (andragogi) yang relevan dengan kondisi saat ini. Ini akan mencakup (a) definisi kedewasaan, (b) pemahaman tentang orang dewasa sebagai peserta pembelajaran aktif, dan (c) penjabaran prinsip-prinsip andragogi yang diperbarui oleh para ahli dalam konteks globalisasi.

Bab IV akan menjabarkan konsep pelatihan pada orang dewasa, yang mencakup: prinsip-prinsip pelatihan, langkah-langkah pengelolaan pelatihan, dan model-model pelatihan pada orang dewasa.

Bab V merupakan bagian terakhir pada buku ini, akan fokus pada aplikasi konkret prinsip-prinsip andragogi dalam pelatihan di era globalisasi. Topik yang dibahas akan mencakup (a) perencanaan pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan global, (b) peran instruktur dalam memfasilitasi pembelajaran yang interaktif dan terkini, (c) seleksi bahan pembelajaran yang relevan dan dapat diakses, (d) pemilihan dan penerapan metode pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi, dan (e) manajemen lingkungan pembelajaran yang mendukung dan merangsang partisipasi aktif peserta pelatihan di era digital dan globalisasi.



BAB 2

PENDIDIKAN DAN LATIHAN

Pemahaman yang mendalam tentang konsep pendidikan dan pelatihan dalam era globalisasi modern yang terus berkembang akan diuraikan dalam bab ini. Lebih jauh akan dibahas tentang evolusi sejarah pendidikan dan pelatihan, menguraikan bagaimana paradigma dan pendekatan terkini telah terbentuk sebagai respons terhadap perubahan yang terus-menerus dalam tuntutan pasar kerja global. Selain itu, kita akan menjelajahi asumsi baru tentang pelatihan yang mencerminkan pergeseran paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di era digital dan globalisasi.

Perbandingan antara pendidikan dan pelatihan akan dianalisis secara mendalam untuk memahami peran masing-masing dalam menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja masa kini. Kita juga akan mengeksplorasi tujuan dan manfaat pelatihan di era digital, di mana kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi dan perubahan lingkungan kerja menjadi kunci untuk kesuksesan karier. Lebih jauh lagi, peran lembaga pendidikan dan pelatihan dalam memperkuat sistem pendidikan nasional yang adaptif dan responsif terhadap dinamika globalisasi akan dibahas secara rinci.

Akhirnya, kita akan menjelajahi pentingnya pelatihan sebagai bagian integral dari pendidikan orang dewasa di era globalisasi, di mana pembelajaran sepanjang hayat menjadi semakin penting dalam menjaga relevansi dan daya saing individu dalam pasar kerja yang berubah dengan cepat. Dengan memahami konsep-konsep ini dalam konteks zaman modern, kita akan dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh sistem pendidikan dan pelatihan dalam mempersiapkan individu untuk masa depan yang tidak pasti dan terus berubah.

A. Sejarah Perkembangan Pelatihan

Manusia adalah makhluk yang berbudaya, sehingga perkembangan manusia terjadi melalui pemerolehan berbagai pengetahuan dan keterampilan baru. Manusia mengenal bahasa, alat-alat yang diperlukan untuk mempertahankan hidup seperti teknologi modern, rumah yang nyaman, pakaian yang tren, dan sebagainya. Dengan memperhatikan perkembangan umat manusia di era globalisasi, terlihat bahwa semua pengetahuan dan keterampilan tersebut diturunkan dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Penurunan berbagai jenis pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak statis, tetapi selalu berkembang ke arah yang lebih baik seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan zaman (Rocha *et al.*, 2022).

Hampir semua pengetahuan dan keterampilan manusia dikembangkan melalui proses belajar dan mengajar. Sedikit sekali pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui kematangan perkembangan atau kebetulan semata. Bahkan pengetahuan dan keterampilan yang paling sederhana pun diajarkan dan dipelajari. Manusia memiliki kemampuan untuk mentransmisikan pengetahuan dan keterampilannya kepada orang lain, baik melalui contoh, simbol, atau kata-kata secara verbal (Abdullah, 2023). Tujuan dari transmisi pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah untuk menciptakan perubahan perilaku, di mana penerima akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Jika perubahan yang diharapkan tidak terjadi, sumber belajar akan berupaya memperbaikinya atau membantu penerimanya untuk beradaptasi. Dengan sederhana, situasi ini dapat disebut sebagai kegiatan pendidikan dan latihan.

Melacak perkembangan dunia modern, kegiatan pendidikan dan latihan telah berlangsung sejak lama dan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan zaman. Pada masa kini, kegiatan pendidikan dan latihan telah diselenggarakan dengan semakin sistematis, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan masyarakat global (UNESCO, 2020; World Bank, 2022).

Sejalan dengan kemajuan ilmu dan teknologi, serta untuk membina dan mengembangkan kemampuan anggota kelompok, perkumpulan, dan organisasi, pekerja, maka semenjak abad ke-20 telah dilakukan kegiatan pembelajaran yang dikenal dengan pelatihan atau training secara luas. Selanjutnya, bermunculanlah berbagai tempat atau panti latihan

dengan nama yang beragam, seperti Balai Pendidikan dan Latihan, Pusat Pendidikan dan Latihan, dan Lembaga Pembinaan Latihan (Ginting, 2021).

Sama halnya dengan keadaan bangsa-bangsa lain di dunia, kegiatan pendidikan dan latihan di Indonesia telah berlangsung sepanjang sejarah peradaban bangsa Indonesia (Pernantah *et al.*, 2023). Penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang melembaga diketahui telah dirintis oleh Pemerintah Indonesia semenjak tahun 1953. Perintisan tersebut ditandai dengan didirikannya Pusat Latihan Kejuruan Industri untuk pertama kalinya di Surakarta dan Bandung pada tahun 1953. Semenjak itu, secara bertahap balai pendidikan dan latihan dikembangkan ke seluruh wilayah Indonesia, baik di daerah tingkat I maupun di daerah tingkat II (Rahargo & Jannah, 2020). Data terbaru menunjukkan bahwa hampir semua instansi pemerintah baik instansi departemental maupun nondepartemental memiliki balai-balai pendidikan dan latihan. Belum lagi balai-balai pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh swasta (Prastiwi *et al.*, 2022).

Perkembangan pendidikan dan latihan di Indonesia juga tercermin dalam berbagai inisiatif dan program yang digagas oleh pemerintah dan sektor swasta. Misalnya, pemerintah Indonesia telah meluncurkan program-program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja, seperti program Kartu Prakerja yang memberikan akses kepada masyarakat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan berbasis keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja (Balya, 2021). Selain itu, berbagai perusahaan swasta juga aktif dalam menyelenggarakan program-program pelatihan internal bagi karyawan-karyawan mereka untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Dengan adanya kerjasama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta, diharapkan dapat tercipta ekosistem pendidikan dan pelatihan yang lebih inklusif dan berorientasi pada hasil, yang mampu menjawab tantangan-tantangan dalam era globalisasi ini secara lebih efektif.

Selain itu, dengan semakin berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi (TIK), pendidikan dan pelatihan juga mengalami transformasi yang signifikan. Kini, akses terhadap pembelajaran tidak lagi terbatas pada ruang kelas fisik, melainkan juga dapat dilakukan secara daring melalui platform-platform pembelajaran digital. Fenomena ini

telah memungkinkan masyarakat untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru secara fleksibel dan lebih terjangkau, tanpa terikat oleh batasan geografis atau waktu (Husnussaadah, 2021). Pemerintah dan berbagai lembaga pendidikan pun telah merespons tren ini dengan mengembangkan berbagai program pendidikan jarak jauh dan kursus online yang dapat diakses oleh masyarakat luas. Hal ini tidak hanya memperluas akses terhadap pendidikan dan pelatihan, tetapi juga mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran, serta mempersiapkan masyarakat untuk menghadapi tantangan dan peluang di era digital ini (Surachman *et al.*, 2024).

Dengan demikian, perkembangan pendidikan dan pelatihan di Indonesia mencerminkan dinamika globalisasi serta adaptasi terhadap perubahan zaman. Transformasi ini tidak hanya memengaruhi cara kita memperoleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menuntut adanya pemikiran ulang terhadap asumsi dasar tentang pelatihan (Saprianto, 2018). Selanjutnya, pada bagian berikutnya, akan dieksplorasi lebih lanjut tentang asumsi baru yang muncul dalam konteks pendidikan dan pelatihan di era globalisasi, serta dampaknya terhadap penyelenggaraan dan efektivitas program-program pelatihan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang perkembangan dan tantangan di bidang pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat diciptakan strategi-strategi yang lebih efektif dan relevan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi dinamika global yang terus berubah.

B. Asumsi tentang Pelatihan

Asumsi tentang pelatihan menjadi landasan fundamental yang menentukan pendekatan dan praktiknya. Dalam dunia pelatihan terdapat dua asumsi utama, lama dan baru, yang memiliki perbedaan signifikan dalam memandang pelatihan. Asumsi lama memandang pelatihan serupa dengan pembelajaran di kelas, yang menekankan transfer pengetahuan dan keterampilan dari instruktur ke peserta (Billett, 2020). Metode yang digunakan pun cenderung ceramah, demonstrasi, dan latihan terstruktur (Noe & Schmitt, 1986). Peserta pelatihan dianggap berperan pasif, menerima informasi dan mempraktikkan apa yang diajarkan (Swanson, 2022). Penilaian dalam pendekatan lama umumnya berfokus pada hasil akhir, seperti tes dan ujian.

Sementara itu, asumsi baru memandang pelatihan berbeda dengan pengajaran di kelas. Pendekatan baru menekankan interaktivitas dan berpusat pada peserta (Aguinis & Kraiger, 2009). Metode yang digunakan pun lebih beragam, meliputi simulasi, studi kasus, dan proyek (Sonntag dkk., 2004). Peran peserta dalam pendekatan baru menjadi lebih aktif, mereka terlibat dalam proses pembelajaran dan bertanggung jawab atas hasil belajarnya. Penilaian dalam pendekatan baru juga dilakukan secara berkelanjutan, memperhatikan proses dan hasil belajar.

Perbedaan asumsi ini berimplikasi pada praktik pelatihan. Pendekatan lama cocok untuk situasi di mana pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan peserta sudah jelas dan terdefinisi dengan baik. Sebaliknya, pendekatan baru lebih cocok untuk situasi di mana peserta perlu mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dan menyelesaikan masalah dalam situasi yang kompleks dan tidak terduga (Lovejoy dkk., 2021).

Dalam dunia yang terus berubah dan kompleks, memilih pendekatan pelatihan yang tepat berdasarkan kebutuhan dan tujuan menjadi sangat penting. Pendekatan baru, dengan fokusnya pada partisipasi aktif dan pembelajaran berkelanjutan, semakin populer dalam ranah pelatihan modern.

Berkenaan dengan konsep pelatihan tersebut, dikemukakan asumsi lama dan baru tentang latihan. Menurut Anwar (2017), konsep lama berasumsi bahwa pendekatan latihan sama dengan pendekatan belajar biasa (dalam kelas = class room teaching). Sedangkan konsep baru berasumsi bahwa pendekatan pelatihan berbeda dengan pendekatan pengajaran dalam kelas. Untuk lebih jelasnya, berikut ini disajikan perbedaan asumsi konsep lama dan konsep baru tentang latihan seperti tergambar dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Asumsi Lama dan Baru tentang Latihan.

Asumsi Lama	Asumsi Baru
Pengetahuan yang dikuasai secara otomatis akan dipraktikkan dalam pekerjaan.	Pengetahuan saja tidak cukup, dibutuhkan motivasi dan keterampilan untuk menerapkannya. Latihan yang efektif harus relevan dengan situasi kerja dan dilakukan secara berulang.

Asumsi Lama	Asumsi Baru
Warga belajar secara pasif menerima informasi dari sumber belajar.	Warga belajar memiliki peran aktif dalam proses belajar dan banyak faktor yang memengaruhinya.
Perbaikan cara kerja semata-mata adalah hasil dari belajar individu.	Banyak faktor yang memengaruhi perbaikan cara kerja, tidak hanya hasil belajar individu.
Lembaga pelatihan sepenuhnya bertanggung jawab atas latihan.	Tanggung jawab latihan tidak hanya terletak pada lembaga pelatihan, tetapi juga pada individu dan supervisor.

Perbedaan asumsi tentang pelatihan, seperti yang dipaparkan sebelumnya, memiliki implikasi yang signifikan pada gaya penyelenggaraan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan fundamental antara pendekatan mengarahkan yang didasarkan pada asumsi lama dan pendekatan partisipatif yang dilandasi oleh asumsi baru.

Pendekatan mengarahkan dalam pelatihan, yang sejalan dengan asumsi lama, berfokus pada transfer pengetahuan dan keterampilan dari instruktur ke peserta. Pendekatan ini cenderung pasif, dengan instruktur bertindak sebagai pemberi informasi dan peserta sebagai penerima informasi.

Metode pembelajaran yang umumnya digunakan dalam pendekatan mengarahkan adalah ceramah, demonstrasi, dan latihan terstruktur. Penilaian dalam pendekatan ini berfokus pada hasil akhir, seperti tes dan ujian, untuk mengukur tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan oleh peserta.

Sedangkan, pendekatan partisipatif, yang selaras dengan asumsi baru, menekankan pada pengembangan kompetensi dan kemampuan peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi kerja. Pendekatan ini lebih aktif dan interaktif, dengan peserta actively terlibat dalam proses pembelajaran dan bertanggung jawab atas hasil belajarnya.

Metode pembelajaran yang sering digunakan dalam pendekatan partisipatif adalah simulasi, studi kasus, dan proyek. Penilaian dalam pendekatan ini bersifat berkelanjutan, dengan memperhatikan proses dan hasil belajar, termasuk kemampuan peserta dalam menerapkan apa yang dipelajari di situasi kerja.

Perbedaan gaya dalam penyelenggaraan latihan ini tidak hanya terbatas pada metode pembelajaran dan penilaian, tetapi juga pada peran dan

tanggung jawab instruktur dan peserta. Dalam pendekatan mengarahkan, instruktur memiliki peran dominan sebagai sumber pengetahuan dan pengajar, sedangkan peserta berperan pasif sebagai penerima informasi (Dewi & Agustina, 2021).

Sebaliknya, dalam pendekatan partisipatif, instruktur berperan sebagai fasilitator yang membantu peserta belajar dan mengembangkan kemampuannya, sedangkan peserta memiliki peran aktif dalam proses pembelajaran. Tabel 2.2 memberikan gambaran yang lebih jelas tentang perbedaan gaya dalam penyelenggaraan latihan berdasarkan asumsi lama dan baru. Tabel tersebut mencakup aspek-aspek penting seperti peran instruktur dan peserta, metode pembelajaran, penilaian, dan tujuan pelatihan.

Tabel 2.2 Perbedaan Gaya (*Style*) dalam Penyelenggaraan Latihan

Gaya Latihan Partisipatif	Gaya Latihan Direktif
Melibatkan warga belajar dalam menentukan dan merevisi tujuan serta dalam mengidentifikasi tujuan dan menghubungkan tujuan tersebut sebagai arah proses latihan yang diikuti.	Tujuan ditentukan untuk tercapainya hasil belajar yang diperlukan oleh warga belajar kemudian menjadikan tujuan tersebut sebagai pegangan serta dipelihara secara konsisten selama proses belajar berlangsung.
Sumber belajar membantu warga belajar dalam kegiatan belajar serta membantu mengatur kegiatan belajar tersebut.	Sumber belajar menentukan kegiatan belajar yang harus dilakukan warga belajar.
Program belajar mengharapkan agar warga belajar dengan cara mengeksplorasi, menemukan, mempertanyakan dengan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia.	Program belajar mengharapkan warga belajar menyerap bahan-bahan belajar yang dipelajari melalui ceramah atau bacaan dengan cara mengingat atau melalui latihan menjawab pertanyaan tentang bahan belajar yang telah dipelajari.
Melibatkan warga belajar dalam pengambilan keputusan, pengembangan ide-ide pemikiran, mengembangkan saran-saran atau kritik tentang penyelenggaraan latihan.	Lembaga latihan membuat keputusan dan melaksanakan keputusan yang dibuat tanpa memperhatikan masukan dari warga belajar.
Program latihan diatur sedemikian rupa sehingga masalah-masalah yang tidak terduga (tidak direncanakan) dapat terpecahkan dalam kesempatan latihan.	Program latihan mengikuti jadwal secara ketat. Tidak melayani pemecahan masalah yang tidak termasuk dalam program yang sudah dirancang.
Mendorong kerja sama antara sesama warga belajar, sumber belajar, dan lembaga latihan serta menciptakan suasana terbuka, saling mempercayai, dan saling memperhatikan antara pihak-pihak yang terlibat dalam program latihan.	Mendorong belajar secara individu serta mendorong tanggung jawab dan kompetisi antara sesama warga belajar.

Gaya Latihan Partisipatif	Gaya Latihan Direktif
Mendorong warga belajar untuk menilai diri sendiri. Penilaian dari sumber belajar merupakan umpan balik untuk menilai kemajuan diri warga belajar sendiri.	Penilaian dilakukan sendiri oleh sumber belajar, biasanya dengan tes formal.

Dalam konteks penyelenggaraan pelatihan, gaya latihan partisipatif menekankan keterlibatan aktif warga belajar dalam menentukan tujuan, mengatur kegiatan belajar, dan mendorong kolaborasi serta pemecahan masalah bersama. Sementara itu, gaya latihan direktif cenderung menetapkan tujuan secara langsung, mengarahkan kegiatan belajar, dan kurang memperhatikan masukan dari warga belajar. Dalam gaya partisipatif, program latihan didesain untuk mendorong eksplorasi, kreativitas, dan kolaborasi antara peserta, sumber belajar, dan lembaga penyelenggara (Haq, 2023).

Di sisi lain, gaya latihan direktif lebih menekankan pada pembelajaran individu, dengan sedikit ruang untuk pemecahan masalah yang tidak terduga. Selain itu, gaya partisipatif mendorong penilaian diri dan umpan balik dari sumber belajar, sementara gaya direktif lebih cenderung pada penilaian yang dilakukan oleh sumber belajar secara formal. Dengan demikian, pemilihan gaya latihan yang sesuai akan sangat memengaruhi dinamika pembelajaran dan pencapaian tujuan dalam suatu program pelatihan. Berdasarkan asumsi baru tentang pelatihan tersebut dapat dikemukakan persamaan dan perbedaan antara pendidikan dan latihan.

Dalam konteks penyelenggaraan pelatihan, penting untuk memahami perbedaan antara gaya latihan partisipatif dan direktif serta implikasinya terhadap proses pembelajaran. Gaya latihan partisipatif menekankan keterlibatan aktif warga belajar dalam mengelola proses pembelajaran, memungkinkan mereka untuk mengambil peran dalam menentukan tujuan, merencanakan kegiatan belajar, dan berkolaborasi dalam pemecahan masalah. Hal ini memperkuat eksplorasi, kreativitas, dan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Di sisi lain, gaya latihan direktif lebih menekankan pada instruksi yang jelas dan langsung dari instruktur, dengan sedikit ruang untuk inisiatif peserta dalam menentukan arah pembelajaran (Saripadillah, 2022).

Program pelatihan dengan gaya latihan partisipatif cenderung memberikan penilaian diri dan umpan balik yang kontekstual dari

peserta dan sumber belajar, sementara gaya latihan direktif cenderung mengandalkan penilaian eksternal dan formal dari instruktur. Oleh karena itu, pemilihan gaya latihan yang sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta akan menjadi kunci untuk mencapai efektivitas dalam pelaksanaan program pelatihan yang berkelanjutan. Dalam konteks asumsi baru tentang pelatihan, perbandingan antara pendidikan dan latihan akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana pendekatan ini memengaruhi dinamika pembelajaran dan pencapaian tujuan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (Setiawati & Shofwan, 2023).

C. Persamaan dan Perbedaan antara Pendidikan dan Latihan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan definisi yang luas mengenai pendidikan, menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik untuk aktif mengembangkan potensi dirinya (UU No. 20/2003 Pasal 1 Ayat 1). Dengan demikian, pendidikan tidak hanya mencakup proses pembelajaran di sekolah, tetapi juga mencakup semua usaha yang dilakukan untuk memfasilitasi perkembangan individu secara holistik. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan dianggap saling terkait, di mana pelatihan dapat menjadi bagian integral dari proses pendidikan. Artinya, dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang terencana dan sadar, kegiatan pelatihan seringkali menjadi komponen penting dalam memfasilitasi pengembangan peserta didik (Rahaju, 2023).

Meskipun pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat, para ahli pendidikan mengakui perbedaan antara keduanya (Nugraha, 2020). Pendidikan cenderung lebih luas dalam cakupannya, mencakup aspek-aspek pembelajaran yang meliputi pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta pembentukan karakter dan nilai-nilai moral. Di sisi lain, pelatihan seringkali lebih terfokus pada pengembangan keterampilan khusus atau pengetahuan yang terkait langsung dengan pekerjaan atau bidang tertentu. Oleh karena itu, sementara pendidikan dapat mencakup berbagai jenis kegiatan, termasuk pelatihan, perbedaan dalam fokus, metode, dan tujuan akhir tetap diakui dan dihargai oleh para ahli pendidikan.

Knowles *et al.* (2014) mengemukakan bahwa pendidikan memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan. Hal ini karena pendidikan didefinisikan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan secara menyeluruh. Sedangkan pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja peserta didik pada saat ini.

Sejalan dengan Knowles, Nadler dan Nadler' (2012) menyatakan bahwa pendidikan merupakan kegiatan belajar yang berhubungan dengan upaya mempersiapkan individu untuk suatu pekerjaan di masa depan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan belajar individu yang berhubungan dengan pekerjaan (*job*) pada masa sekarang.

Berbeda dengan pendapat dua ahli sebelumnya, Madjid (2018) dengan mengacu pada UU tentang Sisdiknas, secara tegas menyatakan bahwa kegiatan pelatihan merupakan bagian dari kegiatan pendidikan. Sedangkan pelatihan itu sendiri diartikan sebagai upaya (1) membiasakan disiplin, memahirkan, dan membiasakan diri dalam melakukan pekerjaan, (2) memberlatihan orang agar semakin disiplin berlatih dan semakin terlatih dalam melakukan pekerjaan atau perbuatan, (3) memberkaryakan agar orang makin disiplin melakukan pekerjaan yang menghasilkan karya.

Dengan memperhatikan pandangan para ahli pendidikan tentang pelatihan, terlihat bahwa perbedaan utama antara pelatihan dan pendidikan terletak pada penekanan materi (bahan) belajarnya. Bahan belajar pada kegiatan pendidikan lebih luas dan berorientasi pada masa yang akan datang. Sedangkan pelatihan memuat bahan belajar yang berhubungan dengan pekerjaan sekarang (Kamil, 2020).

Dalam konteks hubungan antara pekerjaan dan mata pencarian, dewasa ini, orang dewasa menjadi kelompok yang paling memerlukan pelatihan. Hal ini disebabkan karena orang dewasa telah memasuki tahap kehidupan di mana mereka harus bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan hidup mereka melalui sumber mata pencarian tertentu (Setiawati & Shofwan, 2023). Dengan demikian, mereka sering kali perlu mengembangkan keterampilan khusus atau pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam dunia kerja dan mencapai keberhasilan dalam mencari nafkah.

Pelatihan dapat menjadi sarana yang efektif bagi orang dewasa untuk meningkatkan kompetensi mereka, menyesuaikan diri dengan perubahan

lingkungan kerja, dan meningkatkan peluang karier mereka (Rizkia *et al.*, 2023). Oleh karena itu, memberikan pelatihan kepada orang dewasa menjadi strategi penting dalam mendukung keberlanjutan karier dan kesejahteraan ekonomi individu serta masyarakat secara keseluruhan.

Untuk lebih mempermudah pemahaman tentang pendidikan dan latihan, ada baiknya dikemukakan perbedaan antara pendidikan dan latihan sebagaimana tergambar dalam Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Perbedaan antara Pendidikan dan Latihan

Pendidikan	Latihan
Didefinisikan sebagai pengembangan sumber daya manusia yang didesain untuk memperbaiki kemampuan secara menyeluruh.	Dirancang untuk memperbaiki performansi sasaran didik yang berhubungan pekerjaan sekarang.
Lebih sering berorientasi pada tujuan yang lebih holistik, seperti mengembangkan kecakapan berbudaya atau menjadi manajer yang produktif.	Cenderung tertuju kepada tujuan-tujuan yang spesifik.
Berupaya untuk mengoptimalkan keberagaman individu dengan mengidentifikasi, menggali, dan memanfaatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap individu.	Mengusahakan keseragaman, kemampuan yang dapat diukur.
Lebih berorientasi proses penemuan.	Lebih berorientasi pada prosedur perubahan tingkah laku.

Pendidikan dan latihan memiliki perbedaan yang signifikan dalam pendekatan dan tujuan mereka. Pendidikan, yang didesain untuk pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh, cenderung bertujuan pada aspek-aspek yang lebih luas seperti pembentukan individu yang berbudaya dan kemampuan menjadi manajer yang efektif. Selain itu, pendidikan mengusahakan untuk memaksimalkan perbedaan individual dengan menemukan, membiasakan, atau memunculkan potensi-potensi individu yang mungkin belum terungkap (Mukharomah *et al.*, 2023).

Di sisi lain, latihan, lebih difokuskan pada peningkatan performansi sasaran didik yang terkait dengan pekerjaan saat ini. Tujuan latihan cenderung lebih spesifik, terkait dengan kebutuhan dan tuntutan langsung dari lingkungan kerja. Selain itu, latihan lebih berorientasi pada menciptakan keseragaman dan kemampuan yang dapat diukur, serta mendorong perubahan tingkah laku yang terukur dan sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan (Machynska & Boiko, 2020). Dengan demikian, sementara pendidikan menekankan pembentukan pribadi yang beragam dan penemuan diri, latihan lebih fokus pada peningkatan kinerja dan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang spesifik.

Berdasarkan asumsi tentang pelatihan serta perbedaan dan persamaannya, meskipun antara pendidikan dan latihan tidak dapat ditarik garis pemisah yang tegas, namun dapat dikatakan bahwa secara spesifik manfaat pelatihan dapat dibedakan dengan manfaat pendidikan secara umum. Dengan memperhatikan manfaat pelatihan sebagaimana digambarkan berikut ini, dapat ditarik perbedaan antara manfaat pelatihan dengan manfaat pendidikan (Ferreira & MacLean, 2018).

Pertama, manfaat pelatihan lebih terfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Ini berarti bahwa pelatihan bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan saat ini atau masa depan. Sementara itu, manfaat pendidikan cenderung lebih luas dan abstrak, dengan fokus pada pengembangan intelektual, sosial, dan emosional secara menyeluruh tanpa terlalu terikat pada aplikasi praktis dalam dunia kerja (Kamisli & Özönur, 2017).

Kedua, manfaat pelatihan juga dapat diukur secara langsung dalam bentuk peningkatan kinerja atau produktivitas di tempat kerja. Hasil dari pelatihan seringkali dapat diukur dalam hal pencapaian tujuan bisnis, peningkatan efisiensi, atau peningkatan kualitas produk atau layanan. Di sisi lain, manfaat pendidikan cenderung lebih sulit diukur secara langsung dan lebih bersifat jangka panjang, dengan dampak yang mungkin tidak segera terlihat dalam konteks pekerjaan atau bisnis (Veiga-Branco, 2018).

Dengan demikian, perbedaan dalam orientasi, tujuan, dan hasil antara pendidikan dan latihan menyoroti pentingnya memahami perbedaan kontekstual dalam merancang dan mengelola program-program pengembangan sumber daya manusia. Meskipun keduanya memiliki peran yang penting dalam pengembangan individu dan organisasi, pemahaman yang jelas tentang perbedaan ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam memilih pendekatan dan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Chacko, 2018).

D. Manfaat Pelatihan

Pada umumnya pelatihan dilaksanakan untuk dapat segera dipetik manfaatnya. Hal ini disebabkan pelatihan umumnya diselenggarakan setelah pimpinan atau supervisor pada suatu lembaga kerja mengetahui bahwa kinerja karyawannya perlu diperbaiki, karena berdasarkan hasil pengamatan produktivitas rendah atau terlihat adanya masalah-masalah dalam pekerjaan karyawan (Noe & Schmitt, 1986).

Secara lebih terperinci, pelatihan memiliki sejumlah manfaat yang signifikan. *Pertama*, pelatihan berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja individu atau kelompok, dengan harapan bahwa peningkatan ini akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan lembaga kerja. Upaya perbaikan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan yang efektif, yang mampu menghasilkan perubahan dalam pelaksanaan tugas yang terkait dengan berbagai aspek, sistem, dan prosedur pekerjaan (Aguinis & Kraiger, 2019). *Kedua*, pelatihan memberikan keterampilan khusus kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang diharapkan (Darling-Hammond *et al.*, 2020).

Selain itu, pelatihan juga dapat membantu dalam memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan kerja lainnya. Seringkali, sikap yang tidak produktif muncul karena kurangnya pemahaman yang akurat, yang disebabkan oleh kurangnya informasi atau informasi yang membingungkan. Oleh karena itu, dalam program pelatihan, penjelasan yang jujur tentang fakta-fakta tertentu dapat diberikan untuk membantu mengklarifikasi dan memperbaiki persepsi (Park *et al.*, 2021). Manfaat lain yang diperoleh dari pelatihan adalah peningkatan standar keselamatan kerja. Semakin terampil seseorang dalam pekerjaannya, semakin baik dia dalam menghindari risiko pekerjaan yang tidak diinginkan, sehingga pelatihan dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan keselamatan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja (Caffrey & Browne, 2022).

Selain manfaat-manfaat tersebut, pelatihan juga dapat memfasilitasi pertumbuhan individu secara holistik, baik dalam hal pengembangan profesional maupun pribadi. Melalui pelatihan, individu dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi-potensi mereka yang belum tergalai sepenuhnya, serta meningkatkan keterampilan interpersonal

dan kepemimpinan yang diperlukan dalam berbagai situasi kerja dan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga bagi perkembangan karier dan kesejahteraan pribadi setiap individu yang terlibat dalam program tersebut (Loeng, 2018).

Pelatihan memiliki dampak yang luas dan dapat merespons berbagai masalah di tempat kerja. Misalnya, meningkatkan produktivitas merupakan hasil langsung dari investasi dalam pelatihan karyawan. Bayangkan sebuah pabrik yang menggunakan mesin-mesin canggih; tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak akan mampu mengoptimalkan penggunaan mesin tersebut, mengakibatkan waktu yang terbuang dan efisiensi yang rendah. Sebaliknya, dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami cara terbaik untuk mengoperasikan mesin-mesin tersebut, meningkatkan produksi secara signifikan (Akinyooye & Fajimi, 2022).

Pelatihan juga dapat memperbaiki kualitas kerja dan meningkatkan semangat kerja. Sebagai contoh, bayangkan sebuah tim yang bekerja pada proyek yang kompleks. Tanpa pelatihan yang mencakup pemahaman mendalam tentang proyek tersebut, kualitas hasil kerja mereka mungkin tidak akan memenuhi standar yang diinginkan. Namun, dengan pelatihan yang memfokuskan pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan proyek, tim dapat bekerja dengan lebih efektif dan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan mereka (Aliping & Parcasio, 2018).

Selain itu, pelatihan juga dapat membantu dalam mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi. Misalnya, dalam industri manufaktur, pelatihan tentang teknik produksi yang efisien dapat membantu mengurangi limbah material dan waktu, yang pada gilirannya akan mengurangi biaya produksi secara keseluruhan (Lewis & Bryan, 2021). Metafora yang cocok adalah membayangkan sebuah mobil yang dikendarai oleh seseorang yang belum pernah belajar cara mengemudi. Dengan pelatihan yang tepat, pengemudi tersebut dapat mengendalikan mobil dengan lebih efisien dan aman, menghindari kecelakaan dan meminimalkan kerugian yang mungkin terjadi.

Pelatihan juga penting untuk mengembangkan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk tantangan di masa depan. Sebagai contoh,

dalam dunia teknologi yang terus berkembang, pelatihan tentang teknologi baru atau pembaruan perangkat lunak dapat membantu karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif. Sebuah metafora yang relevan adalah membayangkan seorang pelaut yang terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar dapat menghadapi badai teknologi yang terus berubah (Tymchuk *et al.*, 2022).

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Melalui investasi dalam pelatihan, perusahaan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil, produktif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Pelatihan dalam konteks organisasi sering kali menjadi respons atas permasalahan yang diidentifikasi terkait dengan kinerja karyawan. Ini tercermin dari pengamatan produktivitas yang rendah atau masalah-masalah spesifik dalam tugas-tugas yang diemban oleh individu atau kelompok karyawan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, pelatihan diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yang signifikan. Pertama, pelatihan efektif dapat membantu memperbaiki kinerja individu atau kelompok dengan mengubah bagian-bagian, sistem, dan prosedur kerja yang terlibat dalam pelaksanaan tugas mereka. Selanjutnya, pelatihan juga bertujuan untuk memberikan keterampilan yang diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, pelatihan dapat membantu dalam memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan kerja lainnya melalui penjelasan fakta-fakta yang jujur. Manfaat lainnya termasuk peningkatan standar keselamatan kerja dengan meningkatkan keterampilan kerja seseorang dalam menghindari risiko pekerjaan yang tidak diinginkan.

Selain manfaat yang telah disebutkan, pelatihan juga memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, pelatihan juga membantu dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Penggunaan alat-alat, mesin, proses, dan metode kerja juga dapat diperbaiki melalui pelatihan yang tepat, yang pada gilirannya dapat mengurangi pemborosan, kecelakaan, keterlambatan, dan biaya

yang tidak diperlukan. Pelatihan juga dapat mengubah dan memperbarui aturan atau kebijakan yang ada, serta mengurangi kejenuhan dalam berbagai aspek kinerja organisasi. Dengan menyelenggarakan pelatihan yang tepat, organisasi juga dapat menjamin ketahanan dan pertumbuhan jangka panjang. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

E. Kedudukan Balai Pendidikan dan Latihan dalam Sistem Pendidikan Nasional

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pendidikan dapat dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan tersebut umumnya diselenggarakan pada berbagai balai pendidikan dan pelatihan yang termasuk jalur pendidikan nonformal yang melembaga. Pada dasarnya, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pada berbagai balai pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna peningkatan kemampuan produktivitasnya (Endaryono *et al.*, 2021).

Untuk mengetahui kedudukan balai pelatihan sebagai lembaga pendidikan nonformal dalam sistem pendidikan nasional, perlu dikaji Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang tersebut menjelaskan makna pendidikan dan pengaturan pelaksanaan serta penyelenggaraan pendidikan nasional secara sistematis dengan segala komponen dan subkomponennya, baik melalui jalur (komponen) pendidikan formal maupun melalui jalur (komponen) pendidikan nonformal.

Menurut Undang-Undang No. 20/2003, pendidikan adalah upaya yang sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensi mereka. Dalam konteks ini, pelatihan dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pendidikan (Wartoyo, 2022).

Kegiatan pelatihan dapat dibedakan ke dalam tiga bentuk, yakni pelatihan dalam bentuk magang, pelatihan institusional, dan pelatihan noninstitusional (Waruwu, 2023). Pelatihan dalam bentuk magang

merupakan proses belajar di mana seseorang memperoleh dan menguasai kebiasaan, keterampilan, serta kemahiran dengan terlibat langsung dalam proses pekerjaan bersama orang yang sudah terampil dalam pekerjaan tersebut. Bentuk pelatihan kedua adalah pelatihan institusional, yakni pelatihan yang dilaksanakan secara klasikal oleh berbagai pusat pendidikan dan pelatihan. Dalam bentuk tersebut, peserta didik dilatih secara klasikal dalam jangka waktu tertentu dan dalam jenis keterampilan tertentu pula.

Bentuk pelatihan ketiga adalah pelatihan noninstitusional atau Mobil Training Unit (MTU), yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan, kebanyakan oleh balai-balai pelatihan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam bentuk pelatihan noninstitusional ini, peserta tidak mendatangi lembaga untuk memperoleh pelatihan, melainkan pelatih dengan segala peralatan dan programnya yang mendatangi warga masyarakat untuk memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka (Nuraeni *et al.*, 2022).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, lembaga pendidikan dan pelatihan dapat dianggap sebagai suatu bentuk lembaga pendidikan. Hal ini didasarkan pada definisi pendidikan yang tercantum dalam undang-undang tersebut, yang menekankan pada upaya sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik, sehingga lembaga pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik untuk peran di masa depan setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

Dalam undang-undang yang sama, terdapat penjelasan mengenai tiga jalur pendidikan, yaitu formal, nonformal, dan informal. Kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di lembaga pelatihan termasuk dalam kategori pendidikan nonformal. Lembaga pelatihan dapat dianggap sebagai lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan nonformal, dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik antara pendidikan nonformal dan formal, seperti fleksibilitas dalam waktu dan durasi pembelajaran, usia peserta didik, isi kurikulum, metode penyelenggaraan, dan evaluasi hasil pembelajaran.

Selain itu, pendidikan nonformal dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu pendidikan nonformal yang dilembagakan dan tidak dilembagakan. Kegiatan pendidikan nonformal yang dilakukan di berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan sebagai pendidikan

nonformal yang dilembagakan, karena proses pembelajarannya terstruktur dan terencana.

Di sisi lain, pendidikan nonformal yang tidak dilembagakan sering kali terjadi dalam konteks informal, di luar struktur resmi institusi pendidikan. Bentuk ini mencakup pembelajaran yang terjadi secara tidak terencana atau tanpa pengaturan formal, seperti pembelajaran yang terjadi di tempat kerja, dalam kelompok-kelompok komunitas, atau melalui kegiatan sukarela. Meskipun tidak diatur oleh lembaga pendidikan formal, pendidikan nonformal yang tidak dilembagakan masih memiliki dampak yang signifikan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Proses pembelajaran semacam ini sering kali lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu atau kelompok belajar, sehingga memberikan kesempatan untuk pembelajaran yang lebih kontekstual dan relevan dengan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, pendidikan nonformal dalam kedua bentuknya memiliki peran yang penting dalam mendukung pendidikan seumur hidup dan memfasilitasi pembelajaran yang berkelanjutan di masyarakat.

Selain itu, pendidikan nonformal yang dilembagakan juga memiliki peran yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang tidak tercakup oleh sistem formal. Program-program pendidikan nonformal sering kali dirancang untuk menyediakan akses pendidikan bagi kelompok-kelompok marginal atau mereka yang tidak dapat mengakses pendidikan formal secara reguler, seperti anak-anak yang putus sekolah, orang dewasa yang ingin meningkatkan keterampilan, atau masyarakat yang tinggal di daerah terpencil. Dengan memberikan alternatif pendidikan yang lebih fleksibel dan dapat diakses, pendidikan nonformal yang dilembagakan membantu mengurangi kesenjangan pendidikan dan meningkatkan inklusi pendidikan di masyarakat.

Di samping itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga telah mengubah lanskap pendidikan nonformal dengan menyediakan platform-platform pembelajaran daring yang dapat diakses oleh siapa saja, di mana saja, dan kapan saja. Dengan adanya platform-platform ini, individu dapat mengakses berbagai sumber belajar, kursus, dan pelatihan tanpa harus terikat oleh batasan geografis atau waktu. Hal ini memperluas akses terhadap pendidikan nonformal dan membuka peluang baru bagi pembelajaran sepanjang hayat bagi semua kalangan masyarakat.

Terakhir, penting untuk diakui bahwa pendidikan nonformal, baik yang dilembagakan maupun tidak dilembagakan, tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan bersinergi dengan pendidikan formal dan informal. Kolaborasi antara ketiga jenis pendidikan ini memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh pengalaman belajar yang beragam dan holistik, yang mencakup pembelajaran di lingkungan sekolah, di tempat kerja, dalam keluarga, maupun di komunitas. Dengan demikian, pendidikan nonformal tidak hanya memperluas akses terhadap pendidikan, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Handrianto *et al.*, 2020).

Dari penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional yang dijalankan oleh berbagai lembaga, baik itu lembaga pemerintah maupun swasta, melalui jalur pendidikan nonformal. Sebagai bagian dari subsistem ini, tujuan utama kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan tujuan keseluruhan sistem pendidikan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengembangan terus-menerus dari kegiatan pendidikan dan pelatihan ini harus sejalan dengan perkembangan sistem pendidikan formal (Mukhlis & Hawadi, 2014).

Dalam konteks pendidikan nonformal, berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan seperti balai-balai pelatihan memiliki peran yang penting dalam menyediakan akses pendidikan dan pelatihan bagi beragam kelompok masyarakat. Misalnya, balai pelatihan dapat menyelenggarakan program pelatihan keterampilan bagi anak-anak putus sekolah untuk membantu mereka memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki pasar kerja. Program semacam ini membantu mengatasi kesenjangan pendidikan dan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi anak-anak tersebut untuk mencapai kemandirian ekonomi di masa depan.

Selain itu, pelatihan institusional yang diselenggarakan oleh berbagai pusat pendidikan dan pelatihan juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualifikasi dan keterampilan tenaga kerja. Misalnya, lembaga-lembaga pendidikan vokasi dapat menyelenggarakan program pelatihan yang terstruktur dan terencana untuk mempersiapkan peserta

didik dalam memasuki dunia kerja. Program-program seperti ini membantu meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

Selain itu, pendidikan nonformal juga dapat diselenggarakan dalam bentuk pelatihan noninstitusional, seperti Mobil Training Unit (MTU). Contohnya, MTU dapat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada masyarakat di pedesaan untuk membantu mereka mengembangkan usaha mikro dan menengah. Program semacam ini membantu meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat dan mengurangi tingkat pengangguran di daerah tersebut.

Pendidikan nonformal juga dapat terjadi dalam konteks informal di luar struktur resmi lembaga pendidikan. Misalnya, pembelajaran yang terjadi di tempat kerja sering kali merupakan bentuk pendidikan nonformal informal di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru melalui pengalaman kerja dan interaksi dengan rekan-rekan kerja. Dalam hal ini, pendidikan nonformal informal membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

Selain itu, dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pendidikan nonformal juga semakin mudah diakses melalui platform pembelajaran daring. Contoh-contoh platform pembelajaran daring seperti kursus online atau webinar dapat membantu individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru secara fleksibel dan efisien tanpa harus meninggalkan rumah mereka. Hal ini membantu memperluas akses terhadap pendidikan nonformal dan memungkinkan pembelajaran seumur hidup bagi semua kalangan masyarakat.

Tentu saja, pendidikan nonformal, baik yang dilembagakan maupun tidak dilembagakan, memiliki peran yang penting dalam mendukung pendidikan seumur hidup dan memfasilitasi pembelajaran yang berkelanjutan di masyarakat. Dengan menyediakan akses pendidikan bagi berbagai kelompok masyarakat dan memperluas kesempatan pembelajaran di berbagai konteks, pendidikan nonformal membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempromosikan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Dalam hal ini, kerja sama antara pendidikan formal, nonformal, dan informal sangat penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran

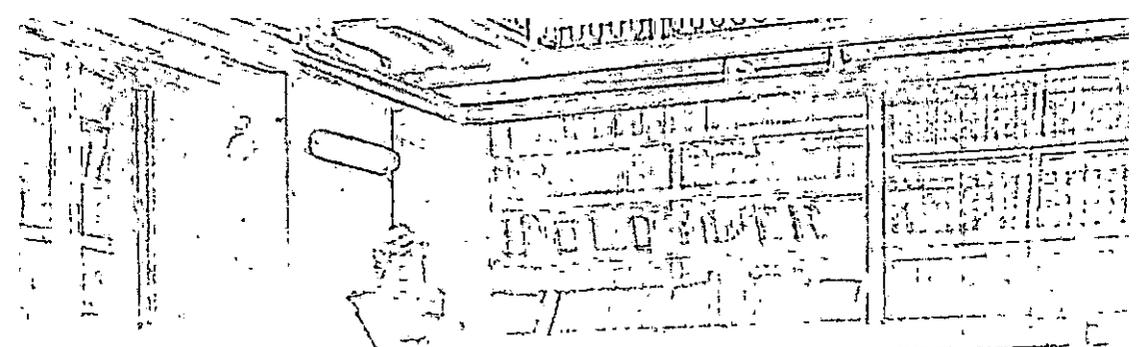
yang holistik dan mendukung. Misalnya, lembaga pendidikan formal dapat bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan nonformal untuk menyelenggarakan program-program pendidikan yang menjangkau berbagai kelompok masyarakat dan memenuhi kebutuhan pendidikan yang beragam. Kolaborasi semacam ini memungkinkan masyarakat untuk memperoleh pengalaman belajar yang beragam dan relevan dengan kebutuhan mereka, sehingga membantu menciptakan masyarakat yang lebih terampil, berdaya saing, dan berbudaya.

F. Pelatihan sebagai Bentuk Kegiatan Pendidikan Orang Dewasa

Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja atau meningkatkan kemampuan kerja mereka. Sebagian besar populasi sasaran pelatihan adalah orang dewasa, yang sering kali membutuhkan pelatihan tambahan untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Wahyuni (2020), pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan orang dewasa yang bertujuan untuk mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja atau meningkatkan kemampuan kerja yang telah dimiliki. Hal ini diperkuat oleh pandangan Foley (2020) yang menyatakan bahwa drop out sekolah tidak harus berarti drop out dari masyarakat, karena banyak di antara mereka yang berhasil dalam dunia kerja setelah mendapatkan pelatihan.

Dengan demikian, pelatihan menjadi jembatan penting bagi orang dewasa untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Knowles (1990), seseorang dapat dianggap dewasa secara sosial ketika mereka mampu berperan sebagai pekerja yang produktif dalam masyarakat. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan umumnya diikuti oleh orang dewasa yang berkeinginan untuk memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam berkontribusi dalam lingkungan kerja mereka.

Program pelatihan memiliki beragam tujuan tergantung pada kebutuhan individu dan fase kehidupan mereka. Biasanya, program pelatihan untuk memasuki dunia kerja, atau yang dikenal sebagai *preservice*



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2023). "Filsafat Positivisme dan Humanism: Suatu Kajian Filsafat Islam". *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8(02), 187-205.
- Adriani, Z., & Hikmah, N. (2022). "Human Resources in Education: Training and Work Motivation on Teacher Performance". *Indonesian Research Journal in Education | IRJE*, 6(1), 155-167.
- Akinyooye, F. E., & Fajimi, B. A. (2022). *Applying Principles of Andragogy to Training Programmes in Organisation*. Starling-Horden Publishers Ltd.
- Aliping, J. B., & Parcasio, I. G. (2018). "Training Design Facilitation Framework for Adult Education: An Application of Andragogy". *Mountain Journal of Science and Interdisciplinary Research (Formerly Benguet State University Research Journal)*; 78(2), 95-113.
- Anwar, B. (2017). "Konsep Pendidikan Andragogi Menurut Pendidikan Islam". *Al Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*, 6(1), 28-48.
- Arief, S. (2009). *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ascher, W., & Mirovitskaya, N. (Eds.). (2012). *Economic Development Strategies and the Evolution of Violence in Latin America*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Balya, M. S. (2021). "Penerapan Program Kartu Prakerja dalam Perspektif al-Mashlahah". *Al-Balad: Journal of Constitutional Law*, 3(2).
- Billett, S. (2020). *Learning in the Workplace: Strategies for Effective Practice*. Routledge.

- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2023). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. SAGE Publications.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human Resource Management*. Bloomsbury Publishing.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2014). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Pearson.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan". *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chacko, T. V. (2018). "Emerging Pedagogies for Effective Adult Learning: from Andragogy to Heutagogy". *Archives of Medicine and Health Sciences*, 6(2), 278-283.
- Comings, J. P. (2023). *Persistence: Helping Adult Education Students Reach Their Goals*. In Review of Adult Learning and Literacy, Volume 7 (pp. 23-46). Routledge.
- Cunningham, P. M. (2017). *Phonics they use: Words for Reading and Writing (Making Words Series)* (p. 288). Boston, MA: Pearson.
- Dewi, Y. E. P., & Agustina, T. (2021). "Prinsip Andragogi dalam Pelatihan Mentor Pemagangan Guna Menghasilkan Rekomendasi Kompeten". *Abdimas Altruis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 114-122.
- Efgivia, M. G., Rinanda, R. A., Hidayat, A., Maulana, I., & Budiarjo, A. (2021, October). *Analysis of Constructivism Learning Theory*. In 1st UMGESHIC International Seminar on Health, Social Science and Humanities (UMGESHC-ISHSSH 2020) (pp. 208-212). Atlantis Press.
- Ferreira, D., & MacLean, G. (2018). Andragogy in the 21st century: Applying the assumptions of adult learning online. *語学研究*, 32, 10-19.
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). "Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur". *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33-45.

- Foley, G. (Ed.). (2020). *Understanding Adult Education and Training*. Routledge.
- Hairunnisa, H., Norlinda, N., Latifah, N. Y., Khairaini, M., Ramadhani, S., Banseng, S., & Handrianto, C. (2023). "The Plagiarism Awareness of University's Students in Writing Research Proposal". *SAGA: Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, 4(2), 137-142.
- Handrianto, C., Salleh, S. M., & Chedi, J. M. (2020). "The Correlation Between Teaching-Learning Quality and Students' Motivation to Study in Yogyakarta's Bimbel". *Spektrum: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 8(4), 527-537.
- Handrianto, C., Uçar, A. S., Saputra, E., Nengsih, Y. K., Kenedi, A. K., & Rahman, M. A. (2021). "Competences of Adult Learning Facilitators in Community Service Learning: A review of Literatures". *Kolokium*, 9(2), 118-129.
- Hamidah, J., & Syakir, A. (2021). Implementasi Pendekatan Andragogi Spiritual dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mandiri Mahasiswa pada Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia Fkip Universitas Muhammadiyah Banjarmasin". *Silampari Bisa: Jurnal Penelitian Pendidikan Bahasa Indonesia, Daerah, dan Asing*, 4(2), 358-372.
- Haq, N. M. (2023). *Implementasi Prinsip Pembelajaran Andragogi pada Pelatihan Digital Marketing Di Desa Lampegan Kecamatan Ibum Majalaya Kabupaten Bandung* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Hasbi, I., Fuadi, A., Nadeak, B., Arifudin, O., Juliastuti, J., Lestari, A. S., & Arafah, N. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktik)*.
- Husnussaadah, H. (2021). Strategi Pembelajaran e-learning di Era Digitalisasi. *IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam*, 1(1), 10-16.
- Indicators, O. E. C. D. (2012). *Education at a Glance 2016*. Editions OECD, 90.
- Indonesia, P. R. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Ivan, M. (2021). "Peluang dan Tantangan Program Studi Pendidikan Nonformal dalam Pembangunan Masyarakat Pasca Implementasi UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah di Era Ekonomi Digital". *Salus Cultura: Jurnal Pembangunan Manusia dan Kebudayaan*, 1(2), 117-127.

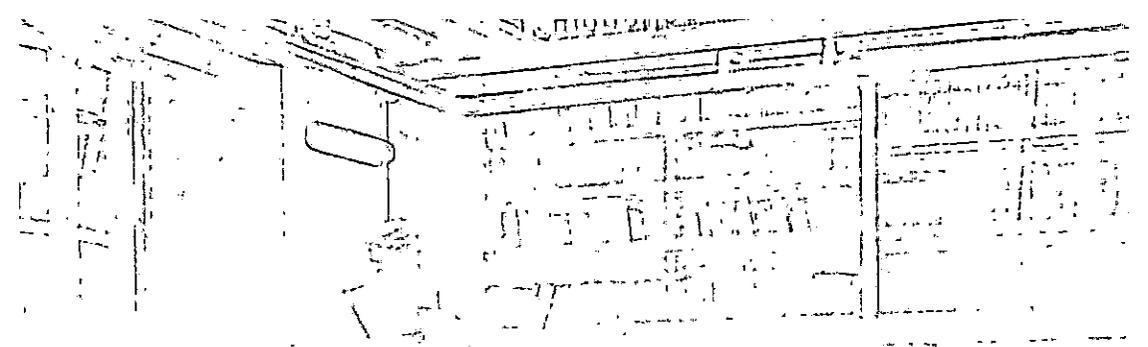
- Jusoh, A. J., Imami, M. K. W., Handrianto, C., Isa, A. N. M., Omar, S. Z., Abdullah, A., & Wahab, S. (2023). "Verification the Reliability and Validity of a Malaysian version of Rathus Assertiveness Schedule as Drug Prevention Scale". *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 6(2).
- Kamisli, H., & Özönur, M. (2017). The effects of training-based on Knowles' adult education principles-on Participants. *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(12).
- Klerkx, L. (2020). "Advisory Services and Transformation, Plurality and Disruption of Agriculture and Food Systems: Towards a New Research Agenda for Agricultural Education and Extension Studies". *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 26(2), 131-140.
- Lewis, N., & Bryan, V. (2021). "Andragogy and Teaching Techniques to Enhance Adult Learners' Experience". *Journal of Nursing Education and Practice*, 11(11), 31-40.
- Loeng, S. (2018). "Various ways of Understanding the Concept of Andragogy". *Cogent Education*, 5(1), 1496643.
- Lovejoy, M., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. F. (2021). "Work Redesign for the 21st Century: Promising Strategies for Enhancing Worker Well-being". *American Journal of Public Health*, 111(10), 1787-1795.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). "The Future of Work after COVID-19". *McKinsey Global Institute*, 18.
- Machynska, N., & Boiko, H. (2020). Andragogy-The Science of Adult Education: Theoretical Aspects. *Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics*, 24(1), 25-34.
- Madjid, A. (2018). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Samudra Biru.
- Matsna, M., Ilhami, A., Handrianto, C., & Saputra, H. (2023). "Traditional forest-related ecological knowledge and biodiversity preservation as source of science learning based local wisdom: The case study of Hutan Rumbio in Kampar, Indonesia". *Supernova Science Education Journal*, 1(1), 1-15.
- McClellan, G. S., & Kiyama, J. M. (Eds.). (2023). *The handbook of Student Affairs Administration*. John Wiley & Sons.

- Mentari, A., Yanzi, H., & Putri, D. S. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 10(1), 1-8.
- Mukharomah, S., Ansori, A., & Widiastuti, N. (2023). "Penerapan Pendekatan Andragogi dalam Meningkatkan Life Skill Masyarakat Melalui Pelatihan Daur Ulang Sampah Kantong Plastik". *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 6(1), 19-26.
- Mukhlis, M., & Hawadi, L. F. (2014). *Petunjuk Teknis Pedoman Pelaksanaan Apresiasi Kompetensi Peserta Didik Kursus dan Pelatihan Tingkat Nasional dan Provinsi*.
- Mulyana, S. (2020). "Hubungan Penerapan Prinsip-Prinsip Andragogi Dengan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Menjahit Pakaian". *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 8(3), 330-337.
- Muzakki, H., Umah, R. Y. H., & Nisa, K. M. (2021). "Teori Belajar Konstruktivisme Maria Montessori dan Penerapannya di Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Ibriez: Jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sains*, 6(2), 241-262.
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885.
- Park, H., Ahn, D., Hösanagar, K., & Lee, J. (2021, May). Human-AI Interaction in Human Resource Management: Understanding Why Employees Resist Algorithmic Evaluation at Workplaces and How to Mitigate Burdens". In *Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-15).
- Pernantah, P. S., Supriatna, N., Sariyatun, S., Handrianto, C., Ahmal, A., & Aisiah, A. (2023). "Development of Local History Teaching Materials Based on Android Integrated Values of Sultan Syarif Kasim". *J-PIPS (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial)*, 9(2), 127-138.
- Pesch, U., Huijts, N. M., Bombaerts, G., Doorn, N., & Hunka, A. (2020). "Creating 'local publics': Responsibility and involvement in decision-making on technologies with local impacts". *Science and Engineering Ethics*, 26, 2215-2234.

- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R.,... & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis untuk Keberhasilan Organisasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). "Peran Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78-88.
- Rahaju, A. (2023). Pengaruh Pendekatan Andragogi terhadap Kompetensi Hasil Belajar Kader PKK dalam Pelatihan Pengelolaan Paud Kecamatan Sukasari Kota Bandung. *JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 491-500.
- Rahmat, P. S. (2021). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizkia, T., Darmawan, D., & Rawita, I. S. (2023). Pendekatan Andragogi dalam Membina Kecakapan Vokasional dan Sosial Ibu Rumah Tangga pada Pelatihan Menjahit di Yayasan Salt Indonesia Kabupaten Lebak Banten. *Jambura Journal of Community Empowerment*, 118-125.
- Rocha, R. G., Kragulj, F., & Pinheiro, P. (2022). Practical Wisdom, the (not so) Secret Ingredient For Responsible Knowledge Management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(3), 426-447.
- Sait, M., Banseng, S., Gerry, D., Megat-Khalid, P. Z., Md-Adam, N. F., & Handrianto. (2023). "The Influence of Iban Students' Motivation on the Achievement in the Malay Language Subject as a Second Language". *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 6(3), 1-8.
- Sapitri, N., Ariani, L., & Handrianto, C. (2023). The Impact of Religiosity on Guilt Feelings among female inmates: A study in class IIA women's Penitentiary Martapura. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 6(1), 42-63.
- Saprianto, D. (2018). *Gambaran Penerapan Prinsip Andragogi dalam Performansi Widyaiswara pada Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Padang* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Sari, R. W., & Khaerudin, D. K. (2019). "Analisis Kebutuhan Model Pelatihan untuk Meningkatkan Kompetensi Tutor Pendidikan Kesetaraan PKBM Negeri 16 Rawasari". *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 6(2), 187-200.

- Saripadillah, F. (2022). *Hubungan antara Penerapan Prinsip-Prinsip Andragogi Instruktur Dengan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Bahasa Inggris di LKP Hazika Education Centre Padang* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyana Parashakti, R. (2021). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja". *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Setiawati, R. I., & Shofwan, I. (2023). Implementasi Prinsip Pendidikan Orang Dewasa pada Pelatihan Tata Busana di Satuan Pendidikan Non Formal SKB Ungaran. *Lifelong Education Journal*, 3(1), 39-59.
- Slamet, E., Harapan, E., & Wardiah, D. (2021). "Pengaruh Literasi Digital Guru dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Keberhasilan Belajar di Rumah". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 774-778.
- Snelbecker, G. E. (2013). *Some Thoughts About Theories, Perfection, and Instruction*. In *Instructional-Design Theories and Models* (pp. 31-47). Routledge.
- Sonnentag, S., Niessen, C., & Ohly, S. (2004). Learning at Work: Training and Development. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 249-290.
- Srihilmawati, R., Rahman, M. A., & Handrianto, C. (2023). Exploring the Cultural Philosophy of red kebaya through Sundanese song lyrics. *International Journal of Language and Culture*, 1(1), 1-12.
- Sustainable Development Goals. 2030. In Halisçelik, E., & Soytaş, M. A. (2019). Sustainable Development from Millennium 2015 to Sustainable Development Goals 2030. *Sustainable Development*, 27(4), 545-572.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tymchuk, L., Kovalenko, I., Vieilândie, L., Prokofyeva, L., Rasskazova, O., & Topolnyk, Y. (2022). "Andragogy: searching for ways to improve

- the educational process in educational institutions for adults”. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 14(1Sup1), 472-494.
- UNDP 2022. In WHO, U., & UNDP, F. (2022). Covid-19 update. *WHO Switzerland*.
- UNESCO. (2021). *The United Nations World Water Development Report 2021: Valuing Water*. United Nations.
- Veiga-Branco, A. (2018). “The adult learning theory–andragogy”. *Psycho-educational and Socialintervention Program for Parents*, 7-17.
- Wahyuni, L. (2020). *Pendidikan Orang Dewasa (Andragogi)*. Universitas Brawijaya Press.
- Waryanto, W. (2021). *Kemitraan dalam Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas* (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia)).
- Waty, E. R. K., Nengsih, Y. K., Handrianto, C., Nurrizalia, M., & Shomedran, S. (2023). “Examining the Psychological Factors Impacting Teachers’ Constraints in Creating And Administering Final Examinations”. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(7s), 530–540.
- World Bank. (2018). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. The World Bank.
- World Economic Forum. In Stefán, C. I. (2023). The World Economic Forum. In *The Palgrave Handbook of Non-State Actors in East-West Relations* (pp. 1-13). Cham: Springer International Publishing.
- Zamilah, U., & Yusiyaka, R. A. (2022). Penerapan Prinsip Andragogi dalam Pelatihan Tata Rias Ibu Rumah Tangga di Bukit Mekar Wangi. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(4), 323-331.



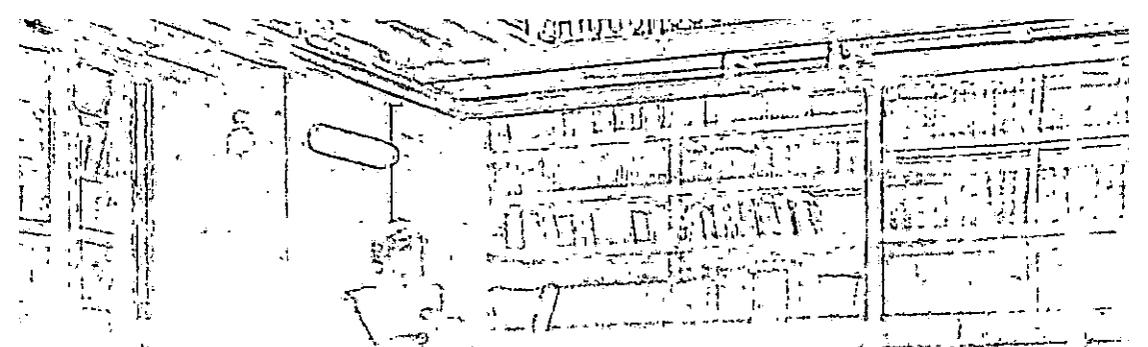
GLOSARIUM

- Akumulasi pengalaman** : Pengumpulan pengalaman hidup orang dewasa yang memengaruhi cara pandang mereka terhadap suatu peristiwa.
- Aplikabilitas pembelajaran** : Suatu proses belajar yang diikuti oleh orang dewasa yang dapat mereka terapkan langsung dalam kehidupan sehari-hari.
- Bagian integral** : Unsur penting yang merupakan suatu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.
- Dinamika masyarakat** : Perubahan yang terjadi dalam masyarakat sebagai konsekuensi logis dari fenomena sosial dan perkembangan zaman.
- Era digital** : Zaman yang sarat dengan perkembangan teknologi informatika.
- Era globalisasi** : Zaman di mana terbukanya kehidupan manusia dan perubahan bangsa di seluruh dunia tanpa mengira batas wilayah yang saling ketergantungan.
- Efektivitas pembelajaran** : Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh orang dewasa dengan menggunakan metode pembelajaran tertentu yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah direncanakan.

Evolusi pelatihan	: Suatu perubahan besar yang terjadi pada pelatihan orang dewasa yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan teknologi.
Eksposur diri	: Cara orang dewasa untuk menunjukkan atau mengekspresikan kelebihan dan potensi yang ada pada diri mereka.
Fleksibilitas konsep	: Penyederhanaan istilah atau konsep pada pembelajaran orang dewasa sehingga lebih mudah untuk dipahami.
Gaya belajar	: Kecenderungan orang dewasa dalam belajar menggunakan pola yang mereka sukai.
Gaya penyelenggaraan	: Pola pengelolaan pada program pembelajaran orang dewasa.
Generasi masa depan	: Individu-individu yang diharapkan menjadi estafet perjuangan di masa yang akan datang untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
Integrasi teknologi	: Proses menyepadukan teknologi dalam pembelajaran orang dewasa sehingga warga belajar jadi terbiasa dengan aspek digital.
Karakteristik orang dewasa	: Ciri utama yang dimiliki oleh orang dewasa yang menjadi pertimbangan dalam perancangan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh instruktur.
Kebutuhan belajar	: Hal-hal yang diperlukan oleh orang dewasa untuk dipelajari dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka.
Kegiatan pembelajaran	: Aktivitas pembelajaran yang dilakukan orang dewasa.
Kematangan fisik	: Suatu tahap pencapaian pertumbuhan orang dewasa berdasarkan ciri-ciri dan sifat yang dapat diamati.
Kematangan psikologis	: Suatu tahap pencapaian perkembangan orang dewasa yang memunculkan kepribadian dan kebijaksanaan dalam diri mereka.

- Kepemimpinan transformasional** : Suatu karakter orang dewasa dalam memimpin yang memberikan inspirasi kepada pengikutnya untuk mendahulukan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan.
- Komunikasi efektif** : Pertukaran informasi pada orang dewasa dengan penuh perhatian sehingga menimbulkan perubahan sikap untuk saling menghargai dan bekerja sama.
- Konsep diri** : Pandangan orang dewasa tentang hakikat keberadaan dirinya dan peran yang harus mereka lakukan sebagai bagian dari komunitas sosial.
- Kualifikasi tenaga kerja** : Persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang dewasa sebagai pekerja yang terampil dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.
- Kurikulum merdeka** : Kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler dengan memberikan peluang yang lebih besar kepada orang dewasa sebagai warga belajar untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.
- Lingkungan pembelajaran** : Suatu persekitaran baik fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi orang dewasa dalam belajar.
- Metode pengajaran kelas** : Bentuk pembelajaran formal yang kurang sesuai diterapkan pada orang dewasa karena mereka merasa digurui dan cenderung menerapkan komunikasi satu arah.
- Manajemen lingkungan pembelajaran** : Suatu usaha yang dilakukan untuk mengatur tata kelola pembelajaran orang dewasa sehingga mereka merasa dihargai dan didukung oleh persekitarannya.
- Orang dewasa** : Suatu tahap perkembangan individu yang telah mencapai kematangan secara fisik dan psikis.
- Partisipasi aktif** : Peran serta orang dewasa dalam pembelajaran dengan menunjukkan antusiasme terhadap hal-hal yang sedang mereka pelajari.
- Pasar kerja global** : Cakupan aktivitas perdagangan dan ketenagakerjaan yang bersifat global atau dunia.

- Pembelajaran berbasis proyek** : Suatu jenis pembelajaran orang dewasa yang berorientasi pada usaha bersama dalam kelompok secara kolaboratif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.
- Pembelajaran jarak jauh** : Suatu jenis pembelajaran orang dewasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi (*online*) tanpa harus dekat secara fisik.
- Pembelajaran sepanjang hayat** : Suatu jenis pembelajaran orang dewasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi (*online*) tanpa harus dekat secara fisik.
- Pendekatan pedagogi** : Suatu jenis pendekatan pembelajaran yang diterapkan kepada anak-anak, yang menempatkan guru sebagai sumber utama informasi.
- Pengajar profesional** : Instruktur atau tutor orang dewasa yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan persyaratan yang dituntut.



INDEKS

A

aktual, 29, 119, 122, 143

Akumulasi, 33, 139, 143

Analitis, 113, 143

andragogi, iv, v, vi, vii, viii, 2-6, 33-34, 38, 40-46, 48-49, 78, 82, 92, 109-111, 114-116, 119, 123, 126, 128, 131-133, 135-138, 143, 155

asumsi, vii, 6-7, 10-15, 18, 33, 37-38, 41, 45, 143

auditori, 80, 83, 122, 143

B

biologis, 34-35, 143

D

daring, 9, 24, 26, 110, 143

E

efektif, vi, 2, 5, 9-11, 16-17, 19-21, 27-28, 30-31, 33, 37, 39-40, 43-44, 47, 49-51, 55-57, 59-61, 64-66, 68-72, 75-78, 80-81, 83-91, 93-94, 96-97, 99-100, 102-103, 105, 107, 109-110, 112, 117, 119, 123-126, 129, 132, 141, 143

efisien, vi, 2, 20, 26, 30, 35, 59, 68, 77, 85, 94, 100, 102-103, 112, 119-120, 128, 143

Eksposur, 38, 140, 143

Ekspresi, 116, 143

emosi, 37, 47, 143

empati, 118, 128, 143

evaluasi, 23, 29, 61, 64, 80, 90-91, 94, 96-100, 102-105, 107, 111, 122, 125, 129, 143

F

faktor, 12, 37, 61, 66, 71, 92-94, 99, 109-110, 117, 123, 127, 140, 143

Feedback, 118, 143

fleksibel, 10, 24, 26, 39, 110, 143

fleksibilitas, 33, 39, 111, 143

Formulasi, 33, 90, 143

H

harmonis, 79, 116, 143

I

ide, 42, 44, 47, 49, 51, 114, 116, 125, 143

indikator, 36-37, 66-67, 72, 75, 143

- individual, 17, 110, 123, 125, 143
- Individualistis, 35, 143
- informasi, 9-10, 12-13, 19, 24, 26, 41, 49, 54-55, 58, 60, 65, 70, 73-75, 77, 79-82, 96, 110, 113, 118, 141-142, 144
- inklusif, 9, 26, 29, 31, 38, 42, 44, 47, 49, 51, 70, 79, 82, 85, 87, 110, 113-114, 117, 144
- inovasi, 10, 34, 63, 95, 144
- instansi, 2, 9, 144
- instruktur, viii, 2, 6, 10, 12-15, 57, 65, 77-85, 109, 111, 113-126, 128-129, 137, 140, 142, 144
- integral, 6-7, 15, 25, 28, 31, 38, 55, 90, 122, 139, 144
- Integrasi, 34, 39, 140, 144
- interaksi, 26, 44, 63, 65-66, 68, 70, 73-74, 76-77, 79, 90, 109, 117, 124-125, 143
- interaktif, 6, 12, 81, 122, 126, 128, 143
- interpersonal, 19, 28, 57, 118, 143
- K**
- karakteristik, 15, 23, 33, 37-41, 45, 61, 64, 69, 78, 82-86, 88, 91-93, 99, 106-107, 109, 118, 121, 126, 140, 144
- kemandirian, 4, 25-26, 33-34, 42-43, 47, 49, 78-80, 83, 144
- kinerja, 16, 18-19, 21-22, 39, 51, 53-56, 59-60, 70-71, 81-85, 97, 107, 117-118, 128, 132, 135-137, 144
- kinestetik, 80, 83, 122, 144
- kolaboratif, 42-44, 49, 51, 81, 83, 107, 109, 114, 124, 126, 142, 144
- kombinasi, 4, 110, 144
- kompetensi, 9, 12, 16, 26, 29, 53, 59, 70, 74, 81, 83, 85-86, 92, 101, 111, 135-137, 142, 144
- komunikasi, 9, 24, 26, 31, 57, 59, 63, 65, 110, 113, 117-118, 127, 141, 144
- konflik, 37, 60, 144
- konsep, viii, 4, 6-7, 11, 33, 35, 38, 40-41, 45, 47, 53, 62-63, 65, 68, 73, 75-77, 90, 101, 109-110, 116, 124-125, 131, 135, 140-141, 144
- Konservasi, 63, 144
- konsisten, 13, 37; 47, 110, 128, 144
- konstruktif, 38-39, 48, 50-51, 71, 82, 84, 109, 118; 128, 144
- konteks, 6-7, 10, 14-16, 18, 21-22, 24-26, 28-31, 33, 36-39, 41-44, 48-50, 53-54, 56-57, 59-62, 64-68, 70-71, 73-79, 81-83, 85-86, 89-90, 92, 94, 97, 100, 103, 107-112, 114, 118-119, 121-126, 144
- Kontemporer, 34, 144
- korelasi, 115
- kritis, 57, 65, 73, 75, 87, 105, 113, 125
- krusial, 33, 86-87, 91, 93, 96, 98, 109, 126
- kurikulum, 4, 23, 28, 34, 40, 42, 92-93, 102-103, 105, 120-121, 141, 155
- L**
- lingkungan, viii, 4, 6-7, 15, 17, 21-22, 25-30, 34, 38-40, 42-43, 46-49, 51, 54-59, 61, 63, 65, 67, 70-74, 76-77, 79, 81-83,

85-87, 89-90, 93, 95-96, 103,
109-110, 113, 115, 117, 122-
129, 141
luwes, 116

M

magang, 22, 36-37
mandiri, 38, 75-76, 79-80, 133
materi, viii, 3, 16, 39, 42-43, 46-
50, 57, 62, 64-67, 69-72, 74,
79, 81-85, 87, 89-91, 93-104,
109, 111, 114, 117-122, 124-
125, 128
mekanisme, 112
metode, viii, 3, 6, 10-13, 15, 21,
23, 34, 40-41, 43, 59, 61, 77,
81, 83, 89, 91, 93, 96, 98-99,
102-104, 107, 109-111, 118,
122-126, 129, 139, 141, 155
motivasi, 11, 39, 46-49, 51, 62, 75,
78, 81, 84-85, 87-88, 92, 107,
109-110, 113-115, 117-120,
126, 129, 133, 135, 137
multimedia, 122

N

narasumber, 82, 94, 113, 153
negatif, 66, 68, 115

O

objektif, 35-36
online, 10, 26, 39, 44, 57, 122, 125,
132, 142
opsi, 113
optimal, 4, 50, 61, 81-83, 85, 91,
93, 100, 107-108, 117, 123,
126, 128
orientasi, 18, 38, 47
otomatis, 11, 119, 121

P

partisipasi, 6, 11, 39, 49, 70-71, 75,
81-84, 87, 107, 109, 112, 122,
125, 142
pedagogi, 2-3, 40-41, 123, 142
pelatihan, iv, v, vi, vii, viii, 2-31, 36-
40, 43-44, 50-51, 53-61, 63-66,
70, 72, 75-89, 91-111, 114-129,
132-133, 135-138, 140, 153
pengelolaan, viii, 6, 61, 80, 86, 89,
91, 99-100, 107-110, 126-129,
136, 140
Performansi, viii, 17, 109, 114, 136
perspektif, 37, 63, 125, 131, 137
platform, 26, 39, 122, 125
positif, 19, 31, 48, 50, 59, 64, 66,
68, 70-71, 81, 83, 85, 93, 95,
99-100, 110, 112, 115, 117-
118, 126, 129
praktis, vi, 18, 42-43, 45, 53-54,
57-58, 61, 64-66, 77, 81, 97,
109, 124, 136
preferensi, 38, 61, 99, 110, 113,
117, 122-123, 126, 128
prinsip, 41-44, 47, 49-50, 66, 80-85,
121, 127, 132-133, 136-138
profesional, 19, 31, 41-43, 50, 53,
55, 60, 84, 86, 93, 116, 142
progresif, 63

R

realistis, 35, 41, 57
refleksi, 40, 42, 73-74, 107, 110
reflektif, 39, 75; 107
rekrutmen, 36, 86
relatif, 40, 127
relevansi, 7, 42-44, 49, 62, 64, 71,
88, 109, 111

responsif, 6-7, 39, 57, 70, 73, 87,
113
retensi, 81, 83, 114, 122
revisi, 98

S

signifikan, 9-10, 12, 17, 19-21, 24,
46, 55-56, 58, 62, 67, 71, 76,
82, 85-86, 88, 91, 94-95, 97,
100, 110, 114, 119
spesifik, 17-18, 21, 30, 33, 53-55,
84, 87-90, 101, 104-106, 108
statis, 8, 121
strategi, 17-18, 38-40, 55, 57, 59,
64, 77-78, 83, 87-89, 93, 101-
105, 107, 112, 118, 133
subjek, 34, 41-42, 49, 74
sumber, v, 1-2, 4-5, 8, 10, 12-18, 22,
24-26, 29, 33, 38, 41-42, 44-45,

47-51, 54-56, 61, 79-80, 86-87,
90, 92-94, 99, 102, 104-106,
110, 120, 122-123, 128, 136,
138, 140, 142

T

teknologi, 4, 6-9, 21, 24, 26, 28-31,
34, 38-39, 43-44, 50-51, 56-60,
87, 107, 110, 122, 125, 128,
139-140, 142

V

variasi, 83, 92, 116
visual, 80, 83, 104, 122

W

wewenang, 112
workshop, 40, 43

TENTANG PENULIS



Prof. Dr. Solfema, M.Pd., adalah guru besar ilmu pendidikan di Universitas Negeri Padang. Ia lahir pada tanggal 12 Desember 1958 di Kenagarian Padang Luar, Kecamatan Rambatan, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatra Barat. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) tamat pada tahun 1971, di Nagari Padang Luar; Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Negeri (MTsAIN) tamat pada tahun 1974, di Nagari Batu Tebal; dan Sekolah Persiapan Institut Agama Islam Negeri (SPIAIN) tamat tahun 1977. Tahun 1983, menamatkan S1 pada Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (PLS), Fakultas Ilmu Pendidikan, IKIP Padang; Pada tahun 1993 menamatkan program S2 pada Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (PLS), Fakultas Pascasarjana, IKIP Malang. Selanjutnya, pada tahun 2011 menamatkan program doktor (S3) pada Jurusan Psikologi Pendidikan Universitas Negeri Malang. Kariernya sebagai dosen Pendidikan Luar Sekolah/Pendidikan Nonformal dimulai pada tahun 1985. Hingga saat ini ia sebagai dosen tetap pada Departemen Pendidikan Nonformal, Universitas Negeri Padang. Ia sempat dua periode menjadi ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, pada periode 1999-2003 dan periode 2003-2007. Di samping itu ia juga aktif dalam pembinaan berbagai kegiatan pendidikan luar sekolah, di antaranya sebagai narasumber dalam berbagai pelatihan. Tahun 1985, menikah dengan Dr. Syafruddin Wahid, M.Pd., dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNP Padang. Dari pernikahannya

tersebut, dia telah dikurniakan empat orang putra putri, yakni Dilla Solisa Wahid, Taufika Oka Wahid, Fifeka Onanda Wahid, dan Zioga Zolzinska Wahid.



Dr. Vevi Sunarti, M.Pd., lahir di Pancung Tebal pada tanggal 14 Desember 1982. Sejak tahun 2008, ia telah menjadi dosen pada Departemen Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang (UNP). Riwayat pendidikannya sebagai berikut:

- S1 Pendidikan Luar Sekolah UNP, lulus tahun 2005.
- S2 Magister Pendidikan Luar Sekolah UNP, lulus

tahun 2012.

- S3 Doktor Ilmu Pendidikan UNP, diraih pada tahun 2023.



Ciptro Handrianto, S.Pd., M.Ed., Ph.D. berasal dari Kampung Sungai Sirah, Kenagarian Surantih, Kecamatan Sutera, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatra Barat. Ia merupakan dosen muda pada Program Studi Pendidikan Nonformal, Universitas Negeri Padang. Pendidikan SD, SMP, SMA ditempuh di kampung halamannya, SD N 35 Sungai Sirah, SMP N 1 Sutera, dan SMA N 1 Sutera. Pada tahun 2009 ia

diterima sebagai mahasiswa baru pada Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Padang dan lulus sebagai sarjana pendidikan pada tahun 2013. September 2016 ia melanjutkan studi S2 di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia melalui beasiswa LPDP. Setelah S2, dia mendapat tawaran dari Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia untuk menjadi *Graduate Research Assistant (GRA)* sekaligus dibiayai S3 di kampus yang sama. Ia menyelesaikan Ph.D. pada November 2023. Selama perjalanan akademiknya di dunia kampus, ia aktif melakukan penulisan berupa makalah, artikel, dan buku. Adapun beberapa bukunya yang telah diterbitkan antara lain: (1) *Lentera Kehidupan* (Penerbit: AG Litera, 2014); (2) *Nyata Bekerja, Cerdas Berkarya* (Penerbit: PPI Malaysia Press, 2017); (3) *Perantau Ilmu di Negeri Jiran* (Penerbit: Dreamedia,

2019) dan (4) *Andragogi: Seni Membelajarkan Orang Dewasa* (Penerbit: Bening Media Publishing, 2022). Ia sangat senang berkorespondensi dan dapat dihubungi melalui email: handriantocipro@gmail.com.



M. Arinal Rahman, S.Pd., M.Ed., adalah seorang dosen dan peneliti dalam bidang Linguistik Terapan Bahasa Inggris. Saat ini, ia sedang menempuh studi Doktor (Ph.D.) di Universitas Szeged, Hongaria sejak tahun 2023. Sebelumnya, ia memperoleh gelar Master dalam bidang TESL (Teaching English as a Second Language) dari Sultan Idris Education University, Malaysia pada tahun 2017-2019, dan Sarjana Pendidikan

Bahasa Inggris dari Universitas Islam Negeri Antasari, Indonesia pada tahun 2012-2016. Pengalaman profesionalnya meliputi menjadi dosen di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin, Indonesia sejak Desember 2022 hingga sekarang, dan sebelumnya menjadi dosen di UIN Antasari Banjarmasin dari Agustus 2018 hingga Agustus 2023. Selama menjadi dosen, ia mengajar metode pembelajaran bahasa Inggris, meneliti penerapan dan perkembangan kurikulum, melakukan penelitian terhadap aspek multiliterasi, penulisan akademik dan ilmu sosial serta melakukan bimbingan mahasiswa. Arinal memiliki kepakaran dalam metodologi pengajaran bahasa Inggris, persiapan tes standar seperti IELTS, serta penelitian dan publikasi di bidang Linguistik Terapan. Hingga saat ini, Arinal telah memublikasikan lebih dari 30 karya ilmiah di berbagai jurnal nasional dan internasional. Email: arinalrahman@gmail.com.