

Pendidikan Dan Pelatihan

¹Nasrullah Kamaruddin, ²Alwan Suban, ³Baharuddin

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam-Pascasarjana-

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

¹nasrullah121288@gmail.com, ²alwan.suban@uin-alauddin.ac.id, ³bahar.baharuddin@uin.alauddin.ac.id

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

Received Maret, 2026

Revised April, 10- 2026

Accepted Juni 9, 2026

Available online Juni 2026

Kata Kunci:

Pelatihan;

Pendidikan.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by HDF PUBLISHING

Pelatihan lebih sering dikaitkan dengan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan tertentu, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan, produktivitas, pelayanan, atau pemecahan masalah praktis. Dalam perkembangan modern, batas antara pendidikan dan pelatihan semakin cair karena masyarakat membutuhkan pembelajaran sepanjang hayat, baik melalui sekolah, perguruan tinggi, tempat kerja, komunitas, maupun platform digital. Metode dan teknik pelatihan harus dipilih sesuai tujuan dan karakteristik peserta. Ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi, demonstrasi, praktik, proyek, e-learning, blended learning, coaching, dan mentoring dapat digunakan secara terpadu. Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang membuat peserta aktif, memahami materi,

berlatih, memperoleh umpan balik, dan mampu menerapkan hasil belajar. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan juga sangat penting. Evaluasi harus menilai kebutuhan, proses, hasil belajar, transfer pelatihan, dampak kinerja, dan manfaat program. Dengan evaluasi yang baik, penyelenggara dapat memperbaiki pelatihan dan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Keduanya memiliki tujuan yang saling berhubungan, yaitu meningkatkan kemampuan manusia agar mampu menjalani kehidupan pribadi, sosial, dan profesional secara lebih baik. Pendidikan biasanya dipahami sebagai proses jangka panjang yang membentuk pengetahuan, nilai, sikap, karakter, dan kemampuan berpikir. Pelatihan lebih sering dikaitkan dengan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan tertentu, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan, produktivitas, pelayanan, atau pemecahan masalah praktis. Dalam

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

perkembangan modern, batas antara pendidikan dan pelatihan semakin cair karena masyarakat membutuhkan pembelajaran sepanjang hayat, baik melalui sekolah, perguruan tinggi, tempat kerja, komunitas, maupun platform digital.

Perubahan sosial dan ekonomi global membuat pendidikan dan pelatihan semakin penting. UNESCO menekankan bahwa pembelajaran sepanjang hayat mencakup pembelajaran formal, nonformal, dan informal yang berlangsung di berbagai ruang, termasuk sekolah, keluarga, masyarakat, tempat kerja, perpustakaan, museum, serta platform daring, UNESCO (2024) Pandangan ini menunjukkan bahwa belajar tidak hanya terjadi di ruang kelas, tetapi juga dalam pengalaman hidup sehari-hari. OECD juga menekankan bahwa kebijakan pendidikan modern perlu memperkuat pembelajaran sepanjang hayat karena perubahan demografi, digitalisasi, dan ketimpangan menuntut individu untuk terus memperbarui keterampilan. Dalam dunia kerja, ILO menegaskan bahwa globalisasi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan mendorong kebutuhan tenaga kerja yang terampil, adaptif, dan mampu belajar kembali secara berkelanjutan, OECD (2025).

Dalam konteks Indonesia, pendidikan dan pelatihan juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia. Arah kebijakan pembangunan nasional menempatkan pendidikan vokasi, pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, pemagangan, dan kerja sama dengan dunia usaha sebagai bagian penting dari peningkatan produktivitas, Kementerian PPN/Bappenas, (2020). Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menjadi tanggung jawab sekolah atau lembaga pelatihan, tetapi juga pemerintah, industri, organisasi profesi, masyarakat, dan peserta didik itu sendiri.

Makalah ini membahas pendidikan dan pelatihan secara komprehensif melalui lima pokok bahasan. Pertama, pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai dasar konseptual. Kedua, jenis pendidikan dan pelatihan yang meliputi jalur formal, nonformal, informal, vokasi, teknis, manajerial, dan pelatihan berbasis tempat kerja. Ketiga, kebijakan dan prinsip pelatihan yang menekankan relevansi, inklusivitas, mutu, akuntabilitas, dan keberlanjutan. Keempat, metode dan teknik pelatihan seperti ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi, praktik kerja, coaching, mentoring, e-learning, blended learning, dan pembelajaran berbasis proyek. Kelima, evaluasi penyelenggaraan pelatihan yang mencakup evaluasi kebutuhan, proses, hasil belajar, transfer pelatihan, dampak organisasi, dan perbaikan berkelanjutan.

A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah proses sadar, terencana, dan berkelanjutan untuk mengembangkan potensi manusia secara utuh. Pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pembentukan sikap, nilai, karakter, keterampilan berpikir, kemampuan sosial, dan kesiapan hidup. Dalam pengertian yang luas, pendidikan berlangsung sepanjang hayat

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

dan tidak terbatas pada lembaga sekolah. Seseorang dapat belajar melalui keluarga, masyarakat, pengalaman kerja, media digital, kegiatan organisasi, maupun interaksi sosial. UNESCO menjelaskan bahwa pembelajaran sepanjang hayat mengakui tiga bentuk pembelajaran, yaitu formal, nonformal, dan informal. Pembelajaran formal biasanya terlembaga dan menghasilkan kualifikasi yang diakui. Pembelajaran nonformal juga terorganisasi, tetapi sering menjadi alternatif atau pelengkap pendidikan formal. Pembelajaran informal terjadi secara tidak terlembaga melalui pengalaman sehari-hari, keluarga, komunitas, dan lingkungan sosial.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kompetensi tertentu agar peserta mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Jika pendidikan sering berorientasi pada pembentukan kemampuan umum dan jangka panjang, pelatihan lebih berorientasi pada kebutuhan spesifik, hasil yang terukur, dan penerapan langsung. Dalam pelatihan, tujuan pembelajaran biasanya dirumuskan secara jelas, misalnya meningkatkan kemampuan menggunakan perangkat lunak, memperbaiki teknik pelayanan pelanggan, menguasai prosedur keselamatan kerja, atau mengembangkan kompetensi kepemimpinan. ILO menempatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan sebagai bagian dari pembelajaran sepanjang hayat yang mendukung pekerjaan layak, produktivitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dunia kerja, International Labour Organization, (2023)

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan bersifat saling melengkapi. Pendidikan menyediakan fondasi pengetahuan, literasi, nalar kritis, etika, dan kemampuan belajar. Pelatihan memperkuat kemampuan praktis agar pengetahuan dapat digunakan dalam situasi nyata. Dalam masyarakat modern, seseorang tidak cukup hanya memperoleh pendidikan pada awal kehidupan, karena perubahan teknologi dan kebutuhan kerja menuntut proses upskilling dan reskilling secara terus-menerus. OECD menegaskan bahwa pembelajaran sepanjang hayat perlu didukung oleh strategi keterampilan yang fleksibel, berbasis data, dan memperhatikan kelompok yang menghadapi hambatan waktu, biaya, atau informasi, <https://www.oecd.org>, (2025). Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan dapat dipahami sebagai rangkaian proses pembelajaran yang bertujuan mengembangkan manusia agar mampu hidup produktif, adaptif, dan bermakna.

B. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan berdasarkan jalur, tujuan, sasaran peserta, tempat pelaksanaan, dan bentuk kompetensi yang ingin dikembangkan. Berdasarkan jalurnya, pendidikan dapat dikelompokkan menjadi pendidikan formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal dilaksanakan secara berjenjang dan terstruktur, seperti sekolah dasar, sekolah menengah, perguruan tinggi, dan pendidikan profesi. Pendidikan nonformal

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

berlangsung di luar sistem persekolahan, tetapi tetap dirancang secara terorganisasi, misalnya kursus, pelatihan kerja, program kesetaraan, pelatihan kewirausahaan, dan pendidikan masyarakat. Pendidikan informal berlangsung melalui pengalaman sehari-hari, keluarga, lingkungan sosial, aktivitas keagamaan, komunitas, media, dan praktik kerja. UNESCO menegaskan bahwa pembelajaran sepanjang hayat perlu membangun jembatan antara sektor pendidikan formal dan lingkungan pembelajaran nonformal serta informal agar kebutuhan belajar yang beragam dapat terpenuhi, UNESCO, (2024)

Berdasarkan orientasi tujuannya, pelatihan dapat dibedakan menjadi pelatihan teknis, pelatihan vokasional, pelatihan manajerial, pelatihan sosial, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keselamatan, pelatihan digital, dan pelatihan kewirausahaan. Pelatihan teknis bertujuan meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan tertentu, seperti mengoperasikan mesin, membuat laporan keuangan, menggunakan aplikasi, atau memperbaiki peralatan. Pelatihan vokasional menyiapkan peserta untuk pekerjaan atau profesi tertentu melalui penguasaan kompetensi praktis dan standar industri. UNESCO menempatkan TVET sebagai bagian dari pembelajaran sepanjang hayat yang berperan dalam pengembangan keterampilan, pekerjaan produktif, dan transisi menuju ekonomi digital, hijau, serta inklusif, UNESCO, (2022). Pelatihan manajerial dan kepemimpinan berfokus pada kemampuan mengelola orang, mengambil keputusan, berkomunikasi, menyusun strategi, dan memimpin perubahan.

Berdasarkan tempat dan cara pelaksanaan, pelatihan dapat berupa pelatihan di kelas, pelatihan di tempat kerja, magang, pemagangan terstruktur, coaching, mentoring, e-learning, blended learning, simulasi, dan komunitas praktik. Pelatihan di tempat kerja penting karena peserta dapat langsung menerapkan keterampilan dalam konteks nyata. OECD menunjukkan bahwa pembelajaran orang dewasa dapat terjadi melalui berbagai mode, termasuk kursus formal, pelatihan nonformal, pembelajaran daring, pembelajaran di tempat kerja, dan aktivitas belajar mandiri, <https://www.oecd.org>. (2025). Dalam konteks Indonesia, penguatan pendidikan dan pelatihan vokasi mencakup kerja sama dengan industri, peningkatan pemagangan, sertifikasi kompetensi, teaching factory, dan tata kelola lembaga vokasi, Bappenas. (2020). Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran modern harus fleksibel, relevan, dan sesuai kebutuhan peserta maupun dunia kerja.

C. Kebijakan dan Prinsip Pelatihan

Kebijakan pelatihan adalah arah, aturan, strategi, dan keputusan kelembagaan yang mengatur bagaimana pelatihan direncanakan, dilaksanakan, dibiayai, dijamin mutunya, dan dievaluasi. Kebijakan pelatihan yang baik harus menjawab kebutuhan peserta, kebutuhan organisasi, kebutuhan masyarakat, serta perubahan lingkungan kerja. ILO menekankan

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

bahwa kebijakan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat perlu koheren dengan kebijakan publik lain, menjamin akses universal, melibatkan pemangku kepentingan, memperkuat dialog sosial, membangun kelembagaan yang akuntabel, serta memiliki sistem pembiayaan yang adil dan berkelanjutan, International Labour Organization. (2023). Artinya, pelatihan tidak dapat dilaksanakan hanya sebagai kegiatan administratif, tetapi harus menjadi bagian dari strategi pembangunan manusia dan peningkatan produktivitas.

Prinsip pertama pelatihan adalah relevansi. Materi, metode, dan hasil pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan nyata peserta dan tuntutan pekerjaan. Relevansi dapat dicapai melalui analisis kebutuhan pelatihan sebelum program dimulai. Analisis ini mencakup kesenjangan kompetensi, masalah kinerja, perubahan teknologi, standar jabatan, serta harapan peserta. Prinsip kedua adalah berbasis kompetensi. Pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas, indikator keberhasilan, standar kemampuan, dan bukti bahwa peserta mampu menerapkan pengetahuan atau keterampilan. Prinsip ketiga adalah inklusivitas. Pelatihan perlu memperhatikan peserta dari berbagai latar belakang, termasuk orang dewasa, pekerja rentan, penyandang disabilitas, perempuan, pemuda, dan kelompok yang memiliki hambatan akses. OECD menekankan pentingnya mengurangi hambatan waktu, biaya, dan informasi agar kelompok dengan keterampilan rendah atau pekerjaan tidak stabil dapat mengikuti pembelajaran sepanjang hayat, <https://www.oecd.org> (2025).

Prinsip keempat adalah partisipatif dan berpusat pada peserta. Pelatihan yang efektif tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga memberi ruang bagi peserta untuk berdiskusi, berlatih, bertanya, merefleksikan pengalaman, dan menyelesaikan masalah. Prinsip kelima adalah fleksibilitas. Pelatihan dapat dilakukan secara tatap muka, daring, campuran, intensif, modular, atau berbasis proyek sesuai kebutuhan. Prinsip keenam adalah mutu dan akuntabilitas. Penyelenggara perlu memastikan kualitas instruktur, kurikulum, sarana, asesmen, sertifikasi, dan tindak lanjut. Prinsip ketujuh adalah keberlanjutan. Pelatihan seharusnya tidak berhenti pada kegiatan satu kali, tetapi dilanjutkan dengan pendampingan, coaching, praktik kerja, komunitas belajar, dan evaluasi dampak. UNESCO menegaskan bahwa kebijakan pembelajaran sepanjang hayat perlu didukung komitmen politik, kebijakan lintas sektor, serta pengakuan terhadap keterampilan yang diperoleh melalui jalur nonformal dan informal. Dengan prinsip-prinsip tersebut, pelatihan dapat menghasilkan perubahan nyata, bukan sekadar memenuhi agenda kegiatan.

D. Metode dan Teknik Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara umum yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan teknik pelatihan adalah langkah-langkah khusus yang diterapkan dalam metode tersebut. Pemilihan metode harus disesuaikan dengan tujuan, karakteristik peserta, materi, waktu, sarana, dan

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

konteks penerapan. Metode ceramah masih dapat digunakan untuk menyampaikan konsep dasar, kebijakan, atau informasi umum, tetapi sebaiknya tidak menjadi satu-satunya metode. Agar lebih efektif, ceramah perlu dipadukan dengan tanya jawab, diskusi, studi kasus, demonstrasi, dan latihan. Metode diskusi membantu peserta membangun pemahaman melalui pertukaran pengalaman. Teknik yang dapat digunakan dalam diskusi antara lain diskusi kelompok kecil, panel, curah pendapat, debat terarah, dan refleksi pengalaman.

Metode praktik atau demonstrasi sangat penting untuk pelatihan keterampilan. Dalam metode ini, instruktur menunjukkan langkah kerja, kemudian peserta meniru, berlatih, menerima umpan balik, dan memperbaiki hasil. Teknik ini cocok untuk pelatihan teknis, keselamatan kerja, pelayanan, penggunaan alat, teknologi informasi, atau prosedur operasional. Metode studi kasus melatih peserta menganalisis masalah nyata, mengidentifikasi penyebab, mempertimbangkan alternatif, dan mengambil keputusan. Simulasi dan role play berguna untuk melatih komunikasi, negosiasi, kepemimpinan, pelayanan pelanggan, penanganan konflik, atau keadaan darurat. Pembelajaran berbasis proyek memberi kesempatan kepada peserta untuk menghasilkan produk atau solusi nyata, sehingga pembelajaran lebih bermakna dan aplikatif.

Dalam perkembangan digital, metode e-learning dan blended learning semakin banyak digunakan. E-learning memungkinkan peserta belajar melalui modul digital, video, kuis, forum, dan kelas virtual. Blended learning menggabungkan pembelajaran daring dengan tatap muka atau praktik langsung. Pendekatan ini fleksibel karena teori dapat dipelajari secara mandiri, sementara sesi tatap muka digunakan untuk diskusi, praktik, umpan balik, dan pemecahan masalah. Dalam pelatihan tempat kerja, metode coaching dan mentoring sangat bermanfaat. Coaching membantu peserta mencapai target kinerja melalui pertanyaan, umpan balik, dan rencana aksi. Mentoring memberikan bimbingan dari orang yang lebih berpengalaman. Penelitian tentang transfer pelatihan menunjukkan bahwa dampak pelatihan meningkat ketika ada dukungan sosial, kesempatan menerapkan pengetahuan, dan budaya berbagi pengetahuan di tempat kerja, Hommes, J., et al. (2024). Karena itu, metode pelatihan yang baik harus menghubungkan pembelajaran dengan praktik, bukan hanya menyampaikan materi.

Teknik pelatihan juga perlu memperhatikan prinsip pembelajaran orang dewasa. Peserta dewasa biasanya memiliki pengalaman, kebutuhan praktis, dan motivasi yang berbeda. Mereka lebih mudah belajar jika materi relevan dengan pekerjaan, masalah nyata, dan tujuan pribadi. Teknik seperti refleksi pengalaman, problem solving, peer learning, microlearning, demonstrasi, praktik berulang, dan umpan balik langsung dapat meningkatkan keterlibatan. CDC menyarankan evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan untuk melihat perubahan pengetahuan atau keterampilan, termasuk demonstrasi

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

jika kompetensi yang dilatih bersifat praktis. Dengan demikian, metode dan teknik pelatihan harus dirancang sebagai rangkaian aktivitas yang aktif, kontekstual, terukur, dan berorientasi pada penerapan.

E. *Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan*

Evaluasi penyelenggaraan pelatihan adalah proses sistematis untuk menilai mutu, efektivitas, efisiensi, relevansi, dan dampak pelatihan. Evaluasi tidak hanya dilakukan setelah pelatihan selesai, tetapi sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai tindak lanjut. Pada tahap awal, evaluasi dilakukan melalui analisis kebutuhan pelatihan. Tujuannya adalah memastikan bahwa pelatihan benar-benar diperlukan dan sesuai dengan masalah yang ingin diselesaikan. Jika masalah kinerja disebabkan oleh kurangnya alat, struktur organisasi yang tidak jelas, atau beban kerja berlebihan, maka pelatihan saja tidak cukup. Oleh karena itu, analisis kebutuhan harus membedakan antara masalah kompetensi dan masalah nonkompetensi.

Pada tahap pelaksanaan, evaluasi mencakup kesiapan kurikulum, kualitas instruktur, kejelasan tujuan, kesesuaian materi, metode, media pembelajaran, fasilitas, jadwal, partisipasi peserta, dan suasana belajar. Evaluasi proses dapat dilakukan melalui observasi, catatan fasilitator, kuesioner peserta, diskusi reflektif, dan laporan penyelenggara. Setelah pelatihan, evaluasi hasil belajar dapat dilakukan melalui pre-test dan post-test, penugasan, demonstrasi keterampilan, portofolio, proyek, atau asesmen kompetensi. CDC menekankan bahwa perbandingan hasil sebelum dan sesudah pelatihan membantu mengetahui apakah terjadi perubahan pengetahuan atau keterampilan; untuk keterampilan praktis, demonstrasi dapat digunakan sebagai bukti kemampuan.

Evaluasi yang lebih mendalam perlu menilai transfer pelatihan, yaitu sejauh mana peserta menerapkan hasil belajar di tempat kerja atau kehidupan nyata. Transfer pelatihan dipengaruhi oleh dukungan atasan, rekan kerja, kesempatan praktik, ketersediaan alat, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Studi tahun 2024 tentang pelatihan tempat kerja menunjukkan bahwa dukungan sosial, transfer pelatihan, dan berbagi pengetahuan berperan penting dalam memaksimalkan dampak pelatihan. Karena itu, penyelenggara tidak cukup hanya mengukur kepuasan peserta, tetapi juga perlu menilai perubahan perilaku dan hasil kinerja.

Model evaluasi dapat menggunakan kerangka bertingkat. Secara praktis, penyelenggara dapat menilai reaksi peserta, pembelajaran, perilaku, hasil organisasi, dan manfaat biaya. Namun, kerangka tersebut sebaiknya diterapkan secara fleksibel sesuai skala pelatihan. Untuk pelatihan kecil, evaluasi sederhana melalui kuesioner, tes, dan observasi mungkin cukup. Untuk pelatihan strategis, evaluasi perlu mencakup indikator produktivitas, kualitas layanan, keselamatan, efisiensi biaya, kepuasan pelanggan, atau

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

peningkatan pendapatan. ILO juga menekankan pentingnya sistem penjaminan mutu, asesmen dinamis, sertifikasi kompetensi, pengakuan pembelajaran sebelumnya, dan dukungan karier sepanjang hayat. Dengan evaluasi yang baik, penyelenggara dapat memperbaiki desain pelatihan, mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya, dan memastikan bahwa pelatihan memberi manfaat nyata bagi peserta dan organisasi.

F. Pendidikan dan Pelatihan dalam Era Digital

Era digital mengubah cara pendidikan dan pelatihan dirancang, disampaikan, dan dievaluasi. Teknologi memungkinkan pembelajaran lebih fleksibel melalui kelas virtual, *Learning Management System*, video pembelajaran, simulasi digital, asesmen daring, kecerdasan buatan, dan analitik pembelajaran. Namun, teknologi bukan tujuan akhir. Teknologi hanyalah alat untuk memperluas akses, meningkatkan kualitas, mempercepat umpan balik, dan mempersonalisasi pembelajaran. Pendidikan dan pelatihan digital tetap harus memiliki tujuan yang jelas, materi yang valid, instruktur yang kompeten, dukungan peserta, dan evaluasi yang terukur.

Tantangan utama dalam pendidikan dan pelatihan digital adalah kesenjangan akses, literasi digital, kualitas konten, motivasi belajar, dan keamanan data. Tidak semua peserta memiliki perangkat, internet stabil, atau kemampuan belajar mandiri. Karena itu, kebijakan pelatihan digital perlu mempertimbangkan inklusivitas. OECD menyatakan bahwa strategi keterampilan harus mengurangi hambatan biaya, waktu, dan informasi agar orang dewasa, pekerja rentan, dan kelompok dengan keterampilan rendah tidak tertinggal. UNESCO juga menekankan pentingnya membangun ekosistem pembelajaran yang mencakup berbagai ruang dan kebutuhan belajar.

Di sisi lain, dunia kerja membutuhkan keterampilan baru seperti literasi digital, pemecahan masalah, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, adaptasi, dan kemampuan belajar sepanjang hayat. ILO menegaskan bahwa otomatisasi dan kecerdasan buatan meningkatkan kebutuhan tenaga kerja yang adaptif dan terus memperbarui keterampilannya. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan di era digital harus menggabungkan keterampilan teknis dengan keterampilan inti. Pelatihan tidak cukup hanya mengajarkan cara menggunakan teknologi, tetapi juga cara berpikir kritis, bekerja etis, melindungi data, berkolaborasi, dan menyelesaikan masalah kompleks.

G. Tantangan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menghadapi berbagai tantangan. Pertama, kesenjangan akses. Tidak semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan berkualitas atau mengikuti pelatihan yang relevan. Faktor ekonomi, lokasi geografis, waktu, informasi, gender, disabilitas, dan status pekerjaan dapat memengaruhi akses. Kedua, kesenjangan mutu. Lembaga pendidikan dan pelatihan tidak selalu memiliki kurikulum yang

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

mutakhir, instruktur kompeten, fasilitas memadai, atau sistem evaluasi yang kuat. Ketiga, ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja. Dalam banyak kasus, peserta telah mengikuti pendidikan atau pelatihan, tetapi keterampilan yang diperoleh belum sesuai dengan standar industri atau kebutuhan masyarakat.

Keempat, rendahnya budaya pembelajaran sepanjang hayat. Sebagian orang masih menganggap belajar hanya terjadi di sekolah atau hanya diperlukan sebelum bekerja. Padahal perubahan teknologi membuat setiap orang perlu terus belajar, memperbarui keterampilan, dan menyesuaikan diri. Kelima, lemahnya evaluasi dampak. Banyak program pelatihan hanya mengukur jumlah peserta dan kepuasan, tetapi belum menilai perubahan perilaku, peningkatan kinerja, atau manfaat ekonomi. Keenam, keterbatasan kerja sama antar pemangku kepentingan. Pendidikan dan pelatihan membutuhkan kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, industri, organisasi profesi, komunitas, dan peserta. Tanpa kolaborasi, program sering berjalan sendiri-sendiri dan kurang berdampak.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, kebijakan pendidikan dan pelatihan perlu berbasis data, inklusif, fleksibel, dan berorientasi hasil. UNESCO menekankan pengembangan sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif dan inklusif melalui kebijakan, kapasitas, kemitraan, serta pengetahuan. ILO menekankan koherensi kebijakan keterampilan, akses universal, keterlibatan pemangku kepentingan, pembiayaan berkelanjutan, penjaminan mutu, dan sertifikasi kompetensi. Sementara itu, OECD menekankan pentingnya strategi keterampilan yang adaptif terhadap perubahan dan memperhatikan kelompok yang mengalami hambatan belajar. Dengan demikian, tantangan pendidikan dan pelatihan harus dijawab melalui reformasi sistemik, bukan hanya melalui kegiatan pelatihan sesaat.

Penutup

Pendidikan dan pelatihan merupakan unsur penting dalam pembangunan manusia. Pendidikan membentuk dasar pengetahuan, nilai, karakter, dan kemampuan berpikir, sedangkan pelatihan mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dapat diterapkan secara langsung. Dalam perkembangan modern, pendidikan dan pelatihan perlu dipahami sebagai bagian dari pembelajaran sepanjang hayat. Seseorang tidak lagi cukup belajar hanya pada masa sekolah, tetapi harus terus mengembangkan diri melalui berbagai jalur formal, nonformal, dan informal.

Jenis pendidikan dan pelatihan sangat beragam, mulai dari pendidikan formal, nonformal, informal, pendidikan vokasi, pelatihan teknis, pelatihan manajerial, pelatihan digital, coaching, mentoring, magang, hingga pembelajaran berbasis tempat kerja. Keberagaman tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan belajar manusia berbeda-beda dan harus dijawab dengan program yang fleksibel. Kebijakan dan prinsip pelatihan perlu menekankan

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

relevansi, berbasis kompetensi, inklusivitas, partisipasi peserta, fleksibilitas, mutu, akuntabilitas, dan keberlanjutan. Tanpa prinsip tersebut, pelatihan mudah menjadi kegiatan seremonial yang tidak menghasilkan perubahan.

Metode dan teknik pelatihan harus dipilih sesuai tujuan dan karakteristik peserta. Ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi, demonstrasi, praktik, proyek, e-learning, blended learning, coaching, dan mentoring dapat digunakan secara terpadu. Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang membuat peserta aktif, memahami materi, berlatih, memperoleh umpan balik, dan mampu menerapkan hasil belajar. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan juga sangat penting. Evaluasi harus menilai kebutuhan, proses, hasil belajar, transfer pelatihan, dampak kinerja, dan manfaat program. Dengan evaluasi yang baik, penyelenggara dapat memperbaiki pelatihan dan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif.

Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan harus diarahkan untuk membangun manusia yang berpengetahuan, terampil, adaptif, berkarakter, dan mampu berkontribusi dalam masyarakat. Di tengah perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing, kesejahteraan, dan kualitas hidup.

Daftar Pustaka

- Centers for Disease Control and Prevention. (2024). *Evaluate training: Measuring effectiveness*. <https://www.cdc.gov/training-development/php/about/evaluate-training-measuring-effectiveness.html>
- Hommes, J., et al. (2024). How to maximize the impact of workplace training: A mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2024.2319082>
- International Labour Organization. (2023). *The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_886554.pdf
- International Labour Organization. (2025). *Skills and lifelong learning*. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/skills-and-lifelong-learning>
- Kementerian PPN/Bappenas. (2020). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024*. https://ditkumlasi.bappenas.go.id/download/file/Narasi_RPJMN_2020-2024.pdf
- OECD. (2025). *Education Policy Outlook 2025*. https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2025_c3f402ba-en.html

PENA : Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, & Pengajaran

Volume 06 Number 02, 2026 pp. 8-18

P-ISSN : 3090-8833

Open Access : <https://ejournal.hamjahdiha.org/index.php/pena/index>

- OECD. (2025). *OECD Skills Outlook 2025*.
https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2025_26163cd3-en.html
- OECD. (2025). *Trends in Adult Learning*.
https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-adult-learning_ec0624a6-en.html
- UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy 2022–2029*.
<https://www.unesco.org/en/articles/transforming-technical-and-vocational-education-and-training-successful-and-just-transitions-unesco>
- UNESCO. (2024). *What you need to know on lifelong learning*.
<https://www.unesco.org/en/lifelong-learning/need-know>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2024). *Lifelong learning*.
<https://www.uil.unesco.org/en/unesco-institute/mandate/lifelong-learning>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2024). *Lifelong learning policies and strategies*. <https://www.uil.unesco.org/en/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-and-strategies>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2024). *UNESCO Institute for Lifelong Learning*. <https://www.uil.unesco.org/en>