

## **Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pekerja**

Krisna Wijaya

Sering orang mempertanyakan, apa nilai tambah yang dapat diperoleh dari seseorang yang mendapat kesempatan pendidikan dengan yang tidak? Kenyataannya, katakanlah para pekerja itu tidak diberikan pendidikan dan pelatihan, apakah menyebabkan perusahaan menjadi tidak bisa beroperasi? Atau kadang-kadang juga ada yang bertanya untuk apa dibuat pintar karena yang dihadapi adalah masalah yang sederhana, praktis dan rutin. Dan tentu masih banyak pertanyaan lainnya.

Dalam menjawab pertanyaan tersebut marilah kita merefleksikan kepada diri kita sendiri. Mulailah bertanya kenapa kita harus belajar mulai dari SD, SMP, SMA dan S1 dan kalau perlu sampai S3. Setelah mendapatkan jawabannya, coba kita bertanya juga kenapa anak-anak kita harus sekolah dan bahkan kalau bias lebih tinggi dari kita?

Saya rasa tetap ada bedanya antara pekerja yang pernah dan sering mengikuti pendidikan dengan pekerja yang tidak pernah sama sekali. Sesederhana apapun suatu informasi atau pengetahuan akan menambah kualitas seseorang minimal dalam berpendapat. Dan apabila kualitas pendapat itu baik tentunya akan memberikan apresiasi tersendiri.

Dalam kesempatan mengajar Kepemimpinan sering saya sampaikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang bermanfaat bagi masa depan perusahaan. Artinya secara berkesinambungan pendidikan dan pelatihan akan merubah cara berpikir. Adanya perubahan cara berfikir akan menghasilkan kreatifitas yang diperlukan oleh perusahaan.

Ada hal yang penting bahwa sebenarnya fungsi pendidikan dan pelatihan tidak hanya sekedar memberi tambahan pengetahuan bagi pesertanya. Lebih dari itu juga sebagai sarana pertukaran pengalaman dan menambah pergaulan. Ini berarti menambah jaringan yang suatu saat akan bermanfaat baik bagi peserta maupun institusinya. Dalam berbagai kesempatan kegiatan pendidikan dan pelatihan saya sering memberikan pesan bagaimana pentingnya kita meningkatkan pengetahuan antara lain sebagai berikut;

Pertama tanpa adanya penambahan pengetahuan ada kecenderungan kita selalu merasa bisa dan pintar sekalipun hanya sebatas perasaan saja. Artinya merasa semakin bisa dan pintar. Atau karena rutinitas pekerjaan terkadang kita mengerjakan sesuatu hanya karena merupakan tugas.

Saya ilustrasikan kalau sumber daya manusia itu merupakan aset, maka konsekuensinya sebagai aset akan mengalami penyusutan. Penyusutan itu bisa berupa usia dan juga daya ingat serta daya pikir. Karena ada penyusutan seperti itu, maka diperlukan adanya “peremajaan” yang dalam bentuk aset seperti mobil misalnya setiap 5 tahun diganti. Namun “peremajaan” daya pikir dan daya ingat mau tidak mau harus dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Tentunya dapat kita bayangkan bagaimana dampaknya kalau daya pikir dan daya ingat kita selalu disusut tanpa adanya “peremajaan” akan seperti apa jadinya.

Kedua, melalui pendidikan dan pelatihan terjadi proses “pelatihan” terhadap otak kita melalui penggunaan otak kita untuk berfikir dan minimalnya adalah membaca. Berfikir dan membaca pada hakekatnya adalah melatih otak kita agar tetap bisa difungsikan dengan baik. Jadi sebaiknya jangan lupa melakukan “peremajaan” dan juga melatih sebanyak mungkin otak kita. Secara guyon sering saya sampaikan jangan sampai begitu kita memasuki masa pensiun

begitu pula kita menjadi orang pikun. Tetapi tentu persoalannya menjadi lain sekiranya menjadi cepat pikun adalah juga merupakan bagian dari cita-cita .

Dalam beberapa hal pertukaran pengalaman mungkin ada dampak negatifnya karena mereka bisa saja berbagi pengalaman buruk pada saat berkumpul bersama itu. Ada kemungkinan misalnya terjadi semacam kolaborasi untuk melakukan kesepakatan ataupun kegiatan yang merugikan perusahaan. Sekalipun kemungkinan itu ada saya rasa hanya akan merugikan pihak-pihak yang melakukannya.

Ketiga, pendidikan dan pelatihan-khususnya pendidikan yang berkaitan dengan jenjang karir menjadi sarana yang adil dan terbuka bagi setiap pekerja untuk menunjukkan kemampuannya. Mereka mendapatkan materi yang sama sehingga daya juang untuk berprestasi benar-benar tergantung kepada motivasi masing-masing pekerja. Dengan demikian dapat dihindari terjadinya promosi yang didasari penilaian subyektif dan suka tidak suka.

Meskipun hasil pendidikan dan pelatihan bukan satu-satunya kriteria untuk promosi, tetapi apabila pekerja yang bersangkutan tidak mengikutinya akan sulit mendapatkan kesempatan promosi. Jadi sedikit apapun pekerja dengan atasannya, kalau persyaratan pendidikan jenjang karir nya tidak dipenuhi tidak bisa mendapatkan promosi. Belum lagi kalau peringkat kelulusan menjadi bahan pertimbangan juga.

Atas dasar ketiga hal tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa salah satu unsure penting keberhasilan sebuah perusahaan, karena adanya sarana pendidikan dan pelatihan yang teratur dan berkesinambungan. Dengan demikian semua pekerja diberikan kesempatan yang sama untuk berprestasi dan meniti karirnya.

Harus diakui bahwa tidak selalu bagi pekerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kemudian mendapatkan promosi. Bagaimanapun juga tetap terkait dengan ketersediaan formasi yang ada. Hal ini harus disadari betul agar tidak ada ekspektasi yang berlebihan. Dengan befikir secara positif sangat pasti-sekecil apapun, member kesempatan kepada pekerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tetap akan ada manfaatnya. Andai juga perusahaan tidak mau memanfaatkannya, maka sangat pasti bagi si pekerja tetap ada manfaatnya.