

# OPTIMALISASI PENERAPAN KONSEP ANDRAGOGI DALAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN APARATUR PEMERINTAH SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU LULUSAN

Hiryanto\*

## Abstract

*The Government could perform its functions and tasks if it has qualified personnel. To improve its personnel's competence, the Government has been conducting several kinds of training which have not brought satisfactory results. This research aimed at exploring the possibility of implementing andragogic concept in a training model to improve the training graduates' competence. This case study was conducted in The Education and Training Center of Yogyakarta Province and found an andragogy-based training model with detailed steps. Anticipating some hindrances that could be faced by the trainers in implementation of this model, this research recommended some alternative solutions.*

*Key words : optimalizing, andragogy, graduate's quality, lecture method, nominal group method, discussion method, simulation, training method, evaluation.*

## Abstrak

*Pemerintah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik apabila aparaturnya memiliki kemampuan yang bermutu. Selama ini, Pemerintah berupaya meningkatkan kemampuan aparaturnya melalui berbagai pelatihan, tetap hasilnya tidak selalu sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana cara meningkatkan mutu lulusan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dengan mengoptimalkan penerapan konsep andragogi. Penelitian studi kasus ini dilaksanakan di Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Daerah Yogyakarta ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Analisis data dan kajian teoretis menghasilkan model pembelajaran berbasis konsep andragogi dengan rincian langkah-langkah kegiatan pelatihan. Penelitian ini juga mengantisipasi hambatan-hambatan yang mungkin akan dihadapi oleh widyaiswara dalam menerapkan model pembelajaran ini.*

*Kata-kata kunci: optimalisasi, andragogi, mutu lulusan, metode ceramah, metode kelompok nominal, metode diskusi, simulasi, metode pelatihan, evaluasi.*

## PENDAHULUAN

Dalam proses peningkatan kapasitas dan kualitas sumberdaya manusia yang sangat strategis dan taktis melalui tidak hanya melalui pendidikan formal. Menurut Kuntoro (1992:57), bahwa pendidikan dalam arti luas tidak saja berupa pendidikan formal untuk anak usia institusi tempat kerja, tetapi lebih dari itu pendidikan juga meliputi berbagai upaya untuk meningkatkan kapasitas individu maupun masyarakat (orang dewasa) dalam berkehidupan yang lebih baik. Aktivitas belajar dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan,

kursus-kursus, atau aktivitas belajar yang dilaksanakan oleh organisasi kemasyarakatan. Pendapat lain menyatakan bahwa belajar adalah suatu perubahan yang relatif permanen dalam suatu kecenderungan tingkah laku sebagai hasil dari praktik atau latihan.

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah, pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga kediklatan seperti Badan Pendidikan dan Pelatihan memiliki peran yang strategis. Peran ini membawa konsekuensi logis yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak utamanya pemerintah daerah. Salah satu konsekuensinya adalah perlunya mendongkrak kinerja

\* Dosen PLS FIP UNY

para pihak yang berperan dalam proses kediklatan secara optimal, sehingga pada gilirannya, kontribusi yang diberikan oleh lembaga kediklatan benar-benar sejalan dengan kebutuhan pasar yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat.

Surakhmat (1982:61) menyatakan bahwa kecakapan serta pengetahuan dasar seorang guru terletak dalam sedikitnya empat bidang utama, yaitu 1) guru harus mengenal murid yang dipercayakan padanya, 2) guru memiliki kecakapan memimpin atau membimbing, 3) guru memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan, 4) guru memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang diajarkan. Supriyadi (1999:176) seorang guru dikatakan memiliki kompetensi jika memenuhi tiga kriteria, yaitu 1) benar-benar menguasai bidang yang menjadi keahliannya, 2) memiliki keterampilan mengajar, dan 3) memiliki integritas pribadi sebagai pendukung nilai-nilai yang akan dikembangkan. Kemampuan profesional yang seharusnya dikuasai guru, yaitu penguasaan terhadap materi mata pelajaran yang memadai, kemampuan merencanakan program pembelajaran, kemampuan mengelola proses pembelajaran, kemampuan menilai kemajuan belajar, kemampuan mendiagnosis kesulitan belajar, dan kemampuan melaksanakan administrasi kurikulum..

Pendapat tersebut jika dilihat dari pengalaman empirik dalam dunia kediklatan juga berlaku. Seperti dikemukakan oleh Nasution (2003:4), widyaiswara pada umumnya belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan terutama kompetensi materi yang diajarkan dan kompetensi untuk mengajar di depan kelas, serta kompetensi di bidang-bidang kegiatan kewidyaiswaraan lainnya, baik pada unsur kegiatan utama maupun penunjang. Lebih-lebih kompetensi terhadap kegiatan-kegiatan aktual lainnya yang sangat dibutuhkan oleh pasar.

Pada umumnya, widyaiswara hanya memiliki latar belakang pengetahuan dan pengalaman di bidang-bidang yang bersifat umum, seperti pemerintahan, pembangunan, sosial budaya, manajemen, administrasi, ekonomi, dan sebagainya; namun sangat langka untuk pengetahuan dan pengalaman dalam bidang teknis, seperti keuangan, statistik, komunikasi, dan lain sebagainya.

Widyaiswara sebagai fasilitator orang dewasa sudah seharusnya mampu menerapkan konsep andragogi dalam proses pembelajarannya baik di depan kelas maupun di luar kelas, bahkan sebenarnya ketika seseorang akan diangkat menjadi widyaiswara maka orang tersebut harus mengikuti pelatihan yang disebut sebagai "*Training of Trainer*" (TOT). Pelatihan ini bermuatan tentang tata cara pembelajaran orang

dewasa (konsep andragogi).

Berlatar pada fenomena di lapangan tersebut maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur negara sebagai upaya peningkatan mutu lulusan, serta faktor-faktor yang menjadi kendala dalam penerapan konsep andragogi di Bandiklat DIY sebagai upaya peningkatan mutu lulusan

Kenyataan ini meyajikan satu masalah khusus bagi pengajar warga belajar orang dewasa. Orang dewasa telah begitu dalam terkondisi oleh pendidikan sekolahnya dulu untuk melihat peranan yang cocok bagi warga belajar sebagai penerima yang tergantung dan sedikit banyak pasif terhadap isi pelajaran yang disampaikan. Meskipun pada beberapa aspek dalam hidupnya mereka sudah "mengarahkan diri sendiri", namun begitu memasuki dunia pendidikan mereka akan berperilaku pasif seperti mereka bersekolah dulu. Masalahnya akan timbul apabila pengajar hanya melihat kenyataan yang dilihatnya di lahir ini dan mulai memperlakukan warga belajar dewasa seolah-olah mereka adalah pribadi-pribadi yang tergantung dan pasif, yang akan menimbulkan konflik batin dalam diri mereka.

Orang dewasa menemukan bahwa mereka dapat bertanggung jawab bagi pembelajaran mereka sendiri, sebagaimana mereka lakukan bagi segi-segi lain kehidupan mereka, mereka mengalami perasaan lega dan gembira. Kemudian mereka akan memasuki kegiatan belajar dengan keterlibatan-diri yang mendalam, dengan hasil yang seringkali mengejutkan bagi mereka sendiri dan para pengajar mereka.

Sebagai orang dewasa merasakan bahwa konsep-diri seseorang dapat berubah. mereka mulai melihat peranan normal mereka dalam hidup tidak lagi sebagai warga belajar "*full time*". Mereka melihat diri mereka semakin sebagai penghasil atau pelaku. Sumber utama kepuasan-diri mereka sekarang adalah penampilan mereka sebagai pekerja, suami/isteri, orang tua, dan warga negara. Orang dewasa memperoleh status baru, di mata mereka dan orang-orang lain, dari tanggung jawab yang non-pendidikan ini. Konsep-diri mereka menjadi sebagai pribadi yang mengarahkan dirinya sendiri. Mereka melihat diri mereka sendiri sebagai mampu membuat keputusan-keputusan mereka sendiri dan menghadapi akibat-akibatnya, mengelola hidup mereka sendiri. dalam hal itu mereka juga mengembangkan satu kebutuhan psikologis yang dalam untuk dilihat orang lain sebagai mampu mengarahkan diri sendiri. Maka perlu untuk membangun dalam desain program kita beberapa

pengalaman persiapan yang akan membantu para warga belajar orang dewasa memperoleh cara berpikir baru tentang peranan warga belajar, dan keterampilan-keterampilan baru dan belajarnya sendiri.

Berdasarkan pengalaman peneliti yang diperoleh dari evaluasi kediklatan yang selalu dilaksanakan oleh Bandiklat dalam setiap kali selesai melaksanakan diklat aparatur, selalu muncul komentar atau evaluasi dari peserta pelatihan bahwa widyaiswara dalam melaksanakan proses pembelajarannya sering menempatkan para peserta didik sebagai peserta didik institusi tempat kerja (pedagogi). Masih menganut sistem pembelajaran gaya pemolaan.

Pemolaan merupakan sistem pemaksaan pilihan dari kehendak pendidik kepada peserta didik. Kesadaran peserta didik dipola sebagaimana kehendak pendidik. Peserta didik menurut yang dikehendaki pendidik. Peserta didik tinggal menerima rancangan pembelajaran dan informasi yang diberikan oleh pendidik. Pendidik menyampaikan isi pelajaran yang berupa informasi yang harus dicatat, disimpan, dihafal, dan diambilnya kembali pada saat ujian. Pendekatan pembelajaran tersebut membuat peserta didik merasa sangat bergantung pada pendidik, merasa bosan,

mengantuk, malas belajar, sering tidak masuk, malas mengerjakan tugas, peserta didik sering tidak siap menerima pelajaran dan rendah peduli terhadap perubahan. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dalam diri peserta didik yang pada akhirnya pencapaian hasil belajar tidak optimal.

Hal ini dimungkinkan terjadi karena para widyaiswara yang ada belum sepenuhnya mengimplementasikan konsep andragogi. Penguasaan konsep andragogi merupakan "kunci" dari keberhasilan proses pembelajaran dalam diklat. Mutu lulusan dalam suatu diklat sangat dipengaruhi oleh kemampuan widyaiswara dalam mengimplementasikan konsep andragogi. Berangkat dari kondisi tersebut, maka muncul keinginan untuk meningkatkan kinerja lembaga kediklatan khususnya kinerja para widyaiswaranya, maka penelitian yang akan dilakukan bertujuan dan berusaha mengkaji dan memberikan masukan mengenai optimalisasi penerapan konsep andragogi dalam meningkatkan mutu kecakapan lulusan, yang secara lebih rinci masalah yang ingin dicari adalah bagaimana penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur pemerintah sebagai upaya peningkatan mutu serta kendala yang dialami oleh widyaiswara dalam penerapan konsep andragogi.

## KAJIAN TEORETIS

### Konsep Andragogi

Dewasa ini pendidikan orang dewasa mulai diorganisasi secara sistematis dan sistemik, yang pada awalnya banyak yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya karena sebelumnya banyak yang menggunakan prinsip-prinsip pendidikan untuk anak-anak yang kurang tepat diberlakukan bagi orang dewasa.

Andragogi yang berasal dari kata *andros* atau *andros*, yang berarti orang dewasa dan *agogy*, yang berasal dari kata *agogos*, yang berarti memimpin/membimbing, sehingga pengertian andragogi diartikan sebagai proses pendidikan membantu orang dewasa menemukan dan menggunakan penemuan-penemuan dari bidang pengetahuan yang berhubungan dengan latar belakang sosial dan situasi pendidikan untuk mendorong pertumbuhan dan kesehatan individual, organisasi dan masyarakat.

Knowles menegaskan adanya perbedaan antara belajar orang dewasa dengan belajar anak-anak dilihat dari segi perkembangan kognitif. Menurut

Knowles (1977) ada empat asumsi utama yang membedakan andragogi dengan paedagogi, yaitu:

- Perbedaan dalam konsep diri, orang dewasa memiliki konsep diri yang mandiri dan tidak tergantung, bersifat pengarahan diri.
- Perbedaan pengalaman, orang dewasa mengumpulkan pengalaman yang makin meluas yang menjadi sumber daya yang kaya dalam belajar.
- Kesiapan untuk belajar, orang dewasa ingin mempelajari bidang permasalahan yang kini dihadapi dan dianggap relevan.
- Perbedaan dalam orientasi ke arah kegiatan belajar, orang dewasa orientasinya berpusat pada masalah dan kurang kemungkinan berpusat pada subjek.

Adanya perbedaan di atas berimplikasi pada penerapan strategi pembelajaran. Secara umum strategi pembelajaran orang dewasa, termasuk yang harus dilakukan dalam Badan Pendidikan dan Latihan (Bandiklat) DIY, harus menekankan pada permasalahan yang dihadapi (*problem centered orientation*).

Menurut hasil penelitian kemampuan belajar

orang dewasa tidak berkurang, yang berkurang hanyalah kecepatan belajarnya, bukan daya kecerdasannya. Kemunduran kecepatan belajar lebih dikarenakan penambahan usia yang menyebabkan beberapa unsur fisiologis seperti ketajaman pendengaran dan penglihatan mengalami kemunduran.

### **Penerapan Konsep Andragogi dalam Pendidikan Orang Dewasa**

Dalam andragogi, peranan guru, pengajar atau pembimbing yang sering disebut dengan fasilitator adalah mempersiapkan seperangkat atau prosedur untuk mendorong dan melibatkan secara aktif seluruh warga belajar yang dikenal dengan pendekatan partisipatif, yang meliputi elemen-elemen: a) menciptakan iklim dan suasana yang mendukung proses belajar mandiri, b) menciptakan mekanisme dan prosedur untuk perencanaan bersama dan partisipatif, c) melakukan diagnosis kebutuhan-kebutuhan belajar yang spesifik, d) merumuskan tujuan program yang memenuhi kebutuhan belajar, e) merencanakan pola pengetahuan belajar, f) melakukan dan menggunakan pengalaman belajar dengan metode dan teknik yang memadai dan g) mengevaluasi hasil belajar dan mendiagnosis kembali kebutuhan-kebutuhan belajar, sebagai model proses.

Berdasarkan pada implikasi andragogi dalam praktik pembelajaran pada kegiatan pelatihan maka seorang instruktur (widyaiswara) harus dapat mempersiapkan dan mengatur keberlanjutan prosedur

pembelajaran yang melibatkan peserta didik (warga belajar) dalam proses pembelajaran dalam bentuk: (a) menciptakan kondisi yang kondusif untuk pembelajaran, (b) menciptakan mekanisme perencanaan yang memberikan timbal balik, (c) mendiagnosis kebutuhan untuk pembelajaran, (d) merumuskan tujuan program pembelajaran yang memuaskan kebutuhan, (e) mengkonduksi pengalaman pembelajaran yang sesuai, (f), mengevaluasi tingkat pencapaian hasil pembelajaran dan mendiagnosis kembali kebutuhan belajar.

### **Indikator Peningkatan Mutu Keterampilan Lulusan**

Pendidikan dan Latihan (Diklat) merupakan bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis antara relevansi program pendidikan di kampus dengan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan belajar langsung di dunia kerja secara terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu sehingga meningkat mutu ketrampilan lulusannya.

Indikator peningkatan mutu lulusan diklat dapat dilihat dari a) perubahan sikap dan perilaku peserta pelatihan, yang meliputi 1) kedisiplinan, 2) kepemimpinan, 3) kerjasama dan 4) prakarsa; b) penguasaan materi pelatihan, yang terdiri dari 1) manajemen kepegawaian, 2) manajemen perkantoran modern, 3) kesehatan mental, 4) komunikasi yang efektif, 5) pelayanan prima, 6) budaya kerja, 7) wawasan kebangsaan dan 8) koordinasi, kolaborasi dan jejaring kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan studi kasus pelaksanaan diklat aparatur pemerintah PIN IV angkatan XX di Bandiklat Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah pengelola program, widyaiswara, dan peserta diklat. Penelitian dilakukan melalui :

### **1. Persiapan**

Kegiatan yang dilakukan dalam persiapan ini meliputi a) wawancara dengan widyaiswara dan pengelola program, b) menganalisis data awal, c) menyusun materi penerapan konsep andragogi, d) penyampaian materi konsep andragogi kepada widyaiswara.

### **2. Pelaksanaan**

Pelaksanaan penelitian dilakukan berdasarkan jadwal kegiatan yang telah diprogramkan oleh lembaga diklat. Dalam kegiatan pelatihan, peran

penelitian lebih banyak melakukan pengamatan dalam kegiatan pembelajaran di kelas, pada tugas mandiri, tugas kelompok dan tahap evaluasi. Di samping pengamatan, juga dilakukan wawancara kepada peserta diklat dan kasubdit evaluasi dan pengembangan bandiklat yang bertanggung jawab pada efektivitas pelaksanaan diklat. Untuk memperkuat data, peneliti juga memberikan angket yang bersifat terbuka kepada peserta diklat untuk memberikan penilaian kepada setiap widyaiswara yang mengajar, mulai dari persiapan mengajar, pengelolaan kelas, proses pembelajaran, penampilan sampai pada cara evaluasi. Untuk mengetahui peningkatan mutu lulusan dilakukan analisis dokumen hasil *pretest* dan *posttest*.

### **3. Olah data**

Pengolahan data yang bersifat kualitatif

dilakukan selama proses pengamatan berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dari lapangan, dari data yang telah diolah secara deskriptif kualitatif. Untuk pemeriksaan data dilakukan dengan triangulasi metode (wawancara dan observasi) dan sumber (antar widyaiswara dan pengelola

program). Pengolahan data kuantitatif dilakukan dengan uji *one sample-test*

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumen. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, sedangkan data kuantitatif diolah dengan menggunakan uji *one sample-test*.

## HASIL PENELITIAN

### Langkah-Langkah Penerapan Konsep Andragogi dalam Diklat Aparatur Pemerintah

Pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur pemerintah yang dilakukan dengan menerapkan konsep andragogi secara optimal dimaksudkan untuk meningkatkan mutu lulusan. Penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur pemerintah dilakukan dengan langkah-langkah, sebagai berikut.

#### 1. Persiapan

Kegiatan awal dalam penerapan konsep dilakukan melalui beberapa kegiatan berikut.

- a. Koordinasi peneliti dengan pengelola program diklat mengenai program pelatihan yang telah direncanakan. Materi yang dikoordinasikan dengan pengelola program, meliputi perencanaan pelatihan, pengorganisasi pelatihan, administrasi kegiatan pelatihan, sarana prasarana pelatihan, peserta pelatihan, dan tempat pelatihan.
- b. Koordinasi dengan widyaiswara selaku fasilitator dalam kegiatan diklat. Koordinasi dengan widyaiswara dilakukan untuk mengumpulkan informasi mengenai persiapan yang dilakukan oleh widyaiswara dalam kegiatan diklat.
- c. Melakukan pengamatan di lapangan (kegiatan pelatihan dikelas, kerja individu, kerja kelompok dan kegiatan evaluasi yang dilakukan).
- d. Menganalisis data awal sebagai upaya menyusun program penerapan konsep andragogi.
- e. Menyusun materi pengayaan penerapan konsep andragogi dalam diklat.
- f. Mempersiapkan kegiatan pengayaan konsep andragogi kepada widyaiswara.
- g. Evaluasi/*checking* kelengkapan persiapan pelaksanaan kegiatan.

#### 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan penerapan konsep andragogi dalam kegiatan diklat aparatur pemerintah sebagai upaya meningkatkan mutu lulusan dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut.

- a. *Sharing* konsep andragogi berdasarkan materi yang telah dipersiapkan oleh peneliti secara klasikal dilakukan sebanyak dua kali, dan *sharing* ide secara informal pada saat pelatihan berlangsung. *Sharing* konsep andragogi dilakukan bersama widyaiswara dan peserta diklat. Dalam *sharing* ini, peserta diklat diberi kesempatan seluas-luasnya menyampaikan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Widyaiswara merekam informasi yang diberikan peserta diklat sebagai bagian dari sumber belajar dalam pelatihan. Pada *sharing* pertama diarahkan pada pendalaman mengenai pengalaman belajar, konsep diri, kesiapan diri, orientasi belajar peserta dalam belajar.
- b. Pelaksanaan diklat dengan menerapkan konsep andragogi dalam pembelajaran. Penerapan konsep andragogi dengan dengan langkah berikut.
  - 1) Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Ada beberapa hal pokok yang dapat dilakukan dalam upaya menciptakan dan mengembangkan iklim dan suasana yang kondusif untuk proses pembelajaran, yaitu:
    - a) Pengaturan lingkungan fisik, pengaturan lingkungan fisik merupakan salah satu unsur di mana orang dewasa merasa terbiasa, aman, nyaman, dan mudah. Tempat yang digunakan dalam kegiatan diklat memiliki ventilasi udara yang cukup baik dan sebagai ruang ber-AC. Warna cat tembok sangat kondusif untuk belajar, lantai keramik, dan kondisi ruangan terang. Penataan dan peralatan hendaknya disesuaikan dengan kondisi orang dewasa, alat peraga dengar dan lihat yang dipergunakan disesuaikan dengan kondisi fisik orang dewasa. Penataan ruangan, pengaturan meja, kursi dan peralatan diatur sesuai dengan materi dan metode pembelajaran yang diterapkan. Penataan ruang telah diusahakan memungkinkan terjadinya interaksi sosial antar peserta. Sebagaimana dilakukan oleh salah seorang widyaiswara "UP" mengatur tempat duduk peserta diklat secara melingkar di satu tempat dengan

beranggotakan 4-6 peserta. Masing-masing kelompok mengerjakan tugas diklat secara mandiri yang dibimbing oleh fasilitator. Di sesi lain, pelaksanaan diklat juga dilakukan oleh peserta diklat di beberapa tempat sesuai dengan kehendak kelompoknya, misalnya di menza, di asrama, di perpustakaan, di ruang kelas, di serambi dan sebagainya. Peran peserta diklat ikut membantu widyaiswara dalam mengatur tempat duduk dan posisi tempat duduk saling berhadapan. Pengaturan lingkungan fisik tersebut tidak dilakukan oleh semua widyaiswara, namun beberapa widyaiswara mengajar sesuai dengan materi dan metode yang diterapkan.

b) Pengaturan lingkungan sosial dan psikologis, iklim psikologis merupakan salah satu faktor yang membuat orang dewasa merasa diterima, dihargai dan didukung. Pada kegiatan diklat, fasilitator lebih bersifat membantu dan mendukung. Mengembangkan suasana bersahabat, informal dan santai melalui kegiatan bina suasana dan berbagai permainan yang sesuai. Menciptakan suasana demokratis dan kebebasan untuk menyatakan pendapat tanpa rasa takut dan mengembangkan semangat kebersamaan. Dalam kegiatan sering diberikan nama sapaan, pemerataan dalam mengerjakan tugas, duduk saling berhadapan di lantai, kerja kelompok, dan sebagainya. Sebagaimana yang dilakukan oleh Ibu Alida, pelaksanaan diklat dengan materi *team building* melalui permainan di ruangan dan di lapangan. Masing-masing kelompok di minta menyelesaikan tugas secara kelompok dengan waktu yang telah ditentukan. Peran peserta diklat ikut terlibat penuh dalam mengatur tempat duduk melingkar, menempatkan posisi duduk, mengusulkan lokasi tempat untuk belajar yang nyaman, dan melakukannya sesuai dengan kenyamanan yang sesuai dengan kondisi dirinya.

## 2) Memformulasikan tujuan

Setelah menganalisis hasil-hasil identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang ada, langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan yang disepakati bersama dalam proses perencanaan partisipatif. Dalam merumuskan tujuan dilakukan dalam bentuk deskripsi tingkah laku yang akan dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Tujuan dirumuskan dilakukan pada materi muatan lokal, untuk materi wajib yang telah di susun dari LAN rumusan tujuan sudah baku. Perumusan tujuan yang dilakukan secara partisipatif dilakukan pada materi-materi muatan lokal. Pendidikan dan latihan

kepemimpinan aparatur pemerintah bertujuan:

- a) meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etikan pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansinya,
- b) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa sesuai dengan bidanya masing-masing, dan
- c) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Peran peserta diklat dalam perumusan tujuan, kurang nampak sehingga dalam hal perencanaan ini yang terlibat bukan pada tingkat perorangan (peserta diklat) namun lebih diarahkan pada tingkat kelembagaan. Kondisi tersebut kurang memberikan kesempatan secara luas pada peserta diklat untuk ikut "urung rembug" atau gagasan yang sesuai dengan kebutuhannya. Target yang diraih oleh peserta dapat mengikuti kegiatan sampai selesai. Dari proses perumusan tujuan peran peserta masih belum optimal.

## 3) Menetapkan materi

Materi pembelajaran dalam diklat aparatur pemerintah, terbagi menjadi dua kelompok besar, yaitu materi wajib yang telah disusun dari LAN dan materi untuk muatan lokal disusun oleh Bandiklat berdasarkan kebutuhan peserta. Dalam menetapkan materi diklat muatan lokal, widyaiswara lebih banyak mendasarkan pada kecenderungan pengalaman tahun sebelumnya yang diakomodasikan dengan kebutuhan peserta saat ini. Dalam menetapkan materi pembelajaran, lebih menekankan pada unsur pengalaman, kebutuhan peserta diklat, dan berorientasi pada aplikatif praktis.

Penetapan materi pelatihan dilakukan oleh lembaga penanggung jawab program dengan memperhatikan masukan peserta sebelumnya. Materi pokok pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah telah disusun oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), sehingga pengelola program dan peserta diklat tidak diberikan kesempatan dalam penetapan materi pokok.

Peserta diklat diberikan kesempatan oleh widyaiswara dan pengelola program untuk memberikan masukan dalam penyusunan materi muatan lokal untuk tahun berikutnya. Dalam memberikan masukan pun, peran widyaiswara masih dominan dalam menentukan keputusan. Dalam penetapan materi pokok pelatihan, peran peserta masih pada tataran memberikan masukan berdasarkan pengalaman yang dimiliki, orientasi kebutuhan belajarnya, kesiapan diri dalam mengikuti

pelatihan belum pada substansi materi pelatihan dari masukan yang diberikan.

#### 4) Menetapkan metode pembelajaran

Metode atau teknik yang diterapkan memberikan peluang yang sangat luas pada pengembangan kemampuan dan kreativitas peserta didik. Banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode yang tepat, meliputi tujuan pelatihan, sifat materi pelatihan, peserta, fasilitator, waktu, dan yang paling penting adalah filosofi pendekatan. Hal ini penting karena kalau menggunakan pendekatan konvensional (pedagogis) akan berbeda dengan kalau menggunakan pendekatan andragogis.

Dalam pendekatan andragogis, keterlibatan aktif peserta menjadi mutlak adanya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada proses pelatihan, metode yang diterapkan dalam pelatihan aparatur pemerintah di Bandiklat Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagai berikut.

##### a) Metode Ceramah

Metode Ceramah seringkali disebut metode kuliah (*The Lecture Method*). Dapat pula disebut dengan metode deskripsi. Metode ceramah merupakan metode yang memberikan penjelasan atau memberi deskripsi lisan secara sepihak (oleh seorang fasilitator) tentang suatu materi pembelajaran tertentu. Tujuannya adalah agar peserta pelatihan mengetahui dan memahami materi pelatihan tertentu dengan jalan menyimak dan mendengarkan.

Peranan widyaiswara dalam metode ceramah sangat aktif dan dominan sedangkan peserta hanya duduk dan mendengarkan saja. Metode ini masih digunakan dalam pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah, terutama diterapkan di awal penyampaian materi, dan penjelasan tugas. Penerapan metode ceramah ini, ada beberapa widyaiswara yang mengkombinasikan dengan metode yang lain, seperti tanya jawab, diskusi, dan penggalian informasi. Peserta diklat diberikan kesempatan untuk memberikan komentar terhadap materi yang disampaikan, menanyakan dan diberi kesempatan untuk memberikan pendapat yang lain.

##### b) Curah pendapat (*brainstorming*)

Adalah sebuah metode umum yang digunakan dalam suatu pelatihan orang dewasa untuk membantu peserta pelatihan memikirkan sebanyak mungkin ide dan gagasan. Selama berlangsungnya curah pendapat, peserta didorong untuk menghasilkan pendapat, gagasan secepat mungkin tanpa perlu memikirkan nilai dari pada pendapat itu.

Tekanannya ialah pada kuantitas, dan bukan kualitas. Metode ini diterapkan dalam menggali informasi dan pengalaman dari masing-masing peserta yang dimanfaatkan sebagai sumber bahan dalam pembelajaran.

Penggunaan metode ini tidak dibenarkan adanya kritik terhadap pendapat-pendapat (pendapat anda sendiri atau pendapat orang lain) karena orang-orang akan merasa lebih bebas untuk membiarkan imajinasi-imajinasi mereka berjalan dan untuk memberikan sumbangsih secara bebas / leluasa jika mereka tidak harus merasa kuatir tentang apa yang akan dipikirkan oleh orang lain tentang kontribusi-kontribusi mereka. Masing-masing individu bebas untuk memberikan sebanyak mungkin saran seperti yang dia inginkan. Seorang juru catat mencatat setiap kontribusi pada sebuah papan tulis atau di atas lembaran kertas koran dan semua peserta didorong untuk mengembangkan pendapat-pendapat orang lain. Sangat sering terjadi bahwa suatu pendapat yang nampaknya tidak berguna atau lucu akan memicu pendapat orang lain yang ternyata menjadi sangat bernilai tinggi. Setelah dilakukan curah pendapat, seluruh peserta kemudian dapat mengadakan evaluasi terhadap saran-saran tersebut dan melakukan pembahasan.

##### c) Metode Kelompok Nominal

Adalah hampir sama dengan curah pendapat, tetapi ini dirancang untuk mendorong setiap pribadi peserta pelatihan untuk memberikan sumbangsihnya dan untuk mencegah adanya dominasi peserta tertentu. Kegiatan ini dilakukan/diorganisir sepenuhnya oleh peserta diklat atas bimbingan widyaiswara. Prosedur itu mulai dengan suatu saat yang hening selama lima sampai sepuluh menit saat mana digunakan oleh peserta-peserta untuk menulis pendapat-pendapat sebanyak mungkin di atas selembar kertas. Pendapat-pendapat itu merupakan jawaban terhadap suatu pertanyaan yang spesifik yang diajukan oleh fasilitator atau sudah disetujui oleh peserta pelatihan (seperti "Apa yang seharusnya dilakukan untuk memperbaiki lembaga ini?").

Langkah berikutnya ialah untuk peserta mengambil giliran membaca pendapat-pendapat dari daftar-daftar mereka. Hal ini dilakukan dengan cara bergilir, setiap anggota membacakan hanya satu pendapat saja untuk satu kesempatan. Peserta-peserta didorong untuk menambahkan ke dalam daftar-daftar mereka setiap saat selama berlangsungnya tahapan ini, dan saling mengembangkan

pendapat antara satu dengan yang lainnya. Seorang juru catat mencatat pendapat-pendapat itu dalam kata-kata yang sama persis yang disampaikan oleh penyumbang pendapat di atas sebuah daftar yang bisa dilihat oleh semua orang. Peserta pelatihan anggota boleh mengatakan pas atau belum ada ide setiap kali mendapat giliran dan boleh menyampaikan pendapat lagi pada giliran berikutnya.

Setelah setiap pendapat dicatat barulah seluruh peserta mendiskusikan semuanya. Seluruh peserta mengklarifikasi pendapat-pendapat dan, jika para penyumbang pendapat setuju, menggabungkan pendapat-pendapat yang sama atau hampir sama. Setelah tahapan diskusi, salah satu cara untuk memprioritaskan item-item ialah bagi setiap anggota menuliskan lima yang menurut dia adalah yang paling penting, dan sesudah itu membuat ranking dari kelimanya. Si juru catat membacakan setiap item dari daftar itu dan menambahkan poin-poin yang ditugaskan padanya. Sebuah item dibebankan lima poin untuk setiap satu kali hal itu dicatat sebagai prioritas pertama dari seseorang, empat poin setiap kali ia didaftarkan kedua kalinya, dan seterusnya. Dengan cara ini kelompok dapat menentukan nilai-nilai apa yang ditempatkan oleh anggota-anggota secara kolektif pada pendapat-pendapat yang sudah disarankan, setelah pendapat-pendapat itu dihasilkan.

#### d) Metode Diskusi

Metode diskusi merupakan metode yang biasanya dipergunakan dalam pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah, karena mereka dapat berpartisipasi aktif untuk menyumbangkan pemikiran, gagasan dalam kegiatan diskusi. Kalau dalam metode ceramah hanya terjadi komunikasi satu arah, maka metode diskusi terjadi banyak arah. Dengan demikian, maka pada dasarnya metode diskusi adalah mengemukakan pendapat dan gagasan dalam musyawarah untuk mencapai mufakat. Pada kegiatan diskusi ini, peserta diskusi dihadapkan pada suatu atau sejumlah masalah yang mungkin disodorkan oleh widyaiswa dan sebagainya dimintakan dari peserta diklat mengenai topik yang akan didiskusikan bersama. Tujuan diskusi ini adalah mencari pemecahan permasalahan, dari sinilah muncul bermacam-macam jawaban yang dipilih satu atau dua jawaban yang logis dan tepat guna dari bermacam-macam jawaban yang lain untuk mencapai mufakat / persetujuan. Dalam penerapan metode ini, peserta diklat lebih dominan dalam menyampaikan informasi, dalam proses

pemecahan masalah dan penentuan keputusan pemilihan pemecahan masalah. Peran pembimbing sebagai fasilitator dalam proses pelatihan.

#### e) Bermain peran (*role playing*)

Peserta pelatihan diminta untuk melakukan peran tertentu dan menyajikan "permainan peran" dan melakukan "dialog-dialog" tertentu yang menekankan pada karakter, sifat atau sikap yang perlu dianalisis. Bermain peran haruslah mengungkapkan suatu masalah atau kondisi nyata yang akan dipergunakan bahan diskusi atau pembahasan materi tertentu. Dengan demikian, setelah selesai melakukan peran, langkah penting adalah analisis dari bermain peran tersebut. Para pemain diminta untuk mengemukakan peran dan perasaan mereka tentang peran yang dimainkan, demikian pula dengan peserta yang lain. Untuk itu, fasilitator harus mempersiapkan skenario dan cerita tertentu dan mempersiapkan "peserta" yang akan memerankan peran tertentu tersebut, serta kelengkapan lain sebagai bahan analisis yang diperlukan.

#### f) Simulasi

Simulasi berasal dari bahasa Inggris "*simulation*" artinya meniru perbuatan yang bersifat pura-pura atau tidak dalam kondisi sesungguhnya. Tujuan simulasi adalah menanamkan materi pembahasan melalui pengalaman berbuat dalam proses simulasi. Sebenarnya simulasi lebih tepat untuk meningkatkan ketrampilan tertentu dengan jalan "melakukan sesuatu" dalam kondisi tidak nyata. Misalkan saja melakukan "simulasi melatih pejabat kepala dinas pendidikan". Dalam simulasi ini, peserta diminta mempersiapkan kerangka acuan dalam pelaksanaan simulasi, mengenai tujuan, materi, langkah-langkah, media yang diperlukan, pembagian peran, sistem evaluasi yang digunakan. Pembimbing berperan sebagai pembimbing dan pengamat dalam persiapan dan pelaksanaan. Dalam pelaksanaan simulasi, peserta mengorganisir sendiri secara berkelompok sesuai dengan bidang tugas dan kajian masing-masing.

#### g) Studi kasus

Studi kasus dilakukan melalui kerja kelompok sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Masing-masing peserta mengungkapkan permasalahan yang dihadapi di instansinya masing-masing. Permasalahan yang ditemukan, didiskusikan dalam kelompoknya untuk menemukan pemecahan masalahnya. Hasil kerja kelompok didiskusikan dengan anggota kelompok lain untuk mempertajam

analisis masalah dan masukan dalam memilih pemecahan masalah yang efektif. Studi kasus dilakukan melalui observasi lapangan berdasarkan bidang tugas yang diemban di lembaganya masing-masing. Studi kasus dilakukan melalui kertas kerja kelompok (KKP) yang dibimbing langsung oleh widyaiswara pembimbing lapangan.

#### 6) Penetapan media pelatihan

Media pelatihan adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan atau ketrampilan peserta sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar pada diri peserta pelatihan. Oleh karena itu dalam pelatihan partisipatif, penggunaan media pelatihan tersebut di atas digunakan untuk: (1) membantu dan menstimulasi para peserta pelatihan untuk melakukan pembahasan dan diskusi dan tidak bersifat instruksional, (2) membantu dan menstimulasi proses pengungkapan pengalaman, pengungkapan permasalahan sesuai dengan kenyataan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari, (3) membantu menimbulkan "proses mengalami" untuk dapat diungkapkan sebagai bahan diskusi lebih jauh, (4) membantu peserta pelatihan untuk "memperkuat" dan "memperteguh" hasil-hasil pembahasan atau hasil-hasil diskusi yang telah dilakukan oleh peserta itu sendiri.

Media pelatihan yang digunakan antara lain: Komputer, internet, VCD, LCD, OHP, lingkungan dan alam terbuka, instansi peserta diklat. Dalam penggunaan media pelatihan, peserta ikut terlibat dalam mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan. Misalnya: dalam diskusi, peserta diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk menggunakan media yang diperlukan dalam penjelasan materi, baik yang telah tersedia di lembaga diklat maupun membawa sendiri dari kantornya. Di samping itu, untuk media pelatihan yang digunakan dalam peningkatan keterampilan dan kecakapan, peserta diberikan kesempatan untuk memilih objek yang akan digunakan. Namun demikian, masih ada widyaiswara yang masih menggunakan media konvensional dalam pelatihan, seperti kapur dan papan tulis, transparans yang telah disusun lima tahun yang lalu.

#### 6) Pelaksanaan evaluasi

Evaluasi yang digunakan pada kegiatan diklat berorientasi pada pengukuran perubahan perilaku dan pengetahuan setelah mengikuti proses pembelajaran, evaluasi dilakukan dengan melibatkan peserta didik. Perubahan positif perilaku dan tingkat penguasaan materi diklat merupakan tolok ukur keberhasilan. Evaluasi lebih diarahkan pada efektivitas dan efisiensi

penyelenggaraan program pelatihan. Berdasarkan pedoman pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bahwa evaluasi kelulusan dilakukan melalui dua aspek, yaitu.

- a) Sikap dan perilaku dengan bobot nilai =40%, terdiri dari (1) disiplin, (2) kepemimpinan, (3) kerjasama, dan (4) prakarsa.
- b) Penguasaan materi dengan bobot nilai 60%, terdiri dari evaluasi yang dilakukan kegiatan, meliputi evaluasi awal (*pre-tes*) dilakukan untuk mengetahui kemampuan awal peserta diklat, evaluasi proses (melalui kerja individu dan kelompok), dan evaluasi hasil (*post test*) yang dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan tingkat penguasaan materi diklat yang telah disampaikan. Di samping itu, keberhasilan peserta diklat juga ditentukan oleh komponen ujian komprehensif, observasi lapangan, serta hasil kerja perorangan dan kelompok.

Beberapa cara yang dipergunakan sebelum dan sesudah pelatihan dalam menilai perubahan sikap dan perilaku peserta melalui berbagai cara berikut.

- a) Buku mingguan, para peserta diminta untuk membuat rekaman kegiatannya selama seminggu dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
- 2) Fasilitator, fasilitator mengamati peserta sewaktu mereka melakukan suatu kegiatan tertentu yang di bahas selama proses pelatihan. Penilaian dilakukan pada saat diskusi kelompok, kerja kelompok dan perorangan, cara menyampaikan gagasan, kecakapan memimpin, dan sebagainya.
- 3) Evaluasi tim evaluator, para peserta diminta mengisi sejumlah pertanyaan yang disampaikan oleh tim evaluator mengenai perkembangan dan perubahan sikap dan perilaku peserta pelatihan. Di samping itu, juga mengevaluasi penguasaan materi pelatihan.
- 4) Evaluasi sendiri (*mood meter*), peserta pelatihan mengevaluasi dirinya sendiri terhadap perubahan-perubahan yang dirasakan dan dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Peneliti, dengan melakukan pengamatan langsung dalam kegiatan pembelajaran. Dalam kegiatan pembelajaran, peneliti juga memberikan kesempatan kepada peserta diklat, *sharing ide* mengenai pelaksanaan diklat, materi diklat, dan beberapa permasalahan yang dihadapi di instansinya masing-masing.
- 6) Refleksi, dilakukan oleh widyaiswara dan peserta diklat di setiap akhir kegiatan. Widyaiswara berusaha memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan penilaian, memberikan masukan dan usulan mengenai pengelolaan, materi, sumber

daya manusia, konsumsi, tempat, sarana pelatihan, dan sistem evaluasi yang diterapkan.

### c. Tindak Lanjut

Tindak lanjut kegiatan pelatihan dilakukan dalam menyusun laporan proses kegiatan dan hasil kegiatan pelatihan pengayaan materi konsep andragogi. Dalam tindak lanjut ini, masing-masing peserta diklat diminta menyusun laporan kegiatan selama mengikuti kegiatan. Laporan hasil pelatihan ini akan digunakan sebagai masukan dalam menyusun perencanaan selanjutnya.

### Penerapan Konsep Andragogi dalam Diklat Aparatur Pemerintah sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan

Dalam penerapan konsep andragogi, peran widyaiswara adalah mempersiapkan perangkat atau prosedur untuk mendorong dan melibatkan secara aktif seluruh warga belajar (pendekatan partisipasif), dalam proses pelatihan melibatkan elemen-elemen yang telah dipersiapkan. Penerapan konsep andragogi memiliki prinsip bahwa warga belajar sebagai sosok manusia yang telah memiliki banyak pengalaman, memiliki konsep diri, memiliki kesiapan belajar dalam memenuhi kebutuhan dan belajar lebih diorientasikan pada pemenuhan kebutuhan peserta diklat. Peserta diklat diberikan kesempatan seluas-luasnya dalam memilih alternatif pemecahan masalah berdasarkan pengalaman yang di miliki, konsep diri yang dimiliki peserta dihargai sebagai modal dasar dalam proses pelatihan, peserta dipandang sebagai sosok yang telah memiliki pengalaman hidup, rasa tanggung jawab, kecakapan hidup, sikap kritis, kreativitas dan rasa kebersamaan.

Penerapan konsep andragogi dalam pendidikan dan pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sangat mempengaruhi sikap dan perilaku peserta pelatihan dalam hal :

#### 1. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Diberikannya keleluasaan peserta pelatihan dalam mengembangkan kemampuan dan kreativitas dirinya, baik secara individu maupun kelompok, peserta dapat mengikuti sebagian besar kegiatan dalam waktu yang tepat. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran di tempat kegiatan, ketepatan dalam penyelesaian tugas, ketepatan dalam memasuki anggota kelompok, dan sebagainya. Sebagaimana disampaikan oleh bapak bud salah seorang peserta, "pelatihan yang dilakukan dengan banyak tugas kelompok dan tugas mandiri seperti ini, menimbulkan rasa tanggung jawab moral yang sangat tinggi, sehingga saya dengan teman-teman

terpacu untuk berusaha menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya". Pelatihan yang dilakukan dengan memperhatikan pengalaman, dan konsep diri peserta diklat memantapkan rasa tanggung jawab moral dan sosial, baik sesama teman, dengan widyaiswara maupun pribadi.

#### 2. Memantapkan jiwa kepemimpinan

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan mendasarkan pada pengalaman dan konsep diri yang dimiliki peserta diklat, mendorong peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dengan penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, mampu mengatur dirinya sendiri, dan dapat mengambil keputusan dengan baik. Hal ini terlihat dalam mengikuti pelatihan sangat antusias dalam menyampaikan pendapat, semangat dalam memimpin diskusi, mengerjakan tugas dengan ide kreatif, mampu mengelola kegiatan diskusi, dapat memerankan dalam kegiatan *role playing* sesuai dengan karakternya, mampu menghargai beda pendapat, dan memberikan beberapa alternatif pemecahan masalah yang diungkapkan peserta lain. Di sisi lain, dalam diskusi dan *brainstorming*, peserta mampu mempengaruhi peserta lain dalam menggali informasi dan dalam memilih beberapa alternatif pemecahan masalah yang telah teridentifikasi.

#### 3. Kreativitas

Pada beberapa sesi dalam pelatihan widyaiswara mengelola pelatihan dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta pelatihan dalam menentukan obyek permasalahan yang akan di analisis. Kesempatan yang diberikan sekaligus sebagai tantangan dalam peserta dalam memilih obyek permasalahan yang relevan dengan bidang kajian. Dari data yang dikumpulkan di lapangan menunjukkan bahwa pemberian kesempatan tersebut menghasilkan gagasan yang sangat variatif.

Pendekatan partisipatif yang diterapkan dalam pelatihan merangsang para peserta mengikuti dengan semangat dengan kreativitas yang tinggi. Banyak ide atau gagasan yang muncul dari pikiran para peserta. Peserta leluasa menyampaikan ide dalam menanggapi masalah yang diajukan, cara menyelesaikan suatu permasalahan dilakukan dengan mengajukan beberapa alternatif pemecahan masalah. Di samping itu, peserta secara leluasa menyelesaikan tugas yang sangat bervariasi dan produktif.

Dalam kegiatan *brainstorming* dan diskusi,

muncul cara-cara yang persuasif dalam menggali informasi dari peserta. Misalnya dalam kegiatan diskusi dilakukan melalui *games*, bermain peran, bermain kartu masalah, menggunakan VCD kasus, dan membawa alat peraga dalam diskusi.

Dalam pengelolaan kelas, peserta pelatihan sering menggunakan pengalaman lapangan "lingkungan sebagai salah satu sumber belajar". Misalnya, dalam *role playing* mengenai materi pelayanan prima, peserta mendemonstrasikan dengan penampilan yang sangat menarik (berpakaian rapi, pakai dasi, ramah, dan senyum) seperti layaknya seorang pelayan yang menerima tamu yang didukung dengan setting ruangan yang melingkar yang dihiasi dengan taman yang indah.

Untuk kondisi yang umum, peserta secara spontan memanfaatkan waktu dengan baik, misalnya sebenarnya kegiatan pelatihan telah mulai, namun ada informasi bahwa fasilitator datang terlambat, tanpa diminta peserta berusaha untuk mengisi waktu tersebut untuk membahas materi dan tugas yang dirasakan perlu kerjasama untuk semua peserta.

#### 4. Menumbuhkan sikap kritis

Berpikir kritis adalah proses mental untuk menganalisis atau mengevaluasi informasi. Informasi didapatkan melalui pengamatan, pengalaman, komunikasi, dan membaca. Dalam kegiatan pelatihan, ada beberapa widyaiswara yang telah berusaha mengembangkan pendekatan partisipatif dan pembelajaran berbasis pengalaman. Sebagaimana yang dilakukan oleh "UP", dalam pembelajaran "UP" berusaha menggali pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki peserta diklat dengan memberikan rangsangan melalui pertanyaan, kasus, dan beberapa gambar. Dari stimulus tersebut, peserta diberikan kesempatan untuk menjawab, memberikan tanggapan, dan komentar sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Dalam kegiatan ini, tidak diberlakukan adanya penilaian benar atau salah terhadap jawaban atau tanggapan yang disampaikan oleh peserta.

Berdasarkan hasil evaluasi menunjukkan bahwa berpikir kritis peserta diklat ditunjukkan dengan: (a) kemampuan menganalisis masalah secara kritis dengan pertanyaan mengapa, bagaimana, untuk apa; (b) kemampuan menunjukkan perubahan-perubahan secara detail, melalui penjelasan hukum kausalitas. Misalnya, kejadian ini disebabkan oleh beberapa hal, mengapa bisa terjadi demikian; (c)

menemukan penyelesaian masalah/pendapat yang kurang lazim, hal ini terbukti dengan banyaknya pengalaman yang disampaikan sebagai dasar dalam pemecahan masalah yang dihadapi; (d) memberikan ide yang belum pernah dipikirkan oleh orang lain; dan (e) memberikan argumen dengan perbandingan atau perbedaan menurut logika pragmatis. Peserta memberikan argumen sesuai dengan pengalaman yang dimiliki masing-masing, sehingga pendapat yang bervariasi merangsang tumbuhnya sikap kritis.

#### 5. Meningkatkan kerjasama

Pelatihan yang didesain dengan iklim pembelajaran yang kondusif, dapat mendorong peserta pelatihan berinteraksi sosial antarpeserta dengan baik. Masing-masing peserta menyadari bahwa pelatihan ini sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemampuan dan kecakapannya di lingkungan kerjanya masing-masing. Dalam pelaksanaan pelatihan, peserta dikelompokkan secara acak, sehingga dalam satu kelompok terdapat anggota yang berasal dari beberapa instansi yang berbeda atau daerah yang berbeda. Masing-masing saling bekerja sama dan bahu membahu dalam menyelesaikan tugas-tugas pelatihan, baik untuk tugas perorangan, kelompok maupun tugas kelas, meskipun peserta memiliki latar belakang bidang tugas yang berbeda-beda. Peserta mengikuti pelatihan penuh antusias, Hal ini terlihat pada saat mengerjakan tugas kelompok, semua anggota penuh tanggung jawab ikut bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh fasilitator, komunikasi antar peserta cukup baik, penghargaan terhadap masing-masing peserta cukup baik. Aspek lain yang ditunjukkan oleh peserta pelatihan juga dilakukan dengan para fasilitator. Namun demikian, masih ada beberapa widyaiswara yang mengajar, secara monoton dengan metode ceramah, sehingga kondisi di atas belum dapat dikembangkannya dalam proses pembelajaran.

Secara kuantitatif, bentuk peningkatan mutu lulusan ditunjukkan dari unjuk kerja selama kegiatan pelatihan berlangsung dan setelah kegiatan pelatihan selesai. Mutu lulusan dilihat secara kualitatif berdasarkan hasil pengamatan selama kegiatan berlangsung dan dokumen hasil kerja peserta pelatihan. Untuk merekam data yang bersifat kualitatif dilakukan melalui lembar observasi dan lembar analisis dokumen. Untuk memudahkan analisis digunakan data yang bersifat deskriptif kuantitatif. penguasaan materi pelatihan, terdiri dari (a) manajemen kepegawaian, (b) manaje-

men perkantoran modern, (c) kesehatan mental, (d) komunikasi efektif, (e) pelayanan prima, (f) budaya kerja, (g) wawasan kebangsaan, (h) koordinasi, kolaborasi dan jejaring kerja. Untuk mengetahui bentuk peningkatan mutu lulusan dilakukan dengan membandingkan rata-rata hasil *pre-test*, hasil kerja mandiri, kelompok dan hasil *post-test*.

Dari dokumen hasil tes yang dilakukan oleh lembaga diklat dan diolah dengan bantuan komputer program SPSS release 11 melalui uji *one-sample test* dengan  $N=40$ , diperoleh  $p\text{-value}=0,00<0,05$ . dengan mean *pre-test* sebesar 3,92 dan mean *post-test* sebesar 7,76. Hal ini menunjukkan bahwa dari masing-masing materi yang diujikan dari hasil *pre-test*, dan *post test* terdapat perbedaan yang signifikan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan konsep andragogi dalam pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah dapat meningkatkan mutu lulusan dalam penguasaan materi diklat. Dengan demikian penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur pemerintah dapat digunakan sebagai salah satu upaya meningkatkan mutu lulusan.

**Faktor-Faktor yang Menjadi Kendala Dalam Penerapan Konsep Andragogi Dalam Diklat Aparatur Pemerintah**

Berdasarkan hasil wawancara maupun observasi yang dilakukan selama penelitian ditemukan beberapa faktor yang menjadi kendala dalam penerapan konsep andragogi, antara lain.

1. Sebagian besar widyaiswara tidak memiliki pengalaman pendidikan yang berlatar belakang pendidikan, sehingga dalam pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran kurang kondusif dan kaku. Penyampaian materi masih bersifat ekspositori (pemindahan informasi) dan *text books thinking*. Metode yang digunakan masih didominasi metode ceramah, meskipun di awal sudah mulai memancing partisipasi peserta. Keadaan tersebut sering menimbulkan kebosanan dalam diri peserta pelatihan. Peserta pelatihan yang sebagian besar telah memiliki pengalaman diri tidak dimanfaatkan sebagai sumber belajar, sehingga dalam pelatihan materi yang disampaikan terasa asing dari kehidupannya.
2. Sebagian besar widyaiswara merupakan mantan pejabat dari beberapa instansi pemerintah. Dalam pengelolaan pembelajaran, meskipun telah diberikan pengayaan materi penerapan konsep andragogi dalam pembelajaran masih ada widyaiswara yang berpenampilan, seperti pejabat. Memperlakukan peserta pelatihan seperti bawahannya atau seperti anak-anak, misalnya; menggunakan bahasa perin-

taf, komunikasi searah, sangat dominan dalam pembelajaran. Kondisi demikian menghambat peserta pelatihan untuk ikut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

### 3 Kurikulum telah disusun dari LAN.

Kurikulum yang digunakan dalam kegiatan diklat di Bandiklat propinsi DIY telah disusun dari Lembaga Administrasi Negara (LAN). Materi yang disajikan, meliputi materi wajib dan materi muatan lokal yang dipersiapkan oleh lembaga. Materi wajib disampaikan sesuai dengan target waktu dan target pencapaian, sedangkan muatan lokal disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Namun demikian, materi muatan lokal dirancang sebagai penguat materi wajib, misalnya: kegiatan *outbond*, senam aerobik, dan sebagainya. Dalam penyusunan kurikulum, peserta diklat tidak dilibatkan, karena kurikulum inti telah disusun Lembaga Administrasi Negara (LAN) sehingga dalam pelatihan peserta hanya dilibatkan dalam teknis pelaksanaan pelatihan, seperti; pengaturan tempat, penggunaan metode/pendekatan, pemanfaatan media dan sumber pembelajaran. Kondisi demikian sering menimbulkan kejenuhan pada diri peserta, dan materi yang diperoleh selama pelatihan tidak banyak memberikan pengaruh pada perbaikan kinerja di lembaganya masing-masing.

### 4. Sebagian besar peserta diklat adalah pejabat.

Sebagian besar peserta diklat adalah pejabat di lingkungan kerjanya masing-masing, sehingga dalam mengikuti kegiatan pelatihan kurang termotivasi untuk bekerja mandiri. Orientasi mengikuti kegiatan bukan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas kerja, namun lebih banyak berorientasi pada perolehan sertifikat yang dapat digunakan untuk naik jenjang kepegawaian di lingkungan kerjanya masing-masing. Materi yang diperoleh kurang terinternalisasi dalam dirinya. Keikutsertaan dalam pelatihan berorientasi pada perolehan sertifikat (pengakuan formal), bukan meningkatkan pengetahuan dan pengalaman. Sebagaimana disampaikan oleh salah seorang peserta diklat X, "saya ikut ini bukan untuk menambah pengetahuan, namun untuk mendapatkan sertifikat, sebagai syarat untuk menduduki posisi di lembaga saya pak. Kondisi tersebut, menimbulkan kesulitan dalam peningkatan kualitas lulusan. Pengelolaan diklat lebih diarahkan pada tingkat pencapaian target kurikulum yang telah ditetapkan sebelumnya, bukan pada tingkat pencapaian kualitas lulusan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan, sebagai berikut.

*Pertama*, penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur pemerintah dalam meningkatkan mutu lulusan di bandiklat Propinsi DIY belum optimal. Sebagian besar widyaiswara masih memperlakukan peserta diklat seperti anak-anak yang harus di isi pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Peserta kurang dilibatkan dalam persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Keterlibatan peserta diklat hanya terbatas pada penyiapan tempat, proses pembelajaran dan sistem evaluasi, sedangkan pada diagnosis kebutuhan, penentuan tujuan, penetapan materi, penyusunan kurikulum dan silabi tidak ikut terlibat. Padahal lima aspek terakhir merupakan substansi penentuan kegiatan pelatihan, sehingga masih banyak peserta diklat yang merasa adanya alienasi diri dengan materi pelatihan. Penerapan konsep andragogi lakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Persiapan, kegiatan yang dilakukan meliputi; koordinasi dengan pengelola program, widyaiswara, pengamatan lapangan, menyiapkan tempat, persiapan bahan, persiapan pengayaan materi konsep andragogi.
- b. Pelaksanaan, kegiatan yang dilakukan meliputi; *sharing* konsep andragogi, pelaksanaan pelatihan, menyiapkan iklim pelatihan yang kondusif, merumuskan tujuan, memilih materi pelatihan, metode pelatihan, media pelatihan dan evaluasi pelatihan.
- c. tindak lanjut

*Kedua*, peran penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur pemerintah sebagai upaya meningkatkan mutu lulusan belum optimal. Hal ini ditunjukkan dalam pengembangan sikap dan perilaku peserta diklat dalam aspek rasa tanggung jawab, jiwa kepemimpinan, kreativitas, sikap kritis, dan rasa kerjasama, masih ada beberapa widyaiswara yang mengajar dengan satu arah, monoton dan tidak

memberikan kesempatan secara luas pada peserta diklat dalam mengembangkan kemampuannya. Secara kuantitatif, penerapan konsep andragogi dalam pelatihan dapat meningkatkan mutu lulusan secara signifikan. Dari dokumen hasil tes yang dilakukan oleh lembaga diklat dan diolah dengan bantuan komputer program SPSS release 11 melalui uji *one-sample test* dengan  $N=40$ , diperoleh  $p\text{-value}=0,00<0,05$ . dengan mean pre-test sebesar 3,92 dan mean post-test sebesar 7,76. Hal ini menunjukkan bahwa dari masing materi yang diujikan dari hasil pre-tes, dan post tes terdapat perbedaan yang signifikan

*Ketiga*, faktor-faktor yang menjadi kendala optimalisasi penerapan konsep andragogi dalam diklat aparatur pemerintah, antara lain.

- a. Sebagian besar widyaiswara tidak memiliki latar belakang pendidikan kependidikan, sehingga dalam pengelolaan kelas dalam proses pelatihan monoton, kurang kondusif dan kaku. Peserta diklat belum memperoleh kesempatan secara luas dalam mengembangkan sikap kritis dan kreativitasnya.
- b. Sebagian besar widyaiswara merupakan mantan pejabat dari beberapa instansi pemerintah. Dalam pengelolaan pelatihan, meskipun telah diberikan pengayaan materi penerapan konsep andragogi dalam pelatihan masih ada widyaiswara yang berpenampilan seperti pejabat
- c. Kurikulum telah disusun dari LAN. Kurikulum yang digunakan dalam kegiatan diklat di bandiklat propinsi DIY telah disusun dari Lembaga Administrasi Negara (LAN). Peserta diklat tidak diberikan kesempatan ikut terlibat dalam penyusunan kurikulum.
- d. Sebagian besar peserta diklat adalah pejabat. Sebagian besar peserta diklat adalah pejabat dilingkungan kerjanya masing-masing, sehingga dalam mengikuti kegiatan pelatihan kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Knowles, M. (1977). *The modern practice of adult education, Andragogy versis pedagogy*. New York: Association Press
- Kuntoro, S.A. (1992). *Peran nilai-nilai agama dalam*

- mengembangkan kreativitas anak*. Jurnal Pendidikan IKIP Yogyakarta. Nomor 3. th. XI Nov. (1992).
- Nasution, S. (2003). *Perspektif pembinaan widyaiswara*

*dalam konteks otonomi daerah.* Jakarta: Bاندیکlat Depdagri  
Surakhmat, W. (1982). *Pengantar interaksi mengajar*

*belajar, dasar, dan teknik metodologi.* Bandung: Tarsito.  
Supriadi, D. (1999). *Mengangkat citra dan martabat guru.* Yogyakarta : Adicita Karya Nusa