

# **Teori Adult Learning, Ekspriental Learning Cycle Dan Perubahan Performance Individu Dalam Pendidikan Dan Pelatihan**

**Moh. Dannur**  
**Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Khairat Pamekasan**  
**Bafat05@gmail.com**

## **Abstrak:**

Teori belajar merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Pendidikan dan Pelatihan apabila ingin meraih hasil yang maksimal dalam proses transformasi pengetahuan. *Adult Learning* dan *Ekspriental Learning Cycle* salah satu teori yang paling masyhur di dalamnya. Dalam upaya meraih hasil yang maksimal juga perlu adanya pengetahuan tentang motivasi dan faktor-faktor dalam pengembangan individu, perubahan performanya, serta dinamika individu kelompok. Sehingga dengan pengetahuan yang dimiliki dengan mudah merealisasikan yang diinginkan.

**Kata kunci:** Adult learning, expriental learning cycle, *performance*.

## **Abstract:**

Learning theory is very important in Management of Education and Training if you want to achieve the maximum results in the transformation process of knowledge. Adult Learning and Expriental Learning Cycle are the most famous theories within it. In the effort to achieve the maximum results also needs the knowledge about motivation, the factors in the development of individuals, the changes of performance, and the dynamics of individual groups. So with this knowledge you will easily realize the thing you desired.

**Keywords:** Adult learning, expriental learning cycle, *performance*.

## **Pendahuluan**

Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah sebuah bidang ilmu yang harus diikuti oleh individu yang berkecimpung dalam dunia pendidikan dan memiliki upaya untuk mencetak generasi yang lebih mapan. Pelatihan membahas tema yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan pelatihan baik secara filosofis-konseptual yaitu teori dan landasan konsep pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada kelembagaan pendidikan ataupun metodologis-empiris yaitu merancang program diklat, melakukan, dan mengevaluasi program diklat.

Pelatihan (*training*) adalah salah satu perangkat yang sangat penting dalam upaya pengembangan kualitas SDM. Terlebih dengan adanya konsep *learning organization* yang sedang banyak digunakan oleh berbagai organisasi yang ada di era informasi seperti sekarang ini. Kebutuhan untuk melakukan *training* bagi anggota organisasi menjadi sebuah keharusan, terutama dalam membangun sistem berpikir, keahlian pribadi, model mental, membangun visi bersama, dan pembelajaran ilmu disiplin dalam menerapkan *learning organization*.

Artikel ini akan membahas tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan Diklat, mulai dari dua teori belajar, motivasi dan faktor pengembangan individu, perubahan performance individu juga dinamika individu kelompok.

## **Teori Belajar**

Teori belajar merupakan suatu kegiatan atau cara untuk mengubah perilaku dalam kegiatan transformasi ilmu. Seluruh kegiatan belajar selalu diikuti oleh perubahan yang meliputi kecakapan, keterampilan dan sikap, pengertian dan harga diri, watak, minat, penyesuaian diri dan lain sebagainya. Perubahan tersebut meliputi perubahan kognitif, perubahan psikomotor, dan perubahan afektif. Tetapi yang akan menjadi pembahasan dalam teori belajar di sini yaitu teori belajar yang berkaitan erat dengan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, yang akan berfokus pada dua teori saja, yaitu teori belajar *Adult Learning* dan *Experiential Learning Cycle*

## ***Adult Learning***

*Adult Learning* atau pembelajaran orang dewasa adalah istilah yang sudah masyhur dalam dunia Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Pada awalnya pengetahuan tentang pendidikan banyak diambil dari studi-studi yang dilakukan terhadap anak-anak dan hewan dalam belajar. Dari sini lahirlah istilah “*paedagogy*” yang berasal dari kata dalam bahasa Yunani “*paid*” yang berarti anak-anak, dan “*agogos*” yang berarti memimpin. Dengan demikian, *paedagogy* secara khusus diartikan sebagai seni mengajar anak-anak. Namun pada perkembangannya, istilah *paedagogy* sering diartikan sebagai ilmu dan seni mengajar atau mendidik secara umum.

Sedangkan subyek pendidikan yang dihadapi sekarang adalah orang dewasa yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan anak-anak dalam belajar. Metode belajar yang diterapkan pada orang dewasa hendaknya membantu mereka untuk belajar (*learn how to learn*). Pendekatan ini kemudian disebut dengan “*andragogy*” yang berasal dari kata “*andra*” yang berarti pria/orang dewasa. Istilah tersebut pertama kali dicetuskan oleh Alexander Kapp pada tahun 1883 untuk menjelaskan teori pendidikan dari Plato.<sup>1</sup>

Andragogi adalah suatu model proses pembelajaran peserta didik yang terdiri atas orang dewasa. Andragogi disebut juga sebagai teknologi pelibatan orang dewasa dalam pembelajaran. Proses pembelajaran dapat terjadi dengan baik apabila metode dan teknik pembelajaran melibatkan peserta didik. Keterlibatan diri (ego peserta didik) adalah kunci keberhasilan dalam pembelajaran orang dewasa. Untuk itu pendidik hendaknya mampu membantu peserta didik untuk: (a) mendefinisikan kebutuhan belajarnya, (b) merumuskan tujuan belajar, (c) ikut serta memikul tanggung jawab dalam perencanaan dan penyusunan pengalaman belajar, dan (d) berpartisipasi dalam mengevaluasi proses dan hasil kegiatan belajar. Dengan demikian setiap pendidik harus melibatkan peserta didik seoptimal mungkin dalam kegiatan pembelajaran.

Orang dewasa tidak hanya dilihat dari segi biologis semata, tetapi juga dilihat dari segi sosial dan psikologis. Secara biologis, seseorang disebut dewasa apabila ia telah mampu melakukan reproduksi. Secara sosial, seseorang disebut dewasa apabila ia telah melakukan peran-peran sosial yang biasanya dibebankan kepada orang dewasa.

---

<sup>1</sup><http://fkip.untan.ac.id/prodi/lukman/andragogi.html> (diakses 20 Februari 2017)

Secara psikologis, seseorang dikatakan dewasa apabila telah memiliki tanggung jawab terhadap kehidupan dan keputusan yang diambil.

Darkenwald dan Meriam memandang bahwa seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah melewati masa pendidikan dasar dan telah memasuki usia kerja, yaitu sejak umur 16 tahun. Dengan demikian orang dewasa diartikan sebagai orang yang telah memiliki kematangan fungsi-fungsi biologis, sosial dan psikologis dalam segi-segi pertimbangan, tanggung jawab, dan peran dalam kehidupan. Namun kedewasaan seseorang akan bergantung pula pada konteks sosio-kulturalnya. Kedewasaan itupun merupakan suatu gejala yang selalu mengalami perubahan dan perkembangan untuk menjadi dewasa.<sup>2</sup>

Usia dewasa merupakan suatu masa bagi seseorang untuk memantapkan kemampuan dan keterampilan dasar yang telah diperolehnya pada masa usia kanak-kanak. Pada usai dewasa, banyak kemampuan dan keterampilan dasar juga dikembangkan agar semakin banyak pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh sehingga akan semakin memantapkan untuk belajar lebih lanjut.<sup>3</sup>

Pada hakikatnya, semua orang dewasa cenderung memperlihatkan keunikan gaya belajar di dalam ia melakukan kegiatan belajar. Keunikan itu berlatar pengalaman belajar yang telah diperolehnya sejak lahir. Perilaku orang belajar berdasar pada pengalamannya di masa lalu.<sup>4</sup> Belajar dapat berarti sebagai proses perubahan potensi penampilan sebagai hasil interaksi dengan sesama di dalam masyarakat, maupun dengan lingkungan alam dan budayanya.

### ***Experiential Learning Cycle***

*Experiential Learning* adalah sebuah model holistik dari proses pembelajaran di mana manusia belajar, tumbuh dan berkembang. Penyebutan istilah *Experiential Learning* dilakukan untuk menekankan bahwa *experience* (pengalaman) berperan penting dalam proses pembelajaran dan membedakannya dari teori pembelajaran lainnya seperti teori pembelajaran kognitif ataupun behaviorisme. *Experiential Learning* memiliki makna yang berbeda-beda, namun mengacu kepada satu pemikiran. Menurut Association for Experiential Education (AEE), *Experiential Learning* merupakan

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Anisah Basleman, *Teori Belajar Orang Dewasa*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 15-16.

<sup>4</sup> Ibid.

falsafah dan metodologi dimana pendidik terlibat langsung dalam memotivasi peserta didik dan refleksi difokuskan untuk meningkatkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan. *Experiential Learning* mendorong siswa dalam aktivitasnya untuk berpikir lebih banyak, mengeksplor, bertanya, membuat keputusan, dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari.

Pembelajaran dengan model *Experiential Learning* mulai diperkenalkan pada tahun 1984 oleh David Kolb dalam bukunya yang berjudul “ *Experiential Learning, experience as the source of learning and development*”. *Experiential learning* mendefinisikan belajar sebagai “proses bagaimana pengetahuan diciptakan melalui perubahan bentuk pengalaman. Pengetahuan diakibatkan oleh kombinasi pemahaman dan mentransformasikan pengalaman”. Gagasan tersebut akhirnya berdampak sangat luas pada perancangan dan pengembangan model pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning models*). Pada perkembangannya saat ini, menjamurlah lembaga-lembaga pelatihan dan pendidikan yang menggunakan *Experiential Learning* sebagai metode utama pembelajaran bahkan sampai pada kurikulum pokoknya.

Ditinjau dari media belajarnya, *Experiential learning* itu adalah proses belajar, proses perubahan yang menggunakan pengalaman sebagai media belajar atau pembelajaranyang berfokus pada proses pembelajaran untuk masing-masing individu. *Experiential learning* adalah suatu pendekatan yang dipusatkan pada siswa yang dimulai dengan landasan pemikiran bahwa orang-orang belajar terbaik itu dari pengalaman. Dan untuk pengalaman belajar yang akan benar-benar efektif, harus menggunakan seluruh roda belajar, dari pengaturan tujuan, melakukan observasi dan eksperimen, memeriksa ulang, dan perencanaan tindakan. Apabila proses ini telah dilalui memungkinkan siswa untuk belajar keterampilan baru, sikap baru atau bahkan cara berpikir baru.

Jadi kesimpulannya, *Experientia Learning* adalah suatu bentuk kesengajaan yang tidak disengaja (*unconsencious awareness*). Contohnya, ketika siswa dihadapkan pada game *Spider Web* atau jaring laba-laba. Tugas kelompok adalah menyeberang jaring yang lubangnya pas dengan badan, namun tidak ada satu orangpun yang boleh menyentuh jaring tersebut. Tugas yang diberikan tidak akan berhasil dilakukan secara individual karena sudah diciptakan untuk dikerjakan bersama. Untuk mencapai kerjasama yang baik, pasti akan timbul yang namanya komunikasi antaranggota kelompok. Lalu muncullah secara alami orang yang yang berpotensi menjadi seorang

inisiator, leader, komunikator, ataupun karakter-karakter lainnya.<sup>5</sup> Dari sanalah kemudian pengalaman dalam pembelajaran membentuk sebuah upaya terciptanya harmonisasi karena setiap individu telah melewati pengalamannya masing-masing.

### **Motivasi dan Faktor-Faktor dalam Pengembangan Individu**

Proses belajar Mengajar adalah suatu proses yang dengan sengaja diciptakan untuk kepentingan anak didik. Agar anak didik senang dan bergairah dalam belajar, guru berusaha menyediakan lingkungan kondusif dengan memanfaatkan semua potensi yang ada. Keinginan semacam ini harus ada pada setiap diri guru dimanapun dan kapanpun. Hanya saja keinginan semacam ini tidak selamanya terwujud karena beberapa faktor yang menghambat. Faktor motivasi adalah diantara hal vital yang dapat menghambat hal tersebut<sup>6</sup>

Motivasi merupakan faktor yang mempunyai arti penting bagi seorang anak didik. Apakah artinya peserta didik pergi ke sekolah tanpa adanya motivasi untuk belajar. Guru tidak bisa menutup mata bahwa diantara sekelompok peserta didik yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk belajar, ada kelompok lain yang belum memiliki motivasi untuk belajar. Teman temannya dengan giat belajar, tetapi mereka tidak bisa meniru hal tersebut. Bahkan terkadang mereka pura-pura izin keluar kelas dengan alasan yang dibuat-buat padahal sebenarnya mereka sedang malas belajar.<sup>7</sup>

Apabila seorang pendidik melihat hal tersebut, maka perlu diambil langkah-langkah yang dapat menimbulkan motivasi untuk belajar bagi anak didik tersebut. Hanya dengan motivasilah anak didik dapat tergerak hatinya untuk belajar bersama-sama dengan teman-temannya yang lain. Dalam usaha untuk membangkitkan gairah belajar anak didik ada enam hal yang perlu dilakukan oleh seorang pendidik, yaitu:

- a. Membangkitkan dorongan kepada anak didik untuk belajar.
- b. Menjelaskan secara konket kepada anak didik apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran.
- c. Memberikan ganjaran terhadap prestasi yang dicapai anak didik sehingga dapat merangsang untuk mendapat prestasi yang lebih baik di kemudian hari.

---

<sup>5</sup> <https://aprileopgsd.wordpress.com/tag/model-pembelajaran-experiential-learning/> (diakses pada 15 february 2017)

<sup>6</sup> Saiful Bahri Jamrah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013),146.

<sup>7</sup> Ibid.

- d. Membentuk kebiasaan belajar yang baik
- e. Membantu kesulitan belajar anak didik secara individual maupun kelompok
- f. Menggunakan metode yang bervariasi<sup>8</sup>

Adapun dalam pelatihan, adanya motivasi belajar yang kuat pada diri partisipan program pelatihan adalah syarat mutlak bagi berlangsungnya belajar mandiri. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang agar dapat menumbuhkan motivasi belajar partisipan. Berbagai model motivasi tersedia untuk dipakai sebagai pemberi arah upaya pengembangan motivasi belajar. Di antaranya adalah model pengembangan motivasi belajar yang dikenalkan oleh Haris Mudjiman<sup>9</sup>

Menurut model ini, perubahan belajar seperti halnya perbuatan-perbuatan-sadar dan perbuatan-perbuatan tanpa paksaan pada umumnya, selalu didahului proses pembuatan keputusan-keputusan untuk berbuat, atau tindakan berbuat. Apabila tingkatan motivasinya cukup kuat, ia akan memutuskan untuk melakukan perbuatan belajar. Sebaliknya, apabila kekuatan motivasinya tidak terlalu kuat, ia akan memutuskan untuk tidak melakukan perbuatan belajar.

Ada delapan faktor yang menurut model ini dapat membentuk motivasi belajar dan pengembangan diri:

- a. Faktor pengetahuan tentang kegunaan belajar
- b. Faktor kebutuhan untuk belajar
- c. Faktor kemampuan melakukan kegiatan belajar
- d. Faktor kesenangan terhadap ide melakukan kegiatan belajar
- e. Faktor pelaksanaan kegiatan belajar
- f. Faktor hasil belajar
- g. Faktor kepuasan terhadap hasil belajar faktor karakteristik pribadi dan lingkungan.<sup>10</sup>

Hubungan hipotetis ke delapan faktor itu disajikan secara skematis pada gambar berikut:

---

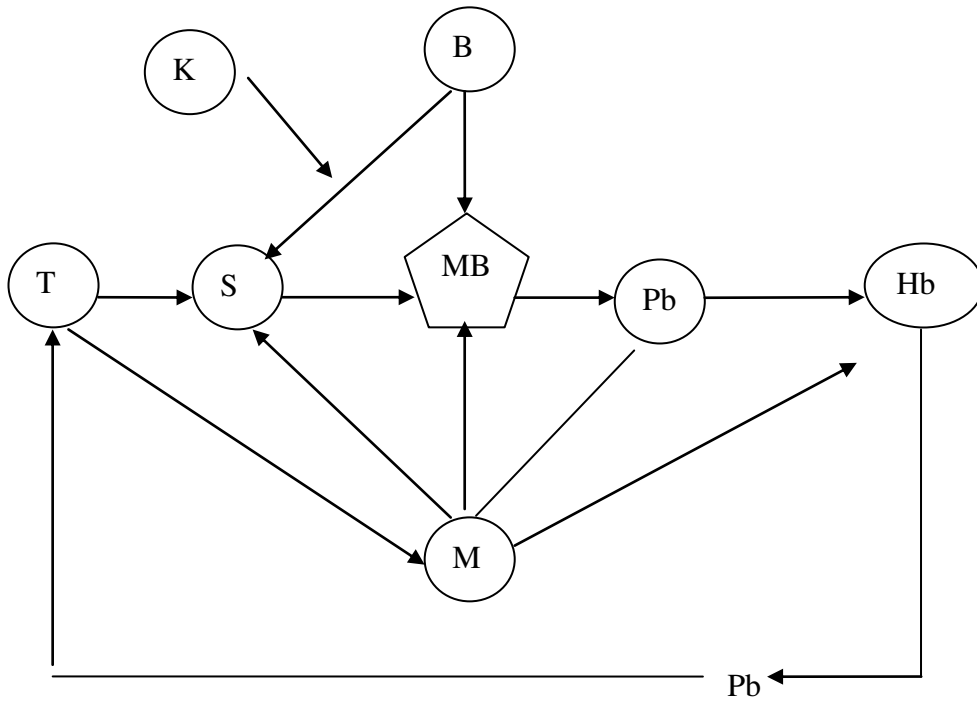
<sup>8</sup> Ibid 147.

<sup>9</sup> Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), 41

<sup>10</sup> Ibid, 42.

**Gambar 1**

**Model Pengembangan motivasi**



Keterangan:

T : Pengetahuan

B : Kebutuhan

M : Kemampuan

S : Kesenangan

Pb : Pelaksanaan kegiatan belajar

Hb : Hasil Belajar

P : Kepuasan

K : Karakteristik pribadi dan lingkungan<sup>11</sup>

Namun demikian, diluar pengaruh motivasi seperti yang telah dipaparkan diats, secara sederhana perkembangan individu secara garis besar dibagi menjadi dua hal yaitu: Faktor luar (Eksternal) dan faktor dari dalam individu itu sendiri (Internal), berikut pemaparannya:

- a. Faktor Luar (Eksternal)

---

<sup>11</sup> Ibid, 43.



Faktor yang mempengaruhi perkembangan individu dibagi menjadi dua macam yaitu faktor lingkungan nonsosial dan faktor lingkungan sosial

➤ Fisik (Nonsosial)

Yaitu lingkungan yang mempengaruhi fisik individu, seperti cuaca, iklim geografis, keadaan alam atau keadaan rumah yang ditempati

➤ Sosial

Lingkungan sosial seperti keluarga, masyarakat dan sekolah sangat berpengaruh terhadap perkembangan individu, karena lingkungan yang baik akan memberikan dorongan kepada individu untuk berbuat baik sebaliknya, lingkungan yang buruk akan berdampak pada perkembangan yang buruk pula.

b. Faktor dalam (Internal)

➤ Psikologis

Banyak faktor yang termasuk aspek psikologi yang mempengaruhi perkembangan individu. Namun yang paling esensial adalah 1)tingkat kecerdasan/intelegensi 2) Sikap 2) Minat 3) bakat 4) Motivasi.

➤ Sifat keturunan/ Hereditas

Masing-masing individu lahir di dunia ini dengan satu hereditas tertentu. Hereditas dapat diartikan sebagai pewarisan atau pemindahan biologis karakteristik individu dari orang tuanya. Peristiwa ini terjadi melalui proses genetis setiap perkembangan individu seseorang merupakan hasil interaksi antara hereditas dan lingkungannya.<sup>12</sup>

### **Perubahan Performance Individu dalam Pendidikan Pelatihan**

Dalam Pendidikan dan Pelatihan ada sebuah situasi yang mesti dihadapi oleh seorang pendidik atau *trainer*, perubahan situasi ini bisa terjadi kapan saja dan dalam konteks pelatihan apapun, seperti keorganisasian, perusahaan, lembaga pendidikan, atau bahkan kemasyarakatan. Situasi yang dimaksudkan adalah perubahan performance pada individu.

---

<sup>12</sup><http://bestducenter.blogspot.co.id/2011/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>  
september 2015).

Performance secara bahasa adalah; pertunjukan, perbuatan, dayaguna, prestasi, hasil, atau pelaksanaan penyelenggaraan.<sup>13</sup> Tetapi performance yang dimaksudkan disini adalah kinerja yang ditunjukkan oleh setiap individu dalam pendidikan dan pelatihan.

Kinerja individu dapat juga diartikan sebuah hasil kerja yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung dengan atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Mangkunegara seperti dikutip oleh Aitiya dalam Tesisnya, ia berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Sedangkan menurut Devis, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor utama antara lain:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Attitude
  - c. Personality
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. Job Design<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Kamus Bahasa Inggris (Aplikasi)

Dalam pendidikan, sebagai seorang yang ingin mendapatkan keberhasilan dalam mengajar, guru harus selalu tahu perubahan-perubahan yang dialami oleh setiap anak didiknya. Karena pada dasarnya setiap anak didik memiliki motivasi yang berlainan. Karenanya, setiap guru dituntut untuk memahami hal ini, agar kegiatan pengajaran tidak dilakukan dengan asal-asalan dan performa siswa tetap stabil bahkan bisa lebih meningkat.

Guru yang mengabaikan masalah perbedaan motivasi dalam diri setiap anak didik cenderung mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugasnya mengajar dikelas. Maka adalah penting untuk memilih bentuk motivasi, atau mengembalikan pada motivasi awal yang tepat guna membangkitkan gairah belajar anak didik. Penggunaan metode yang bervariasi adalah salah satu strategi untuk membangkitkan motivasi belajar anak didik sehingga umpan balik yang diharapkan oleh anak didik bisa terjadi dengan tepat. Strategi penggunaan metode tersebut guru lakukan untuk mempengaruhi gaya belajar anak didik agar sejalan dengan gaya mengajar guru. Kesesuaian gaya mengajar guru dengan gaya belajar anak didik dapat menciptakan interaksi satu arah. Umpan balikpun berlangsung selama guru memberikan pelajaran kepada anak didik.<sup>15</sup>

### **Dinamika Individu Kelompok dalam Pendidikan Pelatihan**

Dinamika berasal dari kata *Dynamics* (Yunani) yang bermakna “Kekuatan”(force). “*Dynamics is facts or concepts which refer to conditions of change, especially to forces*”.

Sedangkan kelompok adalah suatu unit yang terdapat beberapa individu yang mempunyai kemampuan untuk berbuat dengan kesatuannya dengancara dan atas dasar kesatuan persepsi”. Jadi istilah dinamika kelompok ini disebut juga dengan proses-proses kelompok (group processes). Secara terminologi pengertian dari dinamika kelompok ataupun proses kelompok ini menggambarkan semua hal atau proses yang terjadi dalam kelompok akibat adanya interaksi individu-individu yang ada dalam kelompok itu.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Aitiya Wahyu Permana, *Efektivitas Sumberdaya Manusia*, (Tesis, Unair, Surabaya, 2008), 10.

<sup>15</sup> Saiful Bahri, *strategi belajar mengajar*, 142.

<sup>16</sup> Ibid

Dinamika kelompok, yang lebih lanjut disebut DK termasuk bidang ilmu sosial, khususnya ilmu tingkah laku manusia (behavioral science) yang timbul lama setelah berakhirnya perang dunia ke II.

Untuk membuat suatu kelompok yang efektif, maka dinamika kelompok seyogyanya berbentuk kecil. Keseluruhan anggota tidak lebih dari lima orang apabila kelas berjumlah 30 orang. Selama pelatihan dapat dibagi menjadi enam kelompok. Pembentukan kelompok dapat diawali dengan adanya hal-hal berikut:

#### 1. Persepsi

Pembagian kelompok didasarkan pada tingkat kemampuan intelegensi yang dilihat dari pencapaian akademis, misalnya terdapat satu orang atau lebih mempunyai kemampuan intelektual, atau yang lain memiliki kemampuan bahasa yang lebih baik. Dengan demikian diharapkan peserta atau anggota yang mempunyai kelebihan tertentu bisa menginduksi anggota lainnya.

#### 2. Motivasi

Pembagian kekuatan yang berimbang akan memotivasi anggota kelompok untuk berkompetisi secara sehat dalam mencapai tujuan kelompok. Perbedaan kemampuan yang ada pada setiap kelompok juga akan memicu kompetisi internal secara sehat.

#### 3. Tujuan

Terbentuknya kelompok karena memiliki tujuan untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas kelompok atau individu.

#### 4. Organisasi

Pengorganisasian dilakukan untuk mempermudah koordinasi dan proses kegiatan kelompok. Dengan demikian masalah kelompok dapat diselesaikan secara lebih efisien dan efektif.

#### 5. Independensi

Kebebasan merupakan hal penting dalam dinamika kelompok. Kebebasan disini merupakan kebebasan setiap anggota untuk menyampaikan ide, pendapat, serta ekspresi selama kegiatan. Namun demikian kebebasan tetap berada dalam tata aturan yang disepakati oleh kelompok.

#### 6. Interaksi

Interaksi merupakan syarat utama dalam dinamika kelompok, karena dengan interaksi akan ada proses transfer ilmu yang berjalan secara horizontal yang didasarkan atas kebutuhan akan informasi tentang pengetahuan.<sup>17</sup>

Tentu dalam hal ini, diharapkan anggota kelompok benar - benar memahami apa yang dimaksud dengan kelompok yang efektif dan kontribusi apa yang perlu diberikan agar kelompok dapat menjadi kelompok yang efektif. Suatu kelompok akan dapat bekerjasama dengan baik, bila terdapat rasa saling menghormati antara anggota- anggotanya, saling menghargai pendapat orang lain, saling keterbukaan, saling toleransi antara individu dalam kelompok tersebut.

Dalam suatu pelatihan terutama pelatihan dalam kelas, bertemu sekelompok orang yang belum saling mengenal sebelumnya, berasal dari tempat yang berbeda, dengan latar belakang sosial budaya, pendidikan/pengetahuan, pengalaman, serta sikap dan perilaku yang berbeda pula, pada awal memasuki suatu pelatihan, sering para peserta menunjukkan suasana kebekuan (*freezing*), karena belum tentu pelatihan yang diikuti merupakan pilihan prioritas dalam kehidupannya. Mungkin saja kehadirannya di pelatihan karena terpaksa, tidak ada pilihan lain, harus menuruti ketentuan/persyaratan.

Dengan demikian perlu dilakukan dinamika kelompok agar pelatihan sukses, partisipatif dan berbasis aktifitas peserta serta menumbuhkan rasa percaya antar peserta. Dalam lingkungan peserta yang saling percaya, peserta akan lebih siap dan berani mengambil resiko, berkontribusi dan lebih menyenangi proses belajar serta membantu kelancaran proses pembelajaran selanjutnya.<sup>18</sup>

Menurut Ikka Kartika salah satu cara menciptakan dinamika yang positif dalam pelatihan adalah dengan melakukan variasi dalam proses pelatihan dan melibatkan mereka para individu kelompok, sehingga proses pelatihan menjadi sesuatu yang menyenangkan. Menurutnya, ada tiga komponen yang perlu

---

<sup>17</sup><http://pta.kemenag.go.id/index.php/frontend/news/index/261> (diakses 13 September 2015)

<sup>18</sup> Ibid.

mendapat sentuhan variasi, yaitu gaya mengajar, penggunaan media, interaksi antara fasilitator dengan peserta serta sarana pembelajaran variasi mengajar.<sup>19</sup>

## **Penutup**

*Adult Learning* atau Andragogi adalah suatu model proses pembelajaran peserta didik yang terdiri atas orang dewasa. Andragogi disebut juga sebagai teknologi pelibatan orang dewasa dalam pembelajaran. Proses pembelajaran dapat terjadi dengan baik apabila metode dan teknik pembelajaran melibatkan peserta didik. Keterlibatan diri (ego peserta didik) adalah kunci keberhasilan dalam pembelajaran orang dewasa. Sedangkan *Experiential Learning* adalah sebuah model holistik dari proses pembelajaran di mana manusia belajar, tumbuh dan berkembang. Penyebutan istilah *Experiential Learning* dilakukan untuk menekankan bahwa *experience* (pengalaman) berperan penting dalam proses pembelajaran.

Perkembangan individu secara garis besar dibagi menjadi dua hal yaitu: Faktor luar (Eksternal) yang meliputi sosial dan non sosial dan faktor dari dalam individu itu sendiri (Internal) yang berkaitan langsung dengan genetik yang merupakan warisan keturunan, atau kemampuan integensi dan watak yang ada dari dalam diri individu. Dalam mendidik seorang guru harus selalu tahu perubahan-perubahan yang dialami oleh setiap anak didiknya. Karena pada dasarnya setiap anak didik memiliki motivasi yang berlainan.

Dinamika kelompok, yang lebih lanjut disebut DK termasuk bidang ilmu sosial, khususnya ilmu tingkah laku manusia. Untuk membuat suatu kelompok yang efektif, maka dinamika kelompok seyogyanya berbentuk kecil. Keseluruhan anggota tidak lebih dari lima orang apabila kelas berjumlah 30 orang.

---

<sup>19</sup>Ikka Kartika, Fauzi, *Mengelola Pelatihan Partisipatif* (Bandung: Alfabeta, 2011),132.

## Daftar Pustaka

- Basleman, Anisah. Syamsu, Mappa. 20011. *Teori Belajar Orang Dewasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jamrah, Saiful Bahri. Aswan, Zain. 2013. *Strategi Belajar Mengajar* Jakarta: Rineka Cipta
- Kartika Ikka, Fauzi. 2011 *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mujiman, Haris. 20011. *Manajmen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Permana, Wahyu Aitiya. 2008. *Efektivitas Sumberdaya Manusia*, Tesis. Surabaya Unair.