
AKUNTABILITAS DENGAN METODE CEBPERDIS PADA PELATIHAN DASAR CPNS**Oleh****Irawadi Tm****Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Provinsi Kalimantan Barat****Jalan Johan Idrus No. 12 Pontianak, Telpon (0561) 732078, Fax (0561) 766144****Email: irawadiwikalbar@gmail.com****Abstrak**

Untuk dapat diangkat menjadi PNS, seorang CPNS harus mengikuti dan lulus Pelatihan Dasar CPNS. Diukur dari tingkat pendidikan dan usia, CPNS termasuk orang dewasa. Metode pembelajaran yang diterapkan untuk Mata Pelatihan Akuntabilitas adalah Metode CEBPERDIS, yaitu suatu metode pembelajaran yang merupakan kombinasi antara Metode Ceramah Bergambar (CEB), Metode Penugasan dan Resitasi (PER), serta Metode Diskusi (DIS). Untuk mengetahui bagaimana Peningkatan Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan Metode CEBPERDIS pada Peserta Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019, maka dilakukan penelitian dengan metode penelitian eksperimen, metode pengumpulan data dengan tes dan observasi serta metode analisis data dengan metode statistik deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa penerapan Metode CEBPERDIS dapat meningkatkan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas rata-rata sebesar 89,01% dan Peserta Pelatihan Dasar CPNS sangat aktif dan antusias dalam mengikuti pembelajarannya, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Dengan hasil yang baik ini, maka disarankan agar metode CEBPERDIS ini dapat diterapkan juga dalam pembelajaran mata pelatihan lainnya dalam Agenda Nilai–Nilai Dasar PNS Kurikulum Pembentukan Karakter PNS.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Metode CEBPERDIS, Pelatihan Dasar CPNS**PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan PNS, diangkat dan ditetapkan oleh PPK, serta telah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai. Seorang CPNS akan diangkat menjadi PNS apabila telah mengikuti dan lulus Pelatihan Dasar CPNS. Pelatihan Dasar CPNS adalah pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan

kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Masa Prajabatan adalah masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang wajib dijalani oleh CPNS melalui proses pendidikan dan pelatihan. (Pasal 1 Angka 3, 6, 7 dan 8 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil). Terintegrasi merupakan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS yang memadukan antara: (a) pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan (b) Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang (Pasal 5 Ayat (3) Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil).

Apabila diukur dari tingkat pendidikan (Diploma IV, Sarjana dan Pasca Sarjana) dan usia (lebih dari 20 tahun), CPNS termasuk orang dewasa. Definisi orang dewasa dilihat dari berbagai aspek yaitu: (1) Definisi Biologis: Seseorang menjadi dewasa secara biologis jika orang tersebut telah mencapai usia di mana ia dapat melakukan reproduksi, pada umumnya terjadi pada masa awal remaja. (2) Definisi Hukum: Seorang menjadi dewasa secara hukum jika orang tersebut telah mencapai usia di mana undang-undang menyatakan ia dapat memiliki hak suara dalam pemilihan umum. (3) Definisi Sosial: Seseorang menjadi dewasa secara sosial jika orang tersebut telah mulai melaksanakan peran-peran orang dewasa, seperti peran kerja, peran pasangan (Suami-istri), peran orang tua, peran sebagai warga negara dengan hak pilih, dan lain-lain. (4) Definisi Psikologi: Seseorang menjadi dewasa secara psikologi jika orang tersebut telah memiliki konsep diri yang bertanggung jawab terhadap kehidupannya, yaitu mengatur dirinya sendiri (self directing), seperti mengambil keputusan sendiri ([1] Prof.Dr.Hamzah B.Uno, M.Pd, 2018). Orang dewasa adalah orang yang telah memiliki banyak pengalaman, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan mengatasi permasalahan hidup secara mandiri ([2] Sujarwo, 2015 dalam Jauhan Budiwan, 2018). Setiap individu tidak hanya memiliki kecenderungan tumbuh ke arah menggerakkan diri sendiri tetapi secara aktual dia menginginkan orang lain memandang dirinya sebagai pribadi yang mandiri yang memiliki identitas diri ([3] Junihot Simanjuntak, 2012). Oleh karenanya metode pembelajaran yang harus diterapkan pada Pelatihan Dasar CPNS adalah metode pembelajaran orang dewasa (andragogi).

Mata Pelatihan Akuntabilitas termasuk dalam Agenda Nilai–Nilai Dasar PNS Kurikulum Pembentukan Karakter PNS, yang dalam proses pembelajarannya dapat

diterapkan salah satu metode atau gabungan dari beberapa metode pembelajaran orang dewasa. Dalam upaya meningkatkan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas pada Peserta Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019, perlu kiranya diterapkan Metode CEBPERDIS, yaitu suatu metode pembelajaran yang merupakan kombinasi antara Metode Ceramah Bergambar (CEB), Metode Penugasan dan Resitasi (PER), serta Metode Diskusi (DIS). Untuk mengetahui seberapa tinggi hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas sebelum dan sesudah penerapan metode CEBPERDIS, bagaimana cara penerapan Metode CEBPERDIS dan langkah-langkahnya, bagaimana respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS terhadap penerapan Metode CEBPERDIS serta seberapa tinggi peningkatan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan Metode CEBPERDIS, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang penerapan Metode CEBPERDIS dalam pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas pada Peserta Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019.

Identifikasi masalah penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar fasilitator sudah menerapkan Metode CEBPERDIS dalam Pelatihan Dasar CPNS, namun belum melakukan evaluasi terhadap tingkat keberhasilannya.
- 2) Sebagian besar fasilitator belum melakukan Pre-Post Tes sebagai alat evaluasi pembelajaran untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu metode pembelajaran yang diterapkannya.
- 3) Sebagian besar fasilitator belum memanfaatkan WhatsApp (WA) dan Google Form (GF) sebagai media dalam evaluasi pembelajaran.

Batasan masalah penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- 1) Subjek penelitian adalah Peserta Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Kalimantan Barat tahun 2019,
- 2) Objek penelitian adalah Mata Pelatihan Akuntabilitas,
- 3) Metode pembelajaran yang diterapkan adalah metode CEBPERDIS, yaitu suatu metode pembelajaran yang merupakan kombinasi antara Metode Ceramah Bergambar (CEB), Metode Penugasan dan Resitasi (PER), serta Metode Diskusi (DIS).
- 3) Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS saat diajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan metode CEBPERDIS,
- 4) Rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS,
- 5) Peningkatan nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS.

Rumusan masalah penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah langkah-langkah menerapkan metode CEBPERDIS dalam pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS?,
- 2) Seberapa tinggi hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS?,
- 3) Bagaimanakah respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS saat diajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan metode CEBPERDIS?,
- 4) Seberapa tinggi nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS?,
- 5) Seberapa tinggi peningkatan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS?.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- 1) Rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS,
- 2) Langkah-langkah menerapkan metode CEBPERDIS dalam pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS,

Diantara lima tujuan tersebut, tujuan yang utama adalah untuk mengetahui peningkatan nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS.

Manfaat penelitian ini adalah:

- 1) untuk memperbaiki proses dan hasil pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas pada Pelatihan Dasar CPNS, yaitu dengan menerapkan metode CEBPERDIS.
- 2) Apabila penelitian dilakukan pada masalah yang sama untuk populasi yang luas, maka hasil penelitian akan bermanfaat dalam memperkaya teori pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas pada Pelatihan Dasar CPNS khususnya dalam hal penerapan metode CEBPERDIS.

LANDASAN TEORI

Deskripsi Pelatihan Dasar CPNS

Yang dimaksud dengan Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi yang selanjutnya disebut Pelatihan Prajabatan adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi calon PNS pada masa percobaan. ([4] Pasal 1 Angka 26 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil).

Berdasarkan [5] Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan:

- 1) Masa Prajabatan adalah masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang wajib dijalani oleh CPNS melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 1 angka 7):
- 2) Pelatihan Dasar CPNS adalah pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang (Pasal 1 angka 8):
- 3) Masa Prajabatan dilaksanakan selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal pengangkatan sebagai CPNS (Pasal 3 ayat (2)):
- 4) Struktur Kurikulum pembentukan karakter PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a terdiri atas: (a). agenda sikap perilaku bela negara; (b). agenda nilai-nilai dasar PNS; (c). agenda kedudukan dan peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan d. agenda habituasi (Pasal 12 ayat (1)):
- 5) Peserta Pelatihan Dasar CPNS harus memenuhi persyaratan dokumen sebagai berikut: (a).keputusan tentang pengangkatan sebagai CPNS; (b).pernyataan melaksanakan tugas dari PPK Instansi Pemerintah asal peserta; (c).keterangan sehat dari dokter pemerintah; (d).penugasan dari PPK Instansi Pemerintah asal peserta; dan (e).pernyataan kesediaan mematuhi ketentuan yang berlaku dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS (Pasal 16):
- 6) Kualifikasi penilaian evaluasi peserta Pelatihan Dasar CPNS ditetapkan sebagai berikut: (a). sangat memuaskan (skor 90,01 – 100); (b).memuaskan (skor 80,01 – 90,0); (c).cukup memuaskan (skor 70,01 – 80,0); (d).kurang memuaskan (skor 60,01 – 70,0); dan (e).tidak memuaskan (skor ≤ 60) (Pasal 19 ayat (1)):

Selanjutnya berdasarkan Lampiran Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil:

- 1) Agenda Nilai - nilai Dasar PNS membekali peserta dengan nilai – nilai dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas jabatan PNS secara profesional sebagai pelayan masyarakat yang meliputi kemampuan berMata Pelatihan Akuntabilitas, mengedepankan kepentingan nasional, menjunjung tinggi standar etika publik, berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya, dan tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya. (Bab II huruf besar A angka 1 huruf kecil b);
- 2) Mata Pelatihan untuk pembelajaran agenda Nilai-nilai Dasar PNS adalah sebagai berikut: 1)Akuntabilitas; 2)Nasionalisme; 3)Etika Publik; 4)Komitmen Mutu; dan 5)Anti Korupsi. (Bab II huruf besar B angka 1 huruf kecil b);
- 3) Deskripsi Singkat Mata Pelatihan Akuntabilitas yaitu: memfasilitasi pembentukan nilai-nilai dasar Mata Pelatihan Akuntabilitas pada peserta Pelatihan melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan nilai-nilai dasar Mata Pelatihan Akuntabilitas, konflik kepentingan dalam masyarakat, netralitas PNS, keadilan dalam pelayanan public, dan sikap serta perilaku konsisten. (Bab II

- huruf besar C angka 1 huruf kecil g angka 1.);
- 4) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas: Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu aktualisasikan nilai-nilai dasar Mata Pelatihan Akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas jabatannya. (Bab II huruf besar C angka 1 huruf kecil g angka 2.);
 - 5) Indikator Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas yaitu: Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan dapat: a)menjelaskan Akuntabilitas secara konseptual - teoritis sebagai landasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel; b)menjelaskan mekanisme, logika, dan operasionalisasi Akuntabilitas dalam menciptakan sistem dan lingkungan organisasi yang akuntabel; c)menjelaskan penerapan Akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi; d)memberikan contoh perilaku akuntabel untuk penegakan Akuntabilitas; dan e) menganalisis atau menilai contoh penerapan Akuntabilitas secara tepat. (Bab II huruf besar C angka 1 huruf kecil g angka 3.);
 - 6) Materi Pokok Mata Pelatihan Akuntabilitas yaitu: a)Konsep Akuntabilitas; b)Mekanisme logika, dan operasionalisasi Akuntabilitas; c)Akuntabilitas dalam Konteks Organisasi; d)Menjadi PNS yang Akuntabel; dan e)Studi Kasus Akuntabilitas. (Bab II huruf besar C angka 1 huruf kecil g angka 4.);
 - 7) Alokasi waktu Mata Pelatihan Akuntabilitas yaitu: 4 sesi (12 JP) secara klasikal. (Bab II huruf besar C angka 1 huruf kecil g angka 5.).

Deskripsi Metode Pembelajaran Orang Dewasa (Andragogi).

Menurut [6] Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), andragogi adalah ilmu tentang cara orang dewasa belajar. Dengan kata lain, andragogi adalah segala hal yang

berkaitan dengan pembelajaran orang dewasa dan pendidikan orang dewasa. Orang dewasa sebagai peserta didik sangat unik dan berbeda dengan anak usia dini dan anak remaja. Proses pembelajaran orang dewasa akan berlangsung jika dia terlibat langsung, idenya dihargai dan materi ajar sangat dibutuhkannya atau berkaitan dengan profesinya serta sesuatu yang baru bagi dirinya. Permasalahan perilaku yang sering timbul dalam program pendidikan orang dewasa yaitu mendapat hal baru, timbul ketidaksesuaian (bosan), teori yang muluk (sulit dipraktikkan), resep/petunjuk baru (mandiri), tidak spesifik, dan sulit menerima perubahan ([7]Yusnadi, 2004 dalam STUDeLMU Editor, 2019).

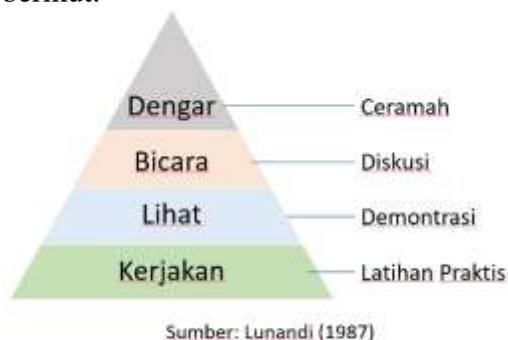
Prinsip belajar bagi orang dewasa yaitu sebagai berikut: (1).Nilai manfaat: Orang dewasa akan belajar dengan baik bila apa yang dipelajari bermanfaat bagi dirinya. (2).Sesuai dengan pengalaman: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila bahan yang dipelajari sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. (3).Masalah sehari-hari: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila bahan yang dipelajari berpusat pada masalah yang dihadapi sehari-hari. (4).Praktis: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila bahan yang dipelajari bersifat praktis dan mudah diterapkan. (5).Sesuai kebutuhan: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila bahan yang dipelajari, (6).Menarik: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila bahan yang dipelajari menarik baginya. (7).Berpartisipasi aktif: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila bahan yang dipelajari ia mengambil bagian atau berperan aktif dalam pembelajaran. (8). Kerja sama: Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila terdapat kerjasama dan saling menghargai antara pemateri dan peserta. (9).Lakukan perhatian dalam suasana informal: Orang dewasa suka pelatihan yang akrab, santai, dan tidak kaku. Suasana yang nyaman perlu diciptakan dalam pelatihan.

(10). Variasikan metode pembelajaran: Lakukan perubahan pada kecepatan dan teknik pelatihan dari waktu ke waktu. Gunakan variasi metode pembelajaran dan penyampaian. (11). Hilangkan factor ketakutan: Setiap orang akan mencapai kesuksesan belajar bila factor ketakutan dapat dihilangkan atau dikurangi seminimal mungkin. (12). Arahkan dan berikan motivasi: Berilah pertolongan kepada orang dewasa dengan cara menyebutkan referensi, memberi contoh, dan memberikan dorongan. (13). Tunjukkan antusiasme: Tunjukkan antusiasme dalam mengajar kepada orang dewasa, agar mereka juga bersemangat dalam belajar ([8] Legiman, S.Pd., M.Pd, 2013).

Orang dewasa memiliki cara belajar yang secara spesifik berbeda dari pembelajaran anak dan remaja. Tentu ada hal atau tehnik yang tumpang tindih, di mana cara yang sama bisa digunakan untuk semua lapisan pembelajar. Namun jika sedang atau berencana memberi pelajaran bagi orang-orang yang dewasa, perlu anda perhatikan perbedaan-perbedaan tertentu yang membuat kita melakukan pendekatan yang berbeda. Perbedaan yang utama adalah bahwa, umumnya, dalam sebuah sistem pembelajaran yang terstruktur, pembelajar dewasa memiliki motivasi sendiri, sementara pembelajar anak-anak dan remaja umumnya masih bergantung pada motivasi orang yang lebih tua. Untuk itu kita perlu mengenali beberapa ciri, secara umum, tentang pembelajaran orang dewasa, dan memikirkan pendekatan seperti apa yang sesuai ([9] Paul Atanta; 2018).

Menurut [10] Lunardi (1987) orang dewasa belajar lebih efektif apabila ia dapat mendengarkan dan berbicara. Lebih baik lagi kalau di samping itu ia dapat melihat pula, dan makin efektif lagi kalau dapat juga mengerjakan. Komposisi kemampuan tersebut dapat dilukiskan ke dalam piramida

belajar (pyramida of learning) seperti gambar 1 berikut:



Gambar 1. Piramida Belajar Orang Dewasa

Dalam pembelajaran orang dewasa, banyak metode yang bisa diterapkan. Untuk memberhasilkan pembelajaran semacam ini, apapun metode yang diterapkan seharusnya mempertimbangkan faktor sarana dan prasarana yang tersedia untuk mencapai tujuan akhir pembelajaran, yakni agar peserta dapat memiliki suatu pengalaman belajar yang bermutu. Merupakan suatu kekeliruan besar bilamana dalam hal ini, pembimbing secara kurang wajar menetapkan pemanfaatan metode hanya karena faktor pertimbangannya sendiri yakni menggunakan metode yang dianggapnya paling mudah, atau hanya disebabkan karena keinginannya dikagumi oleh peserta di kelas itu ataupun mungkin ada kecenderungannya hanya menguasai satu metode tertentu saja ([11] Junihot Simanjuntak, 2012). Pembelajaran efektif perlu dilakukan dalam suasana yang menyenangkan dengan ditandai semangat dan kegembiraan peserta selama proses belajar. Oleh karena itu, seorang widyaiswara dituntut untuk mampu menciptakan suasana belajar yang mampu membangkitkan peserta didik agar bersemangat, termasuk juga dalam mengungkapkan pengalaman dan pengetahuan yang telah dimilikinya. Mengungkap pengetahuan dan ketrampilan setiap peserta didik, bisa dilakukan melalui metode curah pendapat dengan memancing setiap peserta agar mau

mengungkapkan pengetahuan yang berkaitan dengan materi pembelajaran tanpa rasa takut salah meskipun apa yang disampaikan itu tidak tepat ([12] Hamid Darmadi, 2012).

Metode yang dapat digunakan untuk pembelajaran orang dewasa antara lain Metode Ceramah, Metode Penugasan dan Resitasi, serta Metode Diskusi yang deskripsinya menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut:

1. Metode Ceramah

Metode ceramah ialah suatu metode di dalam pendidikan dan pengajaran yang cara menyampaikan pengertian-pengertian materi pengajaran kepada anak didik dilaksanakan dengan lisan oleh guru di dalam kelas. Peranan guru dan murid berbeda secara jelas, yaitu guru terutama dalam menuturkan dan menerangkan secara aktif. sedangkan murid mendengarkan dan mengikuti secara cermat serta mencatat pokok persoalan yang diterangkan oleh guru-guru. Dalam metode ceramah ini peranan utama adalah guru. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan metode ceramah bergantung pada guru tersebut ([13] Drs. Daryanto dan Drs. Syaiful Karim, MT, 2016). Metode ceramah (lecture) memiliki arti dosen atau metode dosen. Metode ini lebih banyak dipergunakan di kalangan dosen karena dosen memberikan kuliah di mimbar dan disampaikan dengan ceramah dengan pertimbangan dosen berhadapan dengan banyak mahasiswa yang mengikuti perkuliahan. Metode ceramah ini berbentuk penjelasan konsep, prinsip, dan fakta. Akhir perkuliahan ditutup dengan tanya jawab antardosen dan mahasiswa. Namun demikian pada sekolah tingkat lanjutan, metode ceramah dapat dipergunakan oleh guru. Metode ini dapat divarasi dengan metode lain. ([14] Zainal Aqib dan Ahmad Amrullah, 2019).

Langkah-langkah yang harus dilakukan agar metode ceramah berhasil adalah sebagai berikut:

- 1) Tahap Persiapan, meliputi merumuskan tujuan yang ingin dicapai, menentukan

pokok-pokok materi yang akan diceramahkan dan mempersiapkan alat bantu yang digunakan.

- 2) Tahap Pelaksanaan, meliputi pembukaan ceramah yang intinya menjelaskan tujuan pembelajaran, penyajian materi pembelajaran dan penutupan ceramah yang merupakan sarana untuk mengevaluasi keberhasilan penyampaian materi pelajaran. ([15] Prof. Dr. Ali Mudlofir, M.Ag dan Dr. Hj. Evi Fatimatur Rusydiyah, 2017).

Metode Ceramah memiliki kelebihan dan kekurangan, yaitu:

Kelebihan Metode Ceramah:

- 1) guru mudah menguasai kelas,
- 2) mudah dilaksanakan,
- 3) dapat diikuti anak didik dalam jumlah besar, dan
- 4) guru mudah menerangkan bahan pelajaran berjumlah besar.

Kekurangan Metode Ceramah:

- 1) kegiatan pengajaran menjadi verbalisme (pengertian kata-kata),
- 2) anak didik yang lebih tanggap dari sisi visual akan menjadi rugi dan anak didik yang lebih tanggap auditifnya dapat lebih besar menerimanya,
- 3) bila terlalu lama membosankan,
- 4) sukar mengontrol sejauh mana pemerolehan belajar anak didik, dan
- 5) menyebabkan anak didik pasif. ([16] Syaiful Bahri Djamarah, 1990 dalam Jumanta Hamdayana, 2017).

2. Metode Pemberian Tugas dan Resitasi

Metode Tugas dan Resitasi adalah metode penyajian bahan dimana guru memberikan tugas tertentu agar peserta didik melakukan kegiatan belajar yang dapat dilakukan di dalam kelas, di halaman, di sekolah, di laboratorium, di perpustakaan, di bengkel, di rumah atau dimana saja asal tugas itu dapat dikerjakan. ([17] Drs. Daryanto dan Drs. Syaiful Karim, MT, 2016). Tugas dapat diberikan dalam bentuk daftar sejumlah pertanyaan mengenai mata pelajaran tertentu atau satu perintah yang harus dibahas dengan

diskusi atau perlu dicari uraiannya pada buku pelajaran. Dapat juga berupa tugas tertulis atau tugas lisan yang lain, dapat ditugaskan untuk mengumpulkan sesuatu, membuat sesuatu, mengadakan observasi terhadap sesuatu dan bisa juga melakukan eksperimen. ([18] Zainal Aqib dan Ahmad Amrullah, 2019).

Langkah-langkah dalam implementasi pemberian metode penugasan kepada peserta didik dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Fase pemberian tugas; mengidentifikasi tujuan yang akan dicapai, jenis tugas yang jelas dan tepat, sesuai dengan kemampuan peserta didik, ada petunjuk atau sumber yang membantu pekerjaan peserta didik, menyediakan waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas.
- 2) Langkah pelaksanaan tugas; guru membimbing dan mendorong peserta didik, peserta didik dipantau agar tugas dikerjakan secara mandiri, dianjurkan kepada peserta didik untuk mencatat hasil-hasil yang diperoleh secara baik dan sistematis. ([19] Prof. Dr. Ali Mudlofir, M.Ag dan Dr. Hj. Evi Fatimatur Rusydiyah, 2017).

Metode Pemberian Tiugas dan Resitasi memiliki kelebihan dan kekurangan, yaitu:

Kelebihan Metode Pemberian Tiugas dan Resitasi.

- 1) Pengetahuan yang anak didik peroleh dari hasil belajar sendiri akan dapat diingat lebih lama.
- 2) Anak didik berkesempatan memupuk perkembangan dan keberanian mengambil inisiatif, bertanggung jawab, dan berdiri sendiri.

Kekurangan Metode Pemberian Tugas dan Resitasi.

- 1) Sering kali anak didik melakukan 'penipuan' di mana mereka hanya meniru hasil pekerjaan orang lain

tanpa mau bersusah payah mengerjakan sendiri.

- 2) Terkadang tugas itu dikerjakan orang lain tanpa pengawasan.
- 3) Sukar memberikan tugas yang memenuhi perbedaan individual. ([20] Syaiful Bahri Djamarah, 1990 dalam Jumanta Hamdayana, 2017).

3. Metode Diskusi

Metode diskusi adalah salah satu cara mendidik yang berupaya memecahkan masalah yang dihadapi, baik dua orang atau lebih yang masing-masing mengajukan argumentasinya untuk memperkuat pendapatnya sehingga menghasilkan suatu kesimpulan bersama. ([21] Drs. Daryanto dan Drs. Syaiful Karim, MT, 2016). Metode diskusi merupakan interaksi antara siswa dan siswa atau siswa dengan guru untuk menganalisis, memecahkan masalah, menggali atau memperdebatkan topik atau permasalahan tertentu. ([22] Zainal Aqib dan Ahmad Amrullah, 2019).

Agar metode diskusi dapat membantu tujuan pembelajaran, guru harus mengatur langkah-langkah pelaksanaan diskusi sebagai berikut:

- 1) Melakukan persiapan fisik, seperti: (1) Mengatur meja kursi peserta didik agar peserta didik dapat berhadap-hadapan atau bertatap muka. Sulit berdiskusi hanya dengan punggung. (2) Tentukan prosedurnya, sehingga para peserta didik bisa dengan cepat menyesuaikan untuk bergabung dalam kelompok besar atau kemudian membentuk kelompok kecil, tanpa membuang-buang waktu.
- 2) Melibatkan peserta didik dalam memilih topik atau tajuk yang akan didiskusikan. Para peserta didik akan memilih: (1) Sesuatu yang menarik perhatian mereka. Mungkin topik yang sedang 'in' dalam masyarakat, atau mungkin isu-isu mutakhir yang sedang hangat dalam

- kehidupan bernegara atau bermasyarakat.
- (2) Sesuatu yang menimbulkan perbedaan pendapat, atau isu yang menimbulkan pro dan kontra antara kelompok masyarakat.
- 3) Menentukan pemimpin diskusi dengan cara: (1) Memilih beberapa peserta didik yang mau mengambil inisiatif, tetapi bukan yang akan mendominasi diskusi. (2) Peserta didik diminta untuk memilih beberapa topik atau subtopik yang menarik untuk didiskusikan. (3) Sarankan kepada pemimpin diskusi untuk dapat mengaktifkan peserta didik-peserta didik yang pasif, yang tidak mau mengemukakan pendapatnya.
- 4) Berikan arahan agar kelas dapat menyepakati aturan-aturan tertentu, misalnya: (1) Berbicara secara bergiliran, (2) Tidak berbicara lama-lama, karena diskusi bukanlah berpidato, (3) Menyatakan pandangan, bukan berdebat untuk meyakinkan, (4) Tidak boleh agresif, (5) Memberikan kesempatan agar semua peserta dapat mengambil bagian.
- 5) Berikan arahan terutama kepada para pemimpin diskusi tentang cara yang dapat ditempuh untuk menajamkan pernyataan tentang gagasan-gagasan baru.
- 6) Adakan evaluasi tentang berbagai hal tentang diskusi yang telah dilakukan. ([23] Prof. Dr. Ali Mudlofir, M.Ag dan Dr. Hj. Evi Fatimatur Rusydiyah, 2017).

Metode Diskusi memiliki kelebihan dan kekurangan, yaitu:

Kelebihan Metode Diskusi:

- 1) Menyadarkan anak didik bahwa masalah dapat dipecahkan dengan berbagai jalan dan bukan satu jalan (satu jawaban saja).
- 2) Menyadarkan anak didik bahwa dengan berdiskusi mereka saling mengemukakan pendapat secara konstruktif sehingga diperoleh keputusan yang lebih baik.
- 3) Membiasakan peserta didik untuk mendengarkan pendapat orang lain sekalipun berbeda dengan pendapatnya

sendiri dan membiasakan bersikap toleran.

Kekurangan Metode Diskusi:

- 1) Tidak dapat dipakai pada kelompok yang besar,
- 2) Peserta diskusi mendapat informasi yang terbatas.
- 3) Dapat dikuasai oleh peserta yang suka berbicara.
- 4) Biasanya peserta menghendaki pendekatan yang lebih formal. ([24] Syaiful Bahri Djamarah, 1990 dalam Jumanta Hamdayana, 2017).

Deskripsi Pre-Post Test

Untuk mengetahui hasil belajar sebelum dan setelah penerapan Metode CEBPERDIS, maka dilakukan Pre-Post Test dengan Tes Pilihan Ganda (Multiple Choice). Tes pilihan ganda adalah butir soal atau tugas yang jawabannya dipilih dari alternatif yang lebih dari dua. Alternatif jawaban kebanjiran berkisar antara 4 (empat) dan 5 (lima). Pilihan ganda terdiri atas dua bagian, yaitu: Bagian pertama disebut stem yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan dan Bagian kedua disebut options atau alternatif jawaban. Alternatif jawaban terdiri atas dua unsur, yaitu: (1) Kunci jawaban sebagai jawaban yang benar dan (2) Alternatif bukan kunci disebut dengan pengecoh atau distractors atau foils.

Tes pilihan ganda yang dipilih adalah tes pilihan ganda biasa karena selain banyak digunakan juga banyak kelebihannya yaitu:

- 1) Dapat mengukur semua tujuan pembelajaran/ kompetensi khususnya domain kognisi, dari yang paling sederhana sampai yang paling kompleks.
- 2) Dapat menggunakan butir tes yang relatif banyak yang mewakili bahan ajar yang lebih luas.
- 3) Penskoran hasil kerja peserta tes dapat dikerjakan secara objektif.
- 4) Penskoran hasil kerja peserta tes dapat dikerjakan oleh mesin atau orang lain secara objektif, karena sudah ada kunci jawaban.

- 5) Menuntut kecermatan yang tinggi untuk membedakan jawaban yang paling benar di antara jawaban yang benar.
- 6) Dapat mengurangi kesempatan menebak, karena option-nya lebih dari dua.
- 7) Tingkat kesukaran butir tes relatif dapat dikendalikan dengan mengubah tingkat homogenitas alternatif jawaban.

Kelemahan tes pilihan ganda, adalah:

- 1) Sukar dikonstruksi, khususnya mencari alternatif jawaban yang homogen.
- 2) Ada kecenderungan hanya menguji kemampuan ingatan domain kognisi.
- 3) Kurang cocok untuk mengukur hasil belajar yang menyeluruh atau total.
- 4) Testwise mempunyai pengaruh pada hasil tes peserta karena faktor kebiasaan.
- 5) Tidak dapat mengukur semua tujuan pembelajaran kompetensi yang lebih menekankan pada pendemonstrasian keterampilan dan pengungkapan sesuatu yang ekspresil,
- 6) Tidak dapat mengukur hasil belajar yang kompleks, baik dari segi domain maupun dari segi tingkat kesulitan, khususnya domain afeksi dan motorik.
- 7) Tidak dapat mengukur hasil belajar yang mengintegrasikan berbagai konsep atau ide dari berbagai sumber ke dalam satu pikiran utama.

Beberapa prinsip dalam membuat tes pilihan ganda:

- 1) Pastikan inti pokok ide ditempatkan pada pertanyaan atau pernyataan (stem),
- 2) Pastikan alternatif jawaban bersifat homogen, agar salah satu dari semua alternative jawaban ada kemungkinan sebagai jawaban yang benar.
- 3) Pastikan tidak ada pengulangan kata yang sama dalam pilihan (options).
- 4) Pastikan redaksi kalimat singkat, padat, dan jelas.
- 5) Pastikan susunan alternatif jawaban dibuat teratur (berderet dari atas ke bawah) dan seragam.

- 6) Pastikan pokok soal tidak menggunakan ungkapan atau kata-kata yang bermakna tidak tentu, misalnya kata kebanyakan, sering kali, kadang-kadang, selalu, dan sejenisnya. ([25] Dr. Bermawi Munthe, MA, 2009),

METODE PENELITIAN

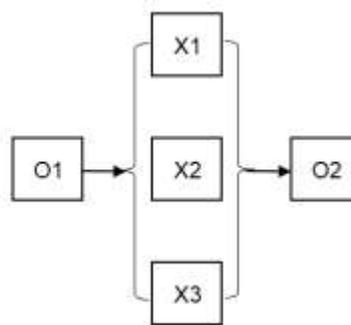
Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan di:

- 1) Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII BKPSDM Kota Singkawang;
- 2) Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV BKPSDMAD Kabupaten Sambas;
- 3) Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII BPSDM Provinsi Kalimantan Barat;

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksperimen. Eksperimen digunakan untuk menguji rencana tindakan atau hipotesis tindakan ([26] Prof. Dr. Sugiyono, 2015). Desain eksperimen menggunakan quasi eksperimen sebagaimana terlihat pada gambar 2 berikut:

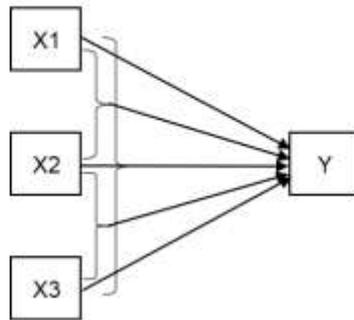


Keterangan:

- O1 = Keadaan sebelum eksperimen
- X1 = Metode Ceramah
- X2 = Metode Diskusi
- X3 = Metode Penugasan dan Resitasi
- O2 = Keadaan setelah eksperimen

Gambar 2. Desain Eksperimen

Dengan hubungan variable sebagaimana terlihat dalam gambar 3 berikut ini:



Keterangan:

X1 = Metode Ceramah

X2 = Metode Diskusi

X3 = Metode Penugasan dan Resitasi

Y = Hasil Belajar

Gambar 3. Hubungan Variabel

Rencana tindakan yang secara teoritis dan pengalaman dapat meningkatkan kinerja, selanjutnya akan diuji menggunakan 3 (tiga) siklus sebagai berikut:

- 1) Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Singkawang pada tanggal 03 Mei 2019;
- 2) Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV yang dilaksanakan oleh BKPSDMAD Kabupaten Sambas pada tanggal 29 Juli 2019;
- 3) Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 30 September 2019.

Setiap siklus pengujian ada kegiatan perencanaan pengujian (plan), pelaksanaan pengujian (act), pengamatan proses dan hasil pengujian (observe) dan refleksi (reflect) atas pengujian dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (Plan) yang dilakukan meliputi: Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, Membuat rencana pengaturan kelas; Menyiapkan instrumen untuk mengukur semangat dan hasil belajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS.

- 2) Pelaksanaan (Act) rencana: Rencana yang telah dibuat selanjutnya dilaksanakan.
- 3) Pengamatan (Observe) selama pelaksanaan pembelajaran. Fasilitator (Peneliti) melakukan pengamatan, bagaimana semangat belajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan metode CEBPERDIS. Semangat yang diamati meliputi: perhatian Peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam mengikuti pelajaran, pertanyaan dari Peserta Pelatihan Dasar CPNS, aktivitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS, dan hasil belajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS. Pengamatan menggunakan instrumen yang telah dibuat. Pengukuran hasil belajar dengan tes.
- 4) Refleksi (Reflect) adalah melakukan review terhadap apa yang dilakukan dan hasil yang dicapai. Apakah pelaksanaan (act) sudah sesuai dengan yang direncanakan, apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan tujuan.

Kegiatan dalam pengujian hipotesis tindakan dilakukan melalui 3 (tiga) siklus karena untuk melihat konsistensinya. Bila pada siklus pertama berhasil maka dilanjutkan dengan siklus kedua, dan siklus ketiga. Setelah penerapan metode CEBPERDIS terbukti secara konsisten melalui beberapa siklus, maka selanjutnya dibuat kesimpulan atas tindakan yang telah dilakukan. Berdasarkan kesimpulan tersebut selanjutnya dapat diberikan saran dalam meningkatkan kinerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII BKPSDM Kota Singkawang sebanyak 40 orang yang kegiatan eksperimennya dilaksanakan pada tanggal 03 Mei 2019;
- 2) Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV BKPSDMAD Kabupaten Sambas sebanyak 40 orang

yang kegiatan eksperimennya dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2019;

- 3) Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII BPSDM Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 42 orang yang kegiatan eksperimennya dilaksanakan pada tanggal 30 September 2019.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan data sebelum penerapan metode CEBPERDIS dilakukan dengan Pre test;
- 2) Pengumpulan data selama penerapan metode CEBPERDIS (proses penerapan tindakan dan respon peserta) dilakukan dengan observasi atau pengamatan;
- 3) Pengumpulan data setelah penerapan metode CEBPERDIS dilakukan dengan Post test.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Instrumen pengumpulan data sebelum penerapan metode CEBPERDIS adalah Pre test, yang dilakukan dengan cara: Lembar soal dalam format Pdf dibagikan kepada peserta menggunakan media WhatsApp Group (WAG) dan Lembar jawaban dalam format Google Form (GF), tautannya dibagikan kepada peserta menggunakan media WAG juga.
- 2) Instrumen pengumpulan data selama penerapan metode CEBPERDIS (proses penerapan tindakan dan respon peserta) dilakukan oleh Peneliti dengan cara mengobservasi atau mengamati peserta;
- 3) Instrumen pengumpulan data setelah penerapan metode CEBPERDIS adalah Post test, yang dilakukan dengan cara: Lembar soal dan Lembar jawaban dalam format GF, tautannya dibagikan kepada peserta menggunakan media WAG.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Untuk menjawab rumusan masalah nomor (1). Seberapa tinggi hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS?. Yang merupakan data kuantitatif, maka dianalisis dengan statistik deskriptif kuantitatif berupa perhitungan nilai rata-rata kelas dan simpangan baku menggunakan fungsi-fungsi terapan Microsoft Office Excel.
- 2) Untuk menjawab rumusan masalah nomor (2) Bagaimanakah langkah-langkah menerapkan metode CEBPERDIS dalam pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS?, yang merupakan data kualitatif, maka dianalisis secara kualitatif yang menghasilkan langkah-langkah proses penerapan metode CEBPERDIS.
- 3) Untuk menjawab rumusan masalah nomor (3) Bagaimanakah respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS saat diajar Mata Pelatihan Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan metode CEBPERDIS?, yang merupakan data kualitatif, maka dianalisis secara kualitatif, melalui proses pengumpulan data, kategorisasi data dan mencari hubungan antar kategori (describing, categorizing, dan connecting), sehingga dapat dikemukakan respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam mengikuti pembelajaran.
- 4) Untuk menjawab rumusan masalah nomor (4) Seberapa tinggi nilai hasil belajar Mata Pelatihan Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS?, Yang merupakan data kuantitatif, maka dianalisis dengan

statistik deskriptif kuantitatif berupa perhitungan nilai rata-rata kelas dan simpangan baku menggunakan fungsi-fungsi terapan Microsoft Office Excel.

- 5) Untuk menjawab rumusan masalah nomor (5) Seberapa tinggi peningkatan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS?. Yang merupakan data kuantitatif, maka dianalisis dengan statistik deskriptif kuantitatif dengan menghitung selisih antara nilai setelah dan sebelum penerapan metode CEBPERDIS dibagi dengan nilai sebelum penerapan metode CEBPERDIS dikalikan 100%, sebagaimana tercantum dalam persamaan 1 berikut ini:

$$d = \frac{c - b}{b} \times 100 \% \quad \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

d = Peningkatan hasil belajar (%)
 b = Nilai sebelum penerapan metode CEBPERDIS
 c = Nilai setelah penerapan metode CEBPERDIS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode CEBPERDIS dan Langkah-Langkahnya:

Metode CEBPERDIS adalah suatu metode pembelajaran yang merupakan kombinasi antara Metode Ceramah Bergambar (CEB), Metode Penugasan dan Resitasi (PER), serta Metode Diskusi (DIS). Metode CEBPERDIS digunakan sebagai metode pembelajaran orang dewasa yang mengoptimalkan fungsi dari berbagai bagian tubuh manusia yaitu telinga untuk mendengar, mata untuk melihat dan membaca, mulut untuk berbicara dan tangan untuk menuliskan dan/atau mengerjakan yang kesemua bagian tubuh itu dikendalikan oleh otak untuk menggerakkannya serta untuk berpikir dan mengingat terhadap apa yang didengar, dilihat, dituliskan dan dikerjakan serta dibicarakan. Komposisi penggunaan fungsi dan kemampuan bagian tubuh manusia dilukiskan ke dalam piramida

pembelajaran sebagaimana terlihat pada gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Piramida Pembelajaran Orang Dewasa

Langkah-langkah penggunaan Metode CEBPERDIS untuk setiap siklus eksperimen adalah sama dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan:

- 1) Menyiapkan Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD) dan Rencana Pembelajaran (RP),
- 2) Menyiapkan Bahan Ajar,
- 3) Menyiapkan Bahan Tayang,
- 4) Menyiapkan Video Singkat (kurang dari 15 menit)
- 5) Menyiapkan Soal dan Kunci Jawaban Pre Test, Lembar Soal PreTest dibuat dalam format Pdf dan Lembar Jawaban Pre Test dibuat dalam format GF.
- 6) Menyiapkan Soal dan Kunci Jawaban Post Test, Lembar Soal dan Jawaban Post Test dibuat dalam format GF, Soal Post Test di desain dengan acak urutan pertanyaan (shuffle question order) dan pilihan jawaban Post Test didesain dengan acak urutan pilihan jawaban (shuffle options order), sehingga setiap Peserta Pelatihan Dasar CPNS akan menerima soal dan pilihan jawaban dengan urutan yang berbeda.
- 7) Membuat Soal Kasus, kasus yang dipilih harus kasus yang kontemporer.
- 8) Satu kelas Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang terdiri dari 40 (empat puluh) orang dibagi dalam 6 (enam) kelompok, 2 (dua) kelompok terdiri dari 6 (enam) orang dan

4 (empat) kelompok terdiri dari 7 (tujuh) orang. Sedangkan untuk satu kelas Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang terdiri dari 42 (empat puluh dua) orang dibagi dalam 6 (enam) kelompok dan setiap kelompok terdiri dari 7 (tujuh) orang. Pembagian kelompok dibuat berdasarkan nomor absen.

2. Pelaksanaan:

- 1) Ceramah Bergambar (CEB); Fasilitator memberi salam dan memperkenalkan diri serta mengenal satu per satu Peserta Pelatihan Dasar CPNS, Fasilitator menjelaskan Latar Belakang Mata Pelatihan, Tujuan Pembelajaran, Waktu Pembelajaran, Materi Pokok dan Sub Materi Pokok Mata Pelatihan serta Metode pembelajaran yang akan diterapkan. Ceramah disertai dengan menampilkan bahan tayang atau video.
- 2) Pelaksanaan Pre Test; Lembar soal Pre Test dalam format Pdf dibagi kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS melalui WAG dan tautan Lembar jawaban Pre Test dalam format GF dibagi melalui WAG. Jawaban Pre Test dikirim oleh Peserta Pelatihan Dasar CPNS melalui GF,
- 3) Penugasan dan Resitasi (PER); Penugasan dan Resitasi kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS untuk mencari jawaban yang benar dari soal Pre Test dengan cara membaca modul, peraturan perundang-undangan dan sumber bacaan lainnya, serta menuliskan dan mengingat jawaban yang benar.
- 4) Diskusi (DIS); Peserta Pelatihan Dasar CPNS berdiskusi dalam kelompoknya untuk mencari jawaban yang benar dari soal Pre Test, kemudian secara bergiliran setiap Peserta Pelatihan Dasar CPNS berbicara untuk menjelaskan jawaban yang benar dari soal Pre Test disertai dengan sumber jawabannya. Peserta yang menjelaskan maupun urutan soal yang

dijawab dipilih secara acak oleh fasilitator.

- 5) Penugasan dan Resitasi (PER); Penugasan kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS untuk menyelesaikan Soal Kasus dengan cara membaca modul, peraturan perundang-undangan dan sumber bacaan lainnya, menuliskan dan mengingat jawabannya.
- 6) Diskusi (DIS); Peserta Pelatihan Dasar CPNS berdiskusi dalam kelompoknya untuk mencari jawaban Soal Kasus, kemudian secara bergiliran setiap kelompok menjelaskan hasil diskusinya. Setiap kelompok diwakili oleh satu orang pembicara sedangkan kelompok lainnya menanggapi.
- 7) Fasilitator dan Peserta Pelatihan Dasar CPNS membuat rangkuman dari seluruh proses pembelajaran yang telah dilakukan.
- 8) Pelaksanaan Post Test; tautan lembar soal dan lembar jawaban Post Test dalam format GF dibagi kepada Peserta Pelatihan Dasar CPNS melalui WAG. Jawaban Pre Test dikirim oleh Peserta Pelatihan Dasar CPNS melalui GF.

3. Observasi:

Fasilitator (Peneliti) melakukan pengamatan selama pelaksanaan pembelajaran, bagaimana semangat belajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam pembelajaran Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan metode CEBPERDIS. Semangat yang diamati meliputi: perhatian Peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam mengikuti pelajaran, pertanyaan dari Peserta Pelatihan Dasar CPNS, aktivitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS, dan hasil belajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS. Pengamatan menggunakan instrument yang telah dibuat. Pengukuran hasil belajar dengan tes.

4. Refleksi:

Fasilitator (Peneliti) melakukan review terhadap apa yang dilakukan dan hasil yang

dicapai. Apakah pelaksanaan (act) sudah sesuai dengan yang direncanakan, apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan tujuan.

Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian ditampilkan dalam Tabel 1, 2 dan 3 berikut ini:

Tabel 1
 Nilai Pre test dan Post test Mata Pelatihan Akuntabilitas
 Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII
 BKPSDM Kota Singkawang
 Singkawang, 03 Mei 2019

No. Absen	Nilai Pre test	Nilai Post test	Peningkatan Hasil Belajar (%)
a	b	c	$d=(c-b)/b * 100$
1	40,00	100,00	150,00
2	42,50	100,00	135,29
3	45,00	80,00	77,78
4	37,50	100,00	166,67
5	45,00	95,00	111,11
6	47,50	100,00	110,53
7	40,00	100,00	150,00
8	42,50	97,50	129,41
9	50,00	100,00	100,00
10	42,50	90,00	111,76

Lanjutan Tabel 1

a	b	c	$d=(c-b)/b * 100$
11	52,50	97,50	85,71
12	50,00	97,50	95,00
13	40,00	95,00	137,50
14	52,50	100,00	90,48
15	50,00	100,00	100,00
16	55,00	95,00	72,73
17	57,50	100,00	73,91
18	55,00	97,50	77,27
19	57,50	100,00	73,91
20	55,00	92,50	68,18
21	45,00	100,00	122,22
22	47,50	90,00	89,47
23	45,00	97,50	116,67
24	50,00	100,00	100,00
25	47,50	97,50	105,26
26	42,50	95,00	123,53
27	40,00	100,00	150,00
28	50,00	97,50	95,00
29	62,50	100,00	60,00
30	62,50	97,50	56,00

31	52,50	100,00	90,48
32	47,50	97,50	105,26
33	45,00	100,00	122,22
34	52,50	97,50	85,71
35	60,00	100,00	66,67
36	55,00	100,00	81,82
37	47,50	97,50	105,26
38	52,50	100,00	90,48
39	62,50	100,00	60,00
40	47,50	87,50	84,21
Minimum	37,50	80,00	56,00
Rata-rata	49,31	97,31	100,69
Maksimum	62,50	100,00	166,67
Simpangan Baku	6,67	4,21	27,51

Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS:
 Aktif dan antusias dalam mengikuti proses pembelajaran

Tabel 2
 Nilai Pre test dan Post test Mata Pelatihan Akuntabilitas
 Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV
 BKPSDMAD Kabupaten Sambas
 Sambas, 29 Juli 2019

No. Absen	Nilai Pre test	Nilai Post test	Peningkatan Hasil Belajar (%)
a	b	c	$d=(c-b)/b * 100$
1	35,00	75,00	114,29
2	37,50	77,50	106,67
3	40,00	80,00	100,00
4	30,00	70,00	133,33
5	42,50	82,50	94,12
6	45,00	85,00	88,89
7	37,50	77,50	106,67
8	37,50	77,50	106,67
9	47,50	87,50	84,21
10	35,00	75,00	114,29

11	47,50	87,50	84,21
12	45,00	85,00	88,89
13	32,50	72,50	123,08
14	50,00	90,00	80,00
15	47,50	87,50	84,21
16	45,00	85,00	88,89
17	45,00	85,00	88,89
18	57,50	97,50	69,57
19	57,50	97,50	69,57
20	52,50	92,50	76,19

21	32,50	72,50	123,08
22	42,50	82,50	94,12
23	45,00	85,00	88,89
24	50,00	90,00	80,00
25	47,50	87,50	84,21
26	35,00	75,00	114,29
27	35,00	75,00	114,29
28	40,00	80,00	100,00
29	67,50	100,00	48,15
30	62,50	100,00	60,00

31	42,50	82,50	94,12
32	32,50	72,50	123,08
33	30,00	70,00	133,33
34	47,50	87,50	84,21
35	65,00	100,00	53,85
36	50,00	90,00	80,00
37	40,00	80,00	100,00
38	50,00	90,00	80,00
39	62,50	100,00	60,00
40	40,00	80,00	100,00
Minimum	30,00	70,00	48,15
Rata-rata	44,63	84,19	92,96
Maksimum	67,50	100,00	133,33
Simpangan Baku	9,63	8,74	20,75

Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS:
Aktif dan antusias dalam mengikuti proses pembelajaran

Tabel 3
 Nilai Pre test dan Post test Mata Pelatihan Akuntabilitas
 Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII
 BPSDM Prov. Kalbar
 Pontianak, 30 September 2019

No. Absen	Nilai Pre test	Nilai Post test	Peningkatan Hasil Belajar (%)
a	b	c	$d=(c-b)/b * 100$
1	35,00	72,50	107,14
2	35,00	75,00	114,29
3	67,50	100,00	48,15
4	42,50	80,00	88,24
5	52,50	87,50	66,67
6	35,00	77,50	121,43
7	35,00	72,50	107,14
8	47,50	87,50	84,21
9	60,00	97,50	62,50
10	77,50	100,00	29,03
11	35,00	75,00	114,29
12	37,50	75,00	100,00
13	87,50	100,00	14,29
14	47,50	85,00	78,95
15	80,00	100,00	25,00
16	47,50	85,00	78,95
17	77,50	100,00	29,03
18	65,00	100,00	53,85
19	35,00	75,00	114,29
20	37,50	75,00	100,00
21	62,50	97,50	56,00

22	55,00	92,50	68,18
23	50,00	90,00	80,00
24	57,50	95,00	65,22
25	40,00	80,00	100,00
26	52,50	90,00	71,43
27	35,00	75,00	114,29
28	35,00	72,50	107,14
29	75,00	100,00	33,33
30	72,50	100,00	37,93
31	70,00	100,00	42,86
32	80,00	100,00	25,00
33	35,00	75,00	114,29

Lanjutan Tabel 3

a	b	c	$d=(c-b)/b * 100$
34	52,50	90,00	71,43
35	50,00	87,50	75,00
36	80,00	100,00	25,00
37	40,00	80,00	100,00
38	55,00	92,50	68,18
39	55,00	92,50	68,18
40	70,00	100,00	42,86
41	52,50	90,00	71,43
42	37,50	77,50	106,67
Minimum	35,00	72,50	14,29
Rata-rata	53,57	88,04	73,38
Maksimum	87,50	100,00	121,43
Simpangan Baku	16,17	10,32	30,96

Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS:
Aktif dan antusias dalam mengikuti proses pembelajaran

Analisis Data

Hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas peserta pelatihan dasar CPNS sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII BKPSDM Kota Singkawang, sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 1 dimana nilai rata-rata kelas sebesar 49,31 dengan simpangan baku sebesar 6,67;
- 2) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV BKPSDMAD Kabupaten Sambas, sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana

tercantum dalam Tabel 2 dimana nilai rata-rata kelas sebesar 44,63 dengan simpangan baku sebesar 9,63;

- 3) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 3 dimana nilai rata-rata kelas sebesar 53,57 dengan simpangan baku sebesar 16,17.

Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS saat diajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan Metode CEBPERDIS adalah aktif dan antusias dalam mengikuti pembelajarannya, tidak mengantuk dan tidak mengobrol atau berbicara diluar bahan diskusi, serta tidak menggunakan Handphone selain untuk browsing dalam mencari bahan jawaban soal soal yang diberikan.

Hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII BKPSDM Kota Singkawang, setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 1 dimana nilai rata-rata kelas sebesar 97,31 dengan simpangan baku sebesar 4,21;
- 2) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV BKPSDMAD Kabupaten Sambas, setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 2 dimana nilai rata-rata kelas sebesar 84,19 dengan simpangan baku sebesar 8,74;
- 3) Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII BPSDM Provinsi Kalimantan Barat,

setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 3 dimana nilai rata-rata kelas sebesar 88,04 dengan simpangan baku sebesar 10,32.

Peningkatan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas peserta pelatihan dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagai berikut:

- 1) Rata-rata Peningkatan Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII BKPSDM Kota Singkawang, setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 1, yaitu sebesar 100,69% dengan simpangan baku sebesar 27,51%;
- 2) Rata-rata Peningkatan Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV BKPSDMAD Kabupaten Sambas, setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 2, yaitu sebesar 92,96% dengan simpangan baku sebesar 20,75%;
- 3) Rata-rata Peningkatan Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 3, yaitu sebesar 73,38% dengan simpangan baku sebesar 30,96%.

Rekapitulasi rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS sebelum dan setelah diajar dengan metode CEBPERDIS serta rata-rata peningkatan hasil belajarnya adalah sebagaimana tercantum dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
 Rekapitulasi Nilai Rata-rata Pre-Post test dan
 Peningkatan Hasil Belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas

No. Urut	Nama Pelatihan	Nilai Pre test	Nilai Post test	Peningkatan Hasil Belajar (%)
a	b	c	d	e
1	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XXVII BKPSDM Kota Singkawang	49,31	97,31	100,69
2	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XLIV BKPSDMAD Kabupaten Sambas	44,63	84,19	92,96
3	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan LXII BPSDM Prov. Kalbar	53,57	88,04	73,38
Rata-rata		49,17	89,85	89,01
Simpangan Baku		4,47	6,75	14,08
Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS: Aktif dan antusias dalam mengikuti proses pembelajaran				

Dari Tabel 4 terlihat bahwa rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas peserta pelatihan dasar CPNS sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS adalah 49,17 dengan simpangan baku sebesar 4,47; Rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas peserta pelatihan dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah 89,85 dengan simpangan baku sebesar 8,75; dan rata-rata peningkatan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas peserta pelatihan dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah 89,01% dengan simpangan baku sebesar 14,08%; serta respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS saat diajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan Metode CEBPERDIS adalah aktif dan antusias dalam mengikuti pembelajarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tersebut di atas dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Metode CEBPERDIS adalah suatu metode pembelajaran yang merupakan kombinasi antara Metode Ceramah Bergambar (CEB), Metode Penugasan dan Resitasi (PER), serta Metode Diskusi (DIS). Langkah-langkahnya pelaksanaannya sebagai berikut: (1).Ceramah Bergambar (CEB); (2).Pre Test; (3).Penugasan dan Resitasi (PER) serta Diskusi (DIS) soal pilihan ganda; (4).Penugasan dan Resitasi (PER) serta Diskusi (DIS) soal kasus; (5)Membuat rangkuman; (6).Post Test;
- 2) Rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS sebelum diajar dengan metode CEBPERDIS adalah 49,17 dengan simpangan baku sebesar 4,47;
- 3) Respon Peserta Pelatihan Dasar CPNS saat diajar Mata Pelatihan Akuntabilitas dengan metode CEBPERDIS adalah aktif dan antusias;
- 4) Rata-rata nilai hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah 89,85 dengan simpangan baku sebesar 8,75;
- 5) Rata-rata peningkatan hasil belajar Mata Pelatihan Akuntabilitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS setelah diajar dengan metode CEBPERDIS adalah 89,01% dengan simpangan baku sebesar 14,08%;

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan tersebut di atas, disarankan agar metode CEBPERDIS ini dapat diterapkan juga dalam pembelajaran mata pelatihan lainnya dalam Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS Kurikulum Pembentukan Karakter PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Prof. Dr. Hamzah B. Uno, 2018; Model Pembelajaran, Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif; Bumi Akasara; Jakarta.
- [2] Jauhan Budiwan (2018); Pendidikan Orang Dewasa (Andragogy); Qalamuna, Vol.10, No.2, 107.
<https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/qalamuna/issue/view/20>; Diakses tanggal 09 April 2019.
- [3, 11] Junihot Simanjuntak (2012); Konsep Dan Metode Pembelajaran Untuk Orang Dewasa; Jurnal Kharis Edisi IX, Januari 2012-Juni 2012; https://www.researchgate.net/publication/341150718_KONSEP_DAN_METODE_PEMBELAJARAN_UNTUK_ORANG_DEWASA.
Diakses tanggal 09 April 2019.
- [4] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- [5] Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- [6] Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI); <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/andragogi>.
Diakses tanggal 09 April 2019.
- [7] STUDiLMU Editor, 2019; <https://www.studilmu.com/blogs/details/andragogi-pembelajaran-orang-dewasa#:~:text=Andragogi%20juga%20memiliki%20pengertian%20lain,belajar%20secara%20berkelanjutan%20sepanjang%20hidup>.
Diakses tanggal 09 April 2019.
- [8] Legiman, S.Pd., M.Pd, 2013; Pembelajaran Orang Dewasa; LPMP DI. Yogyakarta;
<https://lpmpjogja.kemdikbud.go.id/pembelajaran-orang-dewasa/>
Diakses tanggal 09 April 2019.
- [9] Paul Atanta, 2018; Ciri-ciri Pembelajaran Orang Dewasa; Kompasiana; 3 Maret 2018.
<https://www.kompasiana.com/paulpla/5a9aa6cbcaf7db7a1a32b764/ciri-ciri-pembelajaran-orang-dewasa>.
Diakses tanggal 10 April 2019.
- [10] Lunandi, A, G. 1987; Pendidikan orang dewasa; Gramedia; Jakarta.
- [12] Hamid Darmadi, 2012: Pembelajaran Orang Dewasa;
<http://hamiddarmadi.blogspot.com/2012/11/pembelajaran-orang-dewasa.html>
Diakses tanggal 10 April 2019.
- [13, 17, 21] Drs. Daryanto dan Drs. Syaiful Karim, MT, 2016; Pembelajaran Abad 21; Gava Media; Yogyakarta.
- [14, 18, 22] Zainal Aqib dan Ahmad Amrullah, 2019; Manajemen Belajar & Pembelajaran di Sekolah; Pustaka Referensi; Yogyakarta.
- [15, 19, 23] Prof. Dr. H. Ali Mudlofir, M.Ag dan Dr. Hj. Fatimatur Rusydiyah, M.Ag, 2017; Desain Pembelajaran Inovatif; Rajawali Pers; Jakarta.
- [16, 20, 24] Jumanta Hamdayana, 2017; Metodologi Pembelajaran; Bumi Aksara; Jakarta.
- [25] Dr. Bermawi Munthe, M.A, 2009; Desain Pembelajaran; Pustaka Insan Madani; Yogyakarta.
- [26] Prof. Dr. Sugiyono, 2015; Metode Penelitian Tindakan Komprehensif; Alfabeta; Bandung.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN