

## ***Pengajaran Andragogi: Praktisi or Widyaiswara?***

Oleh : Andilo Tohom (Widyaiswara Madya pada Pusdiklatwas BPKP)

*“Pak.....kami tidak memerlukan penjelasan-penjelasan teoritis. Kami memerlukan praktik-praktik lapangan yang mutakhir dari materi diklat ini. Penjelasan teoritis dapat kami baca sendiri dari modul diklat yang ada.* Demikian pernyataan seorang peserta pelatihan kepada sang instruktur. Pernyataan peserta ini membuat sang instruktur terdiam sebelum memberikan komentarnya atas pernyataan tersebut.

Pernyataan tersebut menjadi sebuah perenungan mendalam, terutama jika dikaitkan dengan ekspektasi dari pengguna jasa pelatihan. Atasan dari peserta diklat tentunya mengharapkan adanya pegawai yang bisa langsung menerapkan materi yang diperoleh bawahannya selama mengikuti diklat. Organisasi yang membiayai pelatihan tersebut berharap adanya manfaat yang optimal yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Sesungguhnya, isu tersebut di atas terkait dengan efektivitas pengajaran andragogi. Sebaiknya, bagaimana bahan ajar dibuat untuk implementasi pengajaran andragogi? Apa metode pengajaran untuk meningkatkan efektivitas pengajaran andragogi? Siapa instruktur yang tepat untuk melaksanakan metode pengajaran tersebut?

### ***Pengertian Pengajaran Andragogi***

Substansi dari pengajaran andragogi adalah pembelajaran orang dewasa yang menempatkan peserta diklat sebagai sumber belajar. Peserta diklat sebagai orang dewasa saat mengikuti diklat datang dengan pengetahuan dan pengalaman yang beragam. Dapat dikatakan mereka datang tidak dalam keadaan seperti 'gelas kosong', tetapi gelas yang mungkin telah sedikit terisi. Peserta diklat juga memiliki kemampuan aktif dalam memikirkan cara belajar yang efektif, menganalisis dan menyimpulkan materi pelatihan. Menurut Knowles (1970), instruktur berperan sebagai fasilitator, bukan menggurui, sehingga relasi antara instruktur dan peserta diklat lebih bersifat *multicomunication*.

Pembelajaran orang dewasa (andragogi) lebih menekankan pada upaya membimbing dan membantu orang dewasa untuk menemukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka memecahkan, masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya. Instruktur perlu menciptakan iklim belajar yang sesuai dengan keadaan orang dewasa. Penekanan proses pelatihan adalah pada aplikasi praktis. Dengan demikian, andragogi adalah ilmu atau seni dalam membantu orang dewasa untuk belajar.

## ***Bahan Ajar***

Implikasi dari proses pembelajaran andragogi adalah bahwa peserta diklat diikutsertakan dalam kegiatan belajar. Hal ini memengaruhi instruktur dalam menyiapkan bahan ajarnya. Informasi yang tertuang dalam bahan ajar, baik cetak atau non cetak, harus dikemas dan disusun secara sistematis disesuaikan dengan karakteristik dan lingkungan belajar dari peserta diklat.

Pengorganisasian bahan belajar harus dilakukan sedemikian rupa sehingga memudahkan peserta diklat mempelajarinya. Faktor-faktor yang patut dipertimbangkan dalam memilih bahan belajar adalah tingkat kemampuan peserta, keterkaitannya dengan pengalaman yang telah dimiliki oleh peserta, tingkat daya tarik bahan belajar, dan tingkat kebaruan dan aktualisasi bahan.

Penggunaan ilustrasi dalam bahan ajar sangat penting dalam memperjelas konsep dari suatu pokok bahasan. Ilustrasi dapat disajikan dalam bentuk grafis atau deskripsi (uraian atau narasi). Ilustrasi yang digunakan harus relevan dengan topik bahasan, menarik, dan aktual.

Bentuk pelibatan peserta diklat pada proses pembelajaran terlihat dalam penyajian latihan soal, tugas, dan studi kasus dalam bahan ajar. Penyajian ini diperlukan setelah penjelasan suatu pokok bahasan atau subpokok bahasan. Bentuk latihan, tugas, dan studi kasus harus mendorong peserta diklat untuk berpikir aktif dan kreatif sehingga mampu menemukan pengetahuan atau ketrampilan baru. Hindari latihan soal dan tugas yang bersifat kognitif hafalan karena akan membosankan dan tidak akan memberikan pengalaman belajar baru bagi peserta.

## ***Metode Belajar***

Setelah bahan ajar dikembangkan sesuai dengan rancang bangun pembelajaran mata diklat, seorang instruktur harus menyusun rencana pembelajaran yang memuat aktivitas pembelajaran beserta metode pembelajarannya. Untuk setiap subpokok bahasan dalam bahan ajar harus diuraikan secara rinci aktivitas yang dilakukan instruktur dan peserta serta alokasi waktunya.

Metode pembelajaran yang dapat digunakan dalam kegiatan belajar, harus (1) berpusat pada masalah, (2) menuntut dan mendorong peserta untuk aktif, (3) mendorong peserta untuk mengemukakan pengalaman sehari-harinya, (4) menumbuhkan kerja sama, baik antara sesama peserta, dan antara peserta dengan instruktur, dan (5) lebih bersifat pemberian pengalaman, bukan merupakan transformasi atau penyerapan materi.

Oleh karena itu, metode belajar yang harus diterapkan dalam sebuah pengajaran andragogi, tidak lagi bisa menggunakan metode tradisional yang lebih didominasi oleh instruktur. Mengingat substansi dari pengajaran andragogi adalah berpusat pada peserta didik, maka metode belajar yang digunakan juga

harus didominasi oleh metode yang banyak melibatkan peserta diklat. Hal ini digambarkan sebagai berikut:



1

### ***Instruktur***

Selanjutnya, siapa instruktur yang tepat untuk dapat menyampaikan bahan ajar dan melaksanakan metode pembelajaran yang telah dirancang sesuai dengan prinsip pengajaran andragogi tersebut?

Menurut Supriadi (2006), seorang pengajar orang dewasa haruslah memenuhi persyaratan berikut :

1. Menjadi anggota dari kelompok yang diajar
2. Mampu menciptakan iklim untuk belajar mengajar
3. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, rasa pengabdian dan idealisme untuk kerjanya
4. Menirukan/mempelajari kemampuan orang lain
5. Menyadari kelemahannya, tingkat keterbukaannya, kekuatannya dan tahu bahwa di antara kekuatan yang dimiliki dapat menjadi kelemahan pada situasi tertentu.
6. Dapat melihat permasalahan dan menentukan pemecahannya
7. Peka dan mengerti perasaan orang lain, lewat pengamatan
8. Mengetahui bagaimana meyakinkan dan memperlakukan orang
9. Selalu optimis dan mempunyai iktikad baik terhadap orang

10. Menyadari bahwa "perannya bukan mengajar, tetapi menciptakan iklim untuk belajar"
11. Menyadari bahwa segala sesuatu mempunyai segi negatif dan positif.

Jika dilihat uraian di atas, maka seorang instruktur harus memiliki dua keahlian sekaligus. Keahlian pertama terkait dengan penguasaan atas isi/materi pelatihan atau yang dikenal dengan istilah *content expert*. Keahlian kedua terkait dengan kemampuan untuk mentransfer materi yang dikuasainya sedemikian rupa sehingga peserta diklat dapat memiliki pemahaman yang sama dengan pemahaman yang dimiliki instruktur atau dikenal dengan istilah *transfer expert*.

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Dr Akram Ridha (2006) bahwa terdapat dua aspek dasar untuk memilih seorang trainer (instruktur), yaitu: pertama, kemampuannya dalam melaksanakan pelatihan; kedua, kandungan materi pelatihan dan sejauh mana keterkaitan trainer dengan materi itu. Tidak bisa dipungkiri bahwa seorang auditor lah yang dapat mengajarkan materi terkait pelaksanaan tugas audit. Seorang dokter spesialis kandunganlah yang paling pantas menjadi trainer untuk materi kesehatan wanita hamil. Pengalaman selaku praktisi di bidang yang diajarkan menambah kemampuan instruktur menguasai materi yang diajarkan.

Namun demikian, kemampuan *content expert* harus didukung dengan kemampuannya melakukan pelatihan. Dr. Akram Ridha (2006) mengidentifikasi sedikitnya ada tiga kemampuan yang harus dimiliki trainer agar mampu melakukan pelatihan secara efektif. Ketiga kemampuan itu adalah kemampuan menyimak, komunikasi efektif, dan presentasi. Para widyaiswara, sesuai ketentuan yang berlaku, harus melalui tahapan *Training of Trainers* (ToT) dengan materi utama adalah meningkatkan kemampuan melakukan pelatihan secara efektif. Saat pembelajaran ToT tersebut, para calon widyaiswara digembleng dengan teknik-teknik pengajaran (termasuk di dalamnya menyimak, komunikasi efektif, dan presentasi). Pada akhir diklat, dilakukan *micro teaching* dan ujian praktik mengajar. Penilaian yang digunakan dalam ujian ini mencakup ketrampilan membuka pelajaran, memberikan motivasi, menjelaskan, memberikan contoh, bertanya, menggunakan media pembelajaran, mengelola kelas, mengadakan variasi, mengatur waktu, dan kemampuan menutup pelajaran.

Meski berasal dari praktisi di bidangnya, tidak semua calon widyaiswara dapat direkomendasikan untuk diangkat menjadi widyaiswara. Kegagalan calon widyaiswara tersebut semata-mata terjadi karena ketidakmampuannya melakukan pelatihan dengan baik, bukan karena rendahnya penguasaan materi. Lembaga Administrasi Negara (LAN), selaku institusi pembina jabatan fungsional widyaiswara, tidak menguasai materi diklat. Namun LAN menguji dan menetapkan apakah calon widyaiswara tersebut memiliki kemampuan yang mumpuni dalam melakukan pengajaran/pelatihan.

Hanya saja, kembali kepada pernyataan peserta di awal tulisan ini, apakah seorang widyaiswara mampu melaksanakan pembelajaran yang melibatkan peserta secara aktif? Apakah widyaiswara memiliki pengalaman yang mutakhir terkait materi yang diajarkan? Jika tidak, hal ini akan menjadi bumerang. Para widyaiswara tidak mampu memberikan contoh-contoh nyata yang mutakhir terkait dengan materi yang diajarkannya. Hal ini lah yang membuat para widyaiswara akhirnya lebih banyak mengajarkan materi yang bersifat normatif teoritis daripada praktik.

### ***Simpulan***

Jadi siapa sebaiknya yang menjadi instruktur pada pengajaran andragogi? Siapakan yang lebih *capable* dalam melaksanakan metode pembelajaran orang dewasa? Praktisi atau widyaiswara?

Sesuai ketentuan yang berlaku, seorang widyaiswara adalah seorang praktisi yang telah diseleksi dan diuji untuk dapat layak dikatakan memiliki *content expertise* dan *transfer expertise*. Keahlian merencanakan pembelajaran dan mengembangkan metode belajar dalam melakukan pelatihan dengan melibatkan peserta secara lebih aktif harus dimiliki oleh widyaiswara. Namun seorang widyaiswara harus selalu memutakhirkan pengetahuannya dengan pengalaman (bukan hanya teori) yang aktual atas mata diklat yang diajarkannya.

Instruktur bisa juga adalah seorang praktisi yang memiliki kemampuan melakukan pelatihan yang mumpuni. Ia harus mampu melaksanakan metode pembelajaran andragogi dengan konsisten. Ia mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif yang mampu membantu peserta diklat menemukan pengetahuan yang ia butuhkan untuk melaksanakan tugasnya. Praktisi ini adalah orang yang menerapkan teori/konsep yang ada dalam bahan ajar secara benar.

Sudah menjadi *best practice*, bahwa pada akhir masa pembelajaran, peserta diklat diminta melakukan penilaian atas kinerja instruktur terkait dengan penguasaan materi, ketrampilan membuka pelajaran, memberikan motivasi, menjelaskan, memberikan contoh, bertanya, menggunakan media pembelajaran, mengelola kelas, mengadakan variasi, mengatur waktu, dan kemampuan menutup pelajaran. Hasil evaluasi peserta ini dapat dijadikan acuan untuk menilai efektivitas penunjukkan praktisi atau widyaiswara sebagai instruktur suatu diklat.

## **Daftar Bacaan**

Kamil, Mustofa. *Andragogi*. Diunduh dari <http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. PEND. LUAR SEKOLAH/> pada tanggal 21 Juni 2011

Lembaga Administrasi Negara. Desain Pembelajaran. Modul Diklat Calon Widyaiswara. 2007

Lembaga Administrasi Negara. Pendidikan Orang Dewasa. Modul Diklat Calon Widyaiswara. 2007

Lembaga Administrasi Negara. Pengembangan Bahan Ajar. Modul Diklat Calon Widyaiswara. 2007

Lembaga Administrasi Negara. Praktik Mengajar. Modul Diklat Calon Widyaiswara. 2007.

Lembaga Administrasi Negara. Strategi Belajar dan Pembelajaran. Modul Diklat Calon Widyaiswara. 2007.

Aplikasi Andragogi Dalam Pembelajaran Pendidikan Non Formal. 2006. [www.JugaGuru.com](http://www.JugaGuru.com)

Rae, Leslie. *Using Activities, Melibatkan Pembelajar secara Aktif dalam Pendidikan dan Latihan*. Edisi Terjemahan. 2005. PT Gramedia, Jakarta.

Ridha, Akram. *Becoming a Super Trainer, Cara Tepat Menjadi Trainer Hebat*. 2006. Progressio. Bandung

Supriadi. *Andragogi (Sebuah Konsep Teoritik)*. 2006.

