

BAGAIMANA MENDIDIK ORANG DEWASA

Sueb
Politeknik TEDC Bandung

Abstrak

Pendidikan orang dewasa dimaksudkan suatu proses belajar mengajar yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai, sehingga terjadi perubahan dalam bentuk kompetensi dan diharapkan dapat diterapkan di lingkungan kerjanya sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang efisien dan efektif. Untuk itu strategi dan cara pembelajaran orang dewasa yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihannya adalah: terciptanya fungsi perencanaan bersama, fungsi motivasi, fungsi metodologis, fungsi sumberdaya dan fungsi evaluasi baik self evaluation maupun evaluasi oleh Penatar. Selanjutnya faktor-faktor yang perlu diperhatikan terhadap orang dewasa adalah faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor lingkungan belajar, dan termasuk faktor penyajian dalam pelatihan. Senyatanya pelaksanaan proses pembelajaran orang dewasa hendaknya ditekankan pada pengalaman yang sudah diperoleh peserta. Metode ceramah, tugas yang dipaksakan dan sejenisnya tidak akan membawa banyak hasil. Sebaliknya peserta akan lebih banyak belajar bila terlibat penuh selama proses belajar berlangsung. Oleh karena itu metode Diskusi, simulasi, bermain peranan, studi kasus, proyek lapangan perlu dipertimbangkan secermat mungkin. Dengan kata lain bahwa, peserta akan merasa ada kemajuan selama proses belajar berlangsung apabila ada kesempatan dalam memonitor dirinya, mengevaluasi sendiri kemajuan apa yang ia alami selama pelatihan.

Kata kunci: Andragogi, dewasa, *continuing education*, pembelajaran, *self evaluation*

Abstract

Adult education means the teaching and learning process which is intended to increase knowledge, skill and attitude of employees in order that their competence will change. In addition, it is expected that they can implement their competence in their working areas so that the efficient and effective working climate can be created. Therefore, the strategies and methods of teaching adult in the training program that need to be considered are : the function of cooperative planning, the function of motivation, the function of methodology, the function of resources and the function of both self evaluation and evaluation by the trainers. Furthermore, some factors relating adult people that must be paid attention among others are physiological factor, psychological factor, learning environmental factor including factors of presentation and training. In reality, the execution of adult learning process should be stressed on the experience of the participants. Lecturing method and the tasks given by force will not give good results. On the contrary, participants will learn a lot if they are completely involved in the learning process. For that reason, the methods of discussion, simulation, role-play, case study, and field project should be considered carefully. In other words, participants will feel to get improvement from the learning process if there is a chance to monitor themselves and do self-evaluation on the improvement they have experienced during the training.

Keywords: Andragogi, Adults, *Continuing Education*, Learning, *Self evaluation*

Pengertian

Orang bertanya-tanya bagaimana orang mendefinisikan dewasa, ketika kita berbicara pembelajaran orang dewasa, bermacam-macam definisi yang dilontarkan tentang orang dewasa. Secara hukum dewasa apabila telah sampai pada usia pemilihan dalam pemilu, usia pengendara, kenakalan remaja versus usia kriminal. Kriteria lain

seseorang di katakan dewasa selama dia memandang dirinya bertanggung jawab atas kehidupan dirinya. Knowles (1980:24) mendefinisikan "*a person is adult to the extent that individual is performing social roles typically assigned by our culture to those it considers to be adults*"... Dimaksudkan bahwa dewasa dapat di kategorikan selama ia melaksanakan peran sosial

yang biasanya di berikan oleh budaya kita kepada mereka yang dianggap dewasa, seperti peran pekerja, pasangan hidup, orang tua warga yang bertanggung jawab dan sebagainya. Satu persoalan yang turut menimbulkan kebingungan adalah tentang kaitannya dengan "pembelajaran orang dewasa" dimana pendidikan orang dewasa dalam praktiknya mencakup semua kegiatan laki-laki dan perempuan dewasa dalam memperoleh pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, minat atau nilai-nilai baru. Hal itu merupakan proses yang digunakan oleh orang dewasa untuk pengembangan diri mereka, baik secara individual maupun secara kelompok dan digunakan oleh semua jenis lembaga untuk menumbuh kembangkan karyawan. Ini merupakan proses pembelajaran yang seringkali digunakan bersama dalam proses produksi, proses politik atau proses pelayanan. Knowls (1980 : 25) dalam memaknai yang lebih teknis pembelajaran orang dewasa adalah "*.....a set organized activities carried on by a wide variety of institutions for the accomplishment of specific educational objectives*". Ini dimaksudkan bahwa pendidikan orang dewasa meliputi sejumlah aktivitas terorganisir yang dilakukan oleh aneka macam lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan khusus. Definisi ini menjelaskan bahwa pendidikan orang dewasa mencakup semua kelas yang terorganisir, kelompok studi, serangkaian perkuliahan program belajar bersama, diskusi terarah, konferensi, lokakarya, kursus-kursus dan lain sebagainya.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan pembelajaran sebagai sarana pendidikan orang dewasa didefinisikan bahwa penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai, dalam melaksanakan jabatannya. Sedangkan menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 dalam Pasal 1 diterangkan bahwa pendidikan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Simpulan yang dapat ditarik dari pengertian di atas adalah suatu proses belajar mengajar yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai, sehingga terjadi perubahan dalam bentuk kompetensi dan diharapkan dapat diterapkan di lingkungan kerjanya sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang efisien dan efektif.

Tujuan dan sasaran

Pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk terciptanya suasana kerja yang lebih efisien dan efektif. Sedangkan dalam PP No 101 tahun 2000 dalam pasal 2 diterangkan bahwa tujuan dari pada pembelajaran orang dewasa melalui pendidikan adalah: Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional, dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan institusi, misalnya :

- Menciptakan operator yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- Menciptakan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;

Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Bertitik tolak dari tujuan pendidikan tersebut, maka sasarannya adalah untuk membentuk atau menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan Pasal 3, Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, bahwa sasaran pendidikan adalah mewujudkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Strategi dan cara pembelajaran

Sebelum kita membahas tentang strategi dan cara pembelajaran orang dewasa, terlebih dahulu perlu dijawab tentang fungsi-fungsi apakah yang dijalankan oleh pendidik orang dewasa? Untuk menjawab pertanyaan itu barangkali perlu membedakan antara beberapa tingkatan peran pendidikan orang dewasa. Peran pendidik orang dewasa dijelaskan oleh Knowles (1980: 27) "*adult educator is to help individuals satisfy their needs and achieve their goals*". Hal ini dimaksudkan bahwa orang dewasa dalam belajarnya terpenuhi kebutuhannya akan pembelajaran tertentu dalam lingkup situasi yang ada, yakni :

- Merencanakan bersama pembelajaran yang dikehendaki (fungsi perencanaan);
- Menciptakan kondisi yang akan mendorong pembelajaran untuk belajar (fungsi motivasi);
- Menyeleksi metoda dan teknik yang paling efektif untuk menghasilkan pembelajaran yang diinginkan (fungsi metodologi);

- Menyediakan sumber daya dan materi yang diperlukan untuk menghasilkan pembelajaran yang diinginkan (fungsi sumber daya);
- Pengukur hasil dari kegiatan pembelajaran (fungsi evaluasi).

Strategi dan cara pembelajaran yang diterapkan dalam pendidikan menggunakan pendekatan andragogy atau pendekatan pembelajaran bagi orang dewasa. Hal ini sejalan dengan pasal 21 PP No 101 tahun 2000 bahwa metode pembelajaran menggunakan cara pembelajaran bagi orang dewasa (andragogy) serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan diri; interaktif antara peserta dengan pengajar dan antara peserta; suasana belajar orang dewasa yang menyenangkan dinamis dan *flexible*.

Penyelenggaraan kegiatan pendidikan orang dewasa dapat diklasifikasikan kedalam dua tingkat, yakni pendidikan dasar dan pendidikan lanjutan.

Pertama, pendidikan dasar (adult basic education) yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan ini ditujukan bagi masyarakat yang memiliki keterampilan dasar. Pendidikan ini ditujukan bagi masyarakat yang memiliki keterampilan kerja yang sangat sederhana. Pendidikan ini bertujuan untuk mengikuti program belajar yang lebih tinggi.

Kedua, Pendidikan lanjutan (continuing education) yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan lanjutan sesuai dengan perkembangan kebutuhan belajar orang dewasa. Pendidikan ini ditujukan pada kegiatan pendidikan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan serta profesi sehingga dapat dijadikan fasilitas dalam peningkatan diri dan produktivitas kerja. Tujuan penyelenggaraan pendidikan berkelanjutan ini adalah untuk menolong orang dewasa dalam menghadapi kenyataan hidup, melengkapi keterampilan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, menolong orang dewasa dalam mengubah keadaan kehidupan sosial, menolong dalam melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam kehidupan.

Dengan kata lain bahwa pendidikan berkelanjutan ini diantaranya adalah kejar usaha, kursus inservice training atau penataran atau pendidikan dan pelatihan pada lembaga-lembaga baik negeri maupun swasta. Selanjutnya Srinivasan (Syamsu Mappa; Anisah basleman, 1994) mengajukan tiga macam pendekatan orang dewasa terhadap belajar yaitu pendekatan yang berpusat pada

masalah, pendekatan proyekti, dan pendekatan aktualisasi diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran orang dewasa

Secara empiris bahwa ada beberapa perbedaan belajar pada anak-anak dan orang dewasa, prinsip belajar orang dewasa, hambatan fisik dan psikologis terkandung menjadi kendala yang dapat mengganggu proses terciptanya belajar yang kondusif. Untuk itu ada beberapa langkah pokok dalam pembelajaran orang dewasa antara lain :

Pertama, ciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, iklim yang kondusif seperti pengaturan lingkungan fisik, pengaturan lingkungan sosial dan psikologis turut menentukan orang belajar.

Kedua, Diagnosis kebutuhan belajar, dalam andragogi tekanan lebih banyak diberikan pada keterlibatan seluruh warga belajar atau peserta didik didalam suatu proses melakukan diagnosis kebutuhan belajarnya.

Ketiga, proses perencanaan : dalam perencanaan belajar melibatkan semua pihak, terutama yang akan terkena dampak langsung atas kegiatan pelatihan tersebut.

Keempat, penetapan tujuan : setelah menganalisis hasil-hasil identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang ada, langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang disepakati bersama dalam proses perencanaan pendidikan orang dewasa. Dalam merumuskan tujuan dilakukan dalam bentuk deskripsi tingkah laku yang akan dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan di atas.

Kelima, pengembangan model umum : ini merupakan aspek seni dan arsitektural dari perencanaan pembelajaran dimana harus disusun secara harmonis antara beberapa kegiatan belajar seperti kegiatan diskusi kelompok besar, kelompok kecil, urutan materi dan lain sebagainya.

Keenam, Penetapan materi dan teknik pembelajaran : Pembelajaran ditekan pada pengalaman-pengalaman nyata dari peserta sendiri, sesuai dengan kebutuhan dan berorientasi pada aplikasi praktis, metode dan teknik yang dipilih tidak bersifat pemindahan pengetahuan dan fasilitator kepada peserta, juga tidak bersifat satu arah.

Ketujuh, peranan evaluasi. Ada beberapa pokok dalam evaluasi hasil belajar bagi orang dewasa. Untuk itu evaluasi bagi orang dewasa : berorientasi pada pengukuran perubahan perilaku setelah pendidikan dilaksanakan, *melalui self evaluation*, ruang lingkup materi evaluasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama seluruh pihak terkait yang terlibat.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi proses pembelajaran orang dewasa antara lain :

Pertama, faktor Fisiologis, yang meliputi (1) pendengaran: kejelasan pendengaran, diskriminasi nada, (2) Penglihatan : Intensitas penglihatan, jarak penglihatan dekat, jarak penglihatan jauh, kemampuan membedakan warna, ketelitian penglihatan, (3) kondisi fisiologis.

Faktor kedua adalah faktor psikologis, yang meliputi kecerdasan/bakat, motivasi, perhatian, berfikir, ingatan/lupa, belajar lanjut (overlearning), Review/resitasi.

Faktor ketiga adalah faktor lingkungan belajar, yang meliputi lingkungan belajar dalam kampus, dan lingkungan belajar diluar kampus tempat belajar.

Faktor yang keempat adalah faktor sistem penyajian, faktor ini meliputi kurikulum, bahan belajar, dan metode penyajian.

Implementasi dalam proses belajar mengajar

Implementasi dalam praktik tentang pembelajaran orang dewasa meliputi iklim pembelajaran diagnosis kebutuhan, proses perencanaan menjalani kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Sebagai implementasi dari konsep iklim pembelajaran, dimana orang dewasa memiliki sejumlah konsekuensi berkenaan dengan persyaratan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran orang dewasa. Sarana dan perlengkapan orang dewasa, antara lain: ruang belajar harus ditata secara informal dan dihias sesuai selera. Iklim psikologis: orang dewasa merasa diterima, dihormati dan didukung, dimana terdapat semangat hubungan timbal balik antara pengajar dan peserta sebagai dua pihak yang bertanya jawab, dimana terdapat kebebasan berekspresi tanpa takut akan hukuman atau olok-olokan. Orang akan merasa lebih dewasa dalam lingkungan ramah dan informal, mereka dikenal namanya dan dihargai sebagai individu yang unik.

Kaitan dengan diagnosis kebutuhan, konsep diri orang dewasa mengenai pengaturan diri sangat bertentangan dengan praktik tradisional guru dalam menjelaskan kepada siswanya apa yang perlu mereka pelajari. Hal ini bahkan bertentangan dengan filosofi sosial bahwa masyarakat memiliki hak untuk menanamkan gagasan mereka tentang apa yang perlu mereka pelajari. Konsep andragogi terutama dalam penekanan pada pelibatan

pembelajaran orang dewasa dalam proses diagnosis diri atas kebutuhan pembelajaran.

Selanjutnya dalam proses perencanaan bahwa pembelajaran orang dewasa dimana watak manusia cenderung merasa perlu berpegang pada keputusan atau melaksanakan kegiatan selama mereka berpartisipasi dalam merencanakannya. Orang dewasa melakukan semua perencanaan kepada peserta, biasanya mendapatkan respon keengganan, ketidak senangan dan mungkin tidak ditanggapi. Untuk itu unsur dasar dari andragogi adalah pelibatan pembelajaran dalam proses merencanakan pembelajaran mereka sendiri, dimana pengajar bertindak selaku pemandu prosedur dan sumber materi.

Untuk menjalani kegiatan pembelajaran, dalam praktik paedagogik tradisional bahwa fungsi guru adalah pengajar. Guru diharapkan bertanggung jawab penuh atas apa yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Peran peserta cenderung sebagai penerima pasif atas apa yang diajarkan oleh guru. Sebaliknya sebangun dengan konsep diri orang dewasa tentang keterarahan diri, praktik andragogi memperlakukan proses belajar mengajar sebagai tanggung jawab timbal balik antar peserta dengan pengajar. Pada kenyataannya peran pengajar didefinisikan sebagai nara sumber, dan sebagai lawan tanya jawab; lebih-lebih sebagai seorang katalisator ketimbang pengajar, dan lebih sebagai pemandu ketimbang seorang yang serba tahu. Andragogi mengasumsikan bahwa guru tidak bisa benar-benar mengajar dalam artian menjadikan orang belajar, namun seseorang hanya bisa membantu orang lain belajar.

Disamping itu evaluasi pembelajaran, dimana kita ambil suatu contoh yang ekstrim dari ketidaksesuaian antara praktik pendidikan tradisional dan konsep diri orang dewasa mengenai keterarahan diri adalah tindakan seorang guru yang memberikan nilai kepada siswa. Hal yang membuat orang dewasa merasa diperlakukan sebagai anak-anak adalah apabila dirinya dinilai oleh sesama orang dewasa. Ini merupakan tanda-tanda ketergantungan dan rasa tidak hormat, sebagaimana dialami oleh orang yang dinilai.

Konsep pendidikan orang dewasa menyodorkan proses evaluasi diri, dimana guru/fasilitator mencurahkan tenaganya untuk membantu orang dewasa untuk mendapatkan sendiri bukti tentang kemajuan yang mereka capai dalam tujuan pendidikannya. Dalam proses ini, keunggulan dan kelemahan dari program pendidikan itu sendiri harus dinilai berdasarkan sejauh mana program ini memudahkan ataukah menghambat pembelajaran

peserta karena itu evaluasi merupakan upaya timbal balik, seperti halnya semua tahap kegiatan pembelajaran orang dewasa.

Kenyataannya bahwa dalam praktik adalah prosedur yang sama digunakan untuk mendiagnosa kebutuhan pembelajaran digunakan untuk membantu peserta mengukur pencapaian kompetensi. Perubahan dari evaluasi menjadi evaluasi diri memberi beban berat bagi para pengajar orang dewasa. Mereka harus menunjukkan contoh sikap terbuka terhadap masukan mengenai kinerja mereka sendiri. Mereka harus cukup mahir dalam menciptakan iklim yang mendukung dimana informasi yang sulit diterima tentang kinerja atau prestasi seseorang bisa dilihat secara objektif.

Secara realistis pelaksanaan proses pembelajaran untuk orang dewasa harus diselenggarakan dengan penekanan pada pengalaman yang sudah diperoleh peserta, metode seperti ceramah, tugas yang dipaksakan dan sejenisnya tidak membawa banyak hasil. Sebaliknya peserta akan lebih banyak belajar bila terlibat penuh selama proses belajar berlangsung. Untuk itu kita gunakan diskusi, simulasi dan bermain peran, studi kasus, proyek lapangan dan sejenisnya. Penekanan tersebut dalam penerapannya praktis, dimana setiap konsep yang disampaikan untuk orang dewasa harus disertai bagaimana penerapannya langsung dalam hidup sehari-hari. Dengan demikian situasi belajar diawali dengan memastikan bahwa semua peserta memang siap untuk belajar. Sejak awal, peserta harus yakin bahwa ia tidak akan mengalami kerugian bila belajar tentang hal yang akan disampaikan. Mereka diajak untuk melihat siapa dari mereka secara objektif sehingga keinginan belajar tumbuh dengan wajar.

Selanjutnya orang dewasa harus peka terhadap kebutuhan dirinya dan problematik yang dihadapinya. Kecil kemungkinan hasil belajar terjadi bila hal ini tidak diperhatikan. Pada bagian ini akan dibahas mengenai sikap sebagai fasilitator, sikap guru/fasilitator yang baik adalah menghargai semua peserta yang ada, tidak menyombongkan diri apabila menghina dan memaki peserta. Interaksi yang terjadi adalah sebagai pribadi yang sama-sama belajar, saling menghargai kekurangan/kelebihan masing-masing. Untuk itu materi pembelajaran harus sesuai dengan kebutuhan orang dewasa. Materi yang di sampaikan mungkin sama dengan untuk remaja, tapi organisasinya harus berbeda. Kesan yang ditimbulkan pertama kali bagi peserta

dewasa adalah sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian minat untuk belajar sudah terpancing sejak awal.

Implementasi pembelajaran orang dewasa diawali dengan masalah yang memang sudah dihadapi oleh peserta. Karena itu pada awal peserta justru diberi kesempatan untuk melontarkan uneg-uneg dari perasaan kecewa serta masalah yang ingin dicari pemecahannya. Keberhasilan seluruh pelatihan tergantung dari bagaimana jam pertama ini dihabiskan. Pada kesempatan lain, sikap peserta harus merasakan bahwa ia akan belajar sesuatu dari pembelajaran yang berlangsung dalam proses berikutnya. Peserta diberikan tanggung jawab untuk memilih sendiri sampai sejauh mana ia akan mengambil manfaat dari proses belajar yang berlangsung.

Dengan demikian peserta merasakan ada kemajuan selama proses belajar berlangsung. Pemberian banyak kesempatan terhadap peserta supaya bisa memonitor mengevaluasi sendiri kemajuan, apa yang ia sudah alami selain pelatihan, bahkan selanjutnya ketika pelatihan sudah berakhir.

Terakhir bahwa cara orang dewasa belajar sangat berbeda dari pada cara seorang anak (Pedagogik). Untuk itu yang perlu diterapkan dalam pendekatan 4 KLM adalah Komunikasi dua arah, Kesalahan menjadi alat untuk belajar, Kebutuhan terkena, Kesan pertama memang peranan utama, Latihan dalam menggunakan media, dan menggunakan Multi indra.

Penutup

Pendidikan orang dewasa pada dasarnya proses pelatihan yang melibatkan peserta didik sejak awal atau perencanaan diklat sampai pada tahap akhir, yakni evaluasi-evaluasi. Sehingga keberhasilan dan kegagalan suatu pelatihan dapat diukur bersama antara peserta dengan penatar.

Daftar Pustaka

- Knowles, Malcolm S. (1980). *The Modern Practice of adult education : From Pedagogy to andragogy*. New York : Published and distributed by Cambridge, the Adult Education Company.
- Presiden Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor : 101, Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri sipil*. Jakarta : Sekretaris Negara.
- Soebagio Atmowirio. (1993). *Manajemen Training – Pedoman Praktis bagi Penyelenggara Training*. Jakarta : Balai Pustaka.

Syamsu mappa & Anisah Basleman. (1994). *Teori Belajar Orang Dewasa*. Jakarta : Proyek Pembinaan dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan - Dirjen Dikti - Depdikbud.