

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Andragogi

2.1.1.1 Pengertian Andragogi

Terminologi andragogi diperkenalkan dan dirumuskan pertama kali oleh Alexander Kapp pada tahun 1833 (Nottingham Andragogy Group, 1983) kebangsaan Jerman. Kemudian Knowles adalah orang yang pertama kali membuat istilah “andragogi” menjadi meluas di kalangan pendidik orang dewasa atau *adult education* di Amerika Utara pada tahun 1968. Malcolm Knowles menjelaskan bahwa andragogi adalah suatu usaha untuk mengembangkan teori yang dikhususkan untuk pembelajaran orang dewasa atau membelajarkan orang dewasa. Menurut Knowles dalam Danim (2010) bahwa orang dewasa memiliki sifat kemandirian dan mengharapkan mengambil tanggung jawab dalam keputusan yang diambil oleh orang dewasa tersebut. Kemudian yang dimaksud dengan orang dewasa menurut Hurlock (1980) adalah seorang individu yang telah menyelesaikan pertumbuhannya dan siap menerima kedudukan dalam masyarakat bersama dengan orang dewasa lainnya. Pendapat ini sejalan dengan Sujarwo (2015) bahwa orang dewasa adalah orang yang telah memiliki banyak pengalaman, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan mengatasi permasalahan secara mandiri. Seseorang dapat dikatakan dewasa dirujuk pada dewasa secara biologis dan psikologis serta sosial. Yang dimaksud dewasa secara biologis apabila seorang individu mampu bereproduksi, kemudian setelah sudah memiliki tanggung jawab terhadap kehidupannya dinyatakan dewasa secara psikologis, ketika seseorang mampu melaksanakan peran sosialnya dalam masyarakat maka indikatornya dewasa secara aspek sosial.

Kemudian Sudjana (2005) menyatakan bahwa andragogi berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata akar “*andra dan agogos*”. Andra adalah orang dewasa sedangkan Agogos artinya membimbing atau memimpin, sehingga andragogi dapat diartikan sebagai ilmu tentang cara membimbing orang dewasa dalam proses kegiatan pembelajaran. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Basleman et al (2011) bahwa andragogi adalah seni atau ilmu yang digunakan untuk membantu orang dewasa dan mempelajari pendidikan orang dewasa. Sebagai bentuk proses

pembelajaran warga belajar dalam kegiatan belajar. Selanjutnya menurut Suprijanto (2012) pendidikan orang dewasa adalah keseluruhan proses yang diorganisasikan, isi, tingkatan, metodenya, baik formal atau tidak, yang melanjutkan maupun menggantikan pendidikan semula di sekolah, yang menjadi seseorang yang dianggap dewasa oleh masyarakat yaitu adanya upaya dalam meningkatkan kemampuannya, memperluas ilmu pengetahuannya, meningkatkan kualifikasi teknis dan profesionalnya yang dapat mengakibatkan perubahan pada sikap dan perilakunya dalam perspektif rangkap perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasi dalam pengembangan sosial, ekonomi dan budaya yang seimbang dan bebas. Artinya orang dewasa dapat tercapai perkembangan individualnya dan peningkatan partisipasi sosialnya. Pendidikan orang dewasa adalah suatu aktivitas pendidikan yang dilakukan oleh seorang dewasa dalam kehidupan sehari-hari yang digunakan dari sebagian waktu atau meluangkan waktu dari kesibukannya untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, *skill* dan keterampilan. Kesimpulannya, orang dewasa menggunakan sebagian waktunya untuk mengejar pengetahuan dan belajar sesuai dengan minat keinginan (Morgan dalam Suprijanto, 2012)

Menurut Lunardi (2013, hlm 108) berpendapat bahwa dilihat dari bagian psikologis orang dewasa telah mengembangkan sikap tertentu terhadap situasi belajar, dimana belajar dianggap sebagai keinginan atau kebutuhan. Oleh karena itu, orang dewasa tidak perlu diajari, tetapi keinginan dan kebutuhan mereka untuk pengetahuan dan sikap baru harus di upayakan dalam dirinya. Keinginan belajar orang dewasa berkembang ketika mereka menemukan makna pribadi dalam pembelajaran dan saat pembelajaran tersebut terkait dengan kebutuhan mereka. Intinya orang dewasa dapat tumbuh ketika mengenali kebutuhannya. Kemudian belajar bagi orang dewasa adalah menitikberatkan terhadap proses pengalaman. Orang dewasa harus mengalaminya untuk terus melakukannya proses pengalaman. Selanjutnya orang dewasa mempunyai metode dan akselerasi kecepatan masing – masing untuk belajar memahami dan memecahkan masalah, mengamati dan mencoba untuk berlatih dari orang lain ketika melakukan sesuatu hal kemudian cara lama yang dikuasai akan memperoleh metode baru yang lebih baik. Orang dewasa memiliki pengalaman masa lampau yang harus digali dan ditata kembali dengan cara yang lebih bermakna yang ada dalam dirinya. Maka sangat berbeda sekali

metode pembelajaran untuk anak-anak dan dewasa jika ditinjau dari tiga aspek yaitu:

- a. Sosiologi, yaitu seorang individu mampu menjalankan peran sosial yang biasanya diberikan kepadanya atau memahami perannya sendiri dalam konteks sosial.
- b. Psikologis, orang dewasa memiliki kemampuan dalam mengarahkan dirinya tanpa bergantung pada orang lain. Mereka bertanggung jawab, berani mengambil resiko, mandiri serta cakap dalam mengambil keputusan.
- c. Biologis, yaitu seorang individu dianggap dewasa ketika menunjukkan ciri-ciri kedewasaan secara fisik dan mental .

Dengan merujuk pada pendapat diatas, kesimpulannya adalah andragogi merupakan seni atau ilmu tentang bagaimana cara membelajarkan orang dewasa atau memberikan bantuan dan pendampingan kepada orang dewasa dalam belajar sesuai dengan kebutuhan atau keinginan mereka. Ini karena pada dasarnya, setiap orang dewasa memiliki gaya belajar yang sesuai dengan kebutuhan atau keinginan mereka..

2.1.1.2 Asumsi-Asumsi Andragogi

Kompetensi andragogi adalah kemampuan pendidik dalam menerapkan pembelajaran orang dewasa. Pendapat Knowles, et al, (2005) dalam bukunya *The Adult Learner* menyatakan bawa model andragogi dalam aktualisasinya, lebih mengutamakan pendidik, fasilitator atau instruktur berperan sebagai seseorang untuk memotivasi dalam mengembangkan semangat dan minat dalam proses belajar. Knowles juga menyatakan bahwa terdapat 6 asumsi mengenai andragogi, yaitu kebutuhan pengetahuan, konsep diri, kesiapan belajar, pengalaman, orientasi belajar dan motivasi. Sebagai berikut penjelasannya:

a. Kebutuhan Pengetahuan

Pendapat dari Sujarwo (2015) pendidikan orang dewasa merupakan proses belajar yang dilakukan karena adanya kebutuhan atau keinginan tertentu. Karena tindakan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan kompetensi, kualifikasi, atau keprofesionalan seseorang. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan diri dalam konteks perkembangan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi secara berkelanjutan. Kemudian menurut Knowles dalam Danim (2010, hlm 124) menjelaskan bahwa

keinginan orang dewasa untuk belajar pengetahuan berasal dorongan yang kuat dari dalam dirinya. Selaras dengan pendapat Arief (1990) menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan belajar dikontrol langsung oleh peserta serta melibatkan dirinya, termasuk aspek intelektual, fisik dan emosinya. Sehingga bagi orang dewasa belajar dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan hidupnya. Maka orang dewasa belajar tanpa ada paksaan dari siapapun dan belajar mutlak dari kebutuhan atau keinginannya sendiri untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Konsep Diri

Menurut Budiwan (2018) menyatakan bahwa ketika seseorang tumbuh dan konsep diri mereka matang, mereka beralih dari ketergantungan sosial ke penentuan nasib dirinya sendiri. Selaras dengan pendapat Arief (1990, hlm 2) bahwa orang dewasa telah mempunyai konsep diri. Artinya orang dewasa mampu untuk berdiri sendiri. Kemudian Menurut Knowles dalam Danim (2010, hlm 124) juga berpendapat orang dewasa mempunyai konsep diri (*self-concept*). Orang dewasa memiliki konsep diri atau *self-concept* yang matang, yang menandakan mereka telah mencapai kematangan dalam menjalani kehidupan. Dengan demikian, konsep diri pada orang dewasa dapat disebut sebagai kemandirian. Oleh karena itu kemandirian pemahaman diri ini, orang dewasa sebagai seorang individu yang mandiri membutuhkan penghargaan dari orang lain. Kemudian ketika dihadapkan dalam situasi yang mereka tidak dapat bergerak atau berpendapat, orang dewasa akan tidak senang atau bahkan menolak, karena orang dewasa adalah orang yang sudah tidak bergantung pada orang lain dan ingin dihargai serta mampu memiliki kesanggupan mengenai pengambilan keputusan.

c. Kesiapan Belajar

Menurut Robert J. Havighurst seperti yang dikutip oleh Arief (1990, hlm 5) terdapat sepuluh peran yang dimainkan oleh orang dewasa dalam berbagai lini kehidupan mereka. Peran-peran tersebut meliputi sebagai pekerja, teman, orang tua, kepala rumah tangga, anak yang merawat orang tua yang sudah tua, warga negara, anggota organisasi, rekan kerja, anggota keagamaan, dan pengguna waktu luang. Cara orang dewasa memainkan peran-peran ini akan berubah seiring dengan tiga tahap utama dalam kehidupan dewasa, yaitu masa dewasa awal (18-30 tahun), masa dewasa pertengahan (30-50 tahun), dan masa dewasa akhir (55 tahun ke atas).

Kemudian menurut Knowles dalam Danim (2010, hlm 124) kesediaan orang dewasa untuk belajar dipengaruhi oleh perkembangan dan peran sosial mereka. Semakin besar peran dan tanggung jawab yang dimiliki orang dewasa dalam bermasyarakat, maka tinggi pula kesediaan mereka untuk belajar tertuju pada perkembangan dan peran sosialnya. Singkatnya orang dewasa merupakan individu yang mandiri dan memiliki konsep diri, hal itu dapat mempengaruhi terhadap kesiapan belajarnya. Pada orang dewasa proses pembelajaran tidak hanya dilakukan karena adanya paksaan, tapi juga dilakukan sesuai dengan kebutuhan hidup dan untuk memenuhi peran sosial mereka dimasyarakat (M. Rahman, 2014).

d. Pengalaman

Orang dewasa cenderung memiliki pengalaman hidup yang lebih banyak atau lebih luas daripada anak-anak, karena mereka telah menjalani kehidupan yang lebih lama dan mendapatkan berbagai pengalaman dalam sepanjang hidup mereka sebelumnya. Menurut Arief (1990, hlm 3) pengalaman sering kali dipahami sebagai sesuatu yang personal dan langsung terkait dengan kehidupan mereka sendiri. Orang dewasa memiliki kemampuan untuk merumuskan siapa mereka dan bisa menciptakan identitas mereka sendiri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang mereka lalui. Sehingga orang dewasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam proses belajar orang lain. Orang dewasa memiliki sumber belajar paling kaya dari pengalamannya, sehingga dapat menjadi sumber belajar untuk orang lain. Selanjutnya menurut Knowles dalam Danim (2010, hlm 124) sebagai orang dewasa, individu tumbuh melalui akumulasi pengalaman hidup. Yang mana pengalaman – pengalaman tersebut menjadi sumber daya yang berharga untuk meningkatkan proses belajar mereka. Maka, Semakin banyak pengalaman seseorang atau individu, maka semakin besar sumber daya yang digunakan untuk belajar. Kesimpulannya pengalaman adalah sebuah peristiwa yang dialami seseorang dan dapat dirasakan dan pengalaman berpengaruh pada pemahaman seorang individu dalam proses pembelajaran.

e. Orientasi Belajar

Menurut . (Arief, 1990, hlm. 6) orang dewasa cenderung memiliki keinginan untuk dapat mengaplikasikan apa yang telah dipelajari. Karena itu, pendidikan orang dewasa cenderung bersifat vokasional, di mana hasil pembelajaran

langsung berkaitan dengan kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, pendidikan orang dewasa diarahkan pada pengembangan kemampuan untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, orientasi belajar orang dewasa sangat berbeda dengan anak-anak yang sering memerlukan arahan dan bimbingan lebih intensif dalam proses belajar mereka. Selaras dengan pernyataan Rahman (2014) bahwa bagi orang dewasa sangat penting untuk dapat digunakan hasil pembelajarannya. Maka bisa ditarik kesimpulannya adalah orang dewasa lebih berorientasi terhadap kebutuhan atau untuk memecahkan masalah dirinya sendiri sehingga materi pembelajaran bersifat praktis yang dapat diimplementasikan langsung dalam kehidupan.

f. Motivasi

Motivasi bisa dikatakan dorongan yang berasal dari internal atau eksternal pada orang dewasa. Pada proses kegiatan pembelajaran orang dewasa motivasi dapat berupa hal-hal yang membuat orang dewasa tergerak untuk melakukan pembelajaran. Selaras dengan Knowles dalam Danim (2010, hlm 124) bahwa motivasi orang dewasa untuk belajar berasal dari dirinya sendiri. Orang dewasa belajar karena memiliki motivasi atau dorongan yang kuat dari dalam diri mereka sendiri, sehingga mereka belajar tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Oleh karena itu instruktur pelatihan atau tutor dituntut untuk mampu memahami pengalaman serta motivasi peserta pelatihan atau warga belajar agar proses kegiatan pembelajaran sesuai dengan keadaan warga belajar.

2.1.1.3 Prinsip – Prinsip Andragogi

Menurut Daryanto (2017) dalam pelaksanaan pembelajaran orang dewasa harus mempunyai prinsip-prinsip dasar berdasarkan lingkungan belajar orang dewasa adalah sebagai berikut:

a. Belajar ialah berubah

- 1) Belajar merupakan penambahan pengetahuan dari tidak tahu menjadi tahu, sikap buruk menjadi baik.
- 2) Mendapatkan informasi terkait pengetahuan merupakan bagian dari kehidupan orang dewasa.
- 3) Orang dewasa cenderung mencari kesempatan untuk belajar.
- 4) *Learning is individual process.*

Belajar bisa dimaknai suatu proses perubahan sikap dan perubahan dari tidak tahu menjadi tahu. Kemudian perubahan pengetahuan merupakan hasil yang paling sering dicapai dalam pembelajaran orang dewasa.

b. Orang dewasa selalu ingin belajar

- 1) Orang dewasa dapat memilih terkait metode aktifitas belajar.
- 2) Beberapa program harus dilibatkan orang dewasa atau warga belajar.
- 3) Pencapaian belajar berkaitan dengan motivasi personal.
- 4) Menelaah faktor dalam pembelajaran orang dewasa
- 5) Menumbuhkan rasa membutuhkan untuk peserta.

Orang dewasa mandiri dalam memilih bagaimana aktifitas belajar dibuat sesuai dengan keinginannya. Kemudian beberapa program harus dilibatkan dalam proses pembelajarannya.

c. Orang dewasa belajar sambil berbuat

- 1) Metode partisipasi langsung bagi orang dewasa adalah paling baik di kegiatan belajar.
- 2) Dalam pelaksanaan perencanaan harus dimulai dari dasar.
- 3) Dalam proses pembelajaran orang dewasa memiliki hambatan seperti rendahnya terhadap penghargaan diri, kurang percaya pada kompetensi sendiri dan takut gagal dalam menjalani proses.

Metode partisipasi langsung adalah terbaik untuk pembelajaran orang dewasa, kemudian dalam merencanakan pelatihan atau pembelajaran harus dimulai dari tingkat dasar karena dapat meningkatkan kesempatan bagi orang dewasa untuk berpartisipasi dalam proses belajar. Maka ketika hal ini dilakukan dapat merangsang orang dewasa belajar sambil berbuat.

d. Fokus terhadap masalah nyata

- 1) Orang dewasa cenderung terhadap mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan langsung.
- 2) Orang dewasa memiliki waktu yang sempit karena banyak tanggung jawab diluar oleh karena itu pembelajaran harus sesuai dengan keinginannya.
- 3) Menggunakan pendekatan induktif untuk belajar

Orang dewasa fokus terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dapat dipraktikkan langsung. Kemudian, orang dewasa memiliki waktu yang sempit karena

memiliki tanggung jawab banyak sehingga kesabaran dalam belajar sangat kurang, maka materi yang akan diajarkan harus sesuai dengan kebutuhannya. Gunakan pendekatan induktif untuk belajar orang dewasa seperti situasi nyata, studi kasus, bermain peran dan demonstrasi.

e. Pengalaman mempengaruhi belajar

- 1) Pengalaman dapat mempengaruhi dalam belajar orang dewasa yang akan berefek terhadap *plus* atau *minus* dalam proses pembelajaran.
- 2) Pengalaman orang dewasa sangat variatif sehingga dapat membantu atau tidak membantu dalam proses pembelajaran.
- 3) Belajar harus dikembalikan dan diperlukan oleh masyarakat..

f. Lingkungan belajar informal

- 1) Peraturan dalam proses pembelajaran dapat menghambat orang dewasa.
- 2) Diperlukan istirahat dalam pembelajaran.
- 3) Istirahat dapat meningkatkan proses belajar
- 4) Iklim belajar sangat interaktif antara instruktur dan warga belajar.
- 5) Iklim diskusi sangat informal dan rileks.

Aturan dapat menghambat terhadap proses pembelajaran orang dewasa, karena orang dewasa dipandang memiliki konsep diri yaitu bisa memecahkan masalah serta memiliki pengalaman yang banyak ketika menghadapi situasi dan kondisi tersebut. Kemudian pembelajaran harus mempunyai iklim yang interaktif supaya dapat mengemukakan pengalamannya dalam konteks pembelajaran sehingga dalam proses pembelajaran akan berjalan dengan baik.

g. Variasi metode pembelajaran

- 1) Orang dewasa belajar sesuai dengan keinginannya atau kebutuhannya.
- 2) Keinginan yang tinggi dapat meningkatkan retensi informasi
- 3) Efektivitas mengacu pada sejauh mana suatu tindakan tau kegiatan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan atau mencapai hasil yang diharapkan
- 4) Memberi penjelasan tentang rencana, tujuan dan sasaran program
- 5) Melibatkan semua indera dalam proses belajar dapat meningkatkan efektivitas belajar
- 6) Memasukkan kegiatan yang membutuhkan rangsangan sensor.

- 7) Penjelasan singkat tentang instruksional dan efektivitas instruksional pada pendidikan tiap individu dewasa.
- h. Pendampingan, bukan nilai
- 1) Orang dewasa dapat mengevaluasi pencapaian atau performanya secara individual dalam proses pembelajaran.
 - 2) Jangan lakukan standar yang ketat
 - 3) Orang dewasa mendapat keuntungan dari peningkatan kemampuan sebagai pembelajar.

2.1.1.4 Pendekatan Andragogi dalam Pelatihan

Menurut Hiryanto (2015) dalam konteks andragogi peranan tutor, pengajar atau instruktur adalah persiapan seperangkat prosedur atau pendekatan partisipatif untuk mendorong dan melibatkan secara aktif peserta pelatihan. Adapun hal hal dasar dalam pendekatan partisipatif dalam pelatihan menurut Sujarwo (2015) diantaranya sebagai berikut:

a. Menyiapkan Iklim Belajar Yang Kondusif

Keberhasilan belajar ditentukan oleh faktor lingkungan. Oleh karena itu, dalam pembelajaran model andragogi ini yang paling utama ialah seorang instruktur harus menyiapkan iklim belajar yang kondusif. Pertama, penataan ruangan yang nyaman, udara segar, cahaya memadai, dan kemudahan dalam mengakses sumber-sumber belajar. Kedua, adanya harmonisasi hubungan yang baik antara individu dengan individu lainnya seperti memiliki rasa aman, menghargai dan bekerjasama. Ketiga, penataan iklim organisasional yang dapat dituju melalui kebijakan pengembangan SDM, filosofi manajemen, struktur organisasi yang baik, finansial sehat dan pemberian insentif.

b. Menciptakan Mekanisme Perencanaan Bersama

Dalam perencanaan pembelajaran model andragogi atau pendekatan partisipatif dalam pelatihan harus dilakukan bersama antara instruktur dan peserta pelatihan. Supaya peserta pelatihan akan merasa lebih terikat terhadap keputusan yang sudah dibuat bersama baik menentukan materi, media belajar, sumber belajar, metode belajar, jam pelajaran dan hal lainnya.

c. Menetapkan Kebutuhan Belajar

Dalam proses pembelajaran orang dewasa harus diketahui terlebih dahulu terkait kebutuhan belajarnya, karena setiap orang dewasa memiliki kebutuhan belajar yang berbeda. Adapun cara untuk mengetahui kebutuhan belajar adalah dengan model kompetensi dan model diskrepensi. Model kompetensi dapat dilaksanakann menggunakan berbagai metode seperti penyusunan model peran yang dibuat oleh para ahli. Kemudian model diskrepensi, adalah mencari kesenjangan. Kesenjangan antara kompetensi yang dimodelkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan. Maka peserta pelatihan perlu melalukan *self assesment* untuk mengetahui kebutuhannya kemudian ditetapkannya kebutuhan belajar dalam perencanaan pembelajaran supaya pembelajaran dapat menjawab kebutuhan peserta pelatihan.

d. Merumuskan Tujuan Khusus (*Objectives*) Program

Tujuan pembelajaran memberikan arahan yang penting dalam merancang berbagai pengalaman pembelajaran. Namun, seringkali terjadi kebingungan atau perdebatan dalam merumuskan tujuan pembelajaran ini karena adanya perbedaan teori atau landasan psikologis yang mendasarinya. Oleh karena itu, dalam pendekatan andragogi dalam konteks pelatihan, sangatlah penting untuk melakukan proses penilaian kebutuhan secara mandiri (*self-diagnosed needs*). Hal ini bertujuan agar setiap tujuan khusus yang disusun untuk peserta pelatihan dapat sesuai dengan kebutuhan individu mereka, sehingga memudahkan dalam menetapkan tujuan yang spesifik dan relevan.

e. Merancang Pola Pengalaman Belajar

Untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, perlu disusun suatu rencana pengalaman belajar atau program yang terstruktur. Dalam konteks pendekatan pendidikan orang dewasa (*andragogi*), program tersebut mencakup beberapa langkah. Pertama, pemilihan area masalah yang telah diidentifikasi oleh peserta pelatihan melalui evaluasi diri. Kedua, pemilihan format pembelajaran yang cocok, baik secara individu, kelompok, atau dalam skala besar, sesuai dengan kebutuhan. Ketiga, merancang unit-unit pengalaman belajar dengan berbagai metode dan materi yang relevan. Terakhir, menyusun program dengan mempertimbangkan tingkat kesiapan belajar peserta dan prinsip-prinsip etika. Rancangan program ini, yang mengadopsi pendekatan pembelajaran orang dewasa, harus didasarkan pada

pendekatan belajar mandiri (*self-directed learning*) dan aktivitas pembelajaran bagaimana cara belajar (*learning-how-to-learn*).

f. Melaksanakan Program (Melaksanakan Kegiatan Belajar)

Hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan program kegiatan belajar atau pelatihan adalah apakah cukup tersedia sumberdaya manusia yang dimiliki oleh lembaga dalam kemampuan membelajarkan orang dewasa dengan teori andragogi. Dalam konteks pelaksanaan program kegiatan belajar perlu dipahami juga terkait teknik untuk membantu orang dewasa belajar dan yang berkaitan dengan berbagai bahan-bahan dan alat-alat pembelajaran.

g. Mengevaluasi Hasil Belajar dan Menetapkan Ulang Kebutuhan Belajar

Setelah proses pembelajaran menggunakan pendekatan andragogi selesai, langkah berikutnya adalah mengevaluasi program. Evaluasi pembelajaran merupakan bagian integral dari setiap proses pembelajaran. Tidak ada proses pembelajaran yang lengkap tanpa adanya evaluasi. Dalam konteks model pembelajaran andragogi, evaluasi memiliki makna sebagai proses untuk mengidentifikasi ulang kebutuhan belajar. Selanjutnya, evaluasi juga berfungsi untuk membantu peserta belajar dalam memahami kembali model-model kompetensi yang diharapkan serta mengidentifikasi perbedaan antara model tersebut dengan tingkat kompetensi yang baru mereka kembangkan. Oleh karena itu, sebagai pengelola dalam konteks pelatihan orang dewasa, penting untuk melakukan evaluasi pembelajaran dengan sungguh-sungguh agar dapat menemukan kualitas pelatihan yang baik dan memberikan manfaat yang signifikan bagi peserta pelatihan.

2.1.2 Konsep Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam pendekatan Kamus Besar Bahasa Indonesia V adalah proses, cara, perbuatan melatih; kegiatan atau pekerjaan melatih. Menurut Garavan dalam Fauzia & Kurniawati (2020) pelatihan adalah suatu usaha terstruktur serta terencana dalam rangka merubah, meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang melalui pengalaman belajar, dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik dalam suatu bidang atau aktivitas yang dijalankan. Selaras dengan pendapat Nawawi dalam Herwina (2021, hlm 2) menyatakan bahwa program yang

disebut pelatihan dibuat dengan tujuan meningkatkan kemampuan pekerja untuk melakukan tugas secara individu atau kolaboratif. Kemudian menurut Wilson dalam Nugraha (2020, hlm 20) menjelaskan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang disiapkan dalam meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan sikap seseorang melalui kesempatan belajar untuk mendapatkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut Alex (2005) pelatihan ialah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Kamil (2010, hlm 4) pelatihan diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang telah dicanangkan untuk meningkatkan pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan mengubah sikap seseorang.

Berdasarkan pandangan ahli diatas bisa disimpulkan terkait pelatihan ialah suatu serangkaian kegiatan yang memiliki waktu yang sangat singkat dan bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian individu.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Tilon (2013) bahwa pelatihan memiliki tujuan yaitu untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh karyawan atau individu ataupun organisasi yang disebabkan oleh ketidakefektifan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kemudian pandangan Kamil (2010, hlm 152) menjelaskan terkait tujuan pelatihan yaitu membentuk peserta untuk siap menghadapi dunia kerja dengan memberikan suatu keterampilan supaya dapat digunakan dalam pekerjaan dimasa depan. Berikut tujuan pembelajaran yang diinginkan, diantara lain:

- a. Mewujudkan keterampilan dan kompetensi peserta dalam mengenali kelebihan dirinya serta masyarakat sehingga dapat diupayakan dan menjadi sebagai dasar peningkatan usaha.
- b. Mengembangkan keterampilan serta keahlian supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan siswa dalam menyelesaikan masalah secara logis.
- d. Menumbuhkan sikap mendorong kerja sama dan kerja tim.
- e. Meningkatkan pemahaman dan kemampuan masyarakat agar lebih inovatif serta kreatif.

f. Menyebarluaskan serta meningkatkan kelembagaan sebagai wadah pertumbuhan komersial.

2.1.2.3 Komponen-Komponen Pelatihan

Dalam proses perencanaan pelatihan terdapat komponen – komponen pelatihan yang harus dilaksanakan. Adapun komponen-komponen pelatihan menurut Sudjana (2004, hlm 89) yaitu masukan sarana, masukan mentah, masukan lingkungan, proses, keluaran, masukan lain dan pengaruh. Adapun penjelasan komponen-komponen tersebut, sebagai berikut:

a. Masukan sarana (*Instrumental Input*)

Komponen pertama ialah masukan sarana, komponen ini cakupannya meliputi sumber serta fasilitas yang mana dapat menunjang suatu kegiatan belajar. kemudian dalam komponen sarana ini meliputi, seperti: kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya.

b. Masukan Mentah (*raw input*)

Komponen yang kedua lebih menitik beratkan terhadap berbagai karakteristik peserta pelatihan, seperti pengetahuannya sudah sampai mana, keterampilan dan keahlian, jenis kelaminnya apa, bagaimana latar belakang pendidikan, sosial budaya, dan ekonomi, serta apa kebutuhan belajarnya.

c. Masukan Lingkungan (*environment input*)

Komponen yang ketiga mencakup sebuah lingkungan atau tempat pelaksanaan sebuah pelatihan, maka tempat mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran atau pelatihan, oleh karena itu memilih tempat yang baik adalah hal yang mutlak dilaksanakan.

d. Proses (*Process*)

Selanjutnya komponen proses, dimana komponen ini suatu aktivitas interaksi antara instruktur dan warga belajar dalam suatu pembelajaran pelatihan yang sedang dijalani. Dalam proses ini, instruktur melakukan transfer informasi kepada warga belajar, tentunya dengan menggunakan prinsip – prinsip andragogi.

e. Keluaran (*output*)

Komponen keluaran ini lebih kepada luaran, artinya tentang lulusan yang telah mengalami proses pelatihan selama waktu yang telah di tentukan oleh lambaga pelatihan atau kesepakatan antara instruktur dan warga belajar tersebut.

f. Masukan lain (*other input*)

Dalam komponen lain atau masukan lain terdapat suatu daya dukung pelaksanaan pelatihan seperti informasi lapangan kerja terhadap lulusan warga belajar yang sudah menyelesaikan suatu kepelatihan.

g. Pengaruh (*impact*)

Komponen pengaruh, artinya adanya sebuah *impact* terhadap warga belajar yang mengikuti pelatihan tersebut, seperti mempunyai suatu keterampilan, sehingga berpengaruh kepada peningkatan taraf hidupnya menjadi lebih baik. Maka dengan pengaruh seperti itu dapat mempercepat proses pembangunan masyarakat sehingga perwujudan kesejahteraan masyarakat terwujud.

2.1.2.4 Model-Model Pelatihan

Menurut Herwina (2021, hlm 25) model-model pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Model Pelatihan Induktif

Dalam pelatihan dengan pendekatan model induktif ini peserta pelatihan dapat segera dinilai dan dibandingkan dengan kapasitas yang diprediksikan. Model induktif dapat digunakan dalam mengidentifikasi banyak jenis tuntutan belajar, termasuk tuntutan yang langsung dirasakan oleh peserta pelatihan. Identifikasi tersebut dilaksanakan secara langsung dengan peserta pelatihan yang terlibat. Manfaat dengan menggunakan metode pelatihan induktif ini dapat membantu instruktur atau fasilitator memilih bahan ajar dan peralatan pelatihan yang sesuai dari hasil identifikasi. Kemudian, model ini sangat cepat dan akurat dalam memperoleh informasi tentang yang dibutuhkan peserta pelatihan.

b. Model Pelatihan Deduktif

Model deduktif ini identik dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara umum dan untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang luas. Hasil identifikasi diperlukan jumlah peserta pelatihan yang memiliki karakteristik sama. Sehingga dalam hasil identifikasi materi pelatihan bersifat umum. Manfaat dari model ini adalah hasil dari identifikasi dapat memperoleh target yang luas dan komprehensif, sehingga dalam pelaksanaannya tidak mengeluarkan harga yang mahal serta efisien dari segi waktu. Metode ini kurang efisien bahkan jika setiap peserta pelatihan tidak dapat memiliki tujuan atau karakteristik penggunaan yang sama.

c. Model Pelatihan Klasik

Pendekatan klasik atau tradisional ini memiliki tujuan yaitu mencocokkan kurikulum dengan materi pembelajaran yang dapat dirasakan oleh peserta pelatihan dalam proses pembelajarannya. Dalam model ini seorang instruktur memiliki pedoman pelaksanaan pelatihan seperti kurikulum pelatihan prajabatan, kurikulum pelatihan kepemimpinan, satuan pelajaran dalam pelatihan dan hal lainnya. Dalam penentuan tuntutan belajar pelatihan dilaksanakan secara terbuka dan langsung kepada peserta pelatihan. Kemudian instruktur pelatihan menemukan kesenjangan antara target keterampilan yang sudah dimiliki oleh peserta pelatihan dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari nanti. Model klasik ini bermanfaat untuk memudahkan peserta pelatihan untuk memperoleh dan memahami materi pembelajaran. Namun model ini memiliki kelemahan yaitu ketika peserta pelatihan yang belum memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan tidak memiliki kemampuan dasar dapat menghambat dalam proses pembelajaran.

2.1.2.5 Instruktur Pelatihan

Istilah instruktur dalam pendekatan Kamus Besar Bahasa Indonesia V adalah orang yang bertugas mengerjakan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingannya; pengajar; pelatih; pengasuh. Menurut Hasibuan (2003, hlm 73) instruktur adalah seorang yang memberikan bimbingan atau pembelajaran kepada pegawai. Instruktur (*trainer*) memiliki peran yang sangat vital terhadap kemajuan kompetensi para karyawan atau peserta pelatihan yang akan dilatih atau dikembangkan. Serta memiliki peran penting terhadap kelancaran dan keberhasilan dalam suatu program pelatihan. Oleh karena itu sangat penting bagi pengelola program untuk memilih instruktur yang ahli dan berkualifikasi profesional dan berkompeten. Kemudian menurut Haris (2006, hlm 65) para instruktur berfungsi dalam proses perencanaan seperti pengemasan bahan ajar atau materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan serta seluruh hal yang dibutuhkan dalam proses pengelola. Sebagai seorang instruktur harus memiliki sikap loyal terhadap lembaga, disiplin dan patuh dalam melakukan kewajiban sebagai instruktur yang profesional. Dapat disimpulkan bahwa instruktur adalah seorang yang memiliki kompetensi untuk mengajarkan suatu keterampilan kepada peserta pelatihan. Adapun syarat

pertimbangan bagi pengelola dalam memilih instruktur menurut Hamalik (2003) diantaranya:

- a. Mempunyai karakter yang baik sehingga dapat mendukung profesinya sebagai instruktur.
- b. Instruktur berasal dari lingkungan lembaga atau internal itu sendiri
- c. Memilah dan memilih instruktur yang memiliki pengalaman yang panjang bukan karena jabatannya.

Kemudian menurut Hasibuan (2003, hlm 74) instruktur harus memiliki ketentuan seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a. *Teaching Skills*

Sebagai instruktur mutlak memiliki kecakapan dalam mengajar atau mendidik, mengarahkan membimbing, mentransfer pengetahuannya serta memberikan petunjuk yang baik serta dapat memberikan motivasi kepada peserta.

b. *Communication Skills*

Sebagai instruktur wajib memiliki kecakapan dalam berkomunikasi. Keahlian dalam berkomunikasi akan berdampak pada pemahaman eserta pelatihan terkait materi yang akan diberikan. Keterampilan berkomunikasi bukan hanya retorika semata akan tetapi penyederhanaan materi dengan bahasa yang sangat sederhana sehingga dapat dipahami bagi peserta pelatihan.

c. *Personality Authority*

Instruktur wajib memiliki kepribadian yang berwibawa, baik serta harus menjadi teladan bagi peserta pelatihan, supaya peserta pelatihan menghargai instrukturinya

d. *Social Skills*

Yang keempat, instruktur harus memiliki kepribadian sosial seperti suka memberi, berbau dalam hal sosial, mengikuti kegiatan-kegiatan sosial, memiliki penilaian yang adil, suka membantu siapapun yang membutuhkan bantuan, sehingga peserta pelatihan menjadi sumber inspirasi dalam ranah kesosialan.

e. *Technical Competent*

Kelima, instruktur seyogyanya memiliki keterampilan atau kompetensi sesuai dengan bidang yang digelutinya, karena apabila instruktur tidak memiliki kecakapan kompetensi atau kemampuan teknis dapat berakibat terhadap kecakapan

vokasional peserta pelatihan. Sehingga tujuan program pelatihan tidak akan tercapai.

f. Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi adalah suatu sikap yang memiliki berprasangka baik terhadap peserta pelatihan, tidak mudah marah, bijaksana dalam bertindak, tidak memiliki dendam serta memiliki sikap objektif terhadap peserta pelatihan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, Meilya, Djumena (2019) dengan judul Kontribusi Kompetensi Andragogi Pamong Belajar Terhadap Hasil Belajar Kesetaraan Paket C yang bertujuan untuk mengetahui 1) Bagaimana kontribusi kompetensi andragogi pamong belajar terhadap hasil belajar kesetaraan paket C di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang. 2) Bagaimana implementasi pembelajaran orang dewasa yang dilakukan oleh pamong belajar dalam menghadapi warga belajar kesetaraan paket C di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Kota Serang. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat hasilnya yaitu : 1) kontribusi kompetensi andragogi pamong belajar terhadap hasil belajar memiliki kontribusi tinggi yaitu sebesar 0,698. Dan terdapat kolerasi yang signifikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara kompetensi andragogi pamong belajar dengan hasil belajar didapatkan t hitung $>$ t tabel, $4,098 > 1,771$. Hasil analisis regresi linier didapatkan persamaan $Y = 58,601 + 0,585x$. 2) ada implementasi pembelajaran orang dewasa yang dilakukan oleh pamong belajar, bisa dibuktikan dengan kriteria yang tinggi.

2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Yatimah, Sasmita, Darmawan, & Syah (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Andragogi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kemampuan Manajerial Tutor Di Balai Latihan Kerja DKI Jakarta yang bertujuan untuk mengetahui 1) Bagaimana pengaruh antara kompetensi andragogi terhadap kemampuan manajerial tutor. 2) bagaimana pengaruh anatara komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor. 3) bagaimana pengaruh secara simultan antara kompetensi andragogi dan komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor di BLK

DKI Jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat hasilnya yaitu : 1) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi andragogi terhadap kemampuan manajerial tutor didapatkan t-hitung $2,3 > t\text{-tabel } 1,660$ 2) ada pengaruh positif dan signifikan perihal komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor didapatkan t-hitung $3,7 > t\text{-tabel } 1,660$. 3) ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi andragogi dan komunikasi interpersonal secara bersama atau simultan terhadap kemampuan manajerial tutor BLK di Jakarta didapatkan f hitung $20,133 > F\text{ tabel } 2,68$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$.

2.2.3 Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakim (2016) yang berjudul Hubungan Antara Kompetensi Andragogi Tutor dan Hasil Belajar Peserta Didik Pelatihan Teknik Listrik Industri di UPT Pelatihan Kerja/ BLK Surabaya dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi andragogi tutor dengan hasil belajar peserta didik pelatihan teknik listrik industri di UPT Pelatihan Kerja/BLK Surabaya dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan yang sangat erat antara kompetensi andragogi tutor dengan hasil belajar peserta didik teknik listrik industri di UPT Pelatihan Kerja/BLK Surabaya.

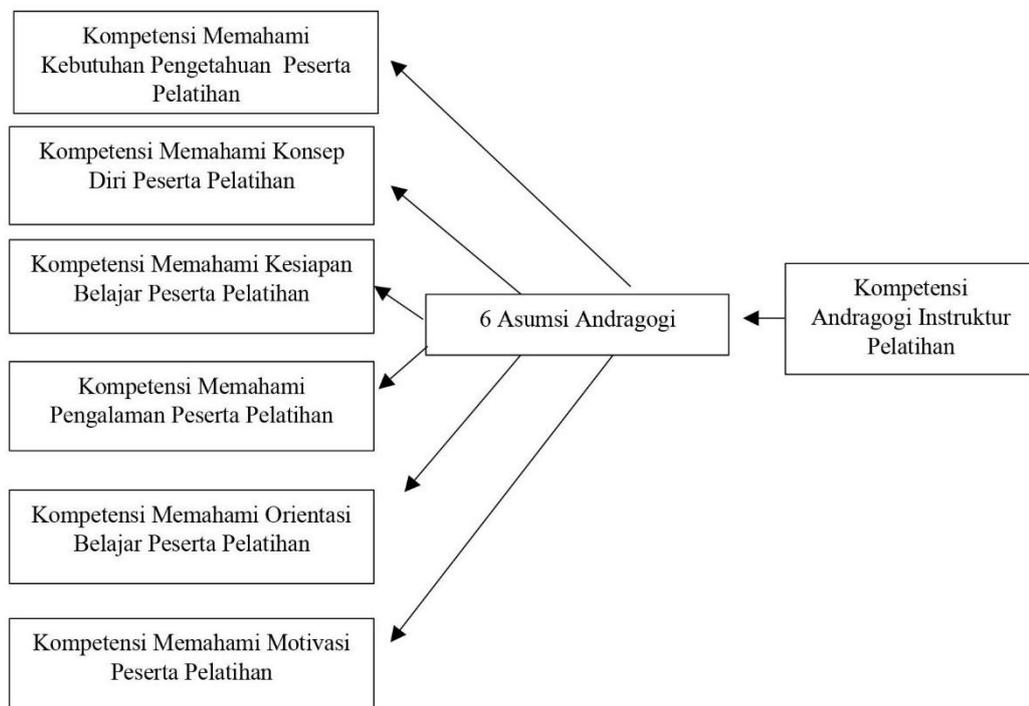
2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017, hlm 60) kerangka konseptual adalah bentuk dari konseptual yang mengenai teori yang saling terikat dan berkaitan dari beragam faktor yang telah diketahui dari suatu masalah yang dianggap penting. Intinya kerangka konseptual adalah suatu keterkaitan antara konsep sesuatu kepada konsep lainnya dari sebuah masalah yang akan diteliti, dengan maksud menghubungkan dan menjelaskan secara sistematis mengenai suatu topik yang akan dibahas.

Konsep penelitian yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini bermula dari adanya suatu fenomena terkait kompetensi andragogi instruktur pelatihan. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan, kemahiran dalam mempraktikkan segala konsep atau teori kepada praktik sehingga mampu dalam melakukan pekerjaan. Dalam konteks ini ialah kompetensi andragogi, yang mana tutor atau instruktur pelatih mampu menerapkan asumsi- asumsi andragogi dalam proses pembelajaran.

Instruktur harus paham dan mengerti serta mempraktikkan pendekatan pembelajaran orang dewasa ketika proses pembelajaran berlangsung.

Berdasarkan observasi awal dan akhir yang dilakukan oleh peneliti selama proses kewajiban mengikuti praktik lapangan profesi Penmas, mendapatkan suatu fenomena yaitu instruktur pelatih di BLK Kabupaten Tasikmalaya dalam proses pembelajaran, masih bersifat sekolah atau kaku. Instruktur pelatihan ketika melakukan proses pembelajaran masih ada memberikan instruksi – instruksi kaku kemudian tidak memandang peserta pelatihan memiliki pengalaman yang banyak dan seringkali tidak dihargai ketika berpendapat di kelas selama proses pembelajaran. Dengan contoh instruktur memberikan serta memerintahkan peserta pelatihan untuk menghafal materi terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kemudian peserta pelatihan mengemukakan apa yang ditangkap materi tersebut dan instruktur seringkali tidak menghargai pengalaman peserta pelatihan atau pendapatnya. Oleh karena itu penelitian ini akan bermanfaat kepada pimpinan BLK kabupaten Tasikmalaya untuk melihat sejauh mana kemampuan teknis pembelaran terhadap orang dewasa. Maka adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat melalui bagan berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data Peneliti, 2024

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono, 2019, hlm 63) adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dalam penelitian ini, berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dirumuskan dan menjadi dasar peneliti dalam merumuskan hipotesis dalam penelitian ini. Maka dari itu, hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Ha : Kompetensi andragogi instruktur di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya kompeten.

Ho : Kompetensi andragogi instruktur di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya kurang kompeten.