

PENERAPAN METODE PEMBELAJARAN DISKUSI DALAM PELATIHAN UNTUK PENINGKATAN BUILDING LEARNING COMMITMENT

Ratna Rosana, Widya Iswara
BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan
Hjratnarosana7@gmail.com

Abstract: Training is one part of non-formal education for adult education (andragogy) as well as a manifestation of the learning process in order to improve Building Learning Commitment the learning process in a training can run effectively, it requires an active spirit and attitude from the trainees in accepting and understanding learning materials, and facilitators are able to create a pleasant learning atmosphere. Given that training is an activity within the framework of the learning process, the existence of learning methods is something that plays an important role in achieving learning objectives in training so that there must be accuracy in the learning methods applied. In this case, discussion is an appropriate learning method applied in a training. Because with the discussion learning method, both the training participants and the facilitators are both active so that there is reciprocal interaction and the exchange of opinions and information.

Keywords: Learning Process; Building Learning Commitment; Training; Learning Methods.

Abstrak: Pelatihan merupakan salah satu bagian dari pendidikan non formal bagi pendidikan orang dewasa (andragogi) serta sebagai perwujudan dari proses pembelajaran guna meningkatkan Building Learning Commitment proses pembelajaran dalam suatu pelatihan dapat berjalan secara efektif, maka diperlukan semangat dan sikap aktif dari peserta pelatihan dalam menerima dan memahami materi pembelajaran, dan fasilitator mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Mengingat pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam rangka proses pembelajaran, maka keberadaan metode pembelajaran adalah suatu hal yang memegang peranan penting demi tercapainya tujuan pembelajaran dalam pelatihan sehingga harus ada ketepatan terhadap metode pembelajaran yang diterapkan. Dalam hal ini, diskusi merupakan metode pembelajaran yang tepat diterapkan dalam suatu pelatihan. Karena dengan metode pembelajaran diskusi tersebut, baik peserta pelatihan maupun fasilitator sama-sama bersifat aktif sehingga terjadi interaksi timbal balik dan tukar-menukar pendapat serta informasi.

Kata Kunci: Proses Pembelajaran; Building Learning Commitment; Pelatihan; Metode Pembelajaran.

Pendahuluan

Era globalisasi sekarang ini yang mengedepankan ilmu pengetahuan dan Pendidikan menjadi salah satu bagian dari pembangunan nasional dalam rangka memajukan harkat dan martabat bangsa yang tercermin pada kualitas sumber daya manusia yang unggul agar dapat bersaing untuk menghadapi tantangan kemajuan zaman (Widianto, 2015). Dalam mewujudkan pembangunan dalam bidang Pendidikan diperlukan penyempurnaan penyelenggaraan Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga memiliki kesempatan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berusaha mengoptimalkan potensi diri agar menjadi manusia yang berkualitas di era globalisasi yang semakin berkembang (Setiowati, Hambali dan Widianto, 2018). Perkembangan zaman semakin maju hal ini dapat dilihat dari penggunaan gadget yang marak disegala umur. Hal ini tidak dipungkiri bahwa anak kecil pun sekarang sudah mahir menggunakan gadget. Berdasarkan hal tersebut pengembangan modul pembelajaran berbasis digital dirasa penting karena mengikuti perkembangan zaman sekarang (Assyauqi, 2020)

Pendidikan menjadi suatu masalah yang berkaitan erat dengan perkembangan zaman dan keberhasilan suatu bangsa, sehingga Pendidikan harus memberikan perubahan yang dapat memajukan bangsa. Oleh karena itu, dalam suatu program yang berhasil dapat membantu terciptanya tujuan pembangunan nasional di bidang masing-masing. Dalam bidang Pendidikan, pembangunan nasional berupaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memiliki tujuan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga menciptakan masyarakat yang lebih berkualitas.

Pendidikan dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu Pendidikan formal (Pendidikan sekolah) dan Pendidikan non formal (Pendidikan luar sekolah). Pendidikan formal diselenggarakan di sekolah dengan proses belajar mengajar di dalam kelas dan memiliki jenjang. Sedangkan Pendidikan non formal dilaksanakan di lingkungan masyarakat dan keluarga yang berisi tentang Pendidikan religi, etika dan kebiiasaan yang bersangkutan dengan kebiasaan serta perilaku.

Pendidikan non formal memiliki peran tidak kalah penting dibandingkan dengan Pendidikan formal. Pendidikan non formal diselenggarakan untuk masyarakat yang membutuhkan pelayanan Pendidikan sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap dari Pendidikan formal serta untuk melaksanakan Pendidikan seumur hidup (Indonesia, 2003).

Lembaga pelatihan merupakan salah satu dari Pendidikan non formal yang dilaksanakan di luar unsur sekolah (Indonesia, 2003). Dalam suatu pelatihan juga membutuhkan standar dalam pelaksanaan, fasilitator / instruktur dan sumber belajar. Keberhasilan sebuah proses pelatihan antara lain ditentukan oleh interaksi yang baik antara peserta dengan fasilitator.

Semangat yang kuat untuk belajar dari peserta pelatihan dan di dukung kemampuan menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dari fasilitator merupakan kombinasi yang mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal dari sebuah pelatihan. Sebaliknya ketidakmampuan peserta memahami dengan baik materi dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan, merupakan indikator kurang berhasilnya proses pelatihan (Yuni Prasetyo Budi Ilmawan).

Salah satu masalah yang dihadapi dunia Pendidikan di Indonesia adalah lemahnya proses pembelajaran. Begitu pula penyebab ketidakberhasilan pembelajaran dalam pelatihan antara lain dikarenakan adalah metode pembelajaran yang diterapkan tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Sehubungan dengan hal itu, tulisan ini membahas secara sederhana tentang konsep pembelajaran orang dewasa dan konsep metode pembelajaran dalam rangka membangun komitmen dalam pembelajaran (Buiding Learning Commitment).

1. Konsep Pembelajaran Orang Dewasa

Pembelajaran merupakan salah satu kelemahan Pendidikan di Indonesia, sehingga harus dilakukan pembenahan sebagaimana mestinya. Pembelajaran berasal dari kata “belajar”, yang kemudian mendapat imbuhan awalan dan akhiran, sehingga terbentuk kata pembelajaran. Menurut Nana Sudjana (2014), belajar adalah suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada seseorang. Kemudian menurut Muhibbinsyah (2009), belajar adalah kegiatan yang berproses dan merupakan unsur yang sangat fundamental dalam penyelenggaraan setiap jenis dan jenjang Pendidikan. Sedangkan menurut Hamdani (2010), belajar adalah upaya pemeroleh kebiasaan, pengetahuan, dan sikap baru.

Mengenai pengertian pembelajaran menurut para ahli antara lain, Nana Sudjana (2012), pembelajaran merupakan upaya yang dilakukan dengan sengaja oleh pendidik yang dapat menyebabkan peserta didik melakukan kegiatan belajar. Kemudian menurut Hermawan (2013), pembelajaran pada hakikatnya merupakan suatu proses komunikasi transaksional yang bersifat timbal balik, baik antara guru dengan peserta didik, maupun antara peserta didik dengan peserta didik lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Sedangkan menurut Yuni Prasetyo Budi Ilmawan, pembelajaran merupakan proses untuk membantu peserta pelatihan agar dapat belajar dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran pada prinsipnya adalah suatu kegiatan belajar yang dilakukan agar terwujudnya suatu interaksi antara pengajar dan peserta didik untuk mencapai tujuan yaitu pengalaman belajar yang berpengaruh pada pengetahuan sikap dan keterampilan.

Pembelajaran untuk orang dewasa disebut dengan andragogi. Secara etimologis, andragogi berasal dari bahasa latin “Andros” yang berarti orang dewasa dan “agogos” yang berarti memimpin atau melayani. Andragogi adalah proses untuk melibatkan peserta didik dewasa ke dalam suatu struktur pengalaman belajar. Istilah androgogi awalnya digunakan oleh Alexander Kopp, seorang pendidik dari Jerman pada tahun 1833, dan kemudian dikembangkan menjadi teori Pendidikan orang dewasa oleh pendidik Amerika Serikat, Malcolm Knowles (Wikipedia bahasa Indonesia).

Berkenaan dengan androgogi dapat dikemukakan teori Knowles (<http://id.m.wikipedia.org>) tentang androgogi yang diungkapkan dalam 4 (empat) postulat sederhana, yaitu :

- a. Orang dewasa perlu dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi dari pembelajaran yang mereka ikuti (berkaitan dengan konsep diri dan motivasi untuk belajar).
- b. Pengalaman (termasuk pengalaman berbuat salah) menjadi dasar untuk aktivitas belajar (konsep pengalaman).
- c. Orang dewasa paling berminat pada pokok bahasan belajar yang mempunyai relevansi langsung dengan pekerjaannya atau kehidupan pribadinya (kesiapan untuk belajar).
- d. Belajar bagi orang dewasa lebih berpusat pada permasalahan disbanding pada isinya (orientasi belajar).

Untuk terselenggaranya pembelajaran secara efektif, maka harus memperhatikan prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip-prinsip pembelajaran merupakan aspek kejiwaan yang perlu dipahami setiap pendidik selaku tenaga professional yang memikul tanggung jawab besar dalam mencerdaskan anak bangsa.

Menurut Diniyati dan Mudjiono (2009), ada beberapa prinsip umum di dalam pembelajaran, yaitu :

a. Perhatian dan motivasi

Perhatian mempunyai peranan penting di dalam pembelajaran, tanpa adanya perhatian tidak mungkin terjadi pembelajaran. Sedangkan motivasi mempunyai kaitan yang erat dengan minat, warga belajar yang memiliki minat belajar cenderung tertarik perhatiannya sehingga timbul motivasi untuk mempelajarinya.

b. Keaktifan

Belajar tidak bisa terlalu dipaksakan oleh orang lain. Belajar akan baik apabila warga belajar melakukannya dengan kesadaran sendirinya.

c. Pengalaman atau keterlibatan langsung

Pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang menyediakan kesempatan belajar sendiri atau melakukan aktifitas sendiri.

d. Pengulangan

Pembelajaran yang efektif adalah melatih daya yang ada pada manusia yang terdiri atas daya mengamati, menanggapi, mengingat, menghayal, merasakan, berfikir. Dengan mengadakan pengulangan maka daya-daya tersebut akan berkembang.

e. Tantangan

Menurut Kuart Lewin dalam Diniyati dan Mudjiono (2009) mengemukakan bahwa warga belajar dalam situasi belajar berada dalam suatu medan atau tantangan psikologis.

f. Balikan atau penguatan

Peserta didik belajar dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan nilai yang baik, sehingga mendorong anak untuk belajar giat lagi.

g. Perbedaan individual

Peserta didik merupakan individual yang unik artinya tidak ada yang persis di antara mereka atau memiliki perbedaan dengan yang lain. Perbedaan itu terdapat pada karakteristik psikis, kepribadian dan sifat-sifatnya. Perbedaan individual ini berpengaruh pada cara dan hasil belajar warga belajar.

Berdasarkan deskripsi tersebut di atas, bahwa proses pembelajaran orang dewasa harus berlandaskan pada prinsip-prinsip pembelajaran. Selain itu dengan melihat pada subjek dalam proses pembelajarannya, yaitu pembelajaran bagi orang dewasa, maka harus lebih menekankan kepada aspek untuk membantu dan membimbing serta menemukan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna memecahkan permasalahan dalam

kehidupannya. Oleh karena pada umumnya orang dewasa akan cenderung memilih kegiatan belajar yang dapat segera diaplikasikan baik pengetahuan maupun keterampilan yang dipelajari. Bagi orang dewasa, Pendidikan pada hakikatnya adalah proses peningkatan kemampuan untuk mengatasi masalah kehidupan yang dihadapi sekarang. Relevansinya dengan kegiatan pelatihan sebagai salah satu bagian Pendidikan non formal, serta bentuk proses pembelajaran, maka fasilitator lebih menekankan pada aspek yang bersifat praktis atau dapat segera diaplikasikan, baik mengenai pengetahuan maupun keterampilan dalam upaya mengatasi permasalahan kehidupan yang dihadapi.

2. Metode Pembelajaran Dalam Pelatihan

Building Learning Commitment adalah suatu metode yang merupakan bagian dari manajemen pelatihan dalam menghasilkan Kerjasama antar kelompok dengan baik, sehingga pengelolaannya menjadi lebih efektif, tepat dan produktif (Trisnawati, 2009). Building Learning Commitment sebagai suatu kegiatan yang membentuk suasana atau lingkungan sosial yang kondusif serta membuat komitmen bersama dengan tujuan untuk membuat peserta lebih siap dalam mengawali materi pembelajaran yang ditunjang dengan pelaksanaan Ice breaking (Nilana Sa'adah, 2020).

Building Learning Commitment yang diterjemahkan sebagai membangun komitmen dalam pembelajaran bertujuan untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan untuk belajar dan bekerja sama, saling menghargai, dan toleransi (Yuni Prasetyo Ilmawan). Pembelajaran akan mempunyai hasil maksimal apabila suasana pembelajaran menyenangkan. Suasana pelatihan yang menyenangkan hanya akan tercipta apabila peserta pelatihan mengetahui potensi yang dimiliki, menerima keterbatasan, saling berkomunikasi dan saling bertukar pengabaran (Yuni Prasetyo Budi Ilmawan).

Pelatihan adalah bagian dari Pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Terdapat beberapa pengertian pelatihan dari para ahli antara lain: Fiedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan lain sebagainya) untuk memenuhi kebuuhan atau untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut Sastrodipoero dalam Kamil (2010) bahwa pelatihan salah satu proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang

berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori. Sedangkan Dearden dalam Kamil (2010) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Moekijat (1992) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk :

- a. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dikerjakan secara rasional; dan
- c. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Tujuan pembelajaran dalam pelatihan dirancang untuk mengaktifkan atau mendukung aktivitas belajar peserta pelatihan. Hal tersebut agar para peserta pelatihan dapat mencapai tujuan belajarnya yaitu mengembangkan bakat, minat dan memiliki daya sesuai dengan lingkungan fisik dan sosial diorganisasinya.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa salah satu penyebab ketidakberhasilan pembelajaran dalam pelatihan adalah metode pembelajaran yang tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Metode adalah cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun tercapai secara optimal. Ini berarti metode digunakan untuk merealisasikan strategi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, metode dalam rangkaian sistem pembelajaran memegang peran yang sangat penting. Keberhasilan implementasi strategi pembelajaran sangat tergantung pada cara fasilitator menggunakan metode pembelajaran, karena suatu strategi pembelajaran hanya mungkin dapat diimplementasikan melali penggunaan metode pembelajaran.

J.R. David dalam Wina Sanjaya (2010) menyatakan bahwa strategi pembelajaran sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang di desain untuk mencapai

tujuan Pendidikan tertentu. Menurut Wina Sanjaya (2010) bahwa dari pengertian ini terdapat dua hal yang perlu dicermati, yaitu :

- a. Strategi pembelajaran merupakan rencana Tindakan (rangkaian kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya / kekuatan dalam pembelajaran;
- b. Strategi pembelajaran disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya arah dari semua keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan.
- c. Berkenaan dengan proses pembelajaran dalam pelatihan terdapat beberapa metode pembelajaran yang dapat diterapkan sebagai berikut :
 - 1) Metode ceramah adalah cara menyajikan pelajaran melalui penuturan secara lisan atau penjelasan langsung kepada sekelompok peserta pelatihan.
 - 2) Metode demonstrasi adalah metode penyajian materi pembelajaran dengan memperagakan dan mempertunjukkan kepada peserta pelatihan tentang suatu proses, situasi atau benda tertentu.
 - 3) Metode diskusi adalah metode pembelajaran yang menghadapkan peserta pelatihan pada suatu permasalahan dengan tujuan untuk memecahkan masalah, menjawab pertanyaan dan membuat keputusan.
 - 4) Metode simulasi adalah cara penyajian pengalaman belajar dengan menggunakan situasi tiruan untuk memahami tentang konsep, prinsip atau keterampilan tertentu.

Keempat metode pembelajaran tersebut di atas, masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan. Dalam rangka mengembangkan Building Learning Commitment, maka diskusi merupakan metode pembelajaran yang tepat diterapkan pada kegiatan pelatihan. Diskusi dimaksud bukanlah debat yang bersifat mengadu argumentasi, melainkan bertukar pengalaman untuk menentukan keputusan tertentu secara bersama-sama.

Metode diskusi dapat merangsang peserta pelatihan untuk lebih kreatif dalam memberikan gagasan dan ide-ide. Kemudian dengan metode diskusi dapat melatih untuk membiasakan diri bertukar pikiran dalam mengatasi setiap permasalahan. Disamping itu dapat melatih peserta pelatihan untuk mengemukakan pendapat atau gagasan secara verbal, dan juga melatih diri menghargai pendapat orang lain.

Dengan demikian, penerapan metode pembelajaran diskusi dalam suatu pelatihan berpengaruh besar bagi pengembangan Building Learning Commitment. Oleh karena

metode pembelajaran diskusi adalah sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pelatihan, yaitu mengembangkan bakat, minat dan memiliki daya sesuai dengan lingkungan fisik dan sosial suatu organisasi tertentu.

Simpulan

Untuk mengembangkan Building Learning Commitment dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dalam suatu pelatihan. Keberhasilan proses pelatihan antara lain ditentukan oleh interaksi yang baik antara peserta dengan fasilitator. Untuk mencapai hasil yang maksimal dari suatu pelatihan adalah adanya semangat kuat untuk belajar dari peserta pelatihan dan fasilitator mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Sebaliknya, proses pelatihan kurang berhasil dikarenakan ketidakmampuan peserta memaknai dengan baik materi pembelajaran baik dalam bentuk pengetahuan, sikap, maupun keterampilan.

Pelatihan sebagai salah satu upaya meningkatkan Building Learning Commitment, terutama untuk andragogi, maka agar hal tersebut tercapai secara efektif, perlu diterapkan metode pembelajaran diskusi. Dengan metode pembelajaran ini, baik peserta pelatihan maupun fasilitator sama-sama bersifat aktif, sehingga terjadi interaksi timbal balik yang hasilnya akan melahirkan suatu keputusan yang disepakati bersama. Oleh karena selama ini salah satu kelemahan dari proses pembelajaran dalam suatu pelatihan adalah terletak pada penggunaan metode pembelajaran yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Referensi

- Assyauqi, M. I. (2020). Pengembangan Modul Pembelajaran Pai Berbasis Digital Untuk Anak Berusa Dini. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.18592/jt>
- Dimiyati, Mujiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung : Setia Pustaka.
- Indonesia, R. 2014. *Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*. 2013-2015.
- Sanjaya, Wina. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Setiowati, E. et.al. 2018. *Kebudayaan Masyarakat Desa Hutan Dalam Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Hutan Bersama Masyarakat (PH3M)*. *jurnal Pendidikan Non Formal*, II (2).

- Sudjana, Nana. 2014. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Sudijono. A. 2001. *Pengantar Evaluasi-Pendidikan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sa'adah, Nilna. Keefektifan Building Learning Commitment Terhadap Konsentrasi Belajar Peserta Pelatihan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal : Aksara*, Vol.06 No.03. September 2020.
- Trisnawati, A.A.L.A. 2009. Peranan Building Learning Commitment (BLC) Dalam Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis Bagi Petugas Laboratorium Fasilitas Pelayanan Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2015.