

Becoming an

AGILE FACILITATOR

Menjadi Fasilitator Daring yang Lincah dan Tangkas

 **Dr. H. Bambang Sugiyono, S.E., M.Si**
Dr. Susy Setiawati P, BSc., M.Pd.



Dr. H. Bambang Sugiyono, S.E., M.Si
Dr. Susy Setiawati, P, BSc., M.Pd.

“BECOMING AN AGILE FACILITATOR”

(MENJADI FASILITATOR YANG LINCAH DAN TANGKAS)



“Becoming an Agile Facilitator”

(Menjadi Fasilitator Yang Lincah dan Tangkas)

Penulis:

- Dr. H. Bambang Sugiyono, S.E., M.Si
- Dr. Susy Setiawati, P, BSc., M.Pd.

Desain Sampul & Layout

- Tim MNC Publishing

Diterbitkan Oleh:

Media Nusa Creative

Anggota IKAPI (162/JTI/2015)

Bukit Cemara Tidar H5 No. 34 Malang

Telp: 0812 3334 0088

Email: mncpublishing.layout@gmail.com

Website: www.mncpublishing.com

Cetakan Pertama, November 2020

Ukuran: 15.5 x 23 cm

Jumlah: x + 124 halaman

ISBN: 978-602-462-494-1

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini ke dalam bentuk apa pun, secara elektronik, maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, Ayat (1), (2), dan (6).

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Allah Yang Maha Kuasa, atas perkenan-Nya, dan kemampuan yang telah dianugerahkan-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan buku yang berjudul: “*Becoming an Agile Facilitator*” (Menjadi Fasilitator Yang Lincah dan Tangkas). Penulisan buku ini didorong oleh kebutuhan akan transformasi pengetahuan bagi para Fasilitator untuk tetap exis di era New Normal yaitu mampu meningkatkan kinerjanya ditengah perubahan dunia yang terus massif. Begitu juga halnya dengan insan yang berkecimpung di dunia pengembangan kompetensi, pesatnya perkembangan teknologi telah mendorong terjadinya transformasi metode pengembangan kompetensi dengan proses pembelajaran yang biasa dilakukan secara tatap muka menjadi secara elektronik. Perubahan paradigma, *environment*, model, metode dan media pembelajaran, tentunya memerlukan perubahan strategi bagi para Fasilitator dalam proses *transform of knowledge* dan mencapai tujuan pembelajaran. Sehingga mampu menjadi Fasilitator daring yang mumpuni.

Dunia berubah, persaingan semakin ketat, tuntutan masyarakat serta lingkungan dan dunia industri juga berubah. Hal ini menyebabkan organisasi harus mau melakukan perubahan untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan yang begitu cepat. Perubahan lingkungan yang cepat ini menuntut organisasi dan pegawainya untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan agar organisasi dapat tetap hidup. Untuk itu organisasi dan pegawai harus lincah atau agile. Saat ini dimana kompetisi semakin ketat, dan perubahan semakin cepat membuat setiap organisasi termasuk pegawai yang bekerja di dalamnya, harus mampu beradaptasi dengan baik pada perubahan yang terjadi. Secara umum, terdapat organisasi dan pegawai yang cepat menerima dan beradaptasi terhadap perubahan, ada juga yang lambat dalam menerima perubahan (Mangundjaya, 2016). Kondisi ini berdampak pada organisasi sehingga

terdapat organisasi yang cepat dalam melakukan perubahan dan ada yang lambat dalam berespon terhadap perubahan. Sebagai akibatnya, ada individu dan organisasi yang disebut dengan agile (lincah) dan ada pula yang disebut kurang agile. Organisasi yang menerapkan proses pembelajaran secara terus menerus (*continuous learning*), untuk dapat menjadi organisasi yang berkembang dan agile. Hal ini disebabkan oleh karena dengan adanya keinginan untuk belajar serta mempelajari hal-hal baru, maka pegawai akan menjadi ter-ekspose dengan hal-hal baru dan kekinian di lingkungannya. Demikian pula para pegawai yang bernaung dalam lembaga pendidikan dan pelatihan, seorang fasilitator yang bertugas sebagai tenaga profesi dalam upaya turut serta mencerdaskan dan meningkatkan kompetensi dan *skill* anak bangsa, perlu mengembangkan pola pikir atau mindset, untuk menjadi terbuka terhadap perubahan, serta memiliki pola pikir yang lebih lentur diperlukan untuk menjadi Fasilitator yang agile.

Hal-hal yang harus dipersiapkan untuk menjadi seorang Fasilitator yang agile dalam melaksanakan pembelajaran, salah satunya *menyiapkan materi pembelajaran yang lebih menarik*. Emosi dan ekspresi dalam relasi pada saat berinteraksi dengan peserta pelatihan akan sangat mendukung keberhasilan sebuah penyampaian materi. *Para-Fasilitator diharapkan berusaha menemukan cara inovatif, kreatif dan kekinian untuk mempresentasikan serta membuat kegiatan yang menarik baik yang dilakukan dalam kelas interaktif ataupun dalam kegiatan pembelajaran mandiri*. Dalam situasi pelatihan secara *online*, tentu ada keterbatasan, seorang fasilitator harus mampu berpikir sangat kreatif untuk menyajikan materi yang dapat diakses oleh peserta pelatihan dimana saja berada dan kapan saja (*Any Where, any Places*). Tantangan terbesar yang dihadapi oleh fasilitator dalam pelatihan online adalah **bagaimana mereplikasi interaksi tatap muka dan diskusi langsung yang dapat dengan mudah diterima pesannya oleh peserta pelatihan**.

Demikian pentingnya peran Fasilitator dalam peningkatan kinerja individu maupun Kinerja Organisasi Pemerintah. Buku ini adalah ringkasan dari semua hal yang ingin saya ketahui ketika saya baru memulai menjadi

fasilitator, ditambah yang telah saya pelajari semenjak itu, dan kemudian beberapa yang saya kembangkan sendiri selama proses pembelajaran. Saya telah berusaha membuat buku ini sebagai tulisan yang menarik, juga sebagai suatu Acuan dasar praktis mengenai “Apa” dan Bagaimana“, “Proses Fasilitasi dalam Pelatihan “. Ini merupakan kompilasi dari banyak buku yang sudah saya jumpai.

Buku ini dimaksudkan sebagai pengantar bagi siapa saja yang ingin menjadi fasilitator, baik secara pribadi, perusahaan atau di pemerintahan, juga dapat sebagai panduan referensi para Fasilitator yang baru menekuni profesinya, para **Widyaiswara dan Dosen** di seluruh Indonesia. Bagi mereka yang ingin mempraktikkan keterampilan ini, dilengkapi sepuluh (10) latihan Teknik Dasar cara memfasilitasi pelatihan yang dilengkapi dengan contoh-contoh.

Isi Buku ini terdiri dari empat (4) Bab. Bab 1 yaitu mengulas lebih dalam bagaimana pembaca mengenal Peran Fasilitator; yang diuraikan mulai dari perlunya Revolusi Digital Training, Apa itu Fasilitator, Kriteria Fasilitator, Revolusi Peran Fasilitator, Relevansi organisasi yang agile sesuai tuntutan jaman, Kualitas pembelajaran Virtual (*e-learning*), *selanjutnya dibahas mengenai* Adaptasi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Sistem Digital Dalam Pelayanan Publik

Lalu pada bab ke II menguraikan tentang bagaimana “Menciptakan Fasilitasi Kreatif Dan Menyenangkan” antara lain: **Fasilitasi Yang Kreatif dan Menyenangkan**; *Teknik Apersepsi Membuka Pembelajaran Yang Menyenangkan*; *bagaimana Menggunakan Keterampilan bertanya; Keterampilan Bertanya Dasar; Keterampilan Memberi Penguatan; Keterampilan Melakukan Variasi; Keterampilan Menjelaskan; cara Membuka dan menutup Pembelajaran; Membuat kaitan; Membimbing Diskusi; Keterampilan Mengelola Kelas*; Bagaimana menjadi fasilitator yang Kreatif dan Handal, *Syarat Menjadi Fasilitator*; Tips Menjadi Fasilitator Kreatif, Handal & *Flexible Learning*, Kriteria Fasilitator yang kreatif, fasilitator Flexible Learning dan Langkah-langkah menjadi Fasilitator yang kreatif dan menyenangkan.

Selanjutnya pada bab ke III yaitu membahas tentang Teknik

Fasilitator dalam Memfasilitasi Pelatihan: yaitu menguraikan bagaimana Tahapan Menjadi fasilitator Kreatif & Menyenangkan; Contoh Cara fasilitator menguasai Teknik Fasilitasi; Cara Fasilitator menguasai Teknik Perkenalan dalam membangun Komitmen Belajar; Cara Fasilitator menguasai Teknik mewujudkan Harapan dan Kekhawatiran peserta pelatihan; Cara Fasilitator menguasai Teknik membangun Kontrak Belajar; Cara Membawakan “Citra Diri Fasilitator Pelatihan”; Cara “Identifikasi Kapasitas Fasilitator “; Cara “Memahami hakekat Sikap Dasar Manusia”; Cara” Implementasi Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa”; Cara “Menetapkan Iklim Pembelajaran Orang Dewasa dan Cara “Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat (*Community Development*), juga membahas tentang Sikap Perilaku Dan Kompetensi Akademik Fasilitator terutama penguasaan Strategi Pembelajaran.

Pada bab ke IV ini menjelaskan tentang Implementasi Pendekatan Pembelajaran Yang Efektif; Pengertian Pedagogy- Andragogy- Heutagog; Prinsip-prinsip layanan pembelajar dewasa, Asumsi-asumsi andragogi tentang desain belajar; Pendekatan Huetagogy, Konsep Pendekatan Pembelajaran Huetagogy; Belajar Cara Belajar, Belajar Benar-benar Belajar , Revolusi Berpikir, Kelukan Ganda (Double loop learning), Adaptasi Manusia diuraikan juga Perbedaan Pendekatan pembelajaran Andragogy dan Heutagogy. Pola Pikir Agile; Lima Prinsip Pelatihan dan Mengajar; Prinsip Penyajian Materi; Aneka Ragam Sumber Belajar dan Fasilitasi Pembelajaran Jarak Jauh/ Daring.

Sekali lagi penulis merasa sangat bersyukur dapat menyelesaikan buku ini di sela-sela kegiatan rutin. Karena itulah pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Kepala BPSDM Provinsi DKI Jakarta, Ibu Dra.Maria Qibtya, M.Si yang telah memberikan masukan-masukan berharga, di sela-sela kepadatan tugas utamanya. Juga kepada rekan kerja penulis, fasilitator Dr. Bambang Sugiyono, S.E, MSi, yang tekun dan banyak idea baru sebagai Fasilitator yang berpengalaman, sampai akhirnya beliau menulis bersama dalam buku ini. Begitu pula penulis ucapkan terimakasih pada semua Fasilitator yang sering saya temui ketika bersama-sama menjadi Tim fasilitator yang

selalu berdiskusi dan memberi masukan pada penulis, Kepada teman-teman Widyaiswara BPSDM Provinsi DKI Jakarta, LAN-RI dan untuk orang-orang dalam kehidupan penulis. Akhirnya tak ada gading yang tak retak, penulis menyadari buku ini belum sempurna. Namun penulis berharap, semoga buku ini dapat membantu para Fasilitator dan Pembaca yang mulia dan dapat memperoleh manfaatnya.

Jakarta, Desember 2020

Penulis
B & S

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
Daftar Isi	v

BAB I

MENGENAL PERAN FASILITATOR DALAM DIGITAL TRAINING 1

1.1. Revolusi Digital Training	1
1.2. Mengenal Proses fasilitasi dalam <i>Pelatihan Flexible Learning</i>	4
a). Apa itu Fasilitator?.....	5
b). Kriteria Fasilitator sebagai berikut:	7
c). Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat.....	9
1.3. Revolusi Peran Fasilitator	12
1.4. Relevansi Organisasi Yang Agile di Indonesia	17
1.5. Kualitas pembelajaran Virtual (<i>e-learning</i>)	19
1.6. Adaptasi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Sistem Digital dalam Pelayanan Publik.....	21

BAB II

MENCIPTAKAN FASILITASI KREATIF

DAN MENYENANGKAN.....	23
2.1. Fasilitasi Yang Kreatif dan Menyenangkan.	23
1. Teknik Apersepsi Membuka Pembelajaran yang Menyenangkan	24
2. <i>Menggunakan Keterampilan bertanya</i>	25
2.2. Tips menjadi fasilitator yang Kreatif, Handal dalam Flexible Learning	38
a). Syarat Menjadi Fasilitator.....	38
b). fasilitator Flexible Learning	43

BAB III	
MENJADI FASILITATOR YANG AGILE	49
3.1. Pemahaman Tujuh (7) Filosofi Pengajaran	49
3.2. Prinsip Dasar Menjadi Fasilitator Agile	51
3.3. Acuan Dasar Mengajar dan Sepuluh (10) Contoh Cara Fasilitator Memfasilitasi Pelatihan	53
1). Sikap dan Perilaku Fasilitator	72
2). Kompetensi Akademik Fasilitator	72
BAB IV	
IMPLEMENTASI PENDEKATAN PEMBELAJARAN YANG EFEKTIF	
4.1. Pengertian.....	83
a). Prinsip-prinsip layanan pembelajar orang Dewasa.....	86
b). Asumsi-asumsi Andragogi tentang Desain Belajar	88
c). Pendekatan Huetagogy.....	90
4.2. Prinsip Proses Mengajar dalam Pelatihan	99
1). Lima Prinsip Proses Belajar dan Mengajar	100
2). Usaha Mendalami Penghayatan Tujuan Belajar	101
4.3 Prinsip Penyajian Materi	102
4.4. Sumber Belajar.....	106
1). Aneka Ragam Sumber Belajar	107
2). Fasilitasi Pembelajaran Jarak Jauh/ Daring.....	107
BAB V	
PENUTUP	113
DAFTAR PUSTAKA.....	117
TENTANG PENULIS.....	123

BAB I

MENGENAL PERAN FASILITATOR DALAM DIGITAL TRAINING

1.1. Revolusi Digital Training



Perubahan cara pandang seseorang dalam menjalani kehidupan tatanan Baru Normal (*New normal*) dalam pembelajaran secara *e-learning* merupakan adaptasi dari sebuah kondisi yang semua orang “terpaksa” melakukannya, secara daring sebagai upaya pencegahan terhadap perkembangan dan penyebaran pandemi Covid-19.

Konsep blended learning, yang mengkombinasikan konsep pendidikan dengan metode pembelajaran tatap muka di ruang kelas dengan

e-learning sehingga, dunia pendidikan akan benar-benar berada dalam era education 4.0. Revolusi digital ini telah mengubah cara pandang seseorang dalam menjalani kehidupan yang sangat canggih saat ini. Sebuah teknologi yang membuat perubahan besar kepada seluruh dunia, dari mulai membantu mempermudah segala urusan sampai membuat masalah karena tidak bisa menggunakan fasilitas digital yang semakin canggih ini dengan baik dan benar. Revolusi Digital dalam perkembangan teknologi dunia merupakan fenomena yang mengkolaborasikan teknologi cyber dan teknologi otomatisasi. Konsep penerapannya berpusat pada konsep otomatisasi yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja manusia dalam proses pengaplikasiannya.

Hal tersebut tentunya menambah nilai efisiensi pada suatu lingkungan kerja di mana manajemen waktu dianggap sebagai sesuatu yang vital dan sangat dibutuhkan oleh para pemain industri. Selain itu, manajemen waktu yang baik secara eksponensial akan berdampak pada kualitas tenaga kerja dan biaya produksi. Dampak transformasi digital ini memaksa dalam bidang pendidikan dan pelatihan (*Training*) juga melakukan adaptasi, revolusi sistem kerja baru yang fleksibel dengan memanfaatkan pelatihan (*Training*) *digital* menggunakan Teknologi Informasi (TI) dan menjadi konsep kerja yang diimplementasikan di berbagai bidang layanan, baik di swasta maupun pemerintahan.

Adaptasi Aparatur Sipil Negara terhadap sistem digital saat ini berperan penting dalam pelayanan publik yang efektif. Seluruh sumber daya manusia di semua sektor, termasuk Fasilitator maupun Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib beradaptasi dengan tren bekerja yang fleksibel, efektif, dan tentunya dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai media pendukung. Seperti pada penerapan pembelajaran daring (dalam jaringan), dengan menggunakan fasilitas kelas interaktif atau dengan menggunakan berbagai platform pembelajaran online. Proses pembelajaran yang berlangsung dilaksanakan oleh para fasilitator di seluruh dunia dengan cepat bertransisi ke pembelajaran jarak jauh, yaitu bertransisi dari Pembelajaran dengan Tatap Muka ke Pembelajaran Online.

Dalam revolusi proses pelatihan menuju *Digital Training* secara online ini tentunya juga harus diikuti dengan bagaimana sumber daya

manusia-nya memiliki kesadaran Etika dan patuh pada tata tertib dalam menggunakan dan mengikuti Video Conference, Webinar, dalam pelatihan online. Etika dan tata tertib baik untuk peserta, moderator, dan pengguna Video Conference dalam webinar, antara lain sebagai peserta untuk tidak menyela atau memotong presentasi dari pembicara, agar berpakaian rapi dan peserta tidak meninggalkan pertemuan begitu saja, atau mengerjakan hal lain di luar kegiatan online workshop, webinar, sebagai moderator akan mengatur jalannya seminar dan menginformasikan tata cara dalam diskusi dalam sesi tanya jawab, mengisi daftar kehadiran dan cara pengiriman *e-sertificate* oleh penyelenggara setelah presentasi selesai kepada peserta seminar online. Untuk diperhatikan agar peserta mematikan microphone, ketika menyimak pemaparan untuk menghilangkan suara-suara yang mungkin masuk ke dalam sistem dan mengganggu konsentrasi yang lainnya. Sebaiknya peserta tidak mematikan kamera, hal ini penting agar fasilitator tahu sedang berbicara dengan peserta dan tidak merusak suasana interaksi.

Fasilitator adaptif adalah mampu untuk tetap menunjukkan kinerjanya ditengah perubahan dunia yang terus massif. Begitu juga halnya dengan dunia pengembangan kompetensi, pesatnya perkembangan teknologi telah mendorong terjadinya transformasi metode pengembangan proses pembelajaran yang biasa dilakukan secara tatap muka menjadi secara elektronik.

Internet of things bukanlah hal yang bisa kita ingkari lagi, penggunaan teknologi informasi telah terkonfirmasi mampu menghadirkan efisiensi dan efektivitas pada semua lini. Pembelajaran *e-learning* diharapkan dapat menjangkau peserta pelatihan di seluruh pelosok nusantara tanpa harus mendatangkan peserta pelatihan ke tempat penyelenggaraan pelatihan. Kita tidak bisa selamanya terus bertahan dengan pola-pola klasik dalam pengembangan kompetensi. Perubahan paradigma, *environment*, model, metode dan media pembelajaran, tentunya memerlukan perubahan strategi bagi para Fasilitator dalam proses transfer of knowledge dan mencapai tujuan pembelajaran. mampu menjadi Fasilitator daring yang mumpuni.

1.2. Mengenal Proses fasilitasi dalam *Pelatihan Flexible Learning*

Dalam pelatihan online sering menggunakan kombinasi forum diskusi dan sesi tanya jawab interaktif sebagai bentuk interaksi dengan peserta pelatihan dan fasilitator. Dapat diartikan bahwa pembelajaran yang menggunakan kombinasi media dan metode pembelajaran dapat disebut dengan pembelajaran yang fleksibel (*Flexible Learning*).

Pengaturan Kerja yang Fleksibel (*Flexible Working Arrangements*), konten sumber terbuka dan ruang kelas yang global dalam penerapan pembelajaran sepanjang hayat (pembelajaran seumur hidup), sistem pendidikan yang fleksibel, dan pembelajaran yang dipersonalisasi, untuk memainkan peran yang lebih baik di tengah-tengah masyarakat.

Dengan perkembangan Teknologi kian pesat, sehingga mampu menciptakan pilihan cara pengembangan Kompetensi. Strategi pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan peserta pelatihan, memiliki serangkaian pilihan metode yang sesuai baik secara tatap muka, sepenuhnya online, atau dengan cara *blended learning* (Slurville et.al:2008). Model pembelajaran ini antara lain: (a) *Fultime online*, (b) *Distance learning online dan off time*, (c) *Micro mobile-learning*.

Media pembelajaran yang sering digunakan dalam aktivitas pelatihan seperti workshop, seminar, dan pertemuan tatap muka online adalah media Web-based seminar (webinar). Media online ini sebagai konsekuensi diterapkannya *social distancing* untuk membatasi pergerakan fisik dalam memutus mata rantai pandemi Covid 19. Oleh sebab itu, bagaimana kita mampu mengubah metode seminar/workshop dari tatap muka menjadi *video conference* yang bisa dilakukan secara online, tanpa perlu bertatap muka biasanya menggunakan Zoom , meskipun banyak lagi aplikasi alternatif yang lainnya. Untuk institusi yang menggunakan sumber daya online 100%, diharapkan dapat menggunakan kombinasi sumber daya teknologi mutakhir tanpa perlu bepergian untuk menghadiri pertemuan, atau sesi diskusi secara langsung. Undangan awal akan diberikan oleh penyelenggara pelatihan sekaligus didalamnya terdapat pemberitahuan *link* ke alamat email atau whatsapp para peserta. Kemudian me-klik link tersebut sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dan peserta akan dipandu untuk masuk ke dalam *video conference*. Dengan demikian Online workshop dimulai dan peserta sudah bisa mengikutinya.

Peserta pelatihan disilakan menggunakan fitur chat dan tanya jawab di bagian bawah layar untuk berkomunikasi dengan pembicara/narasumber/fasilitator.

Secara teknis, pelatihan secara online-pun dapat dilakukan dengan model interaktif dan model penugasan online. Fasilitator perlu menyiapkan *materi pembelajaran yang lebih menarik dan berusaha menemukan cara inovatif, kreatif dan kekinian untuk mempresentasikan materi pembelajaran yang up to date*, dan tetap menjaga relasi antara pembelajaran dengan lingkungan.

Untuk mengenal lebih dekat, apa itu Fasilitator? penulis akan menguraikan apa dan bagaimana Fasilitator, sebagai berikut.

a). Apa itu Fasilitator?

Fasilitator adalah seseorang yang memberikan bantuan dalam memperlancar proses komunikasi sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami atau memecahkan masalah bersama-sama. Fasilitator bukanlah seseorang yang bertugas hanya memberikan pelatihan, bimbingan nasihat atau pendapat. Fasilitator harus menjadi nara sumber yang baik untuk berbagai permasalahan. Tugas dan Wewenang Fasilitator.

1. Menata acara belajar, menyiapkan materi, dan penyajian materi sesuai dengan bidangnya.
2. Menata situasi proses belajar.
3. Mengintensifkan kerjasama dan komunikasi antar anggota kelompok.
4. Mengarahkan acara belajar dan menilai bahan belajar sesuai dengan modul.
5. Mengadakan bimbingan pada diskusi kelompok, memberikan umpan balik/feedback kepada anggota kelompok.
6. Apabila dalam diskusi terdapat pembicaraan yang keluar jalur, Fasilitator juga bertugas sebagai mediator/penengah untuk mengembalikkan topic pembicaraan ke jalur yang benar.
7. Merumuskan kegiatan2 dan hasil2 kegiatan peserta.
8. Mengadakan evaluasi terhadap peserta dan proses pelatihan.

Tanggung Jawab, Fasilitator bertanggung jawab agar persiapan dan kegiatan proses pembelajaran berhasil sesuai dengan tujuan pelatihan. Kemampuan Seorang Fasilitator:

1. Berkomunikasi dengan baik; Fasilitator harus mampu mendengarkan pendapat peserta pelatihan baik secara kelompok maupun individu, menyimpulkan pendapat mereka, menggali keterangan lebih lanjut dan membuat suasana akrab dengan peserta diskusi.
2. Menghormati semua peserta pelatihan; Fasilitator harus mampu menghargai sikap, pendapat dan perasaan dari peserta pelatihan secara kelompok ataupun individu.
3. Fasilitator harus mempunyai pengetahuan yang cukup terhadap setiap persoalan yang akan dibahas. Ia harus memiliki minat yang besar terhadap berbagai persoalan yang ada.
4. Memiliki Sifat Terbuka; Fasilitator harus dapat menerima pendapat atau sikap yang mungkin kurang sesuai yang disampaikan oleh peserta pelatihan kelompok/individu. Fasilitator harus menanggapi hal tersebut di atas secara baik dengan sikap terbuka, sambil tertawa atau bergurau.

Lalu bagaimana menjadi Fasilitator yang baik, *Power Full* dan menyenangkan, maka terlebih dahulu mari kita mempelajari apa tugas dan fungsi dari Fasilitator yang terkait pembelajaran. “**7 Prinsip Dasar dan 1 Hukum**” Fasilitasi, berasal dari kata bahasa latin “*facilis*” yang artinya mudah atau sederhana. Sesuai definisi dasar tersebut, seorang fasilitator harus mampu menciptakan proses yang sederhana dan mudah diikuti oleh orang lain dalam pembelajaran, pengumpulan ide, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan (sumber:<https://bit.ly/3g85pkA>). Fasilitator adalah seseorang yang ditugasi untuk melakukan fasilitasi dalam proses pembelajaran. Sebutan fasilitator biasanya digunakan dalam proses pembelajaran orang dewasa, dan metoda yang dipakai dalam proses ini adalah andragogi. Metoda ini dirancang mengacu pada pendidikan orang dewasa, dengan model pendidikan yang mengutamakan penggalian, pendalaman, pengembangan, pegejawantahan pengalaman dan potensi individu secara optimal. Fasilitator adalah seseorang yang melakukan fasilitasi, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi

dalam suatu kelompok. Peranan fasilitator adalah untuk membantu “bagaimana diskusi berlangsung, untuk lebih mengarahkan perhatian pada kelangsungan “perjalanan” daripada terhadap “tempat tujuan”.

Fasilitator tidak mendefinisikan isi (misalnya menetapkan tujuan, menganalisis topik tertentu, membuat rencana, atau melaksanakan), hanya mengatur proses. Fasilitator hanyalah pemimpin proses saja, mereka tidak memiliki kewenangan untuk membuat keputusan, atau memberikan kontribusi terhadap substansi diskusi.

Tugas fasilitator adalah memandu proses dalam kelompok, membantu anggota kelompok memperbaiki cara mereka berkomunikasi, menyelidiki dan memecahkan masalah dan membuat keputusan. Secara umum pengertian “facilitation” (fasilitasi) dapat diartikan sebagai suatu proses “mempermudah” sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan orang yang “mempermudah” disebut dengan “Fasilitator” (Pemandu).

Seorang fasilitator dapat memenuhi berbagai jenis kebutuhan yang berbeda dalam bekerja dengan peserta pelatihan. Hal ini ditentukan oleh tujuan peserta pelatihan untuk datang dan berkumpul bersama, serta segala sesuatu yang diharapkan dari individu yang akan bertindak sebagai fasilitator. *Sedangkan tugas fasilitator dalam sebuah proses pembelajaran orang dewasa hakekatnya mengantarkan peserta pelatihan untuk menemukan sendiri isi atau materi pelajaran yang ditawarkan atau yang disediakan melalui /oleh penemuannya sendiri.*

b). Kriteria Fasilitator sebagai berikut:

- 1). **Demokrasi:** Fasilitator mampu mendorong setiap orang untuk mempunyai kesempatan yang sama untuk ikut ambil bagian dalam proses belajar dimana dia menjadi peserta, perencanaan untuk pertemuan apa saja terbuka luas dan dilakukan secara bersama-sama oleh fasilitator dan para peserta, agenda dirancang untuk memenuhi kebutuhan para peserta dan terbuka terhadap perubahan-perubahan para peserta, dan untuk jangka waktu selama fasilitator bekerja dengan mereka.
- 2). **Tanggung Jawab:** Sebagai fasilitator, bertanggungjawab terhadap rencana yang sudah dibuat, apa yang dilakukan, dan bagaimana

hal ini membawa pengaruh pada isi, partisipasi dan proses pada pembahasan itu. Fasilitator harus sensitif terhadap bagaimana dan seberapa besar para peserta bersedia dan mampu memikul tanggungjawab pada setiap pertemuan atau pelatihan. Melalui pengalaman, para peserta dapat belajar memikul tanggungjawab yang semakin besar.

- 3). **Kerjasama:** Fasilitator dan para peserta bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama mereka. Fasilitasi/memandu adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang bersama dengan sebuah kelompok.
- 4). **Kejujuran:** Fasilitator harus jujur terhadap peserta dan dirinya sendiri menyangkut apa saja yang menjadi kemampuan fasilitator.
- 5). **Kesamaan Derajat:** Fasilitator menyadari bahwa dia dapat belajar dari para peserta sebesar apa yang mereka bisa pelajari dari fasilitator.

Dari penjelasan diatas juga dapat diartikan bahwa kriteria fasilitator adalah a). Menguasai materi, b). Menguasai metodologi & Teknologi pembelajaran orang dewasa, c). Memiliki kemampuan sebagai fasilitator, d). Memiliki kemampuan pengelolaan kelas yang baik, e). Mampu berkomunikasi secara efektif.

Fasilitator tidak pernah memberikan informasi atau memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang menyangkut isi materi kepada kelompok peserta. Ini berbeda dengan seorang narasumber yang selalu memberikan informasi dan menjawab pertanyaan yang menyangkut isi materi pembelajaran. Dengan demikian apabila latar belakang pendidikan seorang fasilitator berbeda dengan isi materi yang dibahas sebenarnya tidak ada masalah asal dia menguasai teknik fasilitasi yang efektif. Apabila kelompok peserta memerlukan orang yang ahli untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah yang berkaitan dengan isi materi pertemuan/pembelajaran, fasilitator dan kelompok itu bisa mengundang seorang atau beberapa narasumber yang ahli di bidang materi yang dibahas.

Dalam mengatur lingkungan fisik ruang belajar fasilitator dapat meminta bantuan dan berkerjasama dengan penyelenggara pelatihan, namun lingkungan sosial sangat ditentukan oleh kemampuan individu

fasilitator. Seorang Fasilitator memiliki fungsi dan peranan untuk selalu memusatkan perhatian pada seberapa baik peserta pelatihan bekerjasama. Hal ini ditujukan untuk memastikan bahwa peserta sebuah pelatihan dapat mencapai tujuan mereka dalam pelatihan tersebut. Fasilitator sebaiknya memberikan kepercayaan kepada masing-masing peserta pelatihan untuk dapat memikul tanggungjawab bersama atas apa yang terjadi dalam proses belajar.

Tanggung jawab itu, antara lain:

- a. Memanggil para peserta untuk mengingatkan mereka akan jadwal pertemuan berikutnya.
- b. Menjamin bahwa setiap peserta mempunyai kesempatan untuk memberikan sumbangan pada sebuah diskusi.
- c. Meninjau dan mengetahui bahwa agenda yang disusun bertujuan untuk melayani tujuan dan kepentingan peserta pelatihan dan pelatihan itu sendiri.

Kriteria Fasilitator yang kreatif, adalah seseorang yang dapat melakukan hal-hal berikut:

- a) Senantiasa menciptakan suasana aman, nyaman dan kreatif dalam strategi pembelajarannya.
- b) Tidak menggurui atau mendominasi, apalagi memaksakan pendapatnya sendiri
- c) Selalu berusaha mempermudah peserta untuk belajar
- d) Percaya pada kemampuan (pengetahuan, nilai-nilai, sikap) peserta
- e) Bersikap netral dan tidak menilai benar-salah
- f) Mau mendengarkan dengan aktif dan memberi kesempatan kepada peserta pelatihan dalam mengemukakan aspirasinya secara bebas
- g) Bersikap empatik dan peka terhadap kekhawatiran atau ketidaknyamanan peserta

c). **Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat**

Peran Fasilitator dalam pengembangan masyarakat (*Community Development*), yakni memberikan pemahaman bahwa masyarakat merupakan komponen utama dari pengembangan masyarakat (*Community*

Development). Keberhasilan program hanya akan terjadi apabila masyarakat terlibat aktif, berdaya dan melakukan praktik-praktik dimulai dari adanya pemahaman masyarakat atas permasalahan yang mereka hadapi, adanya inisiatif dan keputusan masyarakat untuk berubah, diikuti dan pelaksanaan kegiatan secara bersama-sama menggunakan sumber daya yang mereka miliki. Untuk itu, dibutuhkan fasilitator handal, baik, menyenangkan dan mampu memfasilitasi masyarakat dan menyadari permasalahan yang mereka hadapi, mencari solusi dan mewujudkan solusi yang mereka sepakati. Dalam melakukan pemberdayaan masyarakat, fasilitator hendaknya memiliki pemahaman dan kompetensi untuk melakukan fasilitasi, yaitu upaya meningkatkan kemampuan masyarakat melalui pembelajaran dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat, agar mereka dapat menolong dirinya sendiri, serta mengembangkan kegiatan yang bersumber daya masyarakat, sesuai sosial budaya setempat dan didukung oleh kebijakan publik yang ada. Persoalannya, pelatihan yang bagaimanakah yang harus dikembangkan untuk membebaskan masyarakat dari keterpurukan agar dapat mengangkat harkat dan martabat bangsa, serta membebaskan bangsa dari ketergantungan terhadap negara lain? Jawabannya sederhana, yakni pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan nafsu generasi bangsa untuk menggali berbagai potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh.

Fasilitator warga masyarakat di wilayah dimana ia tinggal, dilatih sebagai pemimpin kegiatan belajar pada kelompok belajar, permainan simulasi untuk menyampaikan pesan-pesan kepada masyarakat. Fasilitator pelatihan masyarakat adalah orang yang memiliki keterampilan mendengar dan berkomunikasi dengan baik pada masyarakat di wilayahnya, serta dapat memimpin dan memandu orang menggunakan serangkaian materi pembelajaran demi memastikan mereka memperoleh manfaat maksimal dari materi bersangkutan, memperoleh manfaat dari pengetahuan satu sama lain, dan membangun kepercayaan diri untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru di tempat kerja.

Fasilitator pelatihan selalu siap belajar dan jika ditanya, tidak takut mengatakan ‘Saya tidak tahu, bagaimana menurut Bapak/Ibu dan rekan-

rekan lain?” atau “Ayo kita cari tahu jawabannya bersama-sama sekarang juga”. Fasilitator pelatihan merupakan pendengar yang aktif, sangat terbuka terhadap gagasan, pengalaman, dan pengetahuan orang lain, serta mampu merangkul diskusi, mendapatkan konsensus dari kelompok, dan menafsirkan makna dengan akurat.

Selanjutnya Kemampuan dasar seorang Fasilitator pelatihan masyarakat adalah sebagai berikut.

- a). Memahami tujuan pelatihan, rencana pelatihan, semua konten, materi, kegiatan, dan alat evaluasinya. Materi pelatihan bagi pelatihan yang dipimpin fasilitator masyarakat biasanya ditulis khusus untuk penggunaan secara luwes agar cocok dengan beragam taraf pembelajaran dan gaya belajar di masyarakat. Fasilitator pelatihan masyarakat memiliki alat-alat dan trik untuk menyesuaikan materi dengan kebutuhan kelompok.
- b). Siap untuk memperkenalkan pelatihan, menjelaskan metodologi dan tujuannya, serta menggunakan materi secara kreatif dan penuh pertimbangan untuk mencapai kondisi yang baik bagi pembelajaran sehingga peserta dapat berpartisipasi penuh dan mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan baru dalam ragam alat mereka, agar dapat digunakan secara rutin; mampu menggunakan materi pelatihan dalam kaitannya dengan konteks saat ini, sembari memperhitungkan kelebihan dan kekurangan para peserta, kebutuhan dan minat mereka, serta mendengarkan dan bereaksi setelah mempertimbangkan matang-matang. Dengan memandu diskusi, mengajukan pertanyaan bagus, dan lebih mendorong peserta menyampaikan gagasannya, fasilitator pelatihan yang baik dapat memperkaya hasil pelatihan secara signifikan.
- c). Siap menerima dan memberikan masukan mengenai materi pelatihan dari dan kepada pengembang pelatihan, serta menyarankan perubahan, penyempurnaan, atau sekadar memberikan komentar positif mengenai bagaimana materi berhasil digunakan dan diterima dengan baik.

Bagaimana apakah saudara sudah siap menjadi seorang fasilitator yang handal?

Untuk menjadi Fasilitator yang handal menuju era Society 5.0 menjadikan teknologi menyatu dengan manusia, maka untuk menjadi fasilitator mensyaratkan untuk memiliki kemampuan sebagai Pembaharu (*Innovator*); Fasilitator mampu mengubah *mindset* dan kinerja birokrat, dari paradigma lama yang kental pendekatan kekuasaan menuju paradigma baru yang lebih menyandarkan tujuan utama sebagai pelayan publik.

Sebagai Guru Bangsa, fasilitator mempunyai tanggung jawab mendidik dan melatih sumber daya manusia di seluruh wilayah Indonesia, mensyaratkan untuk memiliki kompetensi keahlian, manajerial, sosial, dan intelektual/ strategik.

Kompetensi keahlian menyangkut bidang yang menjadi tugas pokoknya (misalnya di pemerintahan). Sekaligus fasilitator juga harus siap mencurahkan jiwa, raga, dan roh sebagai transformator, motivator, sekaligus motor perubahan dalam birokrasi, terkait dengan kinerja (pemerintahan), termasuk memotivator dan membantu meningkatkan kompetensi ASN di seluruh wilayah Indonesia. Yang pada akhirnya berdampak pula dalam meningkatkan Kompetensi seluruh Masyarakat Indonesia.

1.3. Revolusi Peran Fasilitator

Apakah saudara pernah mengenal *Artificial Intelligence (AI)*? *Artificial Intelligence (AI)* adalah merupakan sebuah teknologi komputer atau mesin yang memiliki kecerdasan layaknya manusia. Dan bisa diatur sesuai keinginan manusia. Fungsi utama dari AI adalah kemampuannya untuk mempelajari data yang diterima secara berkesinambungan. Semakin banyak data yang diterima dan dianalisis, semakin baik pula AI dalam membuat prediksi.

Apa yang harus dilakukan untuk menghadapi era *Artificial Intelligence*? Menyikapi Era Kemajuan Artificial Intelligence di Dunia Kerja Tentu saja, perkembangan Artificial Intelligence juga penemuan mesin dan robot cerdas akan membawa perubahan bagi kehidupan manusia, khususnya di sektor pekerjaan. Muncul anggapan, jika Artificial Intelligence tidak dikontrol dengan baik, akan merugikan manusia karena semakin banyak lapangan pekerjaan yang diambil alih Artificial Intelligence sehingga menghasilkan penganggur. Benarkah demikian?

Menurut Benjamin Pring, Wakil Presiden Cognizant Technology Solutions, penyedia layanan bisnis, teknologi, dan konsultasi global terkemuka di Teaneck, New Jersey, AS, mengutarakan dua alasan mengapa Anda tidak perlu mencemaskan kemajuan Artificial Intelligence di dunia kerja apalagi takut kehilangan pekerjaan.

Pertama, kebanyakan pekerjaan sifatnya adalah kumpulan berbagai tugas. Hanya ada beberapa pekerjaan yang bersifat otomatis, dan pekerjaan yang berlaku rutin serta membosankan itulah yang biasanya diambil alih Artificial Intelligence. Sementara pekerjaan yang bersifat dinamis dan membutuhkan imajinasi serta kreativitas tinggi sulit digarap Artificial Intelligence.

Kedua, menurut Benjamin Pring, sudah biasa kemunculan teknologi baru disertai kekhawatiran. Namun pada akhirnya teknologi itu justru akan menumbuhkan berbagai pekerjaan baru yang tidak terbayangkan sebelumnya. Pastinya akan ada pertumbuhan besar lapangan kerja yang berhubungan dengan teknologi AI, seperti data ilmiah, robotik, dan teknisi peranti lunak,”Namun demikian, Pring memperingatkan agar saudara bersiap diri dan membekali diri dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan **Artificial Intelligence** jika tidak ingin tergerus zaman.

Seorang fasilitator yang kreatif mampu berpikir visioner, beradaptasi dan tertantang untuk mengembangkan proses fasilitasnya dengan memanfaatkan Teknologi Informasi, mampu mengubah sistem yang sudah menjadi kebiasaan di suatu kehidupan. Salah satunya mengenai pekerjaan. Seorang pegawai mampu bekerja dari rumah atau WFH (*work from home*), dengan memanfaatkan teknologi internet, laptop dan aplikasi zoom meeting, semua pekerjaan yang semula harus bertatap muka, melakukan perjalanan dari rumah ke kantor, butuh bensin, ternyata dapat dilakukan di rumah saja, dengan WIFI atau kuota internet saja, membuat cara kerja pegawai, tempat kerja dan proses bisnis menjadi berubah. Untuk itu penting melakukan revolusi Peran fasilitator.

Semua orang yakin bahwa fasilitator memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pelatihannya. Fasilitator sangat berperan membantu dalam pelatihan, berpacu dalam pelatihan, dengan memberikan kemudahan, agar dapat mengembangkan potensi peserta secara optimal.

Seiring dengan pengintegrasian teknologi di era Industrial Revolution 4.0 baik secara fisik maupun tidak ke dalam pembelajaran. **Ada Perubahan Cara Kerja Fasilitator di Era Transformasi Digital**, mudahnya akses ke perangkat mobile dinilai memberikan pengaruh kepada cara untuk bekerja. Ruang untuk melakukan pekerjaan tidak harus dilakukan di kantor, tapi juga dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun melalui perangkat mobile ataupun aplikasi berbasis *cloud*.

Berdasarkan hasil studi dari Microsoft, yang berjudul ‘Asia Workspace 2020’, ada perubahan cara kerja para pekerja profesional. Dari 4.175 responden di 14 negara Asia, termasuk 312 responden dari Indonesia, 85 persen dari responden tersebut mengaku menghabiskan setidaknya 20 persen waktu mereka di luar kantor. Bahkan, tidak hanya itu, 62 persen responden mengaku menghargai integrasi antara kerja dan kehidupan kantor.

Menurut Chief Operating Officer Microsoft Indonesia, Davina Yeo, studi ini memang berusaha untuk memahami pergeseran perilaku pegawai dan kesenjangan di tempat kerja ketika dihadapkan dengan produktivitas, kolaborasi, dan praktek fleksibilitas kerja (*flexy work*). Terlebih, saat memasuki era digital dan transformasi digital. Namun, di sisi lain, berdasarkan hasil studi tersebut, pegawai di Indonesi merasa tidak dipersiapkan untuk memasuki era digital.

Setidaknya, hanya 58 persen yang merasa dipersiapkan oleh budaya organisasi dan manajer mereka untuk dapat bekerjasama secara produktif dan kolaboratif. Ini menjadi tantangan buat perusahaan atau sebuah organisasi dalam menghadapi era digital dan transformasi digital tersebut. “Sehingga sangat penting bagi untuk mengevaluasi dan menerapkan perubahan untuk melawan tantangan budaya dan manajemen, yang menghambat pegawai untuk bekerja secara lancar dari mana pun mereka berada, yang nantinya dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan organisasi di era digital. (Sumber: Davina-Jakarta saat peluncuran ‘Microsoft Teams’, Selasa (11/4/2020).

Mendorong organisasi untuk menggunakan teknologi guna membantu pegawai untuk terhubung dan bekerja di mana saja, serta berkolaborasi dan berbagi pengetahuan secara digital. Perubahan cara kerja dan ruang kerja secara digital ini juga didukung dengan Generasi Milenial,

yang lahir setelah tahun 2000 dan lebih akrab dengan perangkat mobile, ke dalam dunia kerja. Salah satu ciri dari generasi ini adalah adanya penghargaan terhadap integrasi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Fasilitator dituntut untuk mampu berkolaborasi dan berbagi pengetahuan secara digital serta beradaptasi dalam perubahan cara kerja dan ruang kerja secara digital. Semakin beragamnya tugas (*Job Enlargement*) sebagai fasilitator tidak hanya melaksanakan Pendidikan, Pengajaran dan Pelatihan (**DIKJARTIH**) saja, dalam hal ini juga harus kreatif, dan profesional menjadi Coach, Mentor, Counselor, Evaluator, dan Partner ditempat kerja dll. Untuk memenuhi tuntutan di atas, fasilitator dituntut mampu menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta pelatihan. Untuk kepentingan tersebut, dengan memperhatikan kajian Pullias dan Young (1988), Manan (1990), serta Yelon and Weinstein (1997), dapat diidentifikasi beberapa peran fasilitator, yakni fasilitator sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (*innovator*), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa ceritera, aktor, emansipator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.

Selanjutnya mengapa perlu Revolusi peran Fasilitator?. Revolusi dimaknai sebagai sesuatu yang berjalan dan terjadi dalam periode tidak lama, bisa secara tiba-tiba (Callinicos, A. (2004). *The Revolutionary Idea of Karl Marx*. London: Bookmarks Publications). **Revolusi** juga berarti perubahan yang terjadi dalam jangka waktu tidak lama (sangat cepat), mencakup perubahan dalam skala besar dan termasuk yang merupakan salah satu kondisi yang memaksa untuk saling menjaga *Social Distancing* (akibat adanya wabah Pandemi Covid 19 yang begitu cepat penularannya). Dengan demikian **Revolusi Peran fasilitator dalam Revolusi industri 4.0 dapat diartikan sesuatu adaptasi tatanan peran fasilitator secara cepat dalam memfasilitasi pembelajaran dan perlu dengan segera merubah cara mengajar agar interaktif dan lebih menarik dengan menggunakan beragam media teknologi/daring/online dan Artificial Intellegent (AI)**. Secara **Progresif** Revolusi Peran fasilitator dalam pembelajaran yang dimaksud adalah perubahan yang menyebabkan kemajuan dalam beberapa sektor atau keseluruhan sektor pembelajaran yang menyebabkan kemajuan teknologi

yang berdampak **Perubahan besar** atau perubahan yang mencakup sebagian besar masyarakat atau seluruh sektor masyarakat. Sementara itu, perubahan cepat atau revolusi hanya dapat terjadi jika syarat-syaratnya terpenuhi. Syarat revolusi antara lain adalah keinginan umum, pemimpin yang dapat mengayomi, kesamaan tujuan, serta momentum yang tepat. Perubahan besar perkembangan teknologi memberikan dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Berdasarkan penjelasan di atas maka peran Fasilitator lebih cenderung penulis memilih dengan sebutan Revolusi Peran Fasilitator pelatihan.

New Normal istilah ini digunakan dalam berbagai keadaan untuk menyiratkan bahwa sesuatu yang tidak biasa atau belum pernah dilakukan sebelumnya, telah menjadi biasa, dalam konteks yang lebih luas, seperti ekonomi, politik, kehidupan sosial, pendidikan dan kebiasaan sehari-hari di masyarakat awam. Mulai dari hal yang paling sederhana, seperti pemakaian masker; membersihkan tangan setiap kali setelah menyentuh pegangan pintu atau tombol ATM; menempatkan petugas pengukur suhu tubuh di pintu-pintu masuk pusat perbelanjaan dan kantor-kantor; hingga hal-hal yang kompleks seperti bekerja dari rumah dan seminar online.

Dalam konteks pelatihan, “*new normal*” telah mulai terjadi secara global sejak pandemi Covid-19. Kegiatan belajar mengajar yang biasanya dilaksanakan secara tatap muka secara langsung, yakni fasilitator dan peserta pelatihan hadir secara fisik di ruang-ruang kelas dan tempat-tempat belajar, kini digantikan dengan kegiatan pembelajaran melalui media elektronik (e-learning) baik secara sinkron ataupun secara nir-sinkron.

E-learning nir-sinkron dapat dilakukan secara dalam jaringan (daring) maupun secara luar jaringan (luring). Pada pembelajaran daring, fasilitator dan peserta pelatihan pada waktu yang sama berada dalam aplikasi atau platform internet yang sama dan dapat berinteraksi satu sama lain layaknya pembelajaran konvensional yang dilakukan selama ini. Sementara itu, pada pembelajaran luring, Fasilitator melakukan pengunggahan materi melalui web, mengirim lewat surat elektronik (e-mail) ataupun mengunggahnya melalui media sosial untuk kemudian dapat diunduh oleh peserta pelatihan. Dengan cara luring, peserta pelatihan melakukan pembelajaran secara mandiri tanpa terikat waktu dan tempat.

Di sisi lain, e-learning secara sinkron hanya dapat terjadi secara daring. Meskipun pada kenyataannya, kegiatan belajar mengajar secara e-learning telah dilakukan oleh beberapa perguruan tinggi dari sejak lama, namun cara pembelajaran seperti ini adalah kesadaran (*awareness*) terhadap era Industrial Revolution 4.0, era yang membawa perubahan pada cara manusia dalam bekerja, berinteraksi, dan bertransaksi. Dalam perspektif pendidikan, istilah umum yang digunakan oleh para ahli teori pendidikan sebagai implikasi dari Industrial Revolution 4.0 adalah Education 4.0, untuk menggambarkan berbagai cara untuk mengintegrasikan teknologi di era Industrial Revolution 4.0 baik secara fisik maupun tidak ke dalam pembelajaran. Education 4.0 merupakan inovasi dunia pendidikan di era Industrial Revolution 4.0, yakni sebuah jawaban dari pertanyaan “Bisakah kita melakukan?” Education 4.0 dapat dilihat sebagai sebuah respon kreatif, yakni manusia memanfaatkan teknologi digital, *open sources contents* dan *global classroom* dalam penerapan pembelajaran sepanjang hayat (*life-long learning*), *flexible education system*, dan *personalized learning*, untuk memainkan peran yang lebih baik di tengah-tengah masyarakat.

1.4. Relevansi Organisasi Yang Agile di Indonesia

Seorang Fasilitator yang agile (lincah) memiliki kemampuan secara cepat mengadaptasi taktik dan beroperasi melalui rantai operasi untuk dapat berespon dan/atau beradaptasi terhadap perubahan serta tantangan yang dihadapi di lingkungannya (Gligor & Holcomb, 2012, 2013). Fasilitator yang agile (lincah) adalah fasilitator yang fleksibel dan menikmati kecepatan dalam menghadapi kondisi perubahan pasar (Hormozi, 2001; Yusuf, Gunasekaran, Adeleye, & Sivayoganathan, 2004). Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disebutkan bahwa Fasilitator yang agile adalah fasilitator yang memiliki kemampuan untuk secara cepat beradaptasi dengan perubahan, yang disesuaikan dengan tuntutan lingkungan.

Fasilitator yang memiliki kemampuan untuk secara cepat beradaptasi dengan perubahan, dan mampu menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan (Agile) adalah sangat dibutuhkan dalam era digital saat ini. Dalam

hubungannya dengan organisasi bahwa pemahaman sistem sebagai suatu keseluruhan, berarti juga tanggung jawab keberhasilan suatu organisasi tidak hanya pada manajemen saja, tetapi termasuk didalamnya adalah tanggung jawab dari semua pegawai termasuk didalamnya adalah Fasilitator.

- 1) Organisasi yang agile diperlukan karena pada saat ini bukan organisasi yang paling besar dan paling kaya tapi organisasi yang paling agile dan fleksibel adalah yang menjadi pemenangnya. Misalnya: Gojek, adalah organisasi yang sangat agile, dan selalu berinovasi dalam memenuhi tuntutan pasar.
- 2) Organisasi yang agile antara lain terwakili pada inovasi yang ditampilkannya, misalnya: bagaimana Divisi SDM mendesain program flexy hours untuk menarik para milenial, dan kebijakan-kebijakan lain.
- 3) Dengan menjadi organisasi yang agile dan menggunakan metode yang terukur, maka pelayanan publik menjadi singkat, cepat, tepat, dan murah.
- 4) Organisasi yang agile selalu terfokus kepada pelanggan, sehingga harus mampu beradaptasi pada perubahan pasar atau pelanggan. Misalnya, pasar atau pelanggan menginginkan transportasi yang nyaman, aman, dan cepat, maka organisasi yang mampu menyediakannya akan dipilih oleh pasar, contohnya transportasi on-line yang sekarang ini disukai oleh pelanggannya.
- 5) Organisasi yang agile antara lain adalah yang cepat merespon tuntutan pelanggan. Sebagai contoh adalah industri perbankan yang selalu memberikan kemudahan kepada nasabahnya yang pada saat ini mayoritas menggunakan aplikasi. Hal ini membuat organisasi harus mampu melakukan adaptasi terhadap tuntutan pelanggan.

Fasilitator perubahan yang handal, sangat penting perannya pada perubahan organisasi serta menjadikan organisasi yang agile. Ia juga harus mampu menstimulus perubahan, menyampaikan pesan perubahan, mencontohkan pada peserta pelatihan, mengevaluasi, dan membimbing proses perubahan. Hal ini tidak mudah karena diperlukan suatu proses pembinaan dan pengembangan untuk melatih peserta menjadi pemimpin perubahan yang handal. Fasilitator yang didukung organisasi dalam

menerapkan proses pembelajaran secara terus menerus (continuous learning) dapat menjadi organisasi yang berkembang dan agile. Hal ini disebabkan oleh karena dengan adanya keinginan untuk belajar serta mempelajari hal-hal baru, maka fasilitator dan pegawai akan menjadi terkekspos dengan hal-hal baru dan kekinian di lingkungannya. Untuk menjadi organisasi yang agile tidak hanya diperlukan pemimpin yang baik, fasilitas pendukung yang memadai, tetapi yang penting juga adalah adanya iklim kerja yang bersih, dan sesuai dengan kepatuhan terhadap tata kelola dan peraturan serta regulasi yang berlaku. Pengembangan kompetensi Fasilitator (individu), merupakan aset penting dalam organisasi, sehingga Fasilitator yang agile perlu untuk diberdayakan dan dikembangkan.

Demikian pula bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN), Pandemi Covid-19 menjadi momentum emas dalam melakukan perancangan kembali strategi pengembangan kompetensi ASN, yaitu antara lain dengan mengubah pola pengembangan kompetensi bersifat klasikal menjadi inovatif, seperti melalui blended learning, distance learning, dan e-learning menuju era Society 5.0 yaitu menjadikan teknologi menyatu dengan manusia. Internet bukan sebagai informasi, melainkan telah menjadi roda kehidupan publik, contoh inovasi yang diciptakan dengan mengkolaborasikan ojek online lokal dengan pasar tradisional untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

1.5. Kualitas pembelajaran Virtual (*e-learning*).

Bagaimana Kualitas pembelajaran Virtual (e-learning) dapat terpenuhi sesuai dengan yang dengan Tujuan? Faktor-faktor agar kualitas e-learning dapat terjaga antara lain memerlukan keterlibatan berbagai pihak, dan harus dipersiapkan sebaik mungkin. Pada titik ini, penulis berpendapat, paling tidak ada enam hal penting yang patut menjadi perhatian sebuah lembaga pendidikan/pelatihan dalam mempersiapkan e-learning sebagaimana yang diuraikan berikut ini:

Pertama, fasilitator dan peserta pelatihan harus meningkatkan keterampilan internet dan literasi komputer. Paling tidak, Fasilitator harus mampu memanfaatkan kanal-kanal yang tersedia, seperti Learning Management System, media komunikasi berbasis audio-video, media

sosial serta media penyimpan data yang dapat digunakan membantu terjadinya kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. secara umum, keterampilan internet dan literasi komputer peserta pelatihan lebih baik dari pada Fasilitator, sehingga yang menjadi pertimbangan dari sisi peserta pelatihan adalah koneksi internet, terutama di daerah-daerah terpencil, terdepan dan tertinggal, dan beberapa peserta pelatihan mungkin akan terbebani jika menggunakan paket data.

Kedua, Fasilitator harus melakukan peninjauan konstruktif (*constructive alignment*) ulang terhadap keselarasan tiga komponen *Outcome Based Education (OBE)*, yakni (1) capaian pembelajaran, (2) aktifitas pembelajaran, dan (3) metode asesmen yang telah disusun dalam Rencana Pembelajaran (RP). RP tidak perlu dirubah secara total, namun cukup dengan menentukan kembali capaian pembelajaran mana yang dapat disampaikan secara *e-learning* dan mana yang tidak, karna tidak semua capaian pembelajaran dapat terpenuhi dengan pelaksanaan e-learning, seperti keterampilan yang bersifat *hands on*, terutama pada program-program pelatihan/vokasi/teknis. Selanjutnya lakukan pemetaan ulang capaian pembelajaran terhadap aktifitas pembelajaran, termasuk penentuan metode asesmen yang sesuai bagi setiap capaian pembelajaran.

Ketiga, fasilitator harus menjamin kesiapan (*readiness*) materi pelatihan dengan perspektif belajar mandiri dalam format digital sedemikian rupa sehingga peserta pelatihan mudah memahami materi, terutama jika diberikan secara luring. Untuk mata pelatihan umum, dasar keahlian dan pengetahuan terapan, penyampaian materi dalam bentuk rangkuman sebaiknya dihindari, akan lebih tepat jikalau fasilitator memberikan catatan, penggunaan software simulasi yang *open source*, ataupun rekaman audio-video. Materi praktek yang menggunakan *toolbox*, Fasilitator diharapkan menyiapkan rekaman tutorial, untuk dipelajari peserta pelatihan secara mandiri.

Keempat, Tentukan durasi setiap unit pembelajaran. Durasi pembelajaran erat kaitannya dengan beban belajar peserta pelatihan (*Learning Time/LT*) yang ditentukan dengan jumlah satuan mata pelatihan yang ditempuh. Untuk pembelajaran daring, perhatikan waktu yang koheren sesuai dengan tingkat pengaturan diri dan kemampuan *metakognitif* peserta pelatihan. Penentuan durasi setiap unit pembelajaran sangatlah penting, terutama dalam memberikan tugas kepada peserta pelatihan. Tugas yang

menyita waktu dapat membuat beban belajar menjadi jauh lebih tinggi dari beban mata pelatihan yang wajib dalam kurikulum pelatihan.

Kelima, Asesmen dalam bentuk kuis dan tugas mandiri lainnya harus direncanakan sedemikian rupa, sehingga kualitas soal tetap memenuhi *taxonomy level* yang sesuai dengan jenjang program pelatihan. Ujian formatif dan sumatif sebaiknya tetap dilakukan secara langsung dan terjadwal sebagaimana cara konvensional yang dipraktekan selama ini.

Keenam, lembaga Pendidikan/Pelatihan harus mempersiapkan infrastruktur dan *bandwidth* yang cukup jika menggunakan jaringan kantor. Lonjakan pengguna secara tiba-tiba dan pemakaian yang simultan akan menyebabkan server mengalami **bottleneck**, **hang**, hingga **down**. Selain itu, kantor harus menetapkan aplikasi atau platform yang dipakai guna menghindari peserta pelatihan mengunduh dan mencoba terlalu banyak aplikasi atau platform.

Tentu saja Lembaga pendidikan/pelatihan tidak semata-mata menumpukan perhatian kepada enam hal yang diuraikan di atas. Namun, setidaknya bisa menjadi langkah awal bagi penyelenggara saat menyusun e-learning dalam menerapkan **Blended Learning** guna mewujudkan **Education 4.0** yang akan menjadi **New Normal** di era **Industrial Revolution 4.0** pasca pandemi Covid-19.

Menurut pakar teknologi informasi, Prof. Dr. Eko Indrajit dalam Seminar online, mengatakan “**Pandemi Covid-19 ini mampu memporandakan segala lini kehidupan**”. Hanya saja, jika semua bisa melewati dengan baik maka masyarakat akan lebih tangguh. Hal ini tentu berlaku di dunia pendidikan. Pada masa pandemi ini, semua warga belajar punya peranan tersendiri untuk menjalankan aktivitas pendidikan. Pendidikan di *era new reality* butuh *re-modeling* sistem belajar dan segera beradaptasi di era new normal, dengan sistem kerja baru yang fleksibel, memanfaatkan Teknologi Informasi (TI) dijadikan konsep kerja dan diimplementasikan di berbagai bidang layanan, baik di swasta maupun pemerintahan.

1.6. Adaptasi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Sistem Digital Dalam Pelayanan Publik

Adaptasi ASN terhadap sistem digital berperan sangat penting dalam pelayanan publik yang efektif, seluruh SDM di semua sektor,

termasuk ASN wajib beradaptasi dengan tren bekerja yang fleksibel, efektif, dan tentunya memanfaatkan Teknologi Informasi sebagai media pendukung. Hal ini dilatar belakangi adanya kebutuhan kompetensi yang harus disesuaikan dan tetap produktif di tengah kondisi birokrasi yang “dipaksa” serba digital saat ini. Pemberlakuan *Work From Home* (WFH) di era new normal lebih tepat didefinisikan sebagai *Work From Anywhere* (WFA). Hal ini juga berkaitan dengan konsep *Flexible Working Arrangements* yang mulai digaungkan baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Mengubah pola pengembangan kompetensi bersifat klasikal menjadi inovatif, seperti melalui blended learning, distance learning, dan e-learning, sebagai momentum emas bagi ASN beralih ke era Society 5.0 untuk menjadikan teknologi menyatu dengan manusia. Dalam rangka mendukung pengembangan diri, seorang Fasilitator berperan dalam melakukan fasilitasi, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi dalam suatu kelompok, untuk membantu “bagaimana diskusi berlangsung, untuk suatu tujuan tertentu.

BAB II

MENCIPTAKAN FASILITASI KREATIF DAN MENYENANGKAN

2.1. Fasilitasi Yang Kreatif dan Menyenangkan.

Bagaimana menciptakan Fasilitasi Kreatif dan Menyenangkan? Untuk menciptakan fasilitasi kreatif, dan menyenangkan, diperlukan berbagai keterampilan. Diantaranya adalah keterampilan membelajarkan atau keterampilan dalam memfasilitasi. Keterampilan mengajar merupakan kompetensi profesional yang cukup kompleks. Turney ((1973) mengungkapkan 8 keterampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu keterampilan bertanya, memberi penguatam, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka dan menutup pembelajaran, membimbing diskusi, mengelola kelas, mengajar. Penguasaan terhadap keterampilan mengajar tersebut harus utuh dan terintegrasi, sehingga

diperlukan latihan yang sistematis. Fasilitator dalam memfasilitasi sebuah pelatihan, memiliki peran untuk membantu memudahkan peserta dalam memahami isi atau materi pelatihan.

Untuk dapat menciptakan fasilitasi yang kreatif dan menyenangkan, maka seorang fasilitator mampu mengembangkan:

1. Teknik Apersepsi Membuka Pembelajaran Yang Menyenangkan

Apersepsi merupakan salah satu kegiatan yang wajib dilakukan oleh seorang fasilitator di kelas. Kegiatan ini seringkali diabaikan oleh sehingga pada saat belajar, peserta sama sekali belum siap untuk dimulai pembelajaran. Memang menyiapkan sebuah apersepsi yang menarik itu susah dan penulis pun sebagai seorang Fasilitator tidak serta merta tiap pertemuan membuat apersepsi yang menarik. Tapi setidaknya perlahan-lahan bisa minimal mencoba membuat hal yang menarik dan membuat peserta pelatihan berkesan.

Saat apersepsi, fasilitator harus bisa membangun sebuah awal pencarian ilmu pengetahuan dari pengalaman peserta pelatihan, lalu setelah itu digiring ke materi yang bersifat konsep. Memang hal ini sulit dan butuh banyak wawasan, persiapan dan diskusi antar sesama fasilitator. Beberapa cara yang bisa dilakukan saat apersepsi agar *curiosity* atau minat belajar peserta pelatihan tergugah dan bersemangat. **Beberapa teknik saat kita masuk ke kelas pertama kali yaitu:**

1). *Checking knowledge*

Teknik ini adalah aktifitas mengecek pemahaman peserta pelatihan terkait materi sebelumnya. Fasilitator mencoba melihat pemahaman secara holistic dari peserta pelatihan.

2). *Introduce Idea*

Merupakan kegiatan membangun ide atau masalah di awal pembelajaran. Contoh pada mata pelatihan Diagnosa Organisasi-Agenda II pada kompetensi dasar “Cara Mengidentifikasi Masalah Organisasi”, fasilitator dapat memutar film pendek yang berjudul “Banteng dan Buaya “ (<https://youtu.be/HEy6TcDwbI4>) di kelas. Fasilitator bisa membuat skenario permasalahan diantara peserta. Setelah mengamati tayangan film, lalu fasilitator

membuka ruang diskusi dan menayakan perihal bagaimana banteng mengidentifikasi masalahnya, dan setelah selesai kembali fasilitator memberikan materi Diagnosa Organisasi tentang cara mengidentifikasi masalah organisasi.

3). **Analogi**

Teknik ini adalah mengaitkan sebuah fakta dengan materi di kelas. Hal yang pernah penulis lakukan adalah dengan menganalogikan tentang pertumbuhan tindak kejahatan korupsi di Inodnesia terus bertumbuh pesat. Baru saja ada yang tertangkap sudah muncul banyak tersangka lain yang terus menghebohkan dunia perpolitikan Indonesia. Sama halnya seperti pepatah mati satu tumbuh seribu. Begitulah juga keadaan tindak korupsi di negara ini yang terus tumbuh pesat dan merugikan banyak orang. Lalu penulis mencoba menanyakan pendapatnya pada peserta pelatihan dan dari sanalah materi dimulai. Itulah beberapa contoh teknik apersepsi di kelas yang membangkitkan motivasi belajar peserta pelatihan. Tentu anda bisa memodifikasi sendiri cara-cara tersebut agar lebih canggih lagi. Memang mengajar di kelas itu perlu persiapan yang handal agar bisa memberikan pengalaman yang menyenangkan dan tak terlupakan.

2. ***Menggunakan Keterampilan bertanya***

Keterampilan bertanya sangat perlu dikuasai seorang fasilitator untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, karena hampir dalam setiap tahap pembelajaran fasilitator dituntut untuk mengajukan pertanyaan, dan kualitas pertanyaan yang diajukan fasilitator akan menentukan kualitas jawaban peserta pelatihan. Keterampilan bertanya yang perlu dikuasai seorang fasilitator meliputi keterampilan bertanya dasar dan keterampilan bertanya lanjutan.

1). **Keterampilan Bertanya Dasar**

Keterampilan bertanya dasar mencakup:

- a). Pertanyaan yang jelas dan singkat, pemberian acuan, pemu-satan perhatian, pemindahan giliran, penyebaran pertanyaan dan ke peserta pelatihan yang lain untuk menanggapi jawab-an, pemberian waktu berpikir;

- b). Memberi Acuan, sebelum mengajukan pertanyaan, mungkin fasilitator perlu memberikan acuan berupa pertanyaan atau penjelasan singkat berisi informasi yang sesuai dengan jawaban yang diharapkan. Melalui acuan ini dimungkinkan peserta pelatihan mengolah informasi untuk menemukan jawaban yang tepat,
 - c). Memusatkan perhatian, pemakaian pertanyaan untuk memusatkan perhatian peserta pelatihan perlu disesuaikan dengan kepentingan dalam pelatihan,
 - d). Memberi giliran, dan menyebarkan pertanyaan, untuk melibatkan peserta pelatihan semaksimal mungkin dalam pembelajaran terutama pembelajaran secara virtual, fasilitator perlu memberi giliran dalam menjawab pertanyaan melalui chat room misalnya, atas langsung menjawab. Pemberian giliran dalam menjawab pertanyaan, selain untuk melibatkan peserta pelatihan secara maksimal dalam pembelajaran, juga untuk menumbuhkan keberanian peserta pelatihan, serta menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan. Skenario pelaksanaannya dapat dilakukan sebagai berikut.
 - ajukan pertanyaan kepada seluruh peserta pelatihan.
 - beri kesempatan berpikir, kemudian menunjuk salah seorang peserta untuk memberi jawaban.
 - ajukan jawaban tersebut kepada peserta pelatihan yang lain untuk ditanggapi.
 - ajukan kembali pertanyaan berikutnya.
- 2). Keterampilan Memberi Penguatan
- Penguatan (reinforcement) merupakan respon terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya kembali perilaku tersebut. Penguatan dapat dilakukan secara verbal, dan nonverbal, dengan prinsip kehangatan, keantusiasan, kebermaknaan, dan menghindari penggunaan respon yang negatif. Penguatan secara verbal berupa kata-kata dan kalimat pujian, seperti bagus, tepat dan lain-lain. Sedang secara nonverbal dapat dilakukan dengan gerakan mendekati, memberi acungan jempol, dan kegiatan yang menyenangkan. Penguatan bertujuan untuk:

- 1). Meningkatkan perhatian peserta pelatihan terhadap pembelajaran
- 2). Merangsang dan meningkatkan motivasi belajar.
- 3). Meningkatkan kegiatan belajar dan perilaku produktif.

Penguatan dapat ditujukan kepada pribadi tertentu, kepada kelompok tertentu, dan kepada keseluruhan. Dalam pelaksanaannya penguatan harus dilakukan dengan segera, dan bervariasi. Sehubungan dengan itu, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan fasilitator dalam memberi penguatan.

- 1). Penguatan harus diberikan dengan sungguh-sungguh
 - 2). Penguatan yang diberikan harus memiliki makna yang sesuai.
 - 3). Hindarkan respon negatif terhadap jawaban peserta pelatihan.
 - 4). Penguatan yang diberikan hendaknya bervariasi.
- 3). Keterampilan Melakukan Variasi

Mengadakan variasi merupakan keterampilan yang harus dikuasai fasilitator dalam pembelajaran, untuk mengatasi kebosanan peserta pelatihan, agar selalu antusias, tekun, dan penuh partisipasi. Variasi dalam pembelajaran adalah perubahan dalam proses kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan, serta mengurangi kejenuhan dan kebosanan. Variasi dalam pembelajaran bertujuan:

- 1) Meningkatkan perhatian peserta pelatihan terhadap materi standar yang relevan.
- 2) Memberikan kesempatan pengungkapan pengalaman peserta pelatihan (tacit knowledge) terhadap relevansi berbagai hal baru dalam pembelajaran.
- 3) Memupuk perilaku positif peserta pelatihan terhadap pembelajaran.
- 4) Memberi kesempatan kepada peserta pelatihan untuk belajar sesuai dengan kebutuhannya.

Variasi dalam kegiatan pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yakni variasi dalam gaya mengajar, variasi dalam penggunaan media dan sumber belajar, variasi dalam pola

interaksi, dan variasi dalam kegiatan. Variasi dalam gaya mengajar dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut.

- 1) Variasi suara: rendah, tinggi, besar, kecil.
- 2) Memusatkan perhatian
- 3) Membuat kesenyapan sejenak
- 4) Mengadakan kontak pandang dengan peserta pelatihan
- 5) Variasi gestur dan mimik
- 6) Mengubah posisi: misalnya dari depan kelas, berkeliling di tengah kelas, dan ke bagian belakang kelas, tetapi jangan mengganggu suasana pembelajaran.

Variasi dalam penggunaan media dan sumber belajar dapat dilakukan sebagai berikut.

- 1) Variasi alat dan bahan yang dapat dilihat
- 2) Variasi alat dan bahan yang dapat didengar.
- 3) Variasi alat dan bahan yang dapat diraba dan dimanipulasi.
- 4) Variasi penggunaan sumber belajar yang ada di lingkungan sekitar.

Variasi dalam pola interaksi dapat dilakukan sebagai berikut.

- 1) Variasi dalam pengelompokan peserta pelatihan: klasikal, kelompok besar, kelompok kecil dan perorangan.
- 2) Variasi tempat kegiatan pembelajaran: di kelas dan di luar kelas.
- 1) Variasi dalam pola pengaturan fasilitator: seorang fasilitator, dan tim.
- 2) Variasi dalam pengaturan hubungan fasilitator dengan peserta pelatihan: langsung tatap muka, dan melalui media virtual.
- 3) Variasi dalam struktur peristiwa pembelajaran: terbuka dan tertutup.
- 4) Variasi dalam pengorganisasian pesan: deduktif dan induktif
- 5) Variasi dalam pengelolaan pesan: expositorik dan heuristik atau hipotetik.

Variasi dalam kegiatan pembelajaran dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Variasi dalam penggunaan metode pelatihan
- 2) Variasi dalam penggunaan media dan sumber belajar

- 3) Variasi dalam pemberian contoh dan ilustrasi.
 - 4) Variasi dalam interaksi dan kegiatan peserta pelatihan.
- 4). Keterampilan Menjelaskan

Menjelaskan adalah mendeskripsikan secara lisan tentang sesuatu benda, keadaan, fakta dan data sesuai dengan waktu dan hukum-hukum yang berlaku. Menjelaskan merupakan suatu aspek penting yang harus dimiliki fasilitator, mengingat sebagian besar pembelajaran menuntut fasilitator untuk memberikan penjelasan. Oleh sebab itu keterampilan menjelaskan perlu ditingkatkan agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam memberikan suatu penjelasan.

- a) Penjelasan dapat diberikan selama pembelajaran, baik di awal, di tengah maupun di akhir pembelajaran.
- b) Penjelasan harus menarik perhatian peserta pelatihan dan sesuai dengan materi standar dan kompetensi dasar.
- c) Penjelasan dapat diberikan untuk menjawab pertanyaan peserta pelatihan atau menjelaskan materi standar yang sudah direncanakan untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan pembelajaran.
- d) Materi yang dijelaskan harus sesuai dengan kompetensi dasar dan bermakna bagi peserta pelatihan.
- e) Penjelasan yang diberikan harus sesuai dengan latar belakang dan kebutuhan peserta pelatihan.

Penggunaan penjelasan dalam pembelajaran memiliki beberapa komponen yang harus diperhatikan. Komponen-komponen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Perencanaan

Fasilitator perlu membuat suatu perencanaan yang baik untuk memberikan penjelasan. Sedikitnya ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan penjelasan, yaitu isi pesan yang akan disampaikan.

Yang berhubungan dengan isi pesan (materi Standar):

- a) Tentukan garis besar materi yang akan dijelaskan.
- b) Susunlah garis besar materi tersebut secara sistematis

dengan bahasa yang mudah dipahami peserta pelatihan.

- c) Siapkan alat peraga untuk memberikan contoh (ilustrasi) yang sesuai dengan garis besar materi yang akan dijelaskan.

Yang berhubungan dengan peserta pelatihan.

Memberikan suatu penjelasan harus dipertimbangkan siapa yang akan menerima penjelasan tersebut, bagaimana kemampuannya, dan pengetahuan dasar apa yang telah dimilikinya. Ketika merencanakan penjelasan harus sudah terbayang kondisi penerima pesan, karena penjelasan berkaitan erat dengan usia, jenis kelamin, kemampuan, latar belakang sosial, dan lingkungan.

2. Penyajian

Agar penjelasan yang diberikan dapat dipahami sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dalam penyajiannya perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Bahasa yang diucapkan harus jelas dan enak didengar, tidak terlalu keras dan tidak terlalu pelan, tapi dapat didengar oleh seluruh peserta pelatihan.
- 2) Gunakan intonasi sesuai dengan materi yang dijelaskan.
- 3) Gunakanlah bahasa Indonesia yang baik dan benar, serta hindarkan kata-kata yang tidak perlu, seperti “eu”, “mm”, “ya ya ya”, “ya toh” (hal ini perlu dilatih dan dibiasakan).
- 4) Bila ada istilah-istilah khusus atau baru, berilah definisi yang tepat.
- 5) Perhatikanlah, apakah semua peserta pelatihan dapat menerima penjelasan, dan apakah penjelasan yang diberikan dapat dipahami serta menyenangkan dan dapat membangkitkan motivasi belajar mereka.

Selain hal-hal diatas, terdapat dua pola yang memiliki efektivitas tinggi dalam menghubungkan contoh dan dalil, yaitu:

- a) Pola induktif, yaitu diberikan contoh terlebih dahulu kemudian ditarik kesimpulan umum atau dalil (rumus).
- b) Pola deduktif, yaitu hukum, rumus atau generalisasi dikemukakan lebih dahulu, kemudian diberikan contoh-contoh secara rinci untuk memperjelas hukum, rumus atau generalisasi yang telah dikemukakan.

Pola yang digunakan bergantung pada materi pelatihan, Usia dan latar belakang kemampuan peserta pelatihan. Dalam penggunaan contoh, ada kata-kata khusus yang biasa digunakan sebagai kata-kata penghubung dan ungkapan-ungkapan khusus. Untuk mengaitkan ide utama dan yang kurang penting digunakan kata-kata: jika...maka, walaupun begitu, sehingga, sementara itu, dalam pada itu, juga, karena, sebab, dan sebagainya. Untuk menghubungkan ide-ide yang sama pentingnya digunakan kata-kata, seperti sementara itu, dalam pada itu, juga, selanjutnya, hanya, oleh karena itu, jadi, atau akibatnya. Dengan istilah-istilah tersebut, fasilitator tidak hanya memperjelas penyajian, tetapi sekaligus menekankan keterkaitan atau menunjukkan hubungan.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa dalam memberikan penjelasan perlu menggunakan intonasi bahasa sesuai dengan materi yang dijelaskan. Dalam pada itu perlu ada variasi dalam memberikan tekanan, perlu pula membuat struktur sajian, yaitu memberikan informasi yang memberikan arah atau tujuan utama sajian. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memberikan ikhtisar dan pengulangan
- b) Menguraikan atau mengatakan dengan kalimat lain tentang jawaban yang diberikan peserta pelatihan.
- c) Memberikan tanda atau isyarat lisan, seperti pertama, kedua, dan sebagainya.

Pada waktu memberikan penjelasan, hendaknya fasilitator memperhatikan rasa keingintahuan (Curiosity) peserta pelatihan, apakah penjelasan yang diberikan dapat dipahami atau

meragukan, menyenangkan atau membosankan, dan apakah menarik perhatian atau tidak. Untuk kepentingan tersebut, perhatikanlah mereka selama memberikan penjelasan, ajukan pertanyaan-pertanyaan dan berilah kesempatan untuk mengajukan pertanyaan.

Berdasarkan balikan tersebut, fasilitator perlu menyesuaikan penyajian pembelajaran. Misalnya mengurangi kecepatan bicara, menambah contoh atau ilustrasi, mengadakan pengulangan terhadap hal-hal yang penting, dan mengadakan variasi dengan teknik-teknik yang lain untuk meningkatkan ke-efektifan pembelajaran.

5) Membuka dan menutup Pembelajaran

Membuka dan menutup pelajaran merupakan dua kegiatan rutin yang dilakukan fasilitator untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran. Agar kegiatan tersebut memberikan sumbangan yang berarti terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, perlu dilakukan secara profesional.

Membuka dan menutup pelajaran yang dilakukan secara profesional akan memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan pembelajaran, antara lain dapat dikemukakan sebagai yang berikut.

- 1) Membangkitkan motivasi belajar peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “ Terdapat perbedaan yang berarti antara tujuan pembelajaran yang diberitahukan kepada peserta pelatihan dengan yang tidak”. oleh karena itu dalam membuka pembelajaran hendaknya fasilitator memberitahukan tujuan yang akan dicapai dengan pembelajaran yang akan disajikannya.
- 2) Peserta pelatihan memiliki kejelasan mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan, langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas, dan batas waktu pengumpulan tugas.
- 3) Peserta pelatihan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pendekatan yang akan diambil dalam mempelajari materi pembelajaran dan mencapai tujuan yang dirumuskan.

- 4) Peserta pelatihan memahami hubungan antara bahan-bahan atau pengalaman yang telah dimilikinya dengan hal-hal baru yang akan dipelajari.
- 5) Peserta pelatihan dapat menghubungkan fakta-fakta, konsep-konsep, dan prinsip-prinsip atau generalisasi dalam suatu peristiwa pembelajaran.
- 6) Peserta pelatihan mengetahui tingkat keberhasilan atau tingkat pencapaian tujuan terhadap bahan yang dipelajari. Sedangkan fasilitator dapat mengetahui tingkat keberhasilan atau keefektifan kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Membuka pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan kesiapan mental dan menarik perhatian peserta pelatihan secara optimal, agar mereka memusatkan diri sepenuhnya pada materi yang akan disajikan. Untuk kepentingan tersebut, fasilitator dapat melakukan upaya-upaya sebagai yang berikut.

- 1) Menghubungkan materi yang telah dipelajari dengan materi yang akan disajikan.
- 2) Menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan garis besar materi yang akan dipelajari.
- 3) Menyampaikan langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.
- 4) Mendayagunakan media dan sumber belajar yang sesuai dengan materi yang disajikan.
- 5) Mengajukan pertanyaan, baik untuk mengetahui pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan yang telah lalu maupun untuk menajagi kemampuan awal berkaitan dengan bahan yang akan dipelajari.

Menutup pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang dilakukan fasilitator untuk mengetahui pencapaian tujuan dan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang telah dipelajari, serta mengakhiri kegiatan pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut, fasilitator dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut.

- 1) Menarik kesimpulan mengenai materi yang telah dipelajari.

- 2) Mengajukan beberapa pertanyaan untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan dan keefektifan pembelajaran yang telah dilaksanakan.
- 3) Menyampaikan bahan-bahan pendalaman yang harus dipelajari, dan tugas tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan pokok bahasan yang telah dipelajari.
- 4) Memberikan post tes baik secara lisan, tulisan, maupun perbuatan.

Agar kegiatan membuka dan menutup pelajaran dapat dilakukan secara efektif dan berhasil guna perlu diperhatikan komponen-komponen yang terkait di dalamnya. Komponen-komponen yang berkaitan dengan membuka pembelajaran meliputi: menarik minat peserta pelatihan, membangkitkan motivasi, memberi acuan, dan membuat kaitan.

- 1) Menarik perhatian peserta pelatihan
Banyak cara yang dapat dilakukan fasilitator untuk menarik perhatian peserta pelatihan terhadap materi yang akan disajikannya.
Antara lain dapat dilakukan melalui gaya mengajar fasilitator, menggunakan media dan sumber belajar yang bervariasi, dan menggunakan pola interaksi yang bervariasi. Ketiga hal tersebut akan dibahas lebih lanjut dalam pembahasan tentang kemampuan mengadakan variasi.
- 2) Membangkitkan motivasi
Paling sedikit terdapat empat cara yang dapat dilakukan fasilitator untuk membangkitkan motivasi belajar peserta pelatihan, yaitu: kehangatan dan keantusiasan, menimbulkan rasa ingin tahu, mengemukakan ide yang bertentangan, dan memperhatikan minat belajar peserta pelatihan.
 - a) Kehangatan dan Semangat
Fasilitator hendaknya memiliki sikap yang ramah, penuh semangat, dan hangat dalam berinteraksi dengan peserta pelatihan. Sikap demikian akan membangkitkan motivasi belajar, rasa senang, dan semangat peserta

pelatihan dalam mengikuti pelatihan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b) Membangkitkan rasa ingin tahu

Untuk membangkitkan rasa ingin tahu dalam diri setiap peserta pelatihan, fasilitator dapat melakukan berbagai kegiatan, antara lain menyampaikan berita actual dari media yang masih hangat, yang menimbulkan rasa penasaran dan pertanyaan. Kemudian memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk mengajukan berbagai pertanyaan berkaitan dengan apa yang diceritakan atau didemonstrasikan. Kegiatan semacam ini akan sangat efektif untuk membangkitkan motivasi belajar peserta pelatihan.

6) Membuat kaitan.

Untuk membuat kaitan dalam membuka pembelajaran, fasilitator dapat melakukan dengan menghubungkan antara materi yang akan disampaikan dengan materi yang telah dikuasai peserta pelatihan. Di samping itu perlu dikaitkan dengan pengalaman, minat, dan kebutuhan peserta pelatihan.

Cara yang dapat dilakukan fasilitator antara lain:

- 1) Mengajukan pertanyaan apersepsi.
- 2) Mengulas sepiintas garis besar konten materi yang telah lalu.
- 3) Mengaitkan materi yang diajarkan dengan lingkungan peserta pelatihan.
- 4) Menghubung-hubungkan materi pelatihan yang sejenis dan bururutan.

Menutup pembelajaran dilakukan pada akhir setiap pembelajaran. Sebagaimana halnya membuka sesi pembelajaran, menutup pembelajaranpun perlu dilakukan secara profesional, untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan menimbulkan kesan yang menyenangkan. Untuk kepentingan tersebut kegiatan yang dapat dilakukan fasilitator untuk menutup pembelajaran antara lain dengan meninjau kembali materi yang telah diajarkan, mengadakan evaluasi, dan memberikan tindak lanjut terhadap bahan yang telah diajarkan. Demikian uraian mengenai keterampilan membuka dan menutup

pembelajaran yang harus dikuasai fasilitator, untuk meningkatkan kemampuan tersebut harus berlatih secara efektif dan sistematis. Sebagai pengamat, fasilitator dapat meminta bantuan teman sejawat dengan diberi penjelasan dan pengertian seperlunya. Pada akhir pembelajaran fasilitator dapat membuka forum diskusi dengan para pengamat, demi kemajuan dan peningkatan kemampuannya, fasilitator tidak perlu malu-malu untuk mendapat kritikan dari orang lain, termasuk dari peserta pelatihan.

7). **Membimbing Diskusi**

Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur dan melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka untuk mengambil kesimpulan dan memecahkan masalah.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam membimbing diskusi adalah sebagai berikut (1) menusatkan perhatian peserta pelatihan pada tujuan dan topik diskusi, (2) memperluas masalah atau urunan pendapat, (3) menganalisis pandangan peserta pelatihan, (4) meningkatkan partisipasi peserta latihan, (5) menyebarkan kesempatan berpartisipasi, dan (6) menutup diskusi.

Diskusi (kelompok kecil) memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Melibatkan sekitar 3 sampai lima orang peserta dalam setiap kelompok
- 2) Berlangsung secara informal, sehingga setiap anggota dapat berkomunikasi langsung dengan anggota lain.
- 3) Memiliki tujuan yang dicapai dengan kerja sama antar anggota kelompok.
- 4) Berlangsung secara sistematis.

Melalui diskusi kelompok kecil dalam pembelajaran, memungkinkan peserta pelatihan:

- 1) Berbagi informasi dan pengalaman dalam pemecahan masalah.
- 2) Meningkatkan pemahaman terhadap masalah yang penting.
- 3) Meningkatkan keterlibatan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.
- 4) Mengembangkan kemampuan berpikir dan berkomunikasi.
- 5) Membina kerjasama yang sehat dalam kelompok yang kohesif dan bertanggung jawab.

Untuk menyukseskan jalannya diskusi kelompok kecil, terdapat beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin diskusi, sebagai berikut.

- 1) Memusatkan perhatian, yang dapat dilakukan dengan cara (a). merumuskan tujuan diskusi secara jelas, (b). merumuskan kembali masalah, jika terjadi penyimpangan, (c). menandai hal-hal yang tidak relevan dengan dengan topik diskusi, (d). merangkum hasil pembicaraan.
- 2) Memperjelas masalah atau urunan pendapat melalui (a) menguraikan kembali dan merangkum pendapat peserta, (b) mengajukan pertanyaan kepada seluruh anggota kelompok tentang pendapat setiap anggota.
- 3) Menguraikan setiap gagasan anggota kelompok.
- 4) Meningkatkan urunan peserta pelatihan dengan cara: (a) mengajukan pertanyaan kunci yang menantang, (b) memberi contoh secara tepat, (c) menghangatkan suasana dengan pertanyaan yang mengundang perbedaan pendapat, (d) memberikan waktu berpikir, (e) mendengarkan dengan penuh perhatian.
- 5) Menyebarkan kesempatan berpartisipasi, melalui (a) memancing pendapat peserta yang kurang berpartisipasi, (b) memberikan kesempatan pertama kepada peserta yang kurang berpartisipasi, (c) mencegah terjadinya monopoli pembicaraan, (d) mendorong peserta pelatihan untuk mengomentari pendapat temannya, (e) meminta pendapat peserta pelatihan ketika terjadi kebuntuan.
- 6) Menutup kegiatan diskusi, dengan cara: (a) merangkum hasil diskusi, (b) tindak lanjut, (c) menilai proses diskusi yang telah dilakukan.

Beberapa hal yang perlu dipersiapkan seorang fasilitator, agar diskusi kelompok dapat digunakan secara efektif dalam pelatihan adalah (a) topik yang sesuai, (b) pembentukan kelompok secara tepat, (c) pengaturan tempat duduk yang memungkinkan semua peserta pelatihan dapat berpartisipasi secara aktif.

8). Keterampilan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas merupakan keterampilan fasilitator untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, dan mengendalikannya jika terjadi gangguan dalam pelatihan.

Beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pengelolaan kelas adalah (1) kehangatan dan keantusiasan, (2) tantangan, (3) bervariasi, (4) luwes, (5) penekanan pada hal-hal positif, dan (6) penanaman disiplin diri.

Keterampilan mengelola kelas memiliki komponen sebagai berikut.

- 1) penciptaan dan pemeliharaan iklim pembelajaran yang optimal
 - a. Menunjukkan sikap tanggap dengan cara: memandang secara saksama, mendekati, memberikan pernyataan dan memberi reaksi terhadap gangguan di kelas.
 - b. Membagi perhatian secara visual dan verbal.
 - c. Memusatkan perhatian kelompok dengan cara menyiapkan peserta pelatihan dalam pelatihan.
 - d. Memberi petunjuk yang jelas
 - e. Memberi teguran secara bijaksana dan saling menghormati.
 - f. Memberi penguatan ketika diperlukan.
- 2) Keterampilan yang berhubungan dengan pengendalian kondisi belajar yang optimal.
 - a. Modifikasi perilaku
 - b. Pengelolaan kelompok dengan cara (1) menangani konflik dan memperkecil masalah yang timbul.
 - c. Menemukan dan mengatasi perilaku yang menimbulkan masalah.

2.2. Tips menjadi fasilitator yang Kreatif, Handal dalam Flexible Learning

a). Syarat Menjadi Fasilitator

Berikut ini adalah beberapa syarat yang diperlukan untuk menjadi fasilitator dalam rangka meningkatkan kualitas

- a) Memiliki kepedulian dan komitmen atas rencana pelatihan;
- b) Tidak memiliki konflik kepentingan
- c) Tidak diskriminatif terhadap peserta
- d) Memiliki kemauan untuk belajar hal-hal baru dari proses pelatihan,
- e) Memiliki kemampuan dan keahlian dalam memfasilitasi pelatihan, serta dapat menyampaikan materi pelatihan dengan jelas;
- f) Mampu menghargai dan menghormati hak-hak peserta pelatihan;
 - a) Bukan pelaku yang menyimpang dari maksud dan tujuan pelatihan
 - b) **Tips Menjadi Fasilitator Kreatif, Handal & *Flexible Learning***

1) Kriteria Fasilitator yang kreatif dan Handal.

Kriteria Fasilitator yang Kreatif dan Handal, beberapa keterampilan yang harus dikuasai oleh Fasilitator, sebagai berikut:

- 1) Menjaga agar kelompok tetap fokus pada tujuan dan proses tetap obyektif
- 2) Membantu kelompok menentukan arah yang akan ditempuh dan mencapai tujuan mereka
- 3) Lebih banyak mendengarkan daripada berbicara
- 4) Dapat menyesuaikan dengan gaya belajar yang berbeda-beda
- 5) Mendorong semua orang untuk berpartisipasi, dengan menyadari bahwa setiap orang berpartisipasi dengan cara yang berlainan. Ada yang mungkin hanya berbicara dalam kelompok kecil, tetapi tetap berpartisipasi.

Dari uraian diatas adalah tugas fasilitator dalam sebuah proses pembelajaran orang dewasa. Beberapa tahapan yang dilakukan dalam memfasilitasi Orang Dewasa yakni mengalami, mengemukakan, mengolah, melakukan simpulan, serta diakhiri dengan aplikasinya. Dalam akronim yang lebih mudah untuk diingat disingkat dengan AKOSA (Alami, Kemukakan, Olah, Simpulkan dan Aplikasikan). Dengan kata lain tugas fasilitator dalam sebuah proses pembelajaran orang dewasa hakekatnya mengantarkan peserta didik untuk menemukan sendiri isi atau materi pelajaran yang ditawarkan atau yang disediakan melalui /oleh

penemuannya sendiri. Sudah barang tentu untuk dapat menemukan substansi materinya, perlu dibimbing atau dirangsang oleh orang lain utamanya fasilitator maupun anggota lain dalam kelompok tersebut. Peserta belajar sendirilah yang menemukan dan mengolahnya.

Kolb menegaskan bahwa belajar hakekatnya merupakan proses membangun pengetahuan melalui transformasi pengalaman. Suatu proses belajar dapat dikatakan berhasil bila dalam diri individu terbentuk pengetahuan, sikap, ketrampilan atau kebiasaan baru yang secara kualitatif lebih baik dari sebelumnya melalui sebuah proses yang disebut dengan proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik adalah proses pembelajaran yang memungkinkan para pembelajar aktif melibatkannya diri secara keseluruhan proses baik secara mental maupun secara fisik. Untuk menawarkan dan menyediakan materi ajar dalam mengantarkan peserta didik agar dapat menemukan substansi materinya, kemampuan fasilitator melakukan komunikasi dan mempresentasikan pemikirannya dalam sebuah proses pembelajaran sangat penting. Tanpa kemampuan komunikasi yang baik, serta kemampuan melakukan presentasi yang baik, proses transfer ide tidak akan terjadi sehingga niscaya proses itu akan berhasil.

Di dalam melakukan komunikasi itulah nampaknya juga diperlukan cara atau strategi yang harus digunakan agar tujuan pembelajaran bagi orang dewasa dapat tercapai. Penguasaan strategi belajar mengajar harus dikuasai dengan benar. Strategi pembelajaran berkaitan dengan teknik-teknik penyajian pelajaran, suatu pengetahuan tentang cara-cara mengajar yang dipergunakan dalam rangka proses pembelajaran. Kesemuanya itu tentunya berangkat dari etika dan moral baik sebagai prasyarat mutlak yang harus dipunyai oleh seorang fasilitator. Etika dan moral berkaitan sekali dengan aspek sikap dan perilaku. Sikap dan perilaku dapat dilihat dari manifestasi kepemimpinan, disiplin, integritas, kerjasama dengan peserta pelatihan serta prakarsa untuk mengelola kelas dengan baik agar tujuan pembelajaran dapat dicapai.

Dikaitkan dengan organisasi yang mampu berkembang seiring dengan perkembangan lingkungan yang senantiasa berubah dimana organisasi harus selalu mampu untuk mengembangkan kapasitasnya untuk menciptakan masa depan yang baik, maka tujuan akhir pembelajaran

hakekatnya adalah menciptakan organisasi pembelajar (learning organization) yang oleh Peter Senge (1990) didefinisikan sebagai “suatu organisasi dimana orang-orangnya secara terus menerus meningkatkan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan yang mereka dambakan, dimana pola pikir baru dipelihara, aspirasi kolektif dibiarkan bebas, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar untuk bagaimana belajar bersama-sama”.

Dengan demikian pertanyaan bagaimana menjadi fasilitator yang Kreatif dan Handal?. Nampaknya jawaban yang paling sederhana adalah bahwa ada 2 (dua) variabel determinan yang mempengaruhi yakni: (1) Sikap dan perilaku fasilitator, (2) Kemampuan akademik fasilitator. Seorang Fasilitator yang akan melaksanakan fasilitasi pembelajaran ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, bila hal ini tidak dilaksanakan dengan baik, niscaya tidak ada nilai tambah dan dijamin tidak akan sukses menjadi fasilitator yang baik, mengapa? mari kita bahas sebagai berikut:

- 1). Indikator Sikap dan perilaku berkaitan dengan etika dan moral fasilitator.
 - a). Disiplin, kepemimpinan;
 - b). Integritas;
 - c). Kerjasama dan prakarsa;
- 2). Indikator Kemampuan akademik berkaitan dengan:
 - a). Penguasaan substansi mata ajar yang dipilihnya.
 - b). Mampu berkomunikasi dengan baik, serta dapat mentransfer buah pikirannya kepada orang lain melalui kemampuan melakukan presentasi yang inovatif dan kreatif.
 - c). Menguasai strategi pembelajaran yang memungkinkan para pembelajar aktif melibatkan diri dalam keseluruhan proses baik secara mental maupun fisik, yang dikenal sebagai pembelajaran interaktif.

Dan tujuan akhir pembelajaran adalah mampu memberikan motivasi menuju tercapainya organisasi pembelajar (learning organization). Untuk menjadi Fasilitator yang handal, seorang fasilitator dalam memfasilitasi pembelajaran, selalu menerapkan indikator-indikator yang telah diuraikan diatas, maka menjadi hal penting juga diketahui bahwa peran

Fasilitator sebagai profesi adalah sebagai Agen moral; agen politik, innovator dan Komperatif (kerjasama dengan instansi lain). Dengan demikian seorang Fasilitator/pelatih, pendidik, menjadi tokoh, panutan, dan sebagai identifikasi bagi peserta pelatihan dan lingkungannya. Oleh karena itu, fasilitator **Pelatihan dalam *Flexible Learning*** harus kekinian dalam menguasai teknologi pembelajaran, memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, disiplin dan inovatif. Berkaitan dengan tanggung jawab, fasilitator ini harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Berkenaan dengan wibawa; fasilitator harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan. Fasilitator harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional.

Berkembangnya teknologi, khususnya teknologi informasi yang begitu pesat perkembangannya, belum mampu menggantikan peran dan fungsi Fasilitator, hanya sedikit menggeser atau mengubah fungsinya, itupun terjadi di kota-kota besar saja, ketika para peserta latih memiliki berbagai sumber belajar dimana saja. Perkembangan teknologi mengubah peran fasilitator dari Fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan pembelajaran dan pelatihan.

Seorang fasilitator yang kreatif dan handal dalam kegiatan pelatihan memiliki kemampuan, seperti inovatif, motivasi, mengelola kematangan, memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan anatara peserta pelatihan dengan fasilitator, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, mengelola rasa aman, dan keterampilan fasilitator dalam berkomunikasi. Fasilitator yang kreatif mampu memenuhi faktor-faktor diatas, maka melalui pelatihan, pembelajar dapat belajar dengan baik, bahkan bisa jadi menjadi Fasilitator yang diidolakan peserta pelatihan.

b). Fasilitator Flexible Learning

Lalu Bagaimana cara Kerja fasilitator dalam pelatihan Flexible Learning?

Seorang fasilitator Flexible Learning mampu:

- 1). *Membuat ilustrasi:* pada dasarnya ilustrasi menghubungkan sesuatu yang sedang dipelajari, dan pada waktu yang sama memberikan tambahan pengalaman kepada mereka.
- 2). *Mendefinisikan:* meletakkan sesuatu yang dipelajari secara jelas dan sederhana, dengan menggunakan latihan dan pengalaman serta pengertian yang dimiliki oleh peserta pelatihan.
- 3). *Menganalisis:* membahas masalah yang telah dipelajari bagian demi bagian, sebagaimana orang mengatakan” *cuts the Learning into chewable bites*”
- 4). *Mensintesis:* mengembalikan bagian-bagian yang telah dibahas ke dalam suatu konsep yang utuh sehingga memiliki arti, hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain Nampak jelas, dan setiap masalah itu tetap berhubungan dengan keseluruhan yang lebih besar.
- 5). *Bertanya:* mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berarti dan tajam agar apa yang dipelajari menjadi lebih jelas, seperti yang dilakukan Socrates.
- 6). *Merespon:* mereaksi atau menanggapi pertanyaan peserta pelatihan.
- 7). *Mendengarkan:* memahami peserta pelatihan, dan berusaha menyederhanakan setiap masalah, serta membuat kesulitan nampak jelas baik bagi fasilitator maupun peserta pelatihan.
- 8). *Menciptakan kepercayaan:* peserta latih akan memberikan kepercayaan terhadap keberhasilan fasilitator dalam pelatihan dan pembentukan kompetensi dasar.
- 9). *Memberikan pandangan* yang bervariasi: melihat bahan yang dipelajari dari berbagai sudut pandang, dan melihat masalah dalam kombinasi yang bervariasi.
- 10). *Menyediakan media* untuk mengkaji materi standar: memberikan pengalaman yang bervariasi melalui media pembelajaran, dan sumber belajar yang berhubungan dengan materi standar.
- 11). *Menyesuaikan metode pembelajaran:* menyesuaikan metode pembelajaran dengan kemampuan dan tingkat perkembangan peserta

latih serta menghubungkan materi baru dengan sesuatu yang telah dipelajari.

- 12). *Memberikan nada perasaan*: membuat pembelajaran menjadi lebih bermakna, dan hidup melalui antusias dan semangat.

Fasilitator yang cara kerjanya mampu menjalankan minimal ke-dua belas poin seperti yang diuraikan diatas, maka pantaslah bahwa fasilitator tersebut dikatakan sebagai fasilitator yang handal dalam pelatihan Flexible Learning. Haruslah menjadi suatu capaian bahwa Efektivitas dan efisiensi belajar dan pembelajaran sangat bergantung kepada pada peran fasilitator. Sejumlah peran fasilitator menurut Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan bahwa dalam pengertian pendidikan secara luas, seorang fasilitator yang handal dan ideal seyogyanya dapat berperan sebagai:

- a) Konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan;
- b) Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan;
- c) Transmisor (penerus) sistem-sistem nilai tersebut kepada pesertanya;
- d) Transformator (penterjemah) sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran;
- e) Organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral (Peserta dan Tuhan yang menciptakannya).

Sedangkan dalam pengertian pendidikan yang terbatas mengutip pemikiran Gage dan Berliner, dijelaskan bahwa **peran fasilitator dalam proses pembelajaran peserta pelatihannya** mencakup:

- a) **fasilitator sebagai perencana (*planner*)** yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses belajar mengajar (*pre-teaching problems*).;
- b) **Fasilitator sebagai pelaksana (*organizer*)**, yang harus dapat menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana,

di mana ia bertindak sebagai orang sumber (*resource person*), konsultan kepemimpinan yang bijaksana dalam arti demokratik & humanistik (manusiawi) selama proses berlangsung (*during teaching problems*).

- c) **Fasilitator sebagai penilai (*evaluator*)** yang harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*judgement*), atas tingkat keberhasilan proses pembelajaran, berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai aspek keefektifan prosesnya maupun kualifikasi produknya.

Selanjutnya, dalam konteks proses belajar mengajar menurut pemikiran Gage dan Berliner, menambahkan peran fasilitator yaitu sebagai **pembimbing (*teacher counsel*)**, di mana fasilitator dituntut untuk mampu mengidentifikasi pesertanya yang diduga mengalami kesulitan dalam belajar, melakukan diagnosa, prognosa, dan kalau masih dalam batas kewenangannya, harus membantu pemecahannya (*remedial teaching*).

Di lain pihak, Moh. Surya (1997) mengemukakan tentang **peran fasilitator di lembaga Pelatihan dan Masyarakat**. Di Lembaga Pelatihan, fasilitator berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta pelatihannya, pengarah pembelajaran dan pembimbing. Sedangkan dalam masyarakat, fasilitator berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*), dan agen masyarakat (*social agent*).

Lebih jauh, dikemukakan pula tentang peranan Fasilitator yang berhubungan dengan aktivitas pengajaran dan administrasi pendidikan, diri pribadi (*self oriented*), dan dari sudut pandang psikologis. Dalam hubungannya dengan aktivitas pembelajaran dan administrasi pendidikan, fasilitator berperan sebagai:

- a) Pengambil inisiatif, pengarah, dan penilai pendidikan;
- b) Wakil masyarakat di sekolah, artinya guru berperan sebagai pembawa suara dan kepentingan masyarakat dalam pendidikan;
- c) Seorang pakar dalam bidangnya, yaitu menguasai bahan yang harus diajarkannya;
- d) Penegak disiplin, yaitu fasilitator harus menjaga agar para peserta didik melaksanakan disiplin;

- e) Pelaksana administrasi pendidikan, yaitu Fasilitator bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik;
- f) Penterjemah kepada masyarakat, yaitu Fasilitator berperan untuk menyampaikan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat.

Di pandang dari segi diri-pribadinya (*self oriented*), seorang fasilitator berperan sebagai:

- a) Pekerja sosial (*social worker*), yaitu seorang yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- b) Pelajar dan ilmuwan, yaitu seorang yang harus senantiasa belajar secara terus menerus untuk mengembangkan penguasaan keilmuannya;
- c) model keteladanan, artinya Fasilitator adalah model perilaku yang harus dicontoh oleh para peserta didik; dan
- d) Pemberi keselamatan bagi setiap peserta didik. Peserta didik diharapkan akan merasa aman berada dalam bimbingan fasilitatornya.

Dari sudut pandang secara psikologis, Fasilitator berperan sebagai:

- a) Pakar psikologi pendidikan, artinya Fasilitator merupakan seorang yang memahami psikologi pendidikan dan mampu mengamalkannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik;
- b) seniman dalam hubungan antar manusia (*artist in human relations*), artinya Fasilitator adalah orang yang memiliki kemampuan menciptakan suasana hubungan antar manusia, khususnya dengan para peserta didik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan;
- c) Pembentuk kelompok (*group builder*), yaitu mampu membentuk menciptakan kelompok dan aktivitasnya sebagai cara untuk mencapai tujuan pendidikan;
- d) *Catalyc agent atau inovator*, yaitu Fasilitator merupakan orang yang yang mampu menciptakan suatu pembaharuan bagi membuat suatu hal yang baik; dan
- e) Petugas kesehatan mental (*mental hygiene worker*), artinya fasilitator bertanggung jawab bagi terciptanya kesehatan mental para pesertanya.

Sementara itu, Doyle sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim (2002) mengemukakan *dua peran utama fasilitator dalam pembelajaran yaitu menciptakan keteraturan (establishing order) dan memfasilitasi proses belajar (facilitating learning)*. Yang dimaksud keteraturan di sini mencakup hal-hal yang terkait langsung atau tidak langsung dengan proses pembelajaran, seperti: tata letak tempat duduk, disiplin peserta di kelas, interaksi peserta dengan sesamanya, interaksi peserta dengan fasilitatornya, jam masuk dan keluar untuk setiap sesi mata pelatihan, pengelolaan sumber belajar, pengelolaan bahan belajar, prosedur dan sistem yang mendukung proses pembelajaran, lingkungan belajar, dan lain-lain.

Bagaimana langkah selanjutnya bahwa seorang Fasilitator kekinian memiliki peran yang bersifat **AGILE**. Peran dan tanggung jawab yang semakin kompleks, sehingga menuntut fasilitator untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya, harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta. Fasilitator tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang tumbuh, berkembang, berinteraksi dengan manusia di jagat raya dan Fasilitator bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah peserta pelatihannya. Jika fasilitator tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, akan kehilangan kepercayaan baik dari peserta pelatihan, maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, fasilitator perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, fasilitator harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus. Disamping itu, fasilitator dalam pembelajaran *Flexible Learning* harus paham penelitian guna mendukung terhadap efektivitas pengajaran yang dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitiannya tidak terjebak pada praktek pengajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para peserta pelatihannya. Begitu juga, dengan dukungan hasil penelitian yang mutakhir memungkinkan Fasilitator untuk melakukan pengajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun, disesuaikan dengan konteks perkembangan

ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berlangsung. Fasilitator adalah orang yang memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan atau memfasilitasi mereka sehingga mereka akan aktif mengarahkan diri sendiri. Contoh dalam membangkitkan partisipasi peserta dalam mempelajari pesan-pesan pembangunan, digunakan permainan simulasi. Kegiatan belajarnya dilakukan melalui kelompok belajar. Untuk menggerakkan kegiatan belajar, permainan simulasi tersebut keberadaan dan berfungsi sebagai fasilitator.

BAB III

MENJADI FASILITATOR YANG AGILE

3.1. Pemahaman Tujuh (7) Filosofi Pengajaran

Pertama, menciptakan iklim yang nyaman bagi peserta pelatihan. Iklim belajar yang nyaman, sejuk, tidak berisik, dan penuh keceriaan merupakan prasyarat terlaksananya pembelajaran yang menyenangkan. Untuk mewujudkan hal tersebut fasilitator memegang peran yang penting karena fasilitatorlah yang menyusun rencana pembelajaran.

Kedua, mendengarkan dengan serius setiap pertanyaan, komentar, tanggapan peserta pelatihan. Peserta pelatihan ibarat pelanggan dalam dunia bisnis, oleh karena itu fasilitator diharapkan dengan penuh perhatian, wajah yang ceria yang disertai senyuman memperhatikan apapun pertanyaan, tanggapan, saran dan komentar dari peserta, maka peserta akan merasa diperhatikan oleh fasilitator.

Ketiga, memberikan pujian. Seorang fasilitator diharapkan selalu memberikan pujian terhadap pertanyaan peserta, ide-ide baru dan sejenisnya, misalnya, itu pertanyaan yang bagus, itu ide yang luar biasa, sarannya sangat luar biasa. Dengan diberikan pujian maka peserta merasa diperhatikan. Hal ini akan membuat peserta pelatihan akan semakin semangat dan antusias dalam mengikuti setiap pokok bahasan dalam pembelajaran.

Keempat, menciptakan lingkungan kelas yang menarik. Penataan ruang kelas sangat menentukan jalannya interaksi dalam proses pembelajaran. Usahakan fasilitator dapat menatap langsung peserta. Oleh karena itu posisi tempat duduk bisa disusun melingkar atau berbentuk *U shape*. Hindari penataan tempat duduk berjajar kebelakang. Meja kursi untuk belajar sebaiknya dirancang yang mudah dipindah-pindahkan (*mobile*). Hindari dalam merancang tempat duduk yang berat dan terlalu besar sehingga sulit untuk memindahkannya. Lingkungan juga menjadi tempat untuk memajang hasil-hasil pembelajaran. Oleh karena itu perlu dirancang penempatan hasil pembelajarannya.

Kelima, menggunakan bahasa cinta. Seorang fasilitator dalam memfasilitasi pembelajaran agar berjalan menyenangkan, perlu mengembangkan perasaan cinta lembut. Menurut Steve Biddulph dan Sharon Biddulph (2006), cinta lembut adalah kemampuan untuk bersikap relaks, hangat dan penuh perhatian. Sebagai fasilitator dalam memandu peserta membahas topik pembelajaran, hendaknya bersikap relaks, yaitu mengembangkan suasana kekerabatan tanpa jarak menegangkan. Hangat yaitu setiap menyapa peserta penuh dengan senyum dan dengan mimik wajah yang cerah, ceria, familier dan mengembangkan ketulusan. Penuh perhatian, yaitu memperhatikan semua peserta pelatihan tanpa terkecuali.

Keenam menggunakan humor dan permainan (*game*) sebagai selingan. Proses pembelajaran tanpa selingan humor ibarat sayur tanpa garam. Oleh karena itu fasilitator perlu memberikan selingan dengan humor yang menarik tetapi tidak jorok dan tidak mengarah pada porno-grafi. Bila fasilitator kurang mampu membuat humor, hal ini bisa disiasati dengan mempelajari humor dari buku-buku maupun internet. Sedangkan mengenai permainan, disamping dari perbendaharaan dari fasilitator

dapat juga dengan memberdayakan peserta untuk mengisi selingan dengan permainan. Waktu untuk mengisi permainan supaya disesuaikan dengan situasi kelas dan tidak terlalu sering.

Ketujuh, penampilan menarik. Pada saat tampil dikelas, fasilitator akan menjadi pusat perhatian peserta. Disini fasilitator menjadi “ publik figur “ walaupun sebatas didalam kelas. Oleh karena penampilan seorang fasilitator perlu menjadi perhatian penting. Menurut Sunarto (2008), berdasarkan hasil survenya bahwa fasilitator yang kurang menarik meliputi: terlalu banyak ceramah, suara yang monoton, berpakaian yang kurang rapi, berpakaian yang terlalu menyolok dan mengundang perhatian, sulit menerima masukan dari peserta, jarang tersenyum, kelihatan kurang cerdas, tidak percaya diri, kurang humor. Oleh karena itu untuk menjadi fasilitator yang menarik tentu dengan mengatasi hal-hal yang membuat fasilitator kurang menarik seperti tersebut diatas.

Pembelajaran yang menyenangkan merupakan pendekatan dalam proses pembelajaran, apabila diterapkan akan dapat meningkatkan interaksi antara fasilitator dan peserta. Dalam pembelajaran dengan menyenangkan seorang fasilitator diharapkan terus berperan aktif, proaktif dan kreatif untuk mencari dan merancang media pembelajaran yang mudah dan sederhana tetapi tetap sesuai dengan tema pembelajaran. Rancangan tersebut perlu terus dikawal selama pelaksanaannya. Selanjutnya perlu menjadi perhatian, bahwa dalam proses pembelajaran orang dewasa agar kompetensi dasar dan indikator keberhasilan dapat tercapai dengan baik, maka fasilitator perlu terus mengumandangkan dan menggelorakan virus menyenangkan, karena dengan pembelajaran menyenangkan, hasilnya akan lebih baik dan peserta diklat akan merasa lebih nyaman dan penuh makna.

3.2. Prinsip Dasar Menjadi Fasilitator Agile

Fasilitator yang Agile sangat cocok pada era pelatihan digital saat ini selain juga sangat diperlukan Fasilitator Kreatif dan menyenangkan dalam menjawab tuntutan jaman. Hakekatnya sangat ditentukan oleh bagaimana sikap dan perilaku fasilitator yang berkaitan dengan etika dan moral fasilitator dalam melaksanakan teknologi proses belajar mengajar

dalam sebuah kegiatan pelatihan. Untuk menjadi Fasilitator yang Lincah , Tangkas, Kreatif dan menyenangkan , penulis artikan sebagai “fasilitator yang Agile”, yaitu melalui proses beberapa tahapan pengembangan diri:

- 1). Bahwa Fasilitator memahami “prinsip dasar fasilitasi” sebagai proses sadar untuk membantu sebuah kelompok sehingga dapat berhasil melaksanakan tugas mereka sambil tetap berhasil menjaga eksistensi kelompok tersebut. Sehingga sesuai dengan semangat partisipatif, fasilitator mempunyai fungsi dan peran sebagai: Katalisator (Catalyst), pemberi bantuan dalam proses (Process Helper), penghubung dengan sumber daya (Resources linker), pemandu untuk menemukan solusi dan pendamping dalam proses pemantauan dan evaluasi.
 - 2). Perilaku seorang fasilitator kepada peserta pelatihan berdasarkan prinsip kesetaraan, tidak ada yang dianggap lebih tinggi (*upper*) atau dianggap lebih rendah (*lower*). Untuk menggali dan mengidentifikasi bagaimana seharusnya sikap dan perilaku seorang fasilitator, metode pembelajaran dilakukan dengan curah pendapat dan diskusi secara partisipatif kepada semua peserta pelatihan. Untuk membangun kapasitas terkait hal tersebut maka diperkenalkan kepada peserta berbagai metode dan teknik fasilitasi dasar.
 - 3). Memahami Teknik fasilitasi, sebelum memulai proses pembelajaran maka seorang Fasilitator melakukan Langkah awal dengan kegiatan membangun Komitmen Belajar bagi Peserta Pelatihan. Kegiatan ini ditujukan untuk mempersiapkan peserta dalam mengikuti proses pembelajaran selanjutnya dan menciptakan komitmen terhadap norma-norma kelas yang disepakati bersama oleh seluruh peserta serta membentuk struktur kelas sebagai penghubung antara peserta, fasilitator dan panitia penyelenggara sehingga proses pelatihan dapat berlangsung dengan baik dan kondusif.
- b). Tahapan Menjadi fasilitator yang Agile.
- 1). *Perkenalan Penjelasan* oleh fasilitator tentang tujuan pelatihan dan kegiatan yang akan dilakukan dalam pokok bahasan membangun komitmen belajar (BLC). Perkenalan antara peserta, fasilitator dan panitia penyelenggara pelatihan, dan

juga perkenalan antar sesama peserta. Kegiatan perkenalan dilakukan dengan permainan, dimana seluruh peserta terlibat secara aktif.

- 2). *Harapan dan Kekhawatiran Mengemukakan kebutuhan/harapan*, kekhawatiran dan komitmen masing-masing peserta selama pelatihan.
- 3). *Kontrak Belajar* Kesepakatan antara para fasilitator, penyelenggara pelatihan dan peserta dalam berinteraksi selama pelatihan berlangsung, meliputi: pengorganisasian kelas (pemilihan ketua kelas dan sekretaris), kenyamanan kelas, keamanan kelas, dan yang lainnya. Penjelasan alur proses pelatihan dan agenda kegiatan yang akan dilakukan. Mengukur kapasitas peserta pelatihan secara mandiri dengan mengisi kuesioner pretest.

3.3. Acuan Dasar Mengajar dan Sepuluh (10) Contoh Cara Fasilitator Memfasilitasi Pelatihan

Sepuluh (10) contoh cara Fasilitator menguasai Teknik fasilitasi, sebagai berikut.

1). Contoh Cara fasilitator menguasai Teknik Fasilitasi (Proses, Strategi dan Teknik)

Tujuan : Peserta memahami dan mampu melakukan: berbagai pendekatan dalam proses fasilitasi dan berbagai metode fasilitasi.

Waktu : 1.5 Jam

Metode : Curah pendapat/brainstorming, game, diskusi kelompok, pleno.

Media dan Alat Bantu : Kertas flipchart (plano)/kertas karton, spidol besar, gunting/cutter, lem kertas/lakban, kertas metaplan.

Langkah-langkah kegiatan:

1. Buka pertemuan dengan salam dan jelaskan tujuan dari sesi ini adalah agar: Peserta memahami dan menyadari: • Berbagai pendekatan dalam fasilitasi. • Berbagai metode dan teknik fasilitasi.

2. Tanyakan kepada peserta bagaimana kira – kira mereka telah melakukan fasilitasi dalam pelaksanaan program di wilayah kerjanya? Tuliskan jawaban peserta pada kertas plano.
3. Berikan penjelasan bahwa pendekatan dalam memfasilitasi ada dua yaitu pendekatan individu dan pendekatan kelompok. Pendekatan individu dilakukan dengan ‘dialog dengan orang perorang’, pendekatan kelompok dilakukan dalam pertemuan – pertemuan/kerja kelompok.
4. Bagikan lembar kerja (matriks) kepada setiap peserta, mintalah mereka menganalisis kekuatan dan kelemahan dari masing – masing pendekatan tersebut. (Matrik Pendekatan Kelompok vs. Individu).
5. Lakukan pembahasan dari hasil pengisian lembar kerja tersebut di atas. Berikan penekanan pendekatan kelompok jauh lebih efektif jika dibandingkan dengan pendekatan lain.
6. Jelaskan kepada peserta bahwa kita akan melakukan: Permainan Membangun dan Memfasilitasi Kelompok dan apa yang akan dicapai melalui kegiatan belajar ini.
7. Jelaskan kepada peserta, bahwa mereka dibagi ke dalam 4 (empat) kelompok untuk melakukan permainan ‘Menang Kalah’. Sampaikan aturan main dalam permainan ini (Petunjuk Permainan ‘Menang Kalah’).
8. Setelah permainan selesai ajak peserta untuk merefleksikan pengalamannya dalam melakukan permainan tadi, hubungkan hasil refleksi dengan proses pembentukan kelompok dan dinamika kelompok. Berikan penegasan dan jelaskan kepada peserta dengan mengulas proses permainan tadi mengenai:
 - a). *Faktor yang dapat menyatukan kelompok, yaitu:*
 - Kerjasama, biasanya akan terjadi apabila anggota kelompok memiliki kesamaan pandangan, kesamaan kepentingan, kesamaan kebutuhan dan masalah, dan kesamaan tujuan.
 - Apabila para anggota kelompok berusaha menghilangkan batas – batas yang membuat jarak di antara mereka.
 - b). Faktor yang bisa memecah belah kelompok:
 - Persaingan yang tidak sehat, biasanya kalau ada anggota kelompok ingin bersaing, maka dia akan berupaya

agar dirinya mempunyai kesempatan lebih dulu dan dia akan mendominasi.

- Konflik yang meruncing, yaitu pertentangan dua pihak atau lebih yang mengarah kepada pertikaian. Jadi di dalam kelompok yang kita fasilitasi bisa terjadi kerjasama atau konflik, fasilitasi yang dilakukan oleh fasilitator adalah fasilitasi untuk membangun kerjasama dalam kelompok. Membangun kerjasama artinya membangun komunikasi dialogis di antara anggota kelompok sehingga tumbuh saling pemahaman, berbagi informasi dan nilai – nilai di antara mereka. Oleh karenanya teknik fasilitasi yang dikembangkan memakai pendekatan pembelajaran partisipatif dengan komunikasi yang partisipatif pula. Jelaskan kepada peserta, dalam memfasilitasi proses pembelajaran, kita harus mempertimbangkan karakteristik peserta (warga belajar) baik dari tingkat pendidikan, latar belakang pengalaman, usia, jenis kelamin, dan sebagainya.
9. Ajak peserta untuk curah pendapat merumuskan daftar jenis – jenis metode pembelajaran yang biasa dipakai berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka. Tulis tiap jawaban peserta pada kertas plano.
 10. Arahkan jawaban peserta seputar hal berikut: “Metode pembelajaran: Brainstorming (curah pendapat), ceramah, tanya jawab, diskusi kelompok, diskusi pleno, penugasan/praktek, permainan, bermain peran, analisis situasional, simulasi, dan lain-lain”.
 11. Bagi peserta menjadi tiga (3) kelompok, beri tugas tiap kelompok untuk membahas tujuan, kelebihan dan kekurangan dari tiga (3) jenis metode pembelajaran yang telah dirumuskan bersama. Setelah selesai diskusi kelompok, minta setiap kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusinya.
 12. Bahas dan refleksikan bersama peserta hasil pleno kelas dan berikan penegasan dari pemandu apabila diperlukan
 13. Mintalah peserta untuk membaca “Strategi Pembelajaran” yang ada dalam Bahan Bacaan, kemudian mintalah sukarelawan untuk menjelaskan tahapan (strategi) pembelajaran secara umum.
 14. Bahas dan refleksikan bersama.

2). Contoh Cara Fasilitator menguasai Teknik Perkenalan dalam membangun Komitmen Belajar

Tujuan : 1). Agar peserta satu sama lain dapat saling mengenal, demikian pula dengan fasilitator pelatihan. 2) Terjalannya interaksi yang lebih mendalam antarsesama individu yang terlibat pelatihan. 3) Terciptanya suasana kebersamaan dan keakraban.

Waktu : 45 menit

Metode : Game, dinamika kelompok

Media dan Alat Bantu : Spidol, lakban, meta plan, daftar pertanyaan-kunci.

Langkah-langkah kegiatan:

- 1) Fasilitator mengajak peserta untuk duduk melingkar. Perhatikan jangan sampai ada peserta yang tertutupi/di belakang peserta lainnya.
- 2) Fasilitator memulai dari salah satu peserta untuk mengawali menghitung dari 1 hingga semua peserta yang duduk mendapatkan nomornya. Minta tiap-tiap peserta untuk mengingat-ingat nomor yang telah disebutkannya tadi.
- 3) Tunjukkan satu peserta dengan mengatakan “SAYA BANGGA PADA ANDA” dan mintalah untuk menyebutkan beberapa hal: • Namanya siapa? • Asal dari mana? • Statusnya? • Bagaimana caranya hingga sampai ke tempat pelatihan? Coba minta mereka untuk menceritakan tentang itu.
- 4) Setelah itu mintalah peserta tersebut untuk menyebutkan angka yang dia sukai.
- 5) Sambil berujar “SAYA BANGGA PADA ANDA”, sambil menunjuk nomor yang dikehendaki. Orang yang memiliki nomor yang disebutkan oleh peserta pertama tadi harus menyebutkan hal-hal yang ditanyakan pada peserta sebelumnya. Begitu seterusnya hingga semua peserta mendapatkan giliran. Ingat jangan sampai ada nomor yang disebutkan 2 kali.

3). Contoh Cara Fasilitator menguasai Teknik Wujudkan Harapan dan Mengakomodir Kekhawatiran peserta pelatihan

Tujuan : Membantu peserta untuk mewujudkan harapannya dan mengakomodir kekhawatiran peserta selama pelatihan berlangsung agar proses partisipasi dari peserta didapatkan selama proses pelatihan berlangsung.

Waktu : 45 menit

Metode : Curah pendapat, diskusi kelompok, presentasi.

Media dan Alat Bantu : Kertas HVS, metaplan, spidol, flipchart, lakban, buku dan pulpen.

Langkah-langkah :

- 1) Jelaskan maksud dan tujuan dari kegiatan ini.
- 2) Bagikan potongan kertas HVS (metaplan) kepada peserta.
- 3) Mintalah mereka untuk menuliskan "apa yang menjadi harapan mereka selama mengikuti proses pelatihan?" sebaiknya satu kertas berisi satu harapan dan tulisan dalam bentuk kapital (huruf besar).
- 4) Setelah mereka selesai menuliskan semua harapannya. Ambil kertas-kertas berisi harapan tersebut dan tempelkan dalam dinding/sticky clothes di depan kelas. Kelompokkan harapan yang sama dalam satu katagori. Kemudian bacakan hasilnya. Sehingga semua orang mendengar dan mengetahui harapan dari seluruh peserta terhadap proses pelatihan.
- 5) Selanjutnya, berikan potongan kertas HVS (metaplan) lagi kepada peserta dan minta mereka menuliskan tentang apa yang mereka khawatirkan selama mengikuti proses pelatihan (ingat kekhawatiran terhadap proses pelatihan bukan yang lain!). Sebaiknya satu kertas berisi satu kekhawatiran peserta dan tulisan dalam bentuk kapital (huruf besar).
- 6) Setelah mereka selesai menuliskan semua kekhawatirannya. Ambil kertas-kertas berisi kekhawatiran tersebut dan tempelkan dalam dinding/sticky clothes di depan kelas. Kelompokkan kekhawatiran yang sama dalam satu katagori. Kemudian bacakan hasilnya, sehingga semua orang mendengar dan mengetahui kekhawatiran dari seluruh peserta terhadap proses pelatihan.

4). Contoh Cara Fasilitator menguasai Teknik membangun Kontrak Belajar

Tujuan : Peserta dan fasilitator merumuskan secara bersama-sama harapan peserta, materi yang akan dibahas, jadwal, aturan-aturan yang diperlukan untuk Mencapai harapan tersebut

Waktu : 1 Jam

Metode : Curah pendapat/brainstorming

Media dan Alat bantu : Kertas HVS, spidol, flipchart, lakban, bahan tayang.

Langkah-langkah:

- 1) . Bacakan kembali harapan utama yang telah dituliskan oleh peserta tentang pelatihan ini yang sudah ditempel di papan/sticky clothes.
- 2) Klarifikasi jika ada harapan yang kurang jelas atau ada yang perlu diubah.
- 3) Jelaskan materi yang sudah anda persiapkan (Jadwal dll). Apakah materi tersebut sesuai dengan harapan peserta atau tidak. Jika ada yang kurang, diskusikan apakah dari peserta ada yang punya pengalaman untuk mengisi kekurangan tersebut. Jika ada, mintalah mereka untuk menjadi salah satu narasumber pada bagian yang anda tidak persiapkan. Jika tidak ada, cobalah untuk mendiskusikan secara bersama-sama berdasarkan pengalaman masing-masing.
- 4) Diskusikan jadwal pelatihan.
- 5) Diskusikan aturan-aturan yang harus ditaati oleh peserta supaya bisa mencapai tujuan pelatihan.

5). Contoh Cara Membawakan Apa Citra Diri Fasilitator Pelatihan

Tujuan : • Mengetahui persepsi awal peserta latihan tentang citra/konsep diri seorang fasilitator latihan. • Menciptakan suasana awal (pra-kondisi) untuk memperlancar proses latihan selanjutnya.

Waktu : 1 Jam

Metode : Curah pendapat/brainstorming, diskusi kelompok, pleno.

Media dan Alat Bantu : Kertas flipchart (plano)/kertas karton, spidol besar, gunting/cutter, lem kertas/lakban, kertas metaplan.

Langkah-langkah :

1. Buka sesi dengan wajah ceria dan bicara seperlunya dengan mengucapkan selamat datang, apa kabar peserta dan mungkin pantun dan lain sebagainya.
2. Ajukan pertanyaan: “Bapak/ibu peserta pelatihan, mau apa kita semua datang dan berkumpul pada acara ini”. Tak perlu jawaban langsung, segera bagi saja kertas metaplan satu lembar untuk setiap peserta. Minta mereka menuliskan jawabannya sesingkat dan sepadat mungkin pada kertas metaplan. Sampaikan “waktunya cukup satu menit!”.
3. Setelah selesai semua peserta mengisi jawaban, bagi mereka ke dalam kelompok-kelompok kecil, masing-masing 4-5 orang dan minta mereka merumuskan jawaban masing-masing anggotanya menjadi satu rumusan kelompok. Waktunya cukup 5 menit. Minta hasil rumusannya ditulis ke dalam kertas plano/flipchart dengan tulisan yang cukup besar dan jelas.
4. Minta semua kelompok menempel hasilnya ke dinding/sticky clothes, beri kesempatan tiap kelompok diwakili salah satu anggotanya presentasi selama lima menit kepada kelompok lainnya.
5. Diskusikan bersama dalam pleno, sehingga dapat diperoleh kesimpulan/rumusan umum persepsi peserta tentang “siapa sebenarnya fasilitator latihan” yang mereka proyeksikan sebagai citra diri mereka pada akhir atau setelah latihan nanti.
6. Bagikan selembar kertas plano/flipchart/karton dan sebuah spidol besar kepada setiap kelompok dan minta mereka mendiskusikan gambaran umum mereka tentang profil “fasilitator latihan” tersebut dalam bentuk gambar. Perhatikan: yang diminta adalah “gambar” bukan tulisan kata-kata. Waktu cukup 5 menit.
7. Setelah selesai semua, setiap kelompok menempelkan gambar mereka ke dinding, minta salah satu perwakilan kelompok selama 1 (satu) menit menjelaskan makna dan alasan gambar yang mereka buat.

8. Ajak diskusi pleno ke arah kesimpulan:
- Siapa “fasilitator latihan” itu sesungguhnya?
 - Apa saja peran dan fungsinya?
 - Apa saja kemampuan yang harus dimilikinya?
 - Mengapa demikian?

Pada akhir sesi, sebagai impresi awal, sampaikan kepada peserta bahwa seluruh sesi latihan ini akan dilaksanakan dengan cara “bekerja melakukan sesuatu” seperti yang baru saja mereka alami pada kegiatan ini (pengenalan singkat tentang proses belajar atas dasar pengalaman berstruktur) agar peserta siap sejak awal mengikuti sesi.

Peserta diminta menggambar diri: Mengenali karakter diri sebagai seorang *calon fasilitator*, sehingga mampu beradaptasi dengan peserta. Ilustrasi diatas menggambarkan bagaimana seorang fasilitator senantiasa bertanya ‘Siapa Saya?’ Dengan merefleksikan diri seperti halnya orang bercermin ini akan membantu fasilitator dalam menemukan peran jati dirinya dengan lebih baik.

6). Contoh Cara “ Identifikasi Kapasitas Fasilitator “

Tujuan : • Peserta mampu mengidentifikasi potensi/kemampuan dirinya sebagai seorang fasilitator latihan berdasarkan persepsinya sendiri selama ini. • Peserta mampu menghayati langsung pelaksanaan peran dan fungsi fasilitator latihan yakni sebagai pembimbing, peserta, dan sekaligus pengamat dalam suatu proses pelatihan.

Waktu : 3 Jam

Metode : Kerja individu, kerja kelompok, role play.

Media dan Alat bantu : Lembar Kerja, Kuesioner: Lembar Pengamatan.

Langkah-langkah :

1. Buka sesi dengan penjelasan singkat tentang tujuan dan materi pokok sesi.
2. Bagikan kuesioner “Daftar Kemampuan Dasar Fasilitator Latihan” kepada setiap peserta, beri penjelasan seperlunya, kemudian minta

mereka mengisinya dengan tenang dan serius serta jujur. Waktunya cukup lama yakni 1 (satu) jam.

3. Setelah semua peserta selesai mengisi jawaban, bagi mereka ke dalam kelompok-kelompok kecil, masing-masing 3 (tiga) orang dan kemudian bagikan Lembar Pengamatan kepada setiap peserta, lalu jelaskan proses kegiatan yang akan berlangsung.
 - a) Tiap kelompok mengambil tempatsaling terpisah dengan sebuah meja tulis dan tiga buah kursi (kalau ada). Tiap anggota kelompok duduk melingkar.
 - b) Tiap peserta masing-masing kelompok akan menjalankan peran sebagai: • Klien • Konsultan • Pengamat
 - c) Peran akan dilakukan secara bergilir setiap 20 menit, sehingga dalam waktu 3 X 20 menit (1 jam), setiap peserta telah mengalami semua peranan tersebut. Fasilitator akan memberitahu pada setiap pergantian waktu.
 - d) Tugas masing-masing peran adalah:
 - Klien: menjelaskan hasil isian kuesionernya kepada Konsultan, alasan-alasan mengapa ia mengisi demikian dan meminta tanggapan konsultan.
 - Konsultan: mendengarkan penjelasan hasil isian kuesioner dari Klien serta alasan-alasannya, mendiskusikan hasil kuesioner tersebut dengan Klien dan mengajukan pendapatnya pada Klien.

Pengamat: mengamati jalannya proses diskusi antara Klien dengan Konsultan dan menilai penampilan serta pelaksanaan tugas Konsultan berdasarkan Lembar Pengamatan. Pengamat tidak dibenarkan ikut campur dalam proses tersebut, cukup mengamati dan menilaisaja.

4. Selama kegiatan konsultasi berlangsung, fasilitator mengamati setiap kelompok dan mencatat hal-hal yang menarik dan dianggap penting untuk analisa nanti. Awasi agar konsultasi pada setiap kelompok berlangsung serius dan tidak asal-asalan.
5. Setelah selesai, seluruh peserta diminta kembali ke posisi duduk semula. Minta setiap peserta mengungkapkan proses, hasil, dan kesan mereka (baik sebagai Konsultan, Klien, maupun Pengamat).

Catat hal-hal penting di papan tulis:

- Cara dan sikap Konsultan menghadapi Klien, dan sebaliknya cara dan sikap Klien menghadapi Konsultan.
 - Hasil konsultasi antar setiap Klien dengan Konsultannya. Apakah ada perubahan pada isian kuesioner semula akibat konsultasi tadi, mengapa?
 - Hasil penilaian pengamat terhadap Konsultan serta proses konsultasi umumnya.
 - Kesan umum setiap peserta tentang manfaat kegiatan konsultasi tadi.
6. Analisa bersama semua hasil catatan tersebut ke arah kesimpulan tentang:
- Keadaan sekarang rata-rata peserta dalam hal kemampuan dasar sebagai fasilitator latihan.
 - Fungsi dan peranan seorang fasilitator latihan sebagai pembimbing, peserta, atau pengamat (observer) dalam sebuah proses pelatihan.
 - Makna umpan balik dalam proses pelatihan dan sikap seorang fasilitator latihan terhadap umpan balik tersebut (baik dalam memberi atau menerima).

Variasi: Pada akhir sesi jika masih ada waktu, diskusi dan analisa lebih lanjut tentang: apakah peserta memahami lebih baik siapa fasilitator latihan dari hasil kuesioner ini jika dikaitkan dengan hasil gambar mereka pada kegiatan sebelumnya? Dalam hal apa saja? Mengapa?

7). Contoh Cara “Memahami hakekat Sikap Dasar Manusia”

Tujuan

: Agar peserta dapat menyadari anggapan dasar atau asumsi mereka selama ini tentang hakekat dan sifat dasar manusia. • Agar peserta dapat memahami asumsi dasar dari prinsip dan karakter dasar manusia dalam hubungannya dengan konteks pendidikan orang dewasa • Agar peserta dapat menilai dan menguji pandangan mereka terhadap manusia dalam kaitannya dengan

sikap yang diharapkan dari seorang fasilitator latihan.

Waktu : 3 Jam

Metode : Penugasan individu dan: kelompok, analisa kasus.

Media dan Alat Bantu : 1. Kertas flipchart (plano)/kertas karton, spidol besar,gunting/cutter, lem kertas/lakban. 2. Lembar “Kasus Seorang Manajer” 3. Kuesioner “Kasus Seorang Manajer” 4. Petunjuk Penilaian dan Analisa Kuesioner “Kasus Seorang Manajer” 5. Kuesioner “Pandangan Terhadap Manusia” 6. Teori X – Y: Douglass McGregor.

Langkah-langkah :

1. Jelaskan tentang tujuan dan materi pokok dari sesi ini.
2. Minta peserta merenungkan secara serius, dirinya memiliki sifat dasar manusia seperti apa (misalnya; bertanggungjawab, sedikit bekerja banyak bicara, dan lain-lain), minta tuliskan secara rahasia dan simpan jangan sampai orang lain tahu.
3. Bagikan kepada setiap peserta Lembar Kerja “Kasus Seorang Manajer” dan kuesioner isianya. Jelaskan bahwa ini bukan ujian, karena itu peserta harap mengisinya dengan spontan dan jujur (hasil isian tidak akan dikumpulkan untuk dinilai). Karena itu waktunya cukup 15 – 20 menit.
4. Setelah selesai, langsung bagi peserta dalam kelompok-kelompok kecil, masing-masing 4-5 orang dengan tugas mendiskusikan hasil isian mereka secara individual beserta alasan-alasannya, sehingga akhirnya tiap kelompok menyepakati suatu keputusan kelompok. Tegaskan bahwa harus ada hanya satu keputusan kelompok yang disepakati, karena itu mungkin memerlukan cukup waktu untuk mendiskusikannya, sekitar 30 – 45 menit.
5. Setelah selesai, tiap kelompok menyalin hasil keputusannya pada kertas plano/flipchart lalu tempelkan di dinding dan salah seorang anggota kelompok menjelaskan/presentasi hasil keputusan mereka kepada kelompok lainnya. Tidak ada diskusi, hanya Tanya jawab klarifikasi saja yang diperbolehkan.

6. Bagikan lembar “Petunjuk Analisa dan Penilaian” kepada setiap peserta, minta mereka membacanya dengan cermat dengan penjelasan singkat tentang Teori X – Y.
7. Minta peserta melakukan penilaian secara berurutan, awasi jangan sampai ada peserta yang melakukannya tidak berurutan, menurut petunjuk tertulis yang ada pada berkas tersebut.
8. Minta setiap peserta membandingkan antara tebakannya terhadap diri sendiri dengan hasil penilaian berdasarkan isian kuesioner; diskusikan dan analisa bersama ke arah kesimpulan.
 - Ada perbedaan? mengapa? Apa kesimpulan mereka terhadap pandangan mereka sendiri tentang sifat dasar manusia?
9. Minta tiap peserta membandingkan hasil penilaian kelompok, lalu diskusi analisa bersama ke arah kesimpulan:
 - Apa kecenderungan pribadi dan apa kecenderungan kelompok? Adakah perbedaan antara keduanya? Mengapa? Dan apa maknanya?
10. Arahkan semua hasil diskusi dan analisa tersebut ke arah kesimpulan umum:
 - Pandangan dasar manusia menurut Teori X-Y McGregor sebagai dasar untuk membedakan adanya beberapa pandangan terhadap sifat dasar manusia.
 - Implikasi teori tersebut terhadap perilaku seseorang termasuk peserta, dan pilihan pandangan dasar yang sesuai bagi seorang Fasilitator Latihan.

Variasi: Jika waktu masih cukup, dapat ditambahkan satu kuesioner lagi untuk menguji kembali pandangan dasar peserta terhadap sifat dasar manusia (Kuesioner “Pandangan Terhadap Manusia”). Jika waktu sudah tidak memungkinkan, bagikan saja kuesioner tersebut kepada peserta sebagai “pekerjaan rumah” untuk alat bantu umpan balik bagi mereka.

8). Contoh Cara” Implementasi Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa”

Tujuan : Peserta akan memahami bagaimana pelatihan orang dewasa berbeda dari pengajaran anak-anak dan membutuhkan pendekatan pelatihan yang berbeda.

Waktu : 1,5 Jam
Metode : Curah pendapat/brainstorming, diskusi kelompok.
Media dan Alat Bantu : Kertas flipchart (plano)/kertas karton, spidol besar, gunting/cutter, lem kertas/lakban, kertas metaplan, bahan bacaan.

Langkah-langkah :

1. Tanyakan “Sebagai orang dewasa, bagaimana kita terlibat dan belajar seperti halnya ketika kita berada di sekolah”. Pertanyaan kunci tentang Cara Belajar Anak: Bayangkan saat anda sedang mempelajari satu pelajaran di masa sekolah (misalnya: belajar matematik, biologi dll) dan jawab pertanyaan berikut: • Mengapa anda mempelajari pelajaran tersebut (apa motivasi anda belajar ilmu itu)? • Bagaimana cara mempelajarinya? • Siapa yang membantu anda mempelajari ilmu itu? • Jelaskan bagaimana hubungan anda dengan orang yang membantu anda belajar ilmu tersebut? Pertanyaan Kunci tentang cara belajar Orang dewasa: Bayangkan saat anda mempelajari pengetahuan di masa dewasa (mis: belajar sepeda motor, menyetir mobil, memperbaiki alat rumah tangga, menggunakan komputer dll) dan jawab pertanyaan berikut: • Mengapa anda belajar pengetahuan itu (apa motivasi anda belajar ilmu itu)? • Bagaimana cara mempelajarinya? • Siapa yang membantu anda mempelajari ilmu itu? • Jelaskan bagaimana hubungan anda dengan orang yang membantu anda belajar ilmu tersebut? Fasilitator meminta peserta untuk menyebutkan jawabannya dan tuliskan jawaban peserta, buatlah menjadi 2 daftar jawaban yang berbeda. Satu daftar diberi judul cara belajar anak dan daftar lain cara belajar orang dewasa. Diskusikan dengan Curah pendapat/brainstorming dan tulis jawaban pada flipchart dan coba pastikan bahwa ide-ide berikut ditangkap: • Pendekatan pembelajaran orang dewasa dengan cara yang berbeda – kami ingin belajar sesuatu yang kami lihat berguna. • Kami sibuk dengan banyak hal lain dari sekedar pergi ke sekolah - kami harus merasa bahwa kami tidak membuang-buang waktu ketika kita belajar. • Kami memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan yang telah kami dapatkan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan baru dalam kehidupan kami dan

pekerjaan kami. • Kami perlu melihat bagaimana kami dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang ditawarkan sebelum belajar hal yang baru. • Saat belajar tentang ketrampilan baru, kami ingin menggunakannya dalam kehidupan atau pekerjaan kami.

Prinsip belajar orang dewasa untuk memutuskan ia tertarik untuk terlibat atau tidak dalam sebuah proses adalah berdasarkan kebutuhan dan manfaat yang akan diperolehnya.

2. Tanyakan lebih lanjut “Jadi berdasarkan kebutuhan peserta didik dewasa, apa yang kami perlu pastikan untuk memasukkannya dalam kegiatan pelatihan kami? Pastikan bahwa peserta menawarkan berikut:
 - Pelatihan dan kegiatan yang relevan dengan apa yang mereka lakukan di rumah atau saat bekerja.
 - Pembelajaran baru mengakui dan mengambil keuntungan dari pengalaman yang mereka bawa. Para fasilitator dan peserta belajar dari satu sama lain. Kegiatan perlu mempromosikan sikap saling berbagi antar peserta.
 - Kegiatan pelatihan yang partisipatif. Peserta secara aktif terlibat dalam acara tersebut.
 - Berpartisipasi dan belajar menyenangkan - melibatkan tingkat stress yang rendah; hal ini termasuk memiliki lingkungan fisik yang nyaman, bebas dari gangguan.
 - Peserta tidak merasa dihakimi. Memberikan umpan balik bahwa yang diterima peserta adalah apresiatif, konstruktif dan positif.
 - Promosi dan pembelajaran tujuan serta harapan yang jelas. (terdapat kecocokan antara kemampuan peserta dan hasil yang diharapkan dari kegiatan tersebut).
3. Diskusikan hasil tukar pikiran, meninjau daftar untuk menempatkan tanggapan serupa dalam kelompok-kelompok dan membuang hal-hal yang tidak tepat.
Memastikan peserta menyajikan daftar akhir. Tempel Daftar ini untuk selama latihan berlangsung.
4. Tanyakan apakah ada yang ingin menambahkan sesuatu apa yang mereka dengar atau berbagi pengalaman pribadi yang menggambarkan salah satu poin.

Catatan: Tujuh prinsip pembelajaran orang dewasa.

- I. Penghargaan (Respect)
- II. Persetujuan (Affirmation)
- III. Keterkaitan (Relevance)
- IV. Dialog (Dialogue)
- V. Keterlibatan (Engagement)
- VI. Tidak ditunda (Immediacy)
- VII. Kenyamanan (Safety)

Karakteristik belajar orang dewasa lebih suka terlibat langsung (partisipatif) dan berdasarkan pengalaman (evidence based) diperolehnya.

Catatan Fasilitator:

Peraturan diskusi • Setiap orang dapat memberikan saran.

- Tidak ada yang harus mengomentari atas saran yang diberikan kepada dirinya.
- Semua saran akan ditulis di tempat dimana semua orang dapat melihatnya.
- Di akhir diskusi, orang akan mampu memberikan komentar tentang daftar

9). Contoh cara “Menetapkan Iklim Pembelajaran Orang Dewasa “

- Tujuan** : • Peserta dapat menjelaskan bagaimana menetapkan suasana belajar yang baik dalam acara pelatihan yang diadakan di lingkungan yang menyenangkan. • Membantu peserta untuk mempelajari prinsip kenyamanan dan cara menciptakan lingkungan belajar yang nyaman untuk semua anggota kelompok.
- Waktu** : 1.5 Jam
- Metode** : Curah pendapat/ brainstorming, penugasan, diskusi kelompok.
- Media dan Alat Bantu** : Kertas flipchart (plano)/kertas karton, spidol besar, gunting/cutter, lem kertas/lakban, kertas metaplan.
- Langkah-langkah** :

1. Penjelasan tentang Prinsip Keamanan Ingatkan kembali peserta, bahwa fasilitator pelatihan untuk orang dewasa menemukan bahwa orang dewasa akan bisa belajar dengan baik jika mereka merasa nyaman dengan lingkungannya. Beritahu pada peserta bahwa fasilitator akan melakukan kegiatan yang membantu mereka ketika menyadari pentingnya prinsip ini bagi orang dewasa.
2. Refleksi diri dengan cara menggambar, tema: ‘arti rasa aman untuk diri saya’ Peserta diminta untuk membuat gambar sederhana yang melambangkan arti keamanan bagi dirinya sehari-hari (bukan saja dalam sesi belajar, tetapi dalam hidup mereka secara menyeluruh). Bisa menggambar apa saja. Mungkin membantu jika fasilitator memulai dengan dirinya (buat gambar secara cepat), sebagai contoh: Gambar pesawat udara yang ada di landasan bagi fasilitator mencerminkan keamanan karena berarti fasilitator sebentar lagi akan tiba di rumah. Setelah beberapa menit, minta peserta untuk menempelkan hasilnya di dinding dan minta seluruh peserta untuk maju ke depan di sekitar tempat gambar tertempel. Minta beberapa peserta untuk menjelaskan arti gambar yang dibuatnya.
3. Diskusi kelompok berpasangan tentang ‘Arti kenyamanan saat pelatihan’ Minta peserta untuk diskusi dengan teman disampingnya tentang hal berikut ini: “Silahkan membayangkan situasi pelatihan yang pernah anda ikuti. Keadaan bagaimana yang membuat anda nyaman atau tidak nyaman saat itu?”
Setelah beberapa saat minta beberapa peserta menjadi sukarelawan untuk memaparkan hasil berdiskusi. Tulislah jawaban peserta dalam selembar kertas.
4. Refleksi diri dalam menciptakan suasana aman dalam kegiatan belajar Ajak peserta menelaah daftar yang telah dibuat dan membayangkan suasana pelatihan yang akan mereka pimpin. Minta mereka untuk mengembangkan Peraturan Keamanan yang akan mereka pakai berdasarkan daftar rasa nyaman yang telah dibuat di langkah 3 ditambah dengan pemikiran sendiri. Peraturan Keamanan ini yang akan dijadikan acuan saat memfasilitasi sebuah pelatihan. Peraturan keamanan ini merupakan acuan pribadi, tetapi bisa dipakai bersama jika diinginkan. Minta peserta menjadi suka-

- relawan memaparkan daftar peraturan keamanan yang sudah dikembangkan tadi.
5. Jelaskan kepada peserta bahwa untuk membangun suasana nyaman (seperti hasil diskusi sebelumnya) fasilitator acara harus mempersiapkan, merencanakan dan mengatur acara sebelum peserta tiba di tempat acara. Kita mendirikan kehormatan, suasana penyambutan untuk membuat pesertamerasa nyaman. Ketika kitamengundang peserta (anggota masyarakat) untuk menghadiri suatu kegiatan, kita membangun “suasana pembelajaran” yang mendukung mereka dalam upaya mempertimbangkan dan mempraktekkan perilaku baru.

Dalam bagian pelatihan, kita akan membahas beberapa cara untuk mengatur dan mempertahankan suasana belajar yang optimal. Bagi peserta ke dalam 4 (empat) kelompok kerja kecil dan menugaskan tiap tim terhadap topik ini dan menuliskannya ke dalam kertas plano.

- a) Sebelum kegiatan
 - b) Saat kedatangan peserta
 - c) Selama Kegiatan
 - d) Setelah kegiatan
1. Mintalah semua tim untuk menempel ke dinding, lembar kertas flip chart hasil diskusi kelompok terhadap TOPIK UTAMA.
 2. Pilih juru bicara tim untuk menyajikan hasil kerjanya, diskusikan di dalam pleno untuk mendapatkan masukan (feedback) sebelum tim lain menyajikannya.

Pastikan bahwa hal-hal berikut disajikan untuk setiap topik:

Sebelum Kegiatan:

- Memilih tempat.
- Mengatur waktu.
- Mengundang peserta.
- Menyiapkan kegiatan untuk membagi tugas, menyiapkan bahan dan berlatih
- Menyusun seluruh logistik seperti makanan atau makanan ringan, sumber listrik, tempat duduk, dll.

- Menyiapkan semua bahan-bahan, peralatan audiovisual dan spanduk/backdrop.
- Dll.

Saat kedatangan peserta:

- Lakukan pencairan suasana.
- Memberikan perkenalan.
- Menyambut peserta.
- Mengatur tempat duduk yang tepat.
- Menetapkan norma pekerjaan.
- Meninjau harapan kegiatan.
- Menghapal nama peserta secepat mungkin.
- Memberikan bahan-bahan.

Selama kegiatan:

- Berbicara dengan jelas dan cukup lambat agar dapat didengar oleh semuanya.
- Gunakan alat bantu visual ketika fasilitasi.
- Memberikan perhatian (empati), penuh perhatian (impresi), antusias.
- Memberikan bimbingan dan dukungan pada kelompok kerja kecil.
- Jangan mengulahi.
- Membuat pelatihan yang dinamis dan partisipatif.
- Memasukkan kegiatan pembelajaran berdasarkan pengalaman.
- Menghormati proses pembelajaran orang dewasa.
- Mengelola waktu.
- Memiliki saran dan komentar untuk peserta.

Selama kegiatan:

- Tinjau isi acara dengan peserta.
- Minta peserta untuk mengevaluasi pelatihan.
- Tentukan apa tindak lanjut (jika ada) yang diharapkan peserta.
- Berterima kasih kepada semua orang atas partisipasi mereka.

Saat tiap tim telah selesai, minta mereka untuk memberikan contoh dan rincian dari tiap topik yang dituliskan.

Catatan Fasilitator: • Jika terlalu banyak tim, tetapkan topik lainnya mengenai “selama kegiatan”. • Peserta harus mengacu pada pengalaman mereka sendiri sebagai fasilitator bagaimana praktik terbaik.

Karakteristik belajar orang dewasa lebih suka terlibat langsung (partisipatif) dan berdasarkan pengalaman (evidence based). diperolehnya.

10). Contoh cara “Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat (Community Development)”

Dasar-dasar Pemberdayaan Masyarakat

Tujuan : • Peserta mampu menjelaskan prinsip-prinsip pemberdayaan. • Peserta menemukan hubungan antara substansi program dengan penguatan kelembagaan masyarakat.

Waktu : 2 Jam

Metode : Curah pendapat/ brainstorming, paparan, diskusi.

Media dan Alat Bantu : Flipchart, spidol, lakban, LCD Proyektor, Power Speaker, Matriks Distribusi Peran.

Langkah-langkah :

Siapkan kolom kosong seperti berikut di papan/flipchart:

No.	Jenis Tindakan	Swadaya	Program
1	Merencanakan		
2	Mengambil Keputusan		
3.	Menyediakan Bahan & Alat-alat		
4.	Melaksanakan pembangunan		
5.	Mengontrol		
6.	Mengevaluasi		
7.	Menerima Laporan Kemajuan Pekerjaan		
8.	Menerima laporan Pertanggung jawaban		

3.4. Sikap Perilaku Dan Kompetensi Akademik Fasilitator

1). Sikap dan Perilaku Fasilitator

Secara garis besar sikap dan perilaku fasilitator berkaitan dengan disiplin dan kepemimpinan, bagaimana fasilitator mengolah waktu, tanggung jawab, membangun jejaring kerja serta bagaimana memperlakukan peserta didik secara proporsional.

Faktor integritas berkaitan dengan kejujuran, ketegasan dan kepatuhan pada norma dan etika, sedangkan kerjasama dan prakarsa berkaitan sekali dengan bagaimana fasilitator mau menerima pendapat yang berkembang dalam proses belajar mengajar, tidak mendikte atau mendominasi kelas, mampu mengajukan pertanyaan dan memberikan saran secara berimbang, mampu mengendalikan diri sesuai dengan situasi dan lingkungan. Pemahaman terhadap sikap dan perilaku yang baik akan bermuara pada pencapaian tujuan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan dalam proses belajar mengajar orang dewasa.

2). Kompetensi Akademik Fasilitator

a. Penguasaan substansi materi ajar.

Sebagaimana telah diuraikan dalam pendahuluan bahwa agar peserta didik dapat menemukan sendiri isi materinya, terlebih dahulu seorang fasilitator berkewajiban untuk menyampaikan/memberikan materi pelajaran, baik dalam pengertian yang lengkap maupun secara garis besar dari content materi yang ada. Untuk dapat menawarkan materi tersebut secara baik tentunya substansi materi ajar harus dikuasai.

Untuk dapat melakukan pengajaran dengan baik sehingga muatan substansinya dapat terarah sesuai dengan tujuannya, maka seorang fasilitator harus mampu membuat skenario pembelajaran agar dapat melakukan penyajian secara sistematis dengan cara menyusun:

1. Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) yang merupakan uraian-uraian pokok setiap materi ajar dan mengandung komponen-komponen deskripsi singkat, tujuan pembelajaran, pokok bahasan, indikator hasil belajar, metode, media, waktu yang dibutuhkan, serta sumber kepustakaan.

2. Satuan Angka Pelatihan (SAP), merupakan jabaran lebih rinci dari GBPP diatas yang memuat mata pelatihan, deskripsi singkat, tujuan pembelajaran, pokok dan sub pokok bahasan, alokasi waktu, serta strategi penyajian yakni kegiatan yang berisi langkah-langkah penyajian tiap materi, alokasi waktu yang dibutuhkan tiap langkah, serta media yang dipakai.

Dengan menyusun GBPP dan SAP diharapkan fasilitator dapat mengantarkan materi ajar dengan baik dan tidak kehilangan materi ajar karena waktu.

b. Kemampuan Melakukan Komunikasi & Presentasi.

Komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan dengan menggunakan media dan cara penyampaian informasi yang difahami oleh kedua pihak, serta saling memiliki kesamaan arti lewat transmisi pesan secara simbolik (Marpaung: 5). Sebagai suatu proses penyampaian informasi, para individu yang terlibat dalam kegiatan komunikasi khususnya komunikator perlu merancang dan menyajikan informasi yang benar dan tepat sesuai setting komunikasi, dan informasi tersebut disajikan dengan menggunakan bahasa yang sesuai dengan situasi komunikasi dan tingkat nalar penerimaan lawan komunikasi.

Dalam tataran awal pembelajaran, komunikasi awal yang dilakukan adalah menghilangkan “barier komunikasi” antar peserta dalam kelompok belajar dengan menciptakan komitmen belajar dalam kelompok. Dengan komitmen belajar ini dapat diciptakan suasana pembelajaran yang lebih kondusif sehingga semua pihak memperoleh manfaat yang optimal dari proses pembelajaran yang berlangsung sehingga tercipta proses pembelajaran yang berkualitas.

Untuk lebih meningkatkan jalinan komunikasi, akan lebih baik lagi apabila fasilitator mengetahui kecenderungan gaya belajar para peserta, sehingga dapat memanage peserta dengan lebih baik.

Berdasarkan buku Kajian Paradigma ada 4 (empat) gaya belajar (Kajian Paradigma 2005:16) yakni:

- 1). Diverger, dengan gaya belajar ini sangat tepat dalam melihat situasi konkrit dari berbagai sudut pandang. Pendekatan yang dilakukan lebih pada mengamati daripada mengambil langkah tindakan.
- 2). Assimilator, dengan gaya belajar ini lebih tepat dalam memahami sejumlah besar informasi dan mengartikannya ke dalam bentuk yang konkrit dan logik.
- 3). Converger, dimana gaya belajar ini lebih tepat menemukan penggunaan-penggunaan praktis atas ide-ide dan teori-teori.
- 4). Accomodator, yaitu tipe yang mempunyai kemampuan untuk belajar dari pengalaman lainnya.

Dengan memahami gaya belajar peserta, fasilitator akan mengetahui kelemahan dan kekuatan dan kemudian akan mendapatkan manfaat yang besar.

Berkaitan dengan kemampuan melakukan komunikasi, secara umum keberhasilan komunikasi dipandang dari ketercapaian tujuan komunikasi yang dapat dinilai dari:

- 1). Kepercayaan penerima pesan terhadap komunikator serta ketrampilan komunikator berkomunikasi sesuai tingkat nalar komunikan.
- 2). Daya tarik pesan dan kesesuaian pesan dengan kebutuhan komunikan.
- 3). Pengalaman yang sama tentang isi pesan antara komunikator dengan komunikan.
- 4). Kemampuan komunikan menafsirkan pesan, kesadaran, dan perhatian komunikan akan kebutuhannya atas pesan yang diterima.
- 5). Setting komunikasi yang kondusif (nyaman, menyenangkan dan menantang).
- 6). Sistem penyampaian pesan berkaitan dengan metoda dan media yang sesuai dengan jenis indera penerima pesan. Penguasaan komunikasi yang baik antara fasilitator dengan peserta didik yang dilatar belakangi gaya belajar masing-masing akan mengantarkan pada tujuan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan.

Kemampuan Melakukan Presentasi; Presentasi khususnya presentasi lisan merupakan bagian komunikasi dimana dalam proses

komunikasi ini ada inti yang dikomunikasikan (content), ada proses komunikasi (metoda), dan media penyajian (alat bantu). Presentasi adalah komunikasi antara penyaji (presenter) dengan sekelompok pendengar (audience) dalam situasi teknis, saintifik atau profesional untuk satu tujuan tertentu dengan menggunakan teknik sajian dan media presentasi yang terencana (Marpaung:13).

Kegagalan utama dalam presentasi biasanya terjadi karena bahan/data sajian kurang lengkap, urutan dan pengorganisasian serta isi penyajian tidak jelas, pemilihan kata, pengucapan dan intonasi bahasa kurang jelas, penjelasan isi yang bertele-tele kurang fokus akibat penyaji tidak meringkas sari presentasi, data tidak tepat dan bahkan sudah out of date, penyaji kurang menguasai teknik presentasi dengan baik karena kurang latihan serta gangguan suara lain pada saat dilakukan presentasi.

Sebaliknya bagaimanakah agar presentasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan?.

Untuk memaksimalkan suatu presentasi penyaji harus mengusahakan agar presentasinya menarik peserta sejak awal, sajian presentasi secara sistematis dan jelas. Penjelasan yang diberikan harus sesuai dengan tingkat nalar pendengar, sajian dengan bukti yang cukup dan berikan contoh yang dapat mendukung argumentasi penyaji, dan tentukan tindak lanjut.

Beberapa tahapan yang dilakukan:

- Tahapan persiapan.
- Tahapan penyajian lesan.

Pada tahap persiapan dilakukan analisis pendengar dan situasi penyajian lesan. Analisis pendengar berkaitan dengan siapa dan bagaimana kaitannya dengan pendengar (kelompok usia, latar belakang pendidikan, jumlah peserta), sedangkan situasi penyajian berkaitan dengan situasi (setting) tempat penyajian yang akan digunakan (setting waktu, alat bantu yang tersedia).

Tahap penyajian lesan berkaitan dengan bagaimana menentukan tujuan presentasi dari aspek kebutuhan pendengar (apakah bidang seni, pengetahuan, politik atau yang lainnya). Berkaitan dengan alokasi waktu prioritaskan mana yang ”**must know, should know dan nice to know**”.

Kembangkan tujuan yang SMART sesuai dengan latar belakang pendengar dan hasil yang ingin dicapai.

Beberapa langkah yang harus dilakukan adalah:

Tahap pengumpulan bahan penyajian lisan.

Tahap seleksi dan penentuan inti presentasi.

Tahap memilih, mengembangkan dan menggunakan alat bantu.

Tahap pengembangan pembukaan presentasi.

Tahap penutup suatu penyajian lisan.

Tahap latihan penyajian “gladi bersih”.

Tahap penyajian presentasi lisan.

Pada saat penyajian berlangsung senantiasa pikirkan isi penyajian (content), siapa pendengar anda (audience) dan apa tujuan penyajian anda (purpose). Gunakan kartu anda, berikan perhatian kepada seluruh audience, sajikanlah presentasi yang hidup, antusias, bersahabat dan sikap yang tulus. Jadilah anda diri sendiri, sesuaikan volume dengan kapasitas ruangan, tukarlah posisi selama penyajian, variasikan antara duduk, berdiri dan bergerak, bicaralah lambat, variasikan kecepatan bicara anda, volume suara dan intonasi, sajikan isi informasi berdasarkan kemampuan peserta.

Awali dengan perkenalan secara singkat, fokuskan pada tema penyajian serta latar belakang judul, sebab saat itulah anda memotivasi pendengar terhadap sajian anda. Sajikan dengan urutan focusing tentang topik yang akan disajikan, Informing tentang isi topik sajian, dan defocusing yakni rangkuman apa yang baru disajikan.

Gunakan alat bantu yang telah dipersiapkan dan dikuasai penggunaannya, dan akhiri ucapan terima kasih.

Waktu yang disediakan agar dialokasikan:

- a). Pembukaan (introduction) sekitar 10 % dari total waktu.
- b). Paparan inti penyajian (content of talk) 75 – 85 % dari total waktu.
- c). Penutup (closing) 5 % dari total waktu.
- d). Tanya jawab dapat pada saat presentasi atau akhir penyajian.

c. Penguasaan Strategi Pembelajaran.

Roestiyah dalam “Strategi belajar mangajar” menyatakan bahwa salah satu langkah untuk memiliki strategi harus menguasai teknik penyajian, yang biasanya juga disebut sebagai metode mengajar. Teknik penyajian adalah suatu pengetahuan tentang cara-cara mengajar yang dipergunakan oleh instruktur, atau teknik yang dipergunakan untuk menyajikan bahan pelajaran agar dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

Dalam pendidikan orang dewasa dimana pengajar berfungsi sebagai fasilitator / teman belajar (co-learner), proses pembelajaran yang baik adalah pembelajaran yang memungkinkan para pembelajar aktif melibatkan diri dalam keseluruhan proses baik secara mental maupun secara fisik, yang lebih dikenal dengan pembelajaran interaktif. Model pembelajaran ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: Adanya variasi kegiatan klasikal, kelompok dan perorangan;

Keterlibatan mental (pikiran dan perasaan) peserta pelatihan tinggi;

Dosen/ Widyaiswara/Instruktur berperan sebagai fasilitator, narasumber serta manajer kelas yang demokratis; Menerapkan pola komunikasi banyak arah; Suasana klas yang fleksibel, demokratis, menantang dan tetap terkendali oleh tujuan; Potensial dapat menghasilkan instruksional dan dampak pengiring lebih efektif; Dapat digunakan di dalam dan di luar kelas/ ruangan.

Teknik penyajian atau model penyajian adalah sebagai berikut:

1. Model berbagi informasi yang tujuannya menitik beratkan pada proses komunikasi dan diskusi melalui interaksi argumentatif yang sarat penalaran. Termasuk dalam rumpun ini adalah Model orientasi, model Sidang Umum, model Seminar, model Konferensi kerja, Simposium, model Forum dan model Panel.
2. Model belajar melalui pengalaman yang tujuannya menitik beratkan pada proses pelibatan dalam situasi yang memberi implikasi perubahan perilaku yang sarat nilai dan sikap sosial. Termasuk di dalamnya adalah Model Simulasi, model bermain peran (role playing), model sajian situasi.

3. Model pemecahan masalah yang tujuannya menitik beratkan pada proses pengkajian dan pemecahan masalah melalui interaksi dialogis dalam situasi yang sarat penilaian induktif. Termasuk dalam rumpon ini adalah model Curah pendapat, model Riuhi Bicara, model Diskusi Bebas, model Kelompok, model Okupasi, dan model Studi kasus.

Dalam proses pembelajaran ini akan dicontohkan beberapa model yang berkaitan model berbagi informasi, model belajar melalui pengalaman, dan model pemecahan masalah yaitu:

Model Seminar; Model Panel; Model Simulasi, Model Bermain Peran Model Curah Pendapat, Model Diskusi Bebas.

- 1). **Model Seminar.**

Seminar adalah kegiatan belajar mengajar yang melibatkan sekelompok orang yang mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang mendalam atau dianggap mendalam tentang sesuatu hal, dan membahas hal tersebut bersama-sama dengan tujuan agar setiap peserta dapat saling belajar dan berbagi pengalaman dengan rekannya.

Dengan demikian maka kata kunci seminar adalah:

Sekelompok orang (peserta didik, pakar, pengajar);

Memiliki pengetahuan dan pengalaman mendalam (expert)

Saling belajar dan berbagi pengalaman.

Dalam proses belajar mengajar penekanan pada "belajar untuk dapat menjadi seorang expert dengan segala sifat dan atributnya".

Mengapa model ini dipilih?

Ada beberapa hal yang ditemukan apabila model ini dipilih yaitu berpikir runtut dan logis, dialog secara rasional dan tidak emosional, memiliki keberanian mengemukakan pendapat di depan umum.

Secara teoritik seminar lebih banyak dipengaruhi oleh teori belajar kognitif dimana belajar merupakan proses yang melibatkan perubahan persepsi dan pemahaman tentang sesuatu hal dalam diri peserta didik. Seminar juga banyak dipengaruhi teori humanistik

yang sangat mementingkan pengalaman dalam proses penumbuhan pengetahuan dan sikap peserta.

Sebagai proses belajar bersama yang memberikan sajian, peserta bertanya peserta lain mendengarkan, dan pada akhir ada kesimpulan dan bahkan ada rekomendasi sepanjang ada sesuatu yang harus di-tindak lanjuti.

Pada saat disampaikan pandangan, ada yang meminta penjelasan dan klarifikasi, ada yang mendengarkan dan menyimak, sebagian menyetujui dan bahkan ada yang berpendapat lain menyangkut pandangan. Seminar hakekatnya adalah teori belajar kognitif.

Kekuatan dan kelemahan model seminar.

Kekuatan:

- 1) Membantu pengajar melatih pertumbuhan sikap positif dalam diri peserta didik, sekaligus memperkaya pengetahuan mereka disuatu bidang ilmu.
- 2) Memberikan kesempatan untuk berinteraksi secara kreatif dengan orang lain.

Adapun kelemahan:

- 1) Model ini hanya dapat dilakukan apabila peserta didik telah mengatahui teori-teori tentang topik seminar.
- 2) Sulit digunakan dalam kondisi yang tidak kondusif (suasana tidak demokratis, peserta cenderung diam).

Pengorganisasian dalam seminar:

- 1) Topik pembicaraan yang diangkat dari tema dan tujuan.
- 2) Ada penyaji/pembicara, pembahas dan peserta.
- 3) Moderator yang bertugas sebagai pengatur lalu lintas pembicaraan serta menyimpul kesimpulan.
- 4) Notulis
- 5) Narasumber
- 6) Pembicara tamu (keynote speaker).

Langkah-langkah:

- a. Moderator memperkenalkan topik seminar, pembicara dan menjelaskan aturan main.

- b. Pembicara menyajikan makalah.
 - c. Moderator mengatur dialog dan tanya jawab, peserta bertanya, pembicara menanggapi.
 - d. Moderator menyimpulkan hasil diskusi.
 - e. Notulis merangkum hasil.
- 2). **Model Panel.**

Diskusi panel merupakan salah satu bentuk diskusi yang melibatkan beberapa pembicara kunci yang disebut panelis. Dengan dipandu oleh Moderator, para panelis mencoba membahas masalah-masalah kontroversial yang potensial mengundang pendapat yang bertentangan.

Pengertian kontroversial adalah masalah yang timbul yang menimbulkan berbagai tanggapan dilihat dari berbagai segmen tertentu. Dengan demikian untuk menyatakan sesuatu sebagai kontroversial harus mempunyai dasar teori tertentu.

Model ini dapat dilakukan dalam bentuk yang riil maupun simulatif bergantung pada hakikat masalah yang dibahas.

Mengapa diskusi panel?

Latar belakang pengetahuan dan lingkungan akan mempengaruhi seseorang dalam melihat suatu permasalahan, sehingga tidak dapat dihindari adanya kontroversi pendapat atau lebih dikenal dengan pendapat yang saling bertentangan.

Kemampuan kontroversial ini perlu dilatihkan dan dibiasakan agar nantinya menjadi dapat warganegara yang toleran terhadap perbedaan pendapat. Hasil ini merupakan esensi dari nilai demokratis yang harus ditumbuh kembangkan dalam masyarakat.

Ciri model Diskusi Panel.

Topik berbagai masalah yang kontroversial.

Jumlah peserta 20 – 40 orang.

Panelis ditunjuk dari peserta dan sebagai pembicara (bisa 2 orang).

Ada moderator yang mengatur lalu lintas pembicaraan.

Panelis dan moderator dipilih floor.

Ada peserta yang ditunjuk sebagai pengamat.

Langkah-langkah.

- 1) Pada tahap pendahuluan moderator memperkenalkan topik dan panelis serta menjelaskan aturan main.
- 2) Moderator menyampaikan ilustrasi masalah sesuai topik, meminta pendapat kepada semua panelis dan menggali lebih dalam pendapat panelis terhadap pertanyaan.
- 3) Moderator mengundang pendapat peserta dan memandu respon dari panelis terhadap semua pertanyaan peserta.
- 4) Moderator menyimpulkan hasil diskusi dan menutup diskusi.
- 5) Pengamat memberikan pandangan tentang jalannya diskusi.

3). Model Simulasi.

Model ini bertujuan untuk melatih peserta untuk mengembangkan berbagai ketrampilan baik intelektual, sosial, motorik melalui situasi buatan sehingga bebas resiko.

Simulasi adalah melakukan peragaan, visualisasi, mempraktekkan, sehingga dilihat dari partisipasi sangat tinggi.

Tujuan simulasi untuk mempraktekkan tanpa mendapatkan resiko.

Bentuk simulasi ditentukan oleh tujuan yaitu skills yang diharapkan.

Ciri Model Simulasi

- 1) Peserta 5 – 10 orang
- 2) Topik ketrampilan.
- 3) Persiapan dengan menentukan ketrampilan yang akan disimulasikan.
- 4) Menyusun skenario dan prosedur kegiatan.
- 5) Menyiapkan alat-alat, membagi kelompok dan menyiapkan lembar kerja.
- 6) Pada tahap pelaksanaan menjelaskan skenario simulasi.
- 7) Melakukan kegiatan inti yakni menyajikan model ketrampilan yang akan disimulasikan.
- 8) Diakhiri dengan kelompok mendemonstrasikan ketrampilan yang dilatih dan kelompok lain mengamati dan memberikan komentar.

4). Model Curah Pendapat.

Curah pendapat atau brainstorming adalah cara mendapatkan ide yang banyak dari sekelompok orang dalam waktu singkat.

Tujuan mengembangkan daya imajinasi dan juga mengembangkan daya kreativitas berpikir. Berpikir kreatif adalah cara berpikir dengan menggunakan berbagai alternatif.

Dalam berpikir kreatif dikenal dua model yaitu divergent dan convergent. *Divergent* berpikir dengan kegiatan analytical yaitu temuan baru, sedangkan *convergent* pertanyaanya adalah bagaimana kita melaksanakan.

Ciri Model Curah Pendapat

- 1) Jumlah peserta tidak terlalu besar, paling besar 15 orang.
- 2) Setiap peserta bebas mengemukakan gagasan yang muncul di benaknya.
- 3) Stiap gagasan akan diterima dan diinventarisasi dan peserta lain tidak boleh memberikan komentar langsung.
- 4) Semua peserta mendiskusikan dan mengevaluasi gagasan yang sudah diinventarisir.
- 5) Selanjutnya ditemukan gagasan tertentu yang dianggap baik (feasible).
- 6) Inventarisasi gagasan dengan [pengelompokan gagasan yang feasible dilakukan, gagasan yang layak diperhatikan dan gagasan yang kontroversial.
- 7) Waktu 45 – 60 menit.

Dengan strategi pembelajaran yang dikuasai oleh fasilitator sebagaimana tersebut diatas akan memungkinkan para pembelajar aktif melibatkan diri dalam keseluruhan proses baik secara mental maupun fisik.

BAB IV

IMPLEMENTASI PENDEKATAN PEMBELAJARAN YANG EFEKTIF

4.1. Pengertian

Pedagogy- Andragogy- Heutagogy

Pemahaman pengelolaan proses belajar orang dewasa terhadap perkembangan kondisi psikologi orang dewasa tentu saja mempunyai arti penting bagi para fasilitator dalam menghadapi orang dewasa sebagai peserta pelatihan. Berkembangnya pemahaman kondisi psikologi orang dewasa semacam itu tumbuh dalam teori yang dikenal dengan nama andragogi; sebagai ilmu yang memiliki dimensi yang luas dan mendalam akan teori belajar dan cara mengajar. Secara singkat teori ini memberikan dukungan dasar yang esensial bagi kegiatan pembelajaran orang dewasa. Oleh sebab itu, pendidikan atau usaha pembelajaran orang dewasa memerlukan pendekatan khusus dan harus memiliki pegangan yang kuat akan

konsep teori yang didasarkan pada asumsi atau pemahaman orang dewasa sebagai warga belajar. Hal pertama yang harus diketahui oleh peserta adalah seberapa besar kapasitas mereka sebagai seorang fasilitator dalam pembelajaran orang dewasa (Andragogy), bagaimana harus bersikap dan membangun karakter, menguasai prinsip-prinsip Andragogy dan membangun iklim pembelajaran yang nyaman bagi seluruharganya.

Bagaimanakah memfasilitasi pembelajaran orang dewasa agar dalam proses belajarnya menyenangkan ? Belajar merupakan aktivitas untuk mencapai sesuatu melalui interaksi dengan orang lain. Belajar bagi orang dewasa berarti mengembangkan kemampuannya, memperkaya pengetahuan, meningkatkan kualifikasi teknis atau profesionalnya, sehingga mengakibatkan perubahan pengetahuan, sikap, perilaku dan ketrampilannya sebagai pribadi yang utuh. Belajar terasa menyenangkan apabila kegiatan belajar dilakukan dengan sukarela, atas kesadaran dan kemauan sendiri, dan tidak ada paksaan serta tekanan, maka kegiatan belajar akan terasa menyenangkan. Karena itulah, setiap orang yang belajar diharapkan melakukan dengan panggilan hati, bahwa belajar itu akan membawa manfaat bagi dirinya sendiri. Dengan demikian maka kegiatan belajar benar-benar akan menyenangkan dan penuh makna.

Karakteristik pembelajaran menyenangkan menurut Hadi susanto (2013), bahwa pembelajaran diharapkan dapat menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, dengan didukung lingkungan aman, bahan ajar relevan, menjamin bahwa belajar secara emosional adalah positif, yang pada umumnya hal itu terjadi ketika dilakukan bersama dengan orang lain sebagai dorongan dan selingan humor serta istirahat dan jeda secara teratur. Selain itu, pembelajaran akan menyenangkan manakala secara sadar **pikiran otak kiri dan kanan sadar**, menantang peserta bereksprosi dan berfikir jauh ke depan, serta mengkonsolidasikan bahan yang sudah dipelajari dengan meninjau ulang dalam periode-periode yang relaks. Agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif maka fasilitator mempunyai peran yang sangat penting untuk merencanakan tercapainya tujuan pembelajaran, yaitu dengan menggunakan metode yang variatif sesuai dengan situasi dan kondisi di dalam tempat belajar. Agar proses pembelajaran berjalan tidak kaku dan monoton maka fasi-

litator dituntut untuk dapat menciptakan suasana pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan.

Pengertian Pedagogi; pedagogi bermakna suatu studi tentang bagaimana menjadi pendidik/fasilitator. Lebih khusus lagi, awalnya kata pedagogi bermakna cara seorang yang mengajar atau seni mengajar (*the art of teaching*). Belakangan istilah **pedagogi** secara umum diberi makna lebih luas, yaitu merujuk pada strategi pembelajaran, dengan titik tekan pada gaya pengajar dalam mengajar. **Paedagogi** berasal dari bahasa Yunani (*paidagôgeô*; *país*:anak dan *ági*: memimpin) atau paedagogia yang berarti pergaulan dengan anak-anak. Paedagogos berasal dari kata “paid” yang artinya “anak” dan “agogos” yang artinya “memimpin atau membimbing”. Dari kata ini maka lahir istilah paedagogi yang diartikan sebagai suatu ilmu dan seni dalam mengajar anak-anak. Dalam perkembangan selanjutnya istilah paedagogi berubah menjadi ilmu dan seni mengajar. **Paedagogi** juga merupakan kajian mengenai pengajaran, khususnya pengajaran dalam pendidikan formal. Dengan kata lain, ia adalah sains dan seni mengenai cara mengajar di sekolah. Sebagai satu bidang kajian yang luas, pedagogi melibatkan kajian mengenai proses pengajaran dan pembelajaran, organisasi sekolah dan juga interaksi guru-pelajar. Isu-isu dan komplikasi lebih lanjut yang timbul dari penggunaan istilah **pedagogi** merupakan seperangkat konsep untuk menjelaskan proses.

Pengertian Andragogi; Seni dan ilmu orang mengajar orang dewasa disebut **andragogi**. Istilah “dewasa” di sini lebih ditafsirkan sebagai kedewasaan psikologis ketimbang “dewasa” dalam makna kronologis. Dengan demikian, istilah “pedagogi dan andragogi”, seperti halnya “**pedagogis dan andragogis**” dapat juga ditafsirkan sebagai “label perlakuan” dalam rangka pembelajaran bagi orang-orang yang dominan dengan ciri-ciri perilaku anak-anak atau dominan ciri perilaku kedewasaannya. Ada orang yang secara usia kronologis masih masuk kelompok anak-anak, tapi sudah tampil relative dewasa. Ada juga yang secara usia kronologis sudah masuk kategori usia dewasa, namun masih berperilaku seperti anak-anak, belum menunjukkan kedewasaan. **Andragogi** muncul semula di Eropa pada tahun 1921 dan meluas digunakan pada tahun 1960an di Perancis, Belanda dan Yugoslavia. Artikel Knowles ‘Andragogy Not

Pedagogy’, diterbitkan dalam *Adult Leadership* pada 1968 adalah karya pertamanya berkenaan dengan andragogi. Manakala Lindeman pula menitik beratkan komitmen dalam hal bertindak ke arah sendiri (self-directed), pengalaman dan penyelesaian masalah melalui pembelajaran dewasa, Linderman dan Knowles memainkan peranan penting dalam evolusi **andragogi** di Amerika.

Lindeman boleh dilihat sebagai *‘spiritual father’* manakala Knowles pula *‘putative father’* andragogi. Definisi Andragogi Pembelajaran dewasa atau lebih dikenali sebagai andragogi, banyak tokoh yang memberikan pandangan yang berbeza-beda antara lain tokoh terkenal adalah Malcolm Knowles, Edward Lindeman, Tough dan sebagainya. Menurut Knowles, sebelum wujudnya andragogi, pedagogi sudah muncul. Pedagogi adalah seni dan kebudayaan bagi pembelajaran anak-anak. Istilah **andragogi** berasal dari kata Yunani “anere” yang bermakna dewasa dan “agogus” yang bermakna mendidik atau mengajari. Baik sebagai seni maupun ilmu, **andragogi esensinya adalah membantu orang dewasa agar mampu belajar dan menjadi pembelajar**. Malcolm Knowles adalah Bapak Andragogi. Gelar ini dilabelkan kepadanya karena dia sangat peduli mengembangkan dan mengampanyekan andragogi. Tentu ada nenek andragogi adalah Alexander Kapp, karena dia yang pertama kali melahirkan istilah itu.

a). Prinsip-prinsip layanan pembelajar orang Dewasa.

Knowles merumuskan prinsip-prinsip layanan bagi pembelajar dewasa, seperti disajikan berikut ini.

1. Orang dewasa perlu dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi dari pengajaran mereka.
2. Orang dewasa dapat mengarahkan diri untuk belajar.
3. Pengalaman, termasuk kesalahan, menjadi fondasi dasar untuk belajar.
4. Orang dewasa banyak belajar dari pengalaman.
5. Orang dewasa paling tertarik untuk mempelajari mata pelajaran yang memiliki relevansi langsung dengan pekerjaannya atau kehidupan pribadi.

6. Belajar orang dewasa lebih berorientasi pada tujuan praktis daripada konten.

Fokus apa yang harus diperhatikan pada strategi pembelajaran orang dewasa? Mengingat karakteristik pembelajar orang dewasa yang berbeda dengan anak-anak, desainer pengajaran atau pembelajaran harus memasukkan unsur-unsur berikut ini.

1. Metakognisi. pembelajar orang dewasa lebih memilih untuk belajar melalui penilaian diri dan koreksi diri.
2. Refleksi. Pembelajar orang dewasa melakukan refleksi atas apa yang dipelajari dan perolehan belajarnya.
3. Pengalaman sebelumnya. Pembelajar orang dewasa banyak belajar dari dan menggunakan pengalaman sebelumnya sebagai bekal belajar.
4. Percakapan atau dialogis. Pembelajar orang dewasa lebih menyukai pendekatan dialogis dalam pembelajaran, ketimbang monologis.
5. Pengalaman otentik. Pembelajar orang dewasa lebih tertarik dengan pengalaman otentik ketimbang yang abstrak.
6. Motivasi. Pembelajar orang dewasa lebih mengandalkan motivasi diri atau motivasi internal ketimbang eksternal.
7. Strategi pembelajaran generative. Kegiatan yang membantu membangun pengetahuan pembelajar orang dewasa oleh mereka sendiri.

Seperti dijelaskan sebelumnya, teori Knowles tentang **andragogi** merupakan suatu usaha untuk mengembangkan teori yang khusus diperuntukkan bagi pembelajaran atau membelajarkan orang dewasa. Knowles menekankan bahwa orang dewasa dapat mandiri dan mengharapkan mengambil tanggungjawab atas keputusan mereka sendiri. Program pembelajaran orang dewasa harus mengakomodasi aspek fundamental ini. Dari penjelasan ini makin nampak bahwa dewasa yang dimaksud utamanya kedewasaan atau sikap dewasa yang bisa ditampilkan oleh warga belajar.

b). Asumsi-asumsi Andragogi tentang Desain Belajar

Sejalan dengan uraian sebelumnya, asumsi-asumsi andragogi tentang desain belajar disajikan seperti berikut ini.

- 1) Orang dewasa perlu mengetahui mengapa mereka harus mempelajari sesuatu.
- 2) Orang dewasa ingin dan berkecenderungan bertindak ke arah sendiri apabila mereka semakin matang walaupun ada masanya mereka bergantung pada orang lain.
- 3) Orang dewasa perlu belajar atas dasar pengalaman. Pengalaman orang dewasa adalah sumber pembelajaran yang penting. Pembelajaran mereka lebih berkesan melalui teknik-teknik berasaskan pengalaman seperti perbincangan dan penyelesaian masalah.
- 4) Orang dewasa belajar sebagai pendekatan pemecahan masalah.
- 5) Orang dewasa sadar keperluan pembelajaran secara khusus melalui masalah-masalah kehidupan sebenarnya. Oleh karena itu, program-program pendidikan orang dewasa sepatutnya dirancang mengikut keperluan hidup dan disusun mengikut kesediaan dan keupayaan untuk belajar.
- 6) Orang dewasa belajar baik ketika topik yang dipelajari memiliki nilai langsung.
- 7) Orang dewasa belajar bersungguh-sungguh untuk menguasai suatu pengetahuan bagi keperluan hidup. Oleh karena itu, pembelajaran orang dewasa adalah berpusatkan pada pencapaian. Kesungguhan orang dewasa menguasai pengetahuan adalah untuk keperluan hidupnya.

Dalam istilah praktis andragogi berarti bahwa pengajaran untuk orang dewasa perlu lebih berfokus pada proses dan kurang pada konten yang diajarkan. Strategi seperti studi kasus, permainan peran, simulasi dan evaluasi diri biasanya dipandang paling bermanfaat. Dalam kaitan ini, peran fasilitator atau sumber daya, bukan selayaknya guru atau dosen mengajar siswa atau siswa di ruang kelas konvensional.

Dari pembahasan diatas bahwa pendekatan pembelajaran Andragogi atau pembelajaran orang dewasa adalah proses pembelajaran kontinuitas dalam jangka masa panjang di mana melibatkan orang dewasa yang sudah

matang daripada segi pemikiran. Walaupun berbagai definisi dilontarkan oleh pelopor-pelopor pembelajaran orang dewasa, namun mereka memberikan kesimpulan yang sama. Andragogi diaplikasikan dalam semua bentuk pembelajaran orang dewasa dengan meluaskan skop-skop latihan, pembangunan, pendidikan dan sebagainya.

Secara operasional, prinsip andragogi adalah:

- 1) Pembelajaran adalah proses yang berkelanjutan. Orang dewasa merasakan keperluan dalam berbagai bidang dan pengalaman yang dimiliki adalah penting bagi masa depan mereka.
- 2) Orang dewasa belajar dengan lebih baik apabila secara personelnya mereka terlibat dalam proses merancang, menilai dan melaksanakan.
- 3) Orang dewasa memilih dan belajar untuk memudahkan mereka mengetahui tahap pemahaman pengetahuan yang dimiliki dalam semua situasi pembelajaran.
- 4) Orang dewasa belajar dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi untuk berubah, self-discovered atau mempunyai ketrampilan dan strategi spesifik.

Orang dewasa tidak lagi bergantung / berharap dengan orang lain karena mereka bertindak ke arah sendiri. Ia dianggap sepadan dengan pemikiran dan pengalaman yang dimiliki oleh orang dewasa. Pengalaman yang dimiliki oleh orang dewasa dianggap sebagai sumber pembelajaran yang penting dalam meningkatkan keupayaan orang dewasa dalam meneruskan proses pembelajaran. Dari uraian diatas dapat dijelaskan Pendekatan Andragogi:

- a) Pembelajar disebut peserta belajar atau warga belajar
- b) Gaya belajar independen
- c) Tujuan fleksibel
- d) Diasumsikan bahwa peserta belajar memiliki pengalaman untuk berkontribusi
- e) Menggunakan metode pelatihan aktif
- f) Pembelajar mempengaruhi waktu dan kecepatan
- g) Keterlibatan atau kontribusi peserta sangat penting
- h) Belajar terpusat pada masalah kehidupan nyata

- i) Peserta dianggap sebagai sumberdaya utama untuk ide-ide dan contoh.

c). Pendekatan Huetagogy.

c.1. Konsep Pendekatan Pembelajaran Huetagogy;

Pendekatan Heutagogy yang penulis maksud disini sifatnya sangat cair, fleksibel, humanis, beranjak dari pendekatan yang diperkenalkan Carl Rogers yang adalah seorang tokoh yang berpendekatan humanis, Heutagogy meletakkan titik berat pada pengembangan diri menjadi individu yang utuh dengan berbagai kekayaan potensinya.

Dalam Heutagogy, pengidentifikasian potensi belajar merupakan hal yang sangat dihargai, dan uniknya di dalam Heutagogy adalah proses belajar tidak bergantung pada pengidentifikasian learning needs. Salah satu hal yang diyakini dalam Heutagogy adalah “belajar bersifat alami, seperti halnya bernafas”. Tidak mesti mematuhi prinsip linear, dan tidak mesti direncanakan. Dalam pandangan Heutagogy, belajar melibatkan kepekaan yang kadang dibahasakan sebagai intuisi. Kepekaan dalam belajar ini membimbing langkah dalam proses belajar sehingga setelah terlihat adanya hasil pembelajaran, individu tergerak untuk melakukan evaluasi. Prinsip “alami” ini juga mempengaruhi prinsip belajar dalam Heutagogy, yaitu

- 1) Peserta akan lebih mudah merasakan belajar ketika pengalaman tersebut dirasa selaras dengan keberadaan diri peserta pelatihan.
- 2) Pengalaman yang dirasa tidak selaras dengan derap diri peserta, akan mengalami penyaringan sehingga barangkali tidak sempat menyentuh diri peserta, terlebih yang ditangkap sebagai pembelajaran. Namun, bukan berarti peserta tidak akan pernah dapat mempelajari hal baru, karena hal-hal yang sebelumnya peserta rasakan tidak selaras dengan derap dirinya akan tetap dapat “menyentuh”, jika peserta dapat meminimalisir saringan atau filter dirinya, *dua hal utama yang menjadi tujuan Heutagogy adalah kapabilitas dan self-efficacy.*
- 3) Dalam pemahaman Heutagogy, individu yang kapabel akan lebih mampu untuk secara efektif menghadapi lingkungan yang tur-

bulen. Untuk dapat mengembangkan diri menjadi individu yang kapabel, kita akan sangat terbantu jika mengusahakan beberapa hal berikut:

- a) membangun self-efficacy yang “all-round”
- b) mengetahui bagaimana cara agar belajar
- c) merengkuh kreativitas
- d) mampu memanfaatkan kompetensi diri, baik di situasi yang dirasa istimewa ataupun situasi yang dirasa biasa-biasa saja
- e) sanggup bekerja sama dengan orang lain.

Salah satu keindahan dari Heutagogy ini adalah ketika diri kita telah mengalami “dicolek” oleh pembelajaran akan sesuatu yang menggugah kognisi dan emosi kita, intuisi kita seolah “unjuk gigi” dan mengarahkan ke mana perlu melangkah selanjutnya.

Konsep Pendekatan pembelajaran Heutagogy

1). Belajar Cara Belajar

Di bidang pendidikan **heutagogy (heutagogy)**, konsep yang pertama kali diciptakan oleh Stewart dari *Southern Cross University*, merupakan studi tentang belajar yang ditentukan oleh diri pembelajaran sendiri. Gagasan ini adalah perluasan dari reinterpretasi andragogi, dan mungkin pembedan itu merupakan “kesalahan” yang sama ketika orang secara kasat mata berusaha membedakan antara pedagogi dan andragogi. Namun, ada beberapa perbedaan antara dua yang menandai salah satu dari yang lain.

Titik tekan **heutagogy** khusus pada perbaikan belajar cara belajar, dua keluk belajar (*double loop learning*), kesempatan belajar universal proses non-linear, dan arah sejati diri pelajar. Jika andragogi berfokus pada cara terbaik bagi orang dewasa untuk belajar, heutagogy juga mensyaratkan bahwa inisiatif pendidikan termasuk peningkatan keterampilan, sebenarnya yang belajar itu adalah masyarakat sendiri, mereka belajar cara belajar dan juga belajar mata pelajaran yang diberikan itu sendiri. Pada andragogi fokus pendidikan bersifat terstruktur, sedangkan dalam heutagogy semua konteks pembelajaran dianggap mengkombinasikan dimensi formal dan informal.

2). Belajar Benar-benar Belajar

Seperti telah diuraikan sebelumnya, Malcom S. Knowles (1970) telah menyarankan perubahan penting dalam cara di mana pengalaman pendidikan untuk orang dewasa harus dirancang. Pendekatan itu dikenal sebagai andragogi yang dibedakan secara kontras dan cukup tajam dengan pedagogi. Menurut Stewart Hase dan Chris Kenyon, permasalahan, baik pada pedagogi maupun andragogi, tidak cukup jelas apakah siswa atau peserta didik itu benar-benar belajar. Konsep diri yang menentukan seseorang benar-benar belajar itu disebut heutagogi. Heutagogi dibangun di atas teori humanistic dan pendekatan belajar mulai digagas pada 1950-an. Ini menunjukkan bahwa heutagogi sesuai dengan kebutuhan peserta didik di abad ke dua puluh satu, khususnya dalam pengembangan kemampuan individu. Sejumlah implikasi dari heutagogi untuk pendidikan, termasuk pendidikan tinggi dan kejuruan menjadi pembahasan yang cukup intensif.

Pendidikan secara tradisional nyaris selalu dilihat sebagai hubungan pedagogis antara guru dan pembelajar. Pengajar yang selalu memutuskan apa yang pembelajar harus tahu dan bagaimana pengetahuan dan keterampilan yang harus diajarkan. Hasil penelitian puluhan tahun terakhir memang telah cukup untuk melahirkan sebuah revolusi dalam pendidikan mengenai bagaimana orang belajar dan hasil dari itu membuat pengajar dapat bekerja lebih lanjut tentang cara pengajaran dan hasil yang diperoleh. Sementara konsep andragogi (Knowles, 1970) memberikan pendekatan yang berguna untuk meningkatkan metodologi pendidikan, dan memang telah diterima hampir secara universal, meski masih memiliki konotasi dari hubungan pengajar dengan pembelajar.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat perubahan yang cepat dalam masyarakat yang disebut sebagai era ledakan informasi, bahwa kita sekarang harus melihat sebuah pendekatan pendidikan di mana pembelajar sendirilah yang menentukan apa dan bagaimana belajar itu harus dilakukan.

Heutagogy, karenanya merupakan suatu studi tentang pembelajaran yang ditentukan secara mandiri oleh pembelajar, dapat dilihat sebagai suatu perkembangan alamiah dari metodologi pendidikan sebelumnya

terutama dari pengembangan kemampuan dan mungkin menyediakan pendekatan optimal untuk belajar di abad ke dua puluh satu.

3. Revolusi Berpikir

Kini kita tidak perlu lagi berdebat pada pedagogi pada satu sisi dan andragogi pada sisi lain, melainkan bagaimana melakukan revolusi berpikir untuk mengubah dunia di mana kita menjalani kehidupan. Kita tengah hidup pada sebuah dunia di mana informasi murah dan mudah diakses, perubahan begitu cepat sehingga metode tradisional untuk pendidikan dan pelatihan sama sekali tidak memadai lagi; kepatutan mempersiapkan diri untuk hidup di masyarakat modern dan di tempat kerja berbaris disiplin ilmu pengetahuan; belajar semakin selaras dengan apa yang kita lakukan; struktur organisasi modern memerlukan praktik pembelajaran yang fleksibel; dan ada kebutuhan untuk percepatan belajar. Sebagai respon terhadap lingkungan ini muncul beberapa pendekatan inovatif yang diharapkan mampu **mengatasi problema pedagogi dan andragogi**.

Manusia esensinya memiliki semangat belajar. Berkaitan dengan ini Rogers (1969) mengemukakan bahwa orang ingin belajar dan memiliki kecenderungan alami untuk melakukannya sepanjang hidup mereka. Bahkan Rogers berpendapat kuat bahwa pembelajaran yang berpusat pada pengajar telah terlalu lama berlangsung. Dia menekankan pembelajara berdasarkan pendekatan yang berpusat pada pembelajar dengan lima hipotesis kunci.

- a. Pengajar tidak bisa mengajar orang lain secara langsung, mereka hanya dapat memfasilitasi pembelajaran.
- b. Orang-orang belajar secara signifikan hanya untuk hal-hal yang mereka anggap melibatkan pemeliharaan atau peningkatan struktur diri.
- c. Pengalaman yang bila diasimilasikan akan melibatkan perubahan dalam organisasi diri cenderung dilawan melalui penolakan atau distorsi simbolisasi, serta struktur dan organisasi diri tampaknya menjadi lebih kaku di bawah ancaman.

- d. Pengalaman yang dianggap tidak konsisten dengan diri sendiri hanya dapat diasimilasikan apabila organisasi diri saat ini dalam suasana santai dan dengan cakupan yang diperluas.
- e. System pendidikan yang paling efektif meningkatkan hasil belajar secara signifikan adalah salah satu yang mengancam diri, karena belajar direduksi untuk mencapai tujuan yang minimum.

4. Kelukan Ganda (Double loop learning).

Sebuah kontribusi besar bagi pergeseran paradigm dari berpusat pada pengajar ke paradigm **heutagogi** dibuat oleh Argyris dan Schon (1996) dalam konseptualisasi mereka mengenal **kelukan atau simpulan belajar ganda** (Double loop learning). Belajar kelukan ganda melibatkan kita menantang penggunaan teori-teori serta nilai-nilai dan asumsi kita, bukan sekadar bereaksi terhadap masalah dengan strategi yang ditemukan pada kelukan tunggal belajar. Dalam menggambarkan pelajar yang berhasil dalam belajar Long (1990) menyarankan bahwa belajar adalah sebuah proses aktif di mana individu-individu menerima pengalaman atau memperoleh umpan balik dan melakukan evaluasi melalui pengalaman hidup.

Sebagai konsep baru dalam belajar, **heutagogi** menawarkan tentang bagaimana orang belajar, menjadi kreatif, memiliki efektivitas diri tingkat tinggi, dapat menerapkan kompetensi dalam situasi kehidupan, dan dapat bekerja secara baik dengan orang lain. Dibandingkan dengan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, kemampuan adalah atribut holistic. Mengembangkan orang agar menjadi mampu, membutuhkan pendekatan inovatif untuk belajar secara konsisten dengan konsep heutagogi, yaitu perlu berbasis kerja. Belajar dan kontrak belajar adalah dua contoh dari proses yang dirancang untuk memungkinkan orang menjadi mampu. Fokus proses ini pada “belajar bagaimana belajar” dan “belajar untuk apa”, bukan berpusat pada guru. Membantu orang-orang untuk menjadi “mampu” memerlukan pendekatan baru pada pengelolaan belajar.

Beberapa penulis telah meninggalkan tentang bagaimana substansi belajar dipahami sampai terakhir, karena penting untuk membuat per-

bedaan antara “belajar yang diarahkan” serta “belajar mandiri dan Heutagogi”. Bukan heutagogi yang merupakan metamorphosis diri andragogi, melainkan merupakan perpanjangan konsep yang menggabungkan “pembelajaran yang diarahkan” dengan “pembelajaran mandiri”, berbasis pada potensi dan kesadaran sendiri. Gagasan bahwa pendekatan pedagogis dalam belajar yang mungkin tidak sesuai untuk orang dewasa, merupakan lompatan penting. Andragogi atau pendekatan pembelajaran bagi orang dewasa segera menjadi bagian dari kosa kata yang setara dengan kata pendidik, pelatih, atau akademisi.

5. Adaptasi Manusia

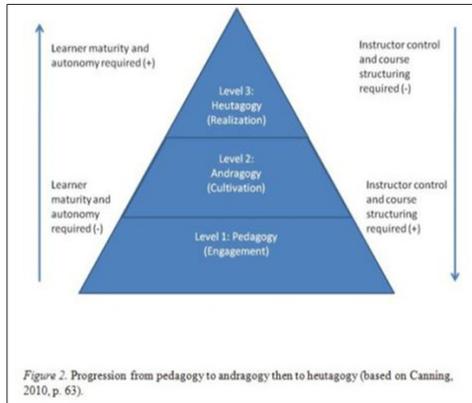
Pendekatan **heutagogis** untuk pendidikan dan pelatihan menekankan pada sifat manusiawi sumber daya manusia, nilai diri, kemampuan, serta mengakui sistem-sistem alam antarmuka lingkungan dan kegiatan belajar sebagai lawan dari mengajar. Heutagogi membahas masalah-masalah adaptasi manusia dalam rangka memasuki milenium baru. Model ini menantang cara berpikir lebih dari pada proses ketimbang isi, memungkinkan pembelajaran lebih memahami dunia mereka daripada dunia gurunya, memaksa guru pindah ke dunia pembelajar, serta memungkinkan guru untuk melihat melampaui disiplin mereka sendiri dan teori-teori yang favorit.

Heutogogi menempatkan pelajar benar-benar bertanggung jawab atas apa yang mereka pelajari dan kapan mereka belajar. Heutogogi menyediakan kerangka kerja bagi pembelajaran yang menempatkan orang dewasa yang bertanggung jawab untuk lebih maju. Heutogogi adalah studi tentang belajar menarik diri dan bersama-sama dengan beberapa ide yang disajikan oleh berbagai pendekatan belajar. Ini juga merupakan upaya untuk menantang beberapa ide tentang mengajar dan belajar yang masih berlaku berpusat pada kebutuhan siswa dan guru. Dalam hal ini heutogogi melihat masa depan manusia yang tahu carabelajar yang akan memberikan keterampilan dasar dan kecepatan inovasi, serta perubahan struktur masyarakat dan tempat kerja.

c.2. Perbedaan Pendekatan Andragogy dan Heutagogy.

ANDRAGOGY	HEUTAGOGY
Learner center-peserta adalah sumber belajar (Memanen materi dari peserta)	Learner - center-belajar & mengajari diri sendiri (Learner-Led)
Guided by facilitator (facilitator-Led)	Otonom memilih cara belajar (What dan How)
Materi ditetapkan (terstruktur)	Learner Maturity

Piramida Tingkat Belajar



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa: **Pedagogy, Andragogy dan Heutagogy sebagai piramida tingkat belajar.** Dan heutagogy lebih dekat dengan belajar sepanjang hayat, ketika dalam proses pembelajaran, maka disitulah letak ledakan energi motivasi untuk terus belajar.

- a. **Pedagogi** merupakan sebuah proses yang bertujuan. Dalam makna umum istilah ini sering digunakan untuk menjelaskan prinsip-prinsip dan praktik mengajar anak-anak.
- b. Banyak pekerjaan “**pedagogi sosial**” yang telah digunakan untuk menggambarkan prinsip-prinsip mengajar anak-anak dan kaum muda. Sementara banyak penulis seperti Paulo Freire (1972) telah

menggunakan pengertian pedagogi merujuk kepada pekerjaan dengan orang dewasa yang di dalamnya juga terkait erat dengan mengajar anak-anak.

- c. Sejauh mana **pengertian pedagogi** telah dipahami dan dominan mewarnai proses pembelajaran dalam konteks sekolah. Tidak mungkin persoalan mengajar hanya dikaitkan dengan pengajar atau peserta semata. Diskusi tentang pedagogi selalu dikaitkan dengan kurikulum, pengajaran, Fasilitator, siswa/peserta pelatihan, media pembelajaran, dan situasi yang mengitarinya. Bahkan istilah pedagogi menyentuh juga dimensi pendidikan pada umumnya atau seluruh tatanan yang memungkinkan interaksi antar subjek yang bernuansa pengajaran dan pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas, di sekolah atau di luar sekolah.

Jadi, secara tradisional pedagogi adalah seni mengajar. Pengajar yang efektif senantiasa menggunakan alternatif strategi pembelajaran, karena tidak ada pendekatan tunggal yang universal untuk semua bahan ajar dan situasi. Strategi yang berbeda digunakan dengan kombinasi yang berbeda untuk kelompok peserta yang berbeda, yang diharapkan akan dapat meningkatkan hasil belajar. Strategi yang lebih cocok untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu berbeda untuk masing-masing peserta pelatihan dan konteksnya.

d). **Design Thinking Agile**

Agile (tangkas dan lincah) adalah satu Design Thinking (Pola Pikir) dan merupakan suatu kebiasaan. Ada tiga poin penting dalam agile, yakni: (1) mengidentifikasi masalah dan/atau peluang, (2) bergerak menindaklanjutinya, dan (3) melakukan keduanya secara interaktif tanpa henti dan dengan periode yang singkat. Sumber: (<https://www.linkedin.com/nhome/updates?activity=6093899402617835520>).

Secara konkret, agile terdapat pada sekumpulan metode, prinsip, bingkai kerja manajerial, Strategi Pelatihan yang sedang populer dua dekade belakangan ini. Mulai dari manajemen tim kecil sampai manajemen inovasi, semua terkena imbas agile. Beberapa yang populer di antaranya adalah Lean Startup, Scrum, Holacracy, Design Thinking.

Untuk menjadi fasilitator yang agile tidaklah mudah, terdapat berbagai tantangan. Untuk itu, diperlukan berbagai metode dan strategi. Bila dapat disimpulkan dari berbagai strategi yang ada, yaitu antara lain fasilitator perlu adanya pengembangan diri, dalam hal ini beberapa strategi antara lain membangun iklim kolaborasi yang selalu mau belajar, memiliki kompetensi yang baik, mau berubah, serta sikap yang responsif, resilien, reflektif, dan mengoptimalkan sumberdaya yang ada. Fasilitator yang agile sangat dibutuhkan pada era pelatihan digitalisasi ini, hakekatnya sangat ditentukan oleh bagaimana sikap dan perilaku fasilitator yang berkaitan dengan etika dan moral fasilitator dalam melaksanakan teknologi proses belajar mengajar dalam sebuah kegiatan pelatihan. Disamping etika dan moral sebagai landasan dasar yang fundamental, variabel kompetensi akademik merupakan determinan yang lain. Penguasaan substansi materi, kemampuan menyajikan bahan ajar dan gagasan, kemampuan berkomunikasi dengan baik serta penguasaan strategi pembelajaran yakni model-model pembelajaran interaktif sebagai akibat diterapkannya metoda pembelajaran Andragogi-Heutagogy merupakan indikator dari kompetensi akademik. Dengan penguasaan dua variabel pokok tersebut diatas, maka proses belajar mengajar diharapkan akan dapat menghasilkan organisasi pembelajaran yakni "suatu organisasi dimana orang-orangnya secara terus menerus meningkatkan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan yang mereka dambakan, dimana pola pikir baru dipelihara, aspirasi kolektif dibiarkan bebas, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar untuk bagaimana belajar bersama-sama". Dalam proses pembelajaran, seorang fasilitator diharapkan dalam menyusun skenario dalam mencapai tujuan pembelajaran perlu memperhatikan suasana hati peserta pelatihan, yaitu suasana yang menyenangkan. Belajar terasa menyenangkan apabila kegiatan belajar dilakukan dengan sukarela, atas kesadaran dan kemauan sendiri, dan tanpa ada paksaan serta tekanan dari manapun juga datangnya.

Fasilitator mempunyai peran yang sangat vital dalam upaya untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan karena fasilitator adalah sebagai seorang perancang bangun pembelajaran sekaligus pelaksana yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Dengan pendekatan pembelajaran yang menyenangkan dalam blended

Learning, diharapkan tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik dan peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran lebih nyaman dan penuh makna. Aplikasi apa saja yang bisa mendukung pelatihan Daring menjadi interaktif ? Supaya pelatihan menjadi interaktif seperti menggunakan kertas metaplan, diskusi, pembagian kelompok dan menggambar, ini bisa dilakukan melalui aplikasi antara lain zoom, padlet, Jamboard, Mentimeter.

Aplikasi Pendukung Pelatihan Interaktif			
ZOOM	MENTIMETER	JAMBOARD	PADLET
<ul style="list-style-type: none"> • Annotation • Whiteboard • Raise Hand • Polling • Breakout Room 	<ul style="list-style-type: none"> • Multiple Choice • Word Cloud • Ranking • Open Ended 	<ul style="list-style-type: none"> • Marker & Erase • Sticky Note • Text Box • Laser 	<ul style="list-style-type: none"> • Wall • Shelf • Back Channel • Map

Silahkan saudara mencobanya dijamin pelatihan saudara akan interaktif dan menyenangkan.

Fasilitator memegang peranan yang strategis dalam menggunakan pendekatan pembelajaran menyenangkan karena fasilitator adalah sebagai perancang bangun, pelaksana dan evaluator dalam proses pembelajaran.

Langkah untuk menjadi fasilitator menyenangkan antara lain meliputi: menciptakan iklim yang nyaman bagi peserta pelatihan, mendengarkan dengan serius setiap pertanyaan, komentar, dan tanggapan peserta pelatihan, memberikan apresiasi dan pujian, menciptakan ruang kelas yang menarik, menggunakan bahasa cinta, menggunakan humor dan permainan sebagai selingan, penampilan menarik.

4.2. Prinsip Proses Mengajar dalam Pelatihan

Seperti sudah kita ketahui, bahwa pelatihan merupakan bentuk pendidikan non-formal dalam suatu masyarakat atau diselenggarakan oleh suatu lembaga swasta ataupun pemerintah. Dengan berbagai bentuk nama seperti latihan kepemimpinan, latihan kewirausahaan, latihan jenjang jabatan, latihan prajabatan dan bentuk-bentuk latihan lainnya, pada

dasarnya merupakan suatu rentetan kegiatan belajar dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan yang tertentu pula.

Pada dasarnya kegiatan belajar adalah kegiatan yang menyangkut 2 (dua) proses yang saling kait-mengait dan berkesinambungan, yaitu proses belajar dan proses mengajar. Dalam suatu latihan, proses belajar adalah proses di mana peserta mempelajari sesuatu dan proses mengajar adalah proses di mana pelatih mengajarkan sesuatu. Kadang-kadang terjadi di mana dalam suatu kegiatan belajar kedua proses itu tidak saling bertemu. Sedangkan peserta dapat belajar tanpa pelatih yang mengajar, atau pelatih mengajar tanpa peserta belajar sesuatu. Mempertahankan konsep belajar tanpa fasilitator adalah mungkin tetapi mempertahankan konsep fasilitator mengajar tanpa peserta mempelajari sesuatu adalah tidak mungkin (Anonymous, 1995).

Selanjutnya dijelaskan bahwa salah satu filsafat latihan yang banyak dianut adalah keserasian antara proses belajar dan proses mengajar. Yang dimaksud dengan keserasian adalah peserta harus memberikan tanggapan positif terhadap materi yang dibahas bersama Fasilitator, di pihak lain fasilitator harus mengusahakan tumbuhnya tanggapan positif dengan cara menyiapkan dan menyajikan materi secara baik pula.

Agar suatu pelatihan berlangsung efektif, kegiatan belajar perlu direncanakan terlebih dahulu sebelum pelatihan dimulai. Dalam perencanaan itu tekanan harus dikatakan tidak kepada fasilitator, melainkan kepada peserta pelatihan. Artinya peserta pelatihan diharapkan aktif ambil bagian dalam setiap kegiatan belajar yang dilaksanakan. Boleh jadi fasilitator lebih banyak memandu proses belajar itu sendiri dan bertindak sebagai fasilitator agar proses belajar berjalan secara baik. **Prinsip Pokok dalam Proses Belajar dan Mengajar adalah sebagai berikut:**

1). Lima Prinsip Proses Belajar dan Mengajar

Untuk dapat merencanakan kegiatan belajar secara baik, pertamanya perlu kita ketahui 5 (lima) prinsip pokok dalam proses belajar dan mengajar berikut ini.

PRINSIP POKOK DALAM PROSES
BELAJAR DAN MENGAJAR

1. Tujuan belajar yang dihayati
2. Urutan yang bertahap
3. Perbedaan individual yang dihormati
4. Kesempatan berlatih yang memadai
5. Hasil diketahui dengan segera

Gambar Prinsip Pokok dalam Proses Belajar dan Mengajar

Seperti halnya seorang yang melakukan suatu perjalanan jauh, jika memiliki suatu tujuan yang jelas, maka proses perjalanannya berjalan secara terkontrol dan terarah. Oleh sebab itu, prinsip pokok belajar yang pertama kali harus diperhatikan adalah tujuan yang dihayati dan siapa yang menghayati. Seseorang akan lebih tenang untuk belajar sesuatu apabila ia benar-benar menyadari dan menghayati alasan mengapa ia harus mempelajari hal itu. Seorang peserta pelatihan harus dapat melihat dan memahami dengan jelas mengapa ia belajar. Kita selaku pelatih hendaknya memberikan penjelasan dan motivasi kepada peserta pelatihan tentang alasan dan pentingnya mereka mempelajari bahan yang akan disampaikan.

2). Usaha Mendalami Penghayatan Tujuan Belajar

Agar peserta latihan dapat lebih memahami dan menghayati tujuan belajar, beberapa usaha dapat dilakukan seperti diuraikan di bawah ini:

1. Fasilitator hendaknya selalu berusaha memperlihatkan segi positif dari materi yang disajikan, misalnya memberikan penjelasan detail tentang keuntungan memanfaatkan teknologi yang ada.
2. Fasilitator hendaknya berusaha menunjukkan bahwa yang sedang dipelajari benar-benar relevan dengan Tujuan Pembelajaran.
3. Fasilitator hendaknya dapat menunjukkan bahwa bahan pelajaran ada hubungannya dengan kepentingan pribadi dan lingkungan sehari-hari.

4. fasilitator hendaknya dapat menunjukkan bahwa sesungguhnya peserta pelatihan akan mampu mempelajari bahan yang diinginkan. Dengan perkataan lain, fasilitator berusaha membangkitkan rasa kaya data dan semangat peserta pelatihan.

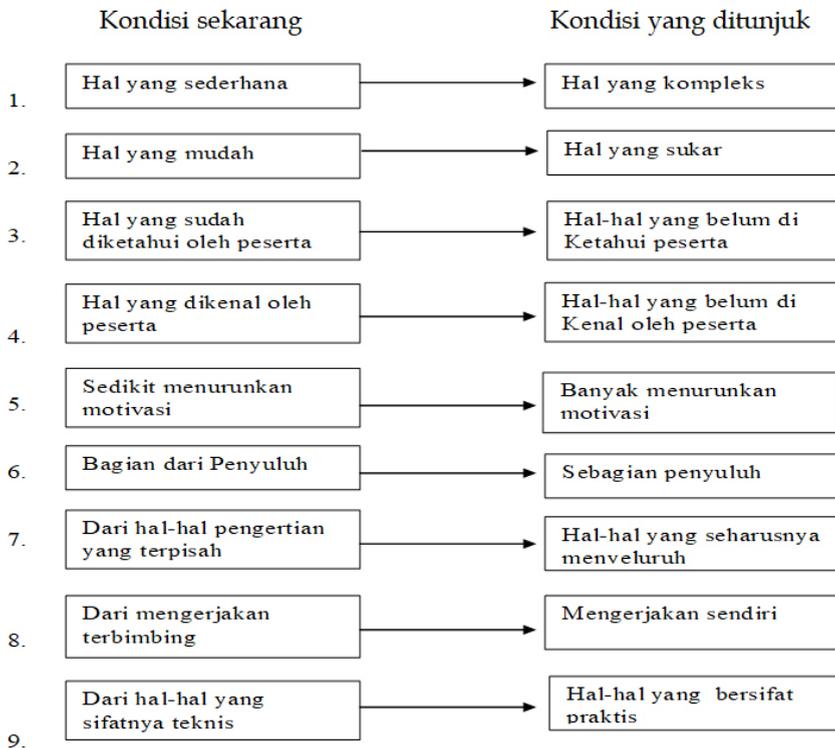
Usaha-usaha tersebut di atas, hendaknya dilakukan oleh Fasilitator sebelum pelajaran dimulai dan apabila perlu diulang-ulang selama pelajaran berlangsung.

4.3 Prinsip Penyajian Materi

Dalam menyajikan suatu materi pelatihan, hendaknya disampaikan secara bertahap. Seorang peserta pelatihan akan lebih mudah belajar apabila ia melakukannya secara bertahap mulai dari yang paling mudah sampai yang paling sulit. Prinsip ini merupakan salah satu prinsip terpenting dalam pendidikan. Apabila seseorang langsung diminta melakukan yang sulit, besar kemungkinan semangatnya akan menurun dan ia akan menyerah sebelum berhasil menguasainya.

Kegiatan pelatihan hendaknya selalu dimulai dengan meminta peserta pelatihan mengerjakan keterampilan dasar lebih dahulu dan baru kemudian keterampilan yang lebih lanjut. Cara yang lain adalah membiarkan peserta pelatihan terlebih dahulu mengerjakan dengan caranya sendiri dan baru kemudian di bimbing mengerjakan sesuai dengan konsep materinya. Penyajian dengan urutan bertahap memiliki keuntungan yaitu penguasaan bahan pelatihan dapat dicapai lebih maksimal dan efisien. Di samping itu, peserta pelatihan akan lebih bergairah karena mereka merasa yakin dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya setelah menguasai langkah sebelumnya.

Urutan bertahap mengandung beberapa dimensi pengertian seperti terlihat pada gambar berikut ini.



Cara melaksanakan prinsip mutu dalam proses belajar dan mengajar pelatihan adalah seperti diuraikan di bawah ini:

1. Materi pelatihan dipecah menjadi beberapa unit kecil. Mula-mula diajarkan satu per satu secara beruntun, baru kemudian diperlihatkan hubungan antara unit-unit tersebut.
2. Materi pelatihan dimulai dari topik yang sebagian pesertanya telah memiliki pengetahuan tentang topik itu sebelumnya. Dari sana kemudian dikembangkan ke bagian-bagian lain yang erat hubungannya.
3. Fasilitator terlebih dahulu mendemonstrasikan cara pengerjaan kemudian peserta pelatihan mencoba melakukannya sendiri.
4. Fasilitator memberikan teori terlebih dahulu kemudian mendorong peserta pelatihan untuk menangkap teori itu dalam praktek.
5. Peserta diminta melakukan percobaan praktek terlebih dahulu baru kemudian melakukan pekerjaan yang sesungguhnya.

Peserta pelatihan pada umumnya memiliki cukup kenyamanan dalam belajar kelompok, seperti pengalaman kerja/usaha, tingkat pendidikan, kemampuan integritas loyalitas belajar, dan sebagainya. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa peserta pelatihan memiliki variasi dalam belajar kelompok. Dalam psikologi pendidikan telah diketahui bahwa setiap individu mempunyai cara yang tersendiri dan unik untuk mempelajari sesuatu. Prinsip perbedaan individual mendasarkan diri kepada asumsi itu.

Apabila seseorang diberi kesempatan untuk belajar menurut cara yang paling baik baginya, maka ia akan dapat mencapai hasil maksimum yang mungkin dicapainya. Dalam kegiatan pelatihan, hal ini haruslah diperhatikan agar sejauh mungkin setiap peserta pelatihan mendapat kesempatan belajar yang terbaik baginya.

Dalam suatu pelatihan penempatan perbedaan individu yang dihormati, terutama untuk 2 (dua) hal, yaitu:

1. Tingkat kebersamaan peserta dapat dikurangi. Peserta yang lebih cepat belajar tidak merasa membuang-buang waktu sedang yang lambat tidak usah khawatir tertinggal.
2. Gangguan disiplin belajar dapat dikurangi, mengingat setiap peserta akan sibuk dengan tugas masing-masing dan tidak berkesempatan mengganggu yang lain.

Sehubungan dengan setiap individu memiliki perbedaan yang harus diperhatikan oleh fasilitator, peserta hendaknya dibagi menjadi kelompok menurut perbedaan tersebut. Pengelompokan berdasarkan hasil evaluasi awal. Kepada peserta yang relatif lebih cukup/menonjol, membimbing peserta yang kurang. Kepada peserta yang paling baik diminta tampil untuk presentasi, demonstrasi, dan sebagainya. Sebaliknya peserta yang pasif hendaknya diberi perhatian dan bimbingan yang lebih intensif, dengan pekerjaan khusus atau diberi bahan bacaan tambahan. Kepada peserta yang lebih baik/cukup, diberi kesempatan melompat urutan yang tidak perlu baginya.

Seerti sudah di kemukakan, **orang dewasa lebih senang belajar hal-hal yang bersifat praktis, dapat diterapkan di usaha dan kehidupannya serta mudah dimiliki.** Oleh sebab itu sesuatu atau inovasi yang disampaikan

fasilitator hendaknya diperagakan yang diikuti oleh peserta. Kemudian peserta diberi kesempatan untuk berlatih diri baik dalam ruang kelas/latihan ataupun di luar/rumah masing-masing. Keterampilan memerlukan pelatihan yang terus-menerus, sehingga prestasi belajarnya semakin baik.

Dalam setiap pelatihan, paling sedikit setiap peserta melakukan praktek/latihan materi yang diajarkan untuk mempraktekkan kemampuannya. Dan latihan praktek ini sebagai bentuk peningkatan keterampilan, jadi tidak boleh dijadikan bahan untuk evaluasi akhir.

Keuntungan dari seringnya para peserta berlatih adalah:

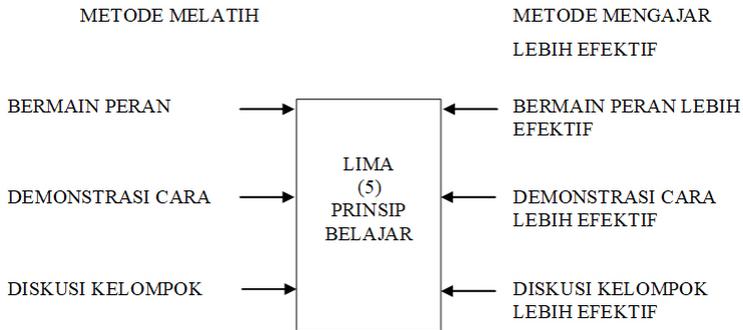
1. Fasilitator dapat melihat kemampuan peserta, apakah sudah sesuai dengan Tujuan.
2. Buku yang menjadi bahan pelatihan dan metode penyampaiannya dapat segera disesuaikan untuk memperbaiki hasil yang ingin dicapai.

Seseorang yang mengikuti pelatihan tertentu akan merasa senang manakala segera tahu apa yang telah dipelajarinya, apalagi jika dalam melakukan latihan keberhasilannya cukup memuaskan. Peserta akan terdorong motivasinya lebih kuat, untuk melakukan lebih serius.

Prinsip menyebutkan hasil dengan segera berarti memberitahu peserta setiap saat, apakah ia melakukan sesuatu dengan benar atau salah. Jika hasilnya benar, fasilitator menunjukkan di mana letak keberhasilannya dan jika salah menunjukkan di mana letak kesalahannya.

Untuk menerapkan prinsip ini, Fasilitator hendaknya memberi perlakuan yang sama/adil kepada seluruh peserta serta harus dapat mengatakan benar atau salah. Selain itu fasilitator perlu memberikan jawaban atau penyelesaian cara-cara yang benar, kesalahan yang dikerjakan harus segera diberitahu dengan arahan agar mereka mendeteksi di mana letak kesalahannya.

Demikian makna prinsip proses belajar yang benar menjadi perhatian kita, baik ketika menyiapkan rencana pembelajaran maupun ketika melaksanakan pengajaran. Dengan penetapan kelima prinsip tersebut dan juga penggunaan metode yang tepat, maka dapat membantu efektivitas metode yang digunakan.



Gambar. Lima Prinsip Belajar

Dalam menyelenggarakan kegiatan belajar suatu pelatihan sebenarnya ada 3 (tiga) hal yang harus diperhatikan dalam menyusun rencana pengajaran, yaitu:

1. Titik utama (fokus) perumusan adalah kegiatan peserta pelatihan.
2. Susunan ditulis berdasarkan jenis-jenis metode mengajar dan metode belajar.
3. Prinsip-prinsip proses belajar yang sesuai mata pelatihan hendaknya tersirat dalam perumusan tersebut.

4.4. Sumber Belajar

Derasnya arus informasi yang berkembang di masyarakat menuntut setiap orang untuk bekerja keras agar dapat mengikuti dan memahaminya, kalau tidak kita akan ketinggalan jaman. Pandemi Covid 19 berhasil memaksa manusia untuk mengubah sistem yang sudah menjadi kebiasaan di suatu kehidupan. Salah satunya mengenai pekerjaan. Bekerja dari rumah atau WFH (work from home), dengan memanfaatkan teknologi internet, laptop dan aplikasi zoom meeting, semua pekerjaan yang dulunya harus bertatap muka, melakukan perjalanan dari rumah ke kantor, butuh bensin, ternyata bisa dilakukan di rumah saja, dengan WIFI atau kuota internet saja, membuat cara kerja pegawai, Tempat kerja dan bisnis proses jadi berubah. Begitu pula dalam pelatihan, sudah tidak lagi tergantung pada tempat belajar, namun sudah dimana saja bisa belajar (*flexible Learning*).

1). Aneka Ragam Sumber Belajar

Sumber belajar dapat dirumuskan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan belajar, sehingga diperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan. Dalam hal ini nampak adanya beraneka ragam sumber belajar yang masing-masing memiliki kegunaan tertentu yang mungkin sama atau bahkan berbeda dengan sumber belajar lain.

Manfaat dari setiap sumber belajar bergantung pada kemauan dan kemampuan fasilitator dan peserta pelatihan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pesan-pesan yang terkandung dalam sumber belajar yang didayagunakan. Dari berbagai sumber belajar yang didayagunakan dalam pembelajaran sedikitnya dapat dikelompokkan sebagai berikut.

- a. Manusia (*people*), yaitu orang yang menyampaikan pesan secara langsung: Fasilitator
- b. Bahan (*Material*), yaitu sesuatu yang mengandung pesan pembelajaran; baik yang diniati secara khusus seperti film pendidikan, peta, grafik, buk, dan sebagainya, yang disebut media pembelajaran.
- c. Lingkungan (*setting*), yaitu ruang dan tempat ketika sumber-sumber dapat berinteraksi dengan para peserta pelatihan. Ruang dan tempat yang diniati secara sengaja untuk kepentingan pembelajaran.
- d. Alat dan peralatan (*tools and equipment*), yaitu sumber belajar untuk produksi dan memainkan sumber-sumber lain. Misalnya kamera untuk produksi foto, dan recorder untuk rekaman.
- e. Aktivitas (*Activities*), yaitu sumber belajar yang merupakan kombinasi antara suatu teknik dengan sumber lain untuk memudahkan (*facilitates*) belajar.

Berdasarkan aneka ragam sumber belajar era Revolusi 4.0 ini , memberi kemudahan dalam mendayagunakan sumber-sumber belajar tersebut.

2). Fasilitasi Pembelajaran Jarak Jauh/ Daring

Waktu pembelajaran daring (dalam Jaringan) sepanjang hari menyesuaikan ketersediaan waktu, kondisi, dan kesepakatan peserta pelatihan. Proses pembelajaran daring (dalam jaringan) terdiri atas:

- a). **Tatap Muka Virtual;** Tatap muka virtual dapat dilakukan melalui *video conference*, *teleconference*, dan/atau diskusi dalam group di media sosial atau aplikasi pesan. Di dalam tatap muka virtual memastikan adanya interaksi secara langsung antara fasilitator dengan peserta pelatihan.
- b). **Learning Management System (LMS);** LMS merupakan sistem pengelolaan pembelajaran terintegrasi secara daring melalui aplikasi. Aktivitas pembelajaran dalam LMS, antara lain pendaftaran dan pengelolaan akun, penguasaan materi, penyelesaian tugas, pemantauan capaian hasil belajar, terlibat dalam forum diskusi, konsultasi dan ujian/penilaian. Contoh LMS, antara lain kelas maya rumah belajar, google classroom, ruang guru, zenius, edmodo, moodle, siajar LMS seamolec, dan lain sebagainya
- c). **Media Massa;** Media massa merupakan sumber belajar yang menyajikan informasi terbaru mengenai suatu hal.
- d). **Sumber-sumber yang ada di masyarakat.** Salah satu sumber terbaik untuk mendapatkan informasi mengenai suatu wilayah adalah orang-orang yang tinggal disekitar wilayah itu.

Kegiatan belajar tidak hanya terjadi di lembaga pendidikan, dan juga tidak dibatasi oleh waktu, tempat, dan sumber belajar. Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta munculnya berbagai inovasi di tempat pekerjaan dan perubahan sosial serta budaya di tengah-tengah masyarakat mengakibatkan lembaga pendidikan tidak dapat lagi diandalkan sebagai satu-satunya tempat belajar memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Sungguhpun demikian, lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan kemampuan belajar (*how to learn*) dalam arti kemampuan untuk mengetahui apa yang perlu dipelajari, bagaimana cara mempelajarinya, dan sumber belajar apa yang sesuai. Kemampuan ini merupakan kemampuan dasar untuk setiap orang agar dapat belajar secara mandiri sepanjang hayat.

Secara teori dan praktek dibedakan antara belajar berbasis aneka sumber dan membelajarkan berbasis aneka sumber. Yang pertama disebut adalah proses belajar yang memberikan pilihan, kesempatan, dan kemudahan kepada pemelajar untuk mencapai tujuan belajar sesuai de-

ngan gaya belajarnya. Jadi pendekatan ini berorientasi pada pemelajar. Yang kedua disebut adalah proses membelajarkan yang diterapkan oleh pembelajar dengan menyajikan bahan pelajaran menggunakan aneka sumber informasi/belajar sesuai dengan pertimbangan dan pilihan pembelajar sendiri. Contohnya, untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam satu kali pertemuan tatap muka, fasilitator menggunakan metode ceramah, disertai dengan tayangan power point dan diselengi dengan video. Kemudian meminta peserta pelatihan berdiskusi dalam kelompok sambil mendapatkan informasi tambahan dari internet, dan diakhiri dengan paparan kelompok. Dalam contoh ini, peserta pelatihan belajar dengan menggunakan metode yang beragam dan memperoleh pengalaman belajar yang bervariasi tetapi tidak memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk menentukan sendiri sumber belajarnya. Pendekatan belajar dan membelajarkan demikian masih menggunakan pendekatan berorientasi kepada peserta.

Pendekatan belajar berbasis aneka sumber dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran di jalur pendidikan formal dan non formal dengan prinsip yang sama. Di pendidikan formal biasanya pengadaan sumber belajar lebih terencana, tertata lebih teratur, dan cenderung bersifat standar. Sedangkan di pendidikan non formal pengadaan sumber belajar lebih bervariasi dan banyak tergantung pada kreativitas dan kemampuan pengelolanya. Sementara itu pendidikan nonformal memberikan lebih banyak kesempatan belajar tanpa batas usia dan diharapkan memberikan lebih banyak kesempatan untuk belajar dari berbagai sumber.

Dalam buku ini akan diuraikan pendekatan belajar berbasis aneka sumber yang berorientasi pada pembelajaran di jalur pendidikan nonformal. Pembahasan difokuskan pada bagaimana kemampuan belajar berbasis aneka sumber dilakukan dalam jalur pendidikan nonformal sehingga pembelajar mengetahui dan terampil menentukan apa yang perlu dipelajari, bagaimana mempelajarinya, dan menggunakan sumber-sumber belajar apa saja. Uraian dalam buku ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan oleh pembelajar di pendidikan nonformal (guru, pelatih, tutor, dsb) dalam pelatihan. Diharapkan buku ini juga dapat memberikan pemahaman kepada pembelajar di pendidikan nonformal bahwa kegiatan belajar itu adalah berkelanjutan dan berlangsung sepanjang hayat dengan

menggunakan berbagai sumber belajar. Sebelum sampai pembahasan lebih lanjut, perlu diketahui terlebih dahulu konsep belajar berbasis aneka sumber, sebagai titik tolak untuk pembahasan lebih lanjut.

Sumber belajar yang mengacu pada buku (Paper) kini telah berubah mengacu pada teknologi informasi dan komunikasi. Perubahan paradagima seperti yang dikemukakan oleh Reigeluth dan Belth itu bukan merupakan hal yang asing bagi pendidikan non formal, karena pendidikan nonformal diselenggarakan tanpa batas waktu, tempat, dan usia. Isi pendidikan nonformal juga lebih mengarah kepada keterampilan praktis yang berarti berdasarkan penguasaan kemampuan. Akan tetapi proses belajar dan membelajarkan yang berpusat kepada pemelajar dengan menggunakan pendekatan belajar berbasis aneka sumber merupakan sesuatu yang asing atau belum biasa dilaksanakan di berbagai kegiatan belajar dan membelajarkan di pendidikan nonformal. Para tutor, pelatih/ instruktur, dan pamong belajar masih mendominasi kegiatan pembelajaran dan berarti masih menggunakan pendekatan tradisional. Penggunaan aneka sumber belajar adalah untuk memudahkan atau membantu peserta menyampaikan bahan pelatihan. Persoalannya sekarang ialah bagaimana menerapkan penerapan pendekatan pembelajaran berpusat kepada peserta dengan menggunakan aneka sumber belajar di dalam kegiatan belajar dan membelajarkan di jalur pendidikan nonformal?

Pendidikan nonformal di dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia berfungsi sebagai bentuk penyelenggaraan pendidikan di luar jalur formal oleh masyarakat atau Pemerintah, dapat dalam bentuk terstruktur dan berjenjang, untuk melayani kebutuhan masyarakat sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal dalam mendukung pendidikan atau belajar sepanjang hayat. Pendidikan nonformal mengembangkan potensi pemelajar dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan fungsional dan pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan usaha dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus,

lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan sejenis. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Oleh karena itu para fasilitator masyarakat perlu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan perubahan yang sangat memaksa kreatifitas fasilitator dalam penyampaian materi pelatihan. Di era new normal ini, tidak dapat dipungkiri bahwa peran Fasilitator sangat dibutuhkan di masyarakat seiring dengan semakin berkembangnya teknologi yang berasal dari negara-negara maju. Kehidupan masyarakat sekarang sangat bergantung pada teknologi tersebut, mungkin sudah membudaya, sedangkan budaya negara-negara maju tersebut sangat berbeda dengan budaya masyarakat indonesia. Saat munculnya pandemi Covid-19, meskipun belum berakhir, namun kita dituntut untuk bisa beradaptasi sambil tetap menjaga kesehatan tubuh dan mental di tengah pandemi sampai vaksinya ditemukan. Alhasil, saat ini aktivitas sudah hampir sepenuhnya berjalan seperti biasa. Namun, ada banyak tantangan yang harus dihadapi masyarakat untuk menjalankan kehidupan *new normal* tersebut, salah satunya selalu menerapkan pola hidup sehat.

Demikian juga, tak bisa dipungkiri, digitalisasi kini telah merambah ke segala bidang. Misalnya saja di bidang keuangan, kegiatan perbankan kini tak perlu lagi dilakukan di kantor bank atau di ATM, melainkan cukup dengan beberapa tombol di aplikasi mobile. Digitalisasi pun terjadi di bidang transportasi, hiburan, hingga sektor pertanian.

Transformasi digital mengacu pada proses dan strategi menggunakan teknologi digital untuk secara drastis mengubah cara bisnis beroperasi dan melayani masyarakat. Ungkapan ini telah menjadi hal yang umum di era digitalisasi. Itu karena setiap organisasi – terlepas dari ukuran atau industrinya – semakin bergantung pada data dan teknologi untuk beroperasi lebih efisien dan memberikan nilai kepada pelanggan/masyarakat.

BAB V

PENUTUP

Pandemi covid 19 berhasil memaksa manusia untuk mengubah sistem yang sudah menjadi kebiasaan di suatu kehidupan. Salah satunya mengenai pekerjaan. Bekerja dari rumah atau WFH (work from home), dengan memanfaatkan teknologi internet, laptop dan aplikasi zoom meeting, semua pekerjaan yang dulunya harus bertatap muka, melakukan perjalanan dari rumah ke kantor, butuh bensin, ternyata bisa dilakukan di rumah saja, dengan WIFI atau kuota internet saja, membuat cara kerja pegawai, Tempat kerja dan bisnis proses jadi berubah.

Untuk menjadi organisasi yang agile tidaklah mudah, terdapat berbagai tantangan. Untuk itu, diperlukan berbagai metode dan strategi. Bila dapat disimpulkan dari berbagai strategi yang ada, yaitu antara lain perlu adanya pengembangan, baik mengenai fasilitas kerja maupun pegawainya. Dalam hal ini beberapa strategi dapat digunakan organisasi, antara lain membangun iklim organisasi dan pegawai yang selalu mau belajar, memiliki kompetensi yang baik, mau berubah, serta sikap yang responsif, resilien, reflektif, dan mengoptimalkan sumberdaya yang ada termasuk

pemberdayaan Fasilitator yang agile (lincah). Fasilitator yang agile sangat dibutuhkan pada era pelatihan digitalisasi ini, hakekatnya sangat ditentukan oleh bagaimana sikap dan perilaku fasilitator yang berkaitan dengan etika dan moral fasilitator dalam melaksanakan teknologi proses belajar mengajar dalam sebuah kegiatan pelatihan. Disamping etika dan moral sebagai landasan dasar yang fundamental, variabel kompetensi akademik merupakan determinan yang lain. Penguasaan substansi materi, kemampuan menyajikan bahan ajar dan gagasan, kemampuan berkomunikasi dengan baik serta penguasaan strategi pembelajaran yakni model-model pembelajaran interaktif sebagai akibat diterapkannya metoda pembelajaran Andragogi-Heutagogy merupakan indikator dari kompetensi akademik. Dengan penguasaan dua variabel pokok tersebut diatas, maka proses belajar mengajar diharapkan akan dapat menghasilkan organisasi pembelajaran yakni "suatu organisasi dimana orang-orangnya secara terus menerus meningkatkan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan yang mereka dambakan, dimana pola pikir baru dipelihara, aspirasi kolektif dibiarkan bebas, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar untuk bagaimana belajar bersama-sama". Dalam proses pembelajaran, seorang fasilitator diharapkan dalam menyusun skenario dalam mencapai tujuan pembelajaran perlu memperhatikan suasana hati peserta pelatihan, yaitu suasana yang menyenangkan. Belajar terasa menyenangkan apabila kegiatan belajar dilakukan dengan sukarela, atas kesadaran dan kemauan sendiri, dan tanpa ada paksaan serta tekanan dari manapun juga datangnya.

Fasilitator mempunyai peran yang sangat vital dalam upaya untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan karena fasilitator adalah sebagai seorang perancang bangun pembelajaran sekaligus pelaksana yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Dengan pendekatan pembelajaran yang menyenangkan dalam blended Learning, diharapkan tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik dan peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran lebih nyaman dan penuh makna.

Dalam melaksanakan tugas sebagai Fasilitator baik dalam menyampaikan materi pelatihan, memberikan bimbingan atau diskusi, terdapat teknik-teknik, yaitu Pencairan Suasana agar suasana diskusi kelompok

menjadi tenang, nyaman, santai dan tidak beku/tegang. Maka Fasilitator harus memperlihatkan raut wajah yang ramah, banyak senyum serta dalam memberikan contoh atau celetukan yang lucu tetap dalam suasana terkendali. Waktu untuk pencairan suasana cukup maksimal 10 menit, dan hal ini dilakukan pada saat pertemuan pertama.

Dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan agar dapat dipahami oleh peserta, untuk memudahkan digunakan alat Bantu dan aplikasi pendukung dalam internet seperti e-book, Jamboard, flipchart, Zoom, white board, Mentimeter dll. Waktu yang diperlukan untuk ceramah disesuaikan dengan banyaknya materi yang akan dibahas. Pendalaman materi dilakukan secara komunikasi 2 arah, sehingga akan memberikan arti lebih mendalam bagi peserta pelatihan. Fasilitator bertindak sebagai penengah dan memberikan kesempatan berbicara pada semua kelompok, agar merasa lebih dihargai pengetahuan atau pendapatnya.

Begitu pula penggunaan permainan kuis adalah cara mudah bagi kelompok untuk mengulang atau mengingat kembali materi yang telah disampaikan agar Fasilitator yakin bahwa isi dari materi telah dapat dimengerti sepenuhnya oleh peserta pelatihan.

Dalam variasi pembelajaran, permainan peran adalah cara yang sangat efektif untuk belajar bersikap secara benar bagi peserta dan sangat membantu peserta pelatihan apabila mereka menemukan masalah yang nyata di kemudian hari. Untuk permainan ini dapat dibuat kartu2 cerita, kasus atau dialog yang dibuat untuk permainan individual maupun kelompok secara virtual. Fasilitator jangan menggurui. Ajaklah peserta pelatihan berdiskusi mengenai keadaan dan masalah yang sedang dihadapi dengan menghormati sudut pandang mereka. Karena itu fasilitator memegang peranan yang strategis dalam menggunakan pendekatan pembelajaran menyenangkan karena fasilitator adalah sebagai perancang bangun, pelaksana dan evaluator dalam proses pembelajaran.

Langkah untuk menjadi fasilitator menyenangkan antara lain meliputi: menciptakan iklim yang nyaman bagi peserta pelatihan, mendengarkan dengan serius setiap pertanyaan, komentar, dan tanggapan peserta pelatihan, memberikan apresiasi dan pujian, menciptakan ruang kelas yang menarik, menggunakan bahasa cinta, menggunakan humor dan permainan sebagai selingan, penampilan menarik.

Demikian ulasan penulis dalam menjawab sebuah pertanyaan “bagaimanakah menjadi fasilitator yang baik?”. Semoga bermanfaat.

Perkembangan dalam psikologi, pedagogi, dan andragogi di satu pihak dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di pihak lain telah mengakibatkan pergeseran paradigma tentang pendidikan. Salah satu ciri paradigam pendidikan baru ialah penyelenggaraan pendidikan khususnya belajar dan membelajarkan berorientasi pada pemelajar dengan berbagai karakteristiknya.

Perbedaan karakteristik pemelajar mengakibatkan masing-masing individu memiliki gaya belajar yang mungkin berbeda satu sama lain. Perbedaan gaya belajar ini meliputi teknik, tempat, waktu, dan lingkungan belajar. Belajar berbasis aneka sumber, yang memperhatikan karakteristik termasuk gaya belajar masing-masing individu pemelajar, merupakan salah satu pendekatan yang dapat memenuhi kebutuhan belajar mereka.

Pendekatan belajar berbasis aneka sumber dapat diterapkan di berbagai lingkungan belajar, tidak hanya di lingkungan lembaga pendidikan tetapi juga di berbagai organisasi lain serta di tengah-tengah masyarakat. Pemelajar dapat memilih sumber belajar yang tersedia di lingkungannya sesuai dengan gaya belajarnya dan tidak harus bergantung pada sumber belajar yang berbasis teknologi.

Keberhasilan penggunaan pendekatan belajar berbasis aneka sumber tergantung pada kemampuan pembelajar membuat desain pembelajaran yang memungkinkan pemelajar menggunakan berbagai sumber belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam pelaksanaannya pembelajar berperan membantu pemelajar yang mengalami kesulitan belajar, serta menyediakan sumber-sumber belajar yang diperlukan pemelajar. Di samping itu, pemelajar harus berperan aktif dalam mengidentifikasi sumber-sumber belajar yang sesuai dengan gaya belajarnya, berinteraksi dengan sumber belajar yang dipilih dengan mengumpulkan dan mengolah informasi untuk membangun pengetahuan atau keterampilannya. Untuk memenuhi aneka sumber belajar yang diperlukan pemelajar, lembaga pendidikan perlu proaktif menyediakan berbagai sumber belajar dengan memperhatikan tujuan pembelajaran serta gaya belajar pemelajar. Pembelajar, pemelajar, dan lembaga pendidikan perlu bekerja sama dalam menerapkan pendekatan belajar berbasis aneka sumber secara berhasil guna dan tepat guna.

DAFTAR PUSTAKA

- Arell, R., Coldewey, J., Gatt, I., & Hesselberg, J. (2012). Characteristics of Agile Organizations. In Agile Alliance, <http://www.agilealliance.org>
- Anderson, O.W. & Krathwohl, D.R. (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. New York: Addison Wesley Longman.
- Barbara, S. (1998). Making instructional design decisions. Apper Saddle River, N.J.: Merrill.
- Barnard, A. (2011). *Social Anthropology and Human Origins*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bappenas-UNDP. (2007). Panduan Fasilitator Infomobilisasi. Mengelola Program Infomobilisasi. Jakarta: Bappenas-UNDP
- Belt, S. (1997). Emerging vision of an information age education, <http://www.pnx.com/gator>
- Beswick, N. (1977). Resource-based learning. London: Heinemann Educational Books.
- Beswick, N. W. (1977). Resource-based learning. London: Heinemann

- Brandes & Ginnis. http://aishe.org/readings/2005-1/oneill-mcmahon-tues_19_oct_scl.htm=XBrandes 1986.
- Blackledge, P., & Kirkpatrick, G. (2002). *Historical Materialism and Social Evolution*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Callinicos, A. (2004). *The Revolutionary Idea of Karl Marx*. London: Bookmarks Publications.
- Departemen Pendidikan Nasional (2007). *Kerangka Dasar Kurikulum PAUD*. Jakarta:
- Depdagri, 2001, fungsi dan tugas tutor, fasilitator dalam pendidikan orang dewasa, Jakarta
- Dorrell, J. (1993). *Resource-based learning: Using open and flexible learning resources for continuous development*. Berkshire: McGraw-Hill Book Company Europe.
- Dwi Deswary, 2005, *Manajemen Pembelajaran*, LAN RI, Jakarta
- Engels, F. (1972). *The Origin of The Family, Private Property and The State*. London: Lawrence & Wishart.
- Edwards, R. (2001). Meeting individual learner needs: power, subject, subjection. In C. Paechter, M. Preedy, D. Scott, and J. Soler (Eds.), *Knowledge, Power and Learning*. London: SAGE.
- Eraut, M. (2001). Educational Technology: Definition and Conceptual Background. Dalam *International encyclopedia of educational technology* diedit oleh Tjeerd Plomp dan Donald P. Ely. Kidlington, Oxford: Pergamon.
- Gardner, H. (2004). "Multiple Intelligences". <http://tip.psychology.org/gardner.html>
- Gligor, D. M., & Holcomb, M. C. (2013). Multidisciplinary approach to supply chain agility: Conceptualization and scale development. *Journal of Business Logistics*, 34(2), 94-108.
- Harianti, D. (2007). *Naskah akademik kajian kebijakan kurikulum*. Jakarta: Pusat Kurikulum, Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, Departemen Pendidikan Nasional:
- Hill, J. R., & Hannafin, M. J. (2001). The resurgence of resource-based learning. *Educational Technology, Research and Development*, 49(3), 37-52.

- Hadi Susanto, 2013, Pembelajaran Aktif, kreatif, aktif dan menyenangkan _ wongkapetan's Blog.htm diakses 30 juli 2015
- Harris, M. (1978). *Cannibals and Kings: The Origins of Cultures*. Glasgow: William Collins Sons & Co Ltd.
- Hormozi, A. M. (2001). Agile manufacturing: The next logical step. *Benchmarking: An International Journal*, 8(2), 132-143.
- Januszewski, A. (2002). Educational technology: The development of a concept. Englewood, Colorado: Libraries Unlimited.
- Kemenkes RI. (2014) Kurikulum dan Modul Pelatihan untuk Pelatih (ToT) Fasilitator STBM. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Sunarto, 2008, Tips menjadi Fasilitator Idola_Htm diakses 25 Juli 2015
- KPDTNT & the Ford Foundation. (1996). *Berbuat Bersama Berperan Setara. Panduan Penerapan Participatory Rural Appraisal*. Bandung: Penerbit Driya Media.
- Knowles, M. S. et al. (1984) *Andragogy in Action. Applying modern principles of adult education*, San Francisco: Jossey Bass.
- Lasker, G. W. (1973). *Physical Anthropology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lewin, R. (2005). *Human Evolution: An Illustrated Introduction*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Lea, S. J., Stephenson, D. & Troy, J. (2003). Higher Education Students' Attitudes to Student Centred Learning: Beyond 'educational bulimia'. *Studies in higher education* 28(3), 321-334.
- Mangundjaya, W. (2016). *Psikologi dalam perubahan organisasi*. Jakarta: Swascita Publication
- Mangundjaya, W.L. (2018). *Penelitian mengenai kelincahan organisasi (organizational agility) Depok, Indonesia: DRPM Universitas Indonesia*
- Arell dkk (2012)
- Meyer, R. (2003). *Learning and instruction*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- O'Sullivan, M. (2003). The reconceptualisation of learner-centred approaches: A Nambian case study. *International Journal of Educational Development*. In Press.
- O'Neil, G. & McMahon, T. (2005) Student-centred learning: What does it mean for students and lecturers?. Dalam *Emerging Issues in the*

- Practice of University Learning and Teaching. All Ireland Society for Higher Education, Dublin.
- O’Neil, G. & McMahon, T. (2005) Student-centred learning: What does it mean for students and lecturers? in *Emerging Issues in the Practice of University Learning and Teaching*. All Ireland Society for Higher Education, Dublin.
- Reigeluth, C. M. (1999). Introduction. Dalam C. M. Reigeluth (Ed.) *What is instructional-design theory and how is it changing* (hlm. 5 – 30). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Reigeluth, C.M. & Garfinkle, J.G. (Eds). (1994). *Systemic change in education*. Englewood Cliffs, N.J.: Educational Technology Publications.
- Reigeluth, C.M. (Ed.). (1987). *Instructional theories in action: Lessons illustrating selected theories and models*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Reiser, R.A. & Dempsey, J.V. eds. (2002). *Trends and issues in instructional design and technology*. London: Pearson Education.
- Richey, R.C., Klein, J.D., & Tracey, M.W. (2011). *The instructional design knowledge base: Theory, research, and practice*. New York: Routledge
- Rosen, D.L., Carrier, L.M., Cheever, N.A. (2010). *Rewired: Understanding the iGENERATION and the way they learn*. New York: Palgrave Macmillan.
- Roestiyah, 2001, *Strategi Belajar Mengajar*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Senge, Peter, 2002, *Disiplin Kelima, buku pegangan*, Interaksara, Batam.
- Santoso, S. (2002). *Pendidikan anak usia dini*. Jakarta: Yayasan Citra Pendidikan
- Suparman, Atwi, 1997, *Model-model Pembelajaran Interaktif*, STIA LAN, Jakarta.
- Schank, R.C., Berman, T.R., & Macpherson, K. A. (1999). Dalam C. M. Reigeluth (Ed.) *Learning by Doing dalam Instructional-design theories and models*, (hlm. 161-182). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Steve Biddulph & Sharon Biddulph, 2006, *Mendidik Anak dengan Cinta*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Topatimasang, R. ,Dilts, R., Fakhri, M., dan Dananjaya, U. (1986).
Belajar Dari Pengalaman. Panduan Latihan Pemandu
Pendidikan Orang Dewasa untuk Pengembangan Masyarakat.
Jakarta: P3M.
- Vygotsky, L. S.(2004) Social Development Theory. <http://tip.psychology.org/vygotsky.html>
- Yusuf, Y., Gunasekaran, A., Adeleye, E. O., & Sivayoganathan, K. (2004).
Agile supply chain capabilities: Determinants of competitive
objectives. *European Journal of Operational Research*, 159(2),
379-392.
- Zukas, M. & Malcom, J. (2001) ‘Pedagogies for lifelong learning:
Building bridges or building walls?’ Working papers of the Global
Colloquium on Supporting Lifelong Learning [online], Milton
Keynes, UK: Open University.

TENTANG PENULIS



Dr. H. Bambang Sugiyono, SE, M.Si (lahir di Banyuwangi, Jawa Timur, 26 Agustus 1958; adalah Pejabat Fungsional Widyaiswara Ahli Utama, NIP 195808261987031004, pangkat pembina Utama Madya , golongan IVd, bertugas di BPSDM Provinsi DKI Jakarta sejak tahun 2018 sampai dengan saat ini. Pernah menjadi Plt. Deputi Gubernur Bidang Kependudukan dan Pengendalian Permukiman DKI Jakarta tahun 2018.

Pernah menjabat sebagai Asisten Kesra Sekda DKI Jakarta bidang Kesejahteraan Masyarakat yang menjabat sejak 8 November 2013 - 2014 dan Asisten Pemerintahan Sekda DKI Jakarta tahun 2014-2017.

Sebagai Wali Kota Jakarta Utara sejak 2009 hingga 2013 dan Sekretaris Kota (Sekkota) Jakarta Pusat sejak 2004 hingga 2008. Pada tahun 2008 pernah menjadi Kepala Kesatuan Bangsa dan Politik DKI Jakarta.

TENTANG PENULIS



Dr. Susy Setiawati, M.Pd. lahir di sebuah kota yang terkenal dengan sebutan lembah Tidar yaitu tepatnya di Kotamadya Magelang Jawa Tengah, tanggal 12 Maret 1958. Lahir dari seorang ibu yang bernama C. Sugiharti dan Ayah Y. Goemono (Alm). Menikah dengan A.Y. Pessy SiP, ST. dan dikaruniai dua orang anak laki-laki yaitu Darwin Setyawan, SPt; M.Kom dan Victor Witness Chandra, S.TI, MM. Dan telah dikaruniai 2 orang cucu laki-laki bernama Philipo Bonivacio yang berumur 8 tahun dan Rapha yang baru berumur 1 tahun

Unit Kerja:

- BPSDM Provinsi DKI Jakarta, di Gedung Teknis Lantai 8, Jalan Abdul Muis No 66 Jakarta Pusat.

Jabatan:

- Widyaiswara Ahli Utama, Pangkat Pembina Utama , Golongan Ruang IV/e.
- Dosen S3 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

Pendidikan:

- *Posdoctoral at Ecole Nationale d'Administration, in Programme Public Administration, Paris France ENA.*
- Lulusan Doktor (S3) Program Pascasarjana: Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup Universitas Negeri Jakarta.
- Lulus Magister (S2) Cumlaude, Program studi Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup, Universitas Negeri Jakarta
- Lulus S1 Jurusan Pendidikan Fisika, MIPA, Universitas Negeri Jakarta.
- Lulus Sarjana Fakultas Teknik Kimia Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Pengalaman mengajar di Perguruan Tinggi,

- Dosen Tetap Universitas Negeri Jakarta.
- Dosen Pembimbing Program Doktor (S3) dan Magister (S2) Universitas Negeri Jakarta
- Sebagai Sekertaris Jenderal Ikatan Alumni Pascasarjana UNJ.
- Memiliki Tanda Penghargaan Satya Lencana 25 tahun pengabdian oleh Presiden RI.

Karya Tulis Ilmiah yang pernah dibuat,

1. Menulis Makalah Ilmiah yg dipublikasikan secara Nasional dalam Jurnal Pusdiklat Kesos Departemen Sosial RI, Vol. 3, No. 1, April 2008 dalam Judul “Perceraian, Emosi dalam Rumah Tangga”; Pendidikan Etika Politik yang Demokratis bagi Ormas & LSM; dan Tulisan Ilmiah “Emotional Devorce” terbit di Jurnal Depsos; *Effective Communication Towards becoming professional teachers.*
2. Penulis Buku:
 - a. Leadership Coaching edisi pertama (2017)
 - b. Coaching for Millenials (2019)

