

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendekatan andragogi dapat juga dikatakan sebagai suatu cara atau strategi yang dilakukan tenaga pendidik dalam melakukan proses pendidikan seperti pelatihan dan pembelajaran yang diperuntukkan bagi orang dewasa. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemanfaatan kemampuan atau pemahaman yang telah dimiliki orang dewasa untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan suatu program pendidikan. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa proses pendidikan orang dewasa sesungguhnya memiliki perbedaan dengan pendidikan yang dilakukan pada anak-anak, sehingga diperlukan suatu strategi yang berbeda. Pendidikan orang dewasa lebih mengarah pada kegiatan memfasilitasi dalam upaya memecahkan permasalahan yang sedang mereka dihadapi dengan tidak lupa memperhatikan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki sebelumnya. Sedangkan pada pendidikan anak-anak lebih banyak bersifat hanya pada mentransmisikan pengetahuan saja tanpa harus melihat dulu kemampuan dan pengalaman yang telah mereka miliki sebelumnya.

Pendekatan andragogi yang dilakukan dalam suatu pelatihan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu secara sempit dan luas. Pernyataan ini sejalan dengan ungkapan Abdulhak (1995:36) yang juga menyatakan kalau pendekatan pembelajaran bagi orang dewasa dibagi menjadi dua bagian.

Pertama : pendekatan pembelajaran secara sempit memiliki kesamaan dengan cara untuk mencapai suatu tujuan belajar atau berlatih yang telah ditetapkan sebelumnya. *Kedua*; pendekatan secara luas diartikan sama dengan cara penetapan keseluruhan aspek yang berkaitan dengan pencapaian tujuan belajar atau berlatih, yang didalamnya termasuk penyusunan, perencanaan, pelaksanaan dan penilaian proses kegiatan belajar atau berlatih serta hasilnya.

Penerapan pendekatan andragogi dalam suatu pelatihan di lingkungan pemerintahan, dimaksudkan untuk menumbuhkembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu memecahkan segala permasalahan sesuai kebutuhan bidang pekerjaannya yang tengah dihadapinya. Pengembangan SDM melalui pelatihan yang selalu dilakukan di lingkungan pemerintahan merupakan salah satu program yang dilaksanakan secara terus-menerus seiring dengan upaya peningkatan kualitas kinerja aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugas, peran dan fungsinya. Orang dewasa yang telah duduk dalam lembaga pemerintahan juga tidak jauh berbeda dengan orang dewasa yang berada dalam kelompok masyarakat. Mereka sama-sama menghadapi berbagai permasalahan yang harus segera dicarikan solusinya. Diantara permasalahan tersebut dapat dipecahkan melalui pendidikan yaitu melalui pelayanan pendidikan luar sekolah yang khusus diperuntukkan bagi orang dewasa seperti melalui pendekatan andragogi. Proses pendidikan dengan menggunakan pendekatan andragogi atau bagi orang dewasa ini dianggap tepat, karena selain dapat diterapkan di kelompok masyarakat juga dapat diterapkan di lembaga pemerintahan.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (Bandiklatda) Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, telah menerapkan pendekatan andragogi dalam berbagai program pelatihannya. Penerapan pendekatan ini juga dianggap sejalan dengan fungsi lembaga yang kegiatannya melatih orang dewasa. Bandiklatda Jawa Barat sendiri sesuai Keputusan Gubernur Nomor 62 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok dan Rincian Tugas Unit Badan Pendidikan dan Pelatihan memiliki tugas antara lain:

1. Merumuskan kebijakan teknis dan pengendalian bidang pendidikan dan pelatihan meliputi perencanaan diklat, penyelenggaraan diklat dan pengembangan sistem diklat;
2. Melaksanakan pelayanan penunjang pemerintahan daerah bidang pendidikan dan pelatihan di Provinsi dan memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan ke-diklat-an di Kabupaten/Kota;
3. Menyelenggarakan kesekretariatan Badan.

Keberadaan Bandiklatda sesuai fungsi dan tugas pokok tersebut secara umum bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur lembaga lain yang dilakukan dengan cara memberikan pelayanan penunjang kepada para aparatur pemerintahan kabupaten/Kota yang ada di Jawa Barat melalui sebuah pelatihan . Upaya peningkatan kulaitas SDM aparatur melalui kegiatan diklat yang dilakukan Bandiklatda ternyata mampu memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap peningkatan kulaitas dan kinerja aparatur

pemerintah daerah . Di samping Bandiklatda yang telah terakreditasi ini juga telah memeberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kualitas SDM kepala seperti SMP. Kegiatan dilakukan dengan cara mengintensipkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi para Kepala Sekolahnya.

Dalam Operasionalnya, Bandiklatda Provinsi Jawa Barat masih berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 dan juga Perturan Daerah Nomor 16 Tahun 2000. Keberhasilan Bandiklatda dalam menjalankan misinya juga tidak terlepas dari peran SDM yang ada di dalamnya, baik itu pimpinan, para staf serta tenaga pelatih (*Widyaiswara*) yang ada . Dengan diberikannya keleluasaan dan kewenangan lembaga yang diberikqn pemerintah pusat untuk untuk menjalankan aktivitasnya. SDM yang ada dalam Bandiklatda tetap saja memegang peranan penting dan utama. Apapun jenis lembaganya, manusia (*man*) tetap saja merupakan sumberdaya atau aspek yang paling penting di samping aspek-aspek yang lain. Walaupun demikian, keutamaan manusia dalam lembaga tetap tidak mengesampingkan aspek lainnya, seperti dana (*money*), sumber daya materi (*material*), peralatan (*machine*) dan tata kerja (*methode*). Karena hanya dengan keberadaan manusia saja juga tidak akan cukup tanpa adanya dukungan dari yang lain. Kelima aspek tersebut saling berinteraksi dan mendukung untuk keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan, namun aspek *man* mempunyai peran yang paling besar, karena manusialah yang menjadi aktor, yang dapat menggerakkan aspek-aspek lainnya.

Keberadaan SDM sebagai aparatur pemerintahan yang handal dan profesional menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga. Dengan dimilikinya tenaga-tenaga yang handal dan profesional, penyelenggaraan program lembaga akan dapat berjalan dengan baik. Bila setiap lembaga pemerintahan yang ada telah dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar serta tepat waktu, maka penyelenggaraan pemerintahan secara umum akan dapat berjalan dengan baik pula. Pernyataan ini cukup beralasan, karena untuk menghadapi tantangan bangsa kedepan, sumber daya aparatur sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan harus tanggap dan siap menghadapi berbagai tantangan pembangunan dan pelayanan publik yang semakin kompleks. Untuk mengimbangi tantangan yang dirasakan semakin nyata tersebut mau tidak mau setiap lembaga harus menyediakan SDM yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang baik pula.

Sumber daya aparatur yang ada dalam lembaga pemerintahan, diwajibkan memiliki kemampuan khusus sesuai tugas pokok dan fungsi dari lembaga yang dimasukinya. Haris Faozan (2003:6) mengungkapkan, tugas sumberdaya aparatur pada dasarnya mengemban 4 (empat) fungsi utama. *Pertama* sebagai *stabilisator*, artinya menjalankan fungsi sebagai perekat serta penyangga persatuan dan kesatuan bangsa; *Kedua* sebagai *inovator*, artinya terus menerus berusaha untuk mengembangkan daya saing dan keteladanan sehingga mempunyai keunggulan bersaing yang setaraf bahkan lebih unggul dari pegawai swasta nasional maupun global sekalipun; *Ketiga* sebagai *motivator*, artinya selalu lincih mengakomodasikan berkembangnya lembaga

swadaya dan potensi masyarakat dalam tugas pelayanan; *Keempat* sebagai *inisiator*, artinya selalu bersemangat mengabdikan yang berorientasi pada fungsi pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Sumberdaya aparatur yang ada dalam lembaga pemerintahan atau yang lazim disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), secara umum sudah tergolong pada usia dewasa. Walaupun sudah dikategorikan kedalam kelompok orang dewasa yang sudah bekerja, bagi mereka tetap saja membutuhkan pendidikan, baik itu yang dilakukan secara formal maupun non-formal seperti pelatihan. Pengetahuan dan kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya tidak selamanya akan sesuai dengan tugas pokok yang di emban dalam lembaganya. Oleh sebab itu PNS yang sudah bekerja sekalipun tetap saja memerlukan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Sistem pendekatan yang digunakanpun tentu akan berbeda dengan sistem pendekatan yang diberlakukan pada pelatihan sebelum menjadi PNS atau sewaktu masih anak-anak dan masih sekolah. Kalau pada anak-anak dalam pembelajarannya menggunakan pendekatan pedagogi, maka pada orang dewasa menggunakan pendekatan andragogi.

Pegawai negeri menurut Undang-Undang No 43 tahun 1999, atau perubahan Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, kedudukan pegawai negeri dibagi kedalam beberapa kelompok, yaitu Pegawai Negeri Sipil itu sendiri atau yang sering disebut dengan PNS, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Negara Republik

Indonesia. Khusus mengenai PNS memiliki batasan seperti; bahwa PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat sesuai ketentuan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas lainnya, serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Diklat PNS), disebutkan bahwa Diklat PNS terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Diklat Prajabatan ditujukan bagi calon PNS yang terdiri dari Diklat Prajabatan untuk golongan I, II dan III. Sedangkan Diklat Dalam Jabatan terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Dari beberapa Diklat yang mereka ikuti, walaupun kesemuanya sudah tergolong pada kelompok usia dewasa, namun dalam penyelenggaraan pelatihannya tidak jarang ditemui masih banyak yang menggunakan atau menerapkan pendekatan pedagogi dalam proses pembelajarannya, padahal ini sudah jelas bertentangan dengan hati nurani dan konsep diri yang telah dimiliki orang dewasa.

Rancangan program pelatihan dalam jabatan yang dikhususnya bagi PNS, secara umum bahan ajar atau bahan latih yang diberikan harus lebih mengarah pada kompetensi, atau pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini dimaksudkan agar materi pelatihan yang diberikan dalam pelatihan dapat diterapkan dalam lapangan pekerjaan yang sedang dihadapinya. Model pelatihan semacam ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, yang



menyatakan penyelenggaraan Diklat bagi PNS harus berbasis peningkatan kompetensi (*competence based training*). Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut secara jelas ditegaskan bahwa Diklat bertujuan untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Lebih lanjut dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan lagi bahwa “sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing”

Meskipun mempunyai peran yang sangat besar dalam membentuk karakter dan kompetensi sumber daya aparatur, Diklat PNS seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001, disinyalir belum secara optimal mampu menghasilkan kompetensi jabatan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari belum memadainya kiprah nyata yang ditunjukkan oleh para alumni Diklat dalam melakukan perubahan-

perubahan di unit organisasinya. Sebagai contoh, dari beberapa Diklat yang telah diikuti para PNS selama ini ternyata belum mampu menghasilkan pejabat yang mempunyai kompetensi untuk dapat meningkatkan akselerasi pembangunan dan mengembalikan citra dan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Walaupun tidak semuanya dapat dikatakan gagal, namun dari pengamatan yang dilakukan Bandiklatda Jawa Barat, kegagalan yang ada lebih banyak disebabkan oleh para PNS yang mengikuti pelatihan hanya sekedar untuk memenuhi kewajibannya saja. Di samping itu sistem penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan Badan Diklat selain materinya yang sudah given atau top down juga pendekatan yang dilakukan kurang menyentuh pada kebutuhan dan harapan peserta sebagai orang dewasa. Dalam Diklat, para PNS yang mengikuti pelatihan merasa lebih banyak didikte dan diceramahi, atau penyelenggaraan Diklat mereka anggap tidak lebih hanya sekedar mentransmisikan pengetahuan saja, padahal orang dewasa mengharapkan proses pelatihan yang lebih aspiratif.

Menyadari kondisi semacam ini, Bandiklatda Jawa Barat dalam empat tahun terakhir telah mencoba mengadakan perubahan pola penyelenggaraan pelatihan dengan terlebih dahulu melakukan konsultasi dengan beberapa lembaga pemerintah yang akan diberikan pelatihan. Kegiatan bertujuan untuk mengetahui apa sebenarnya yang menjadi permasalahan dan dialami lembaga dan calon peserta, sebelum mereka diberi pelatihan. Sebagai contoh, sebagaimana yang dilakukan dalam penelitian ini yang berjudul "Penerapan Pendekatan Andragogi dalam Pelatihan", Bandiklatda Jawa Barat dalam



penyelenggaraan Diklat Manajemen Kepala SMP, terlebih dahulu konsultasi melalui rapat kerja bersama sebelum menyelenggarakan pelatihan.

Dalam proses pelatihannya sendiri, karena peserta pelatihannya terdiri dari orang-orang dewasa, maka Bandiklatda Jawa Barat juga telah menerapkan pendekatan andragogi. Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan selain untuk lebih mengedepankan kebutuhan peserta, juga untuk lebih menghidupkan suasana atau iklim belajar yang lebih baik.

Pelatihan Kepala SMP adalah salah satu jenis Diklat Teknis yang dilakukan Bandiklatda dan dianggap strategis sebagai pengungkit (*leverage*) dalam peningkatan kualitas SDM aparatur agar mampu berfungsi sebagai stabilisator, inovator, motivator, dan inisiator dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Pernyataan ini sejalan sebagaimana diuraikan dan tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 yang menguraikan :

1. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan ; dan
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan gambaran dari uraian diatas, bila ditinjau dari sistem pembelajaran, kedudukan pelatih dalam proses pembelajaran merupakan

instrumental input yang sangat berpengaruh terhadap hasil atau out put yang akan dicapai dari pelatihan tersebut. Semakin baik seorang pelatih dalam menguasai materi, melakukan proses pelatihan dan menciptakan suasana belajar dalam pelatihan, maka akan semakin baik pula output yang akan dihasilkan. Sebaliknya, apabila instrumental inputnya dalam proses pembelajaran kurang baik (tidak sesuai dengan standar), maka iklim dan proses pembelajaran yang dilakukan akan semakin kurang baik pula. Apabila hal tersebut terjadi, sudah barang tentu banyak pula faktor yang menjadi penyebabnya, diantaranya seperti pola rekrutmen dan pola pelatihan yang tidak sesuai dengan realitas yang dibutuhkan. Pola pelatihan yang menerapkan pendekatan andragogi terhadap peserta diklat Kepala SMP, juga turut menentukan dan sangat penting bila menginginkan keberhasilan dari program tengah di jalankan. Akan tetapi pada sisi lain yang masih menjadi persoalan dan dihadapi lembaga penyelenggara pelatihan saat ini adalah, masih ada saja para pelatih yang belum mengetahui dan memahami tentang bagaimana menerapkan pendekatan andragogi dalam proses pembelajaran orang dewasa.

Berpijak dari asumsi atau pemikiran-pemikiran tersebut diatas, maka penelaahan atau penelitian ini mengambil tema tentang bagaimana Penerapan Pendekatan Andragogi dalam Pelatihan, yang dilakukan Bandiklatda Jawa Barat untuk meningkatkan kualitas lulusannya, khususnya pada pelatihan kepala-kepala SMP. Untuk mendapatkan deskripsi tentang pelatihan tersebut, tentu dibutuhkan sebuah studi mendalam yang menggambarkan tentang bagaimana perencanaan, proses, dan penilaian yang dilakukan Bandiklatda

pada pelatihan tersebut. Di samping itu, masih perlu dikaji lagi tentang masalah-masalah apa saja yang dihadapi Bandiklatda dalam melaksanakan tugas khususnya pada pelatihan kepala-kepala SMP, serta upaya apa saja yang telah dilakukan dan masih diperlukan untuk mengatasi permasalahan sebelumnya. Pada sisi lain, peserta diklat juga perlu ditanya tentang bagaimana sistem pendekatan yang telah dilakukan pelatih dalam pelatihan kepala-kepala SMP, kalau masih ada kelemahan kira-kira apa saja dan pada sisi mana yang masih perlu dilakukan perbaikan sehingga program pelatihan yang di selenggarakan Bandiklatda Jawa Barat akan menjadi lebih baik.

Peran Kepala SMP sebagai pengembang sumber daya manusia peranannya sangat strategi dan kompleks. Kepala SMP tidak saja dituntut untuk mampu mentransfer ilmu pengetahuan serta pengalihan keterampilan kepada rekan sekerja dan peserta didik saja, akan tetapi juga mampu menjadi pelatih. Pelatih adalah seorang yang bertugas memberikan bimbingan kepada peserta baik dari segi kemampuan/kompetensi maupun dalam membantu peserta mengembangkan potensi yang dimilikinya, namun untuk dapat menjalankan tugas pokoknya secara profesional menuntut keahlian-keahlian khusus yang harus segera dimiliki. Upaya yang dilakukan dalam mewujudkan Kepala SMP yang berkualitas salah satunya melalui pelatihan keKepala SMPan. Bandiklatda propinsi Jawa Barat sebagai salah satu diantara Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah propinsi Jawa Barat yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para Kepala SMP juga memiliki tanggung jawab atas keberhasilan program yang

dijalankannya. Dari kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan Bandiklatda Jawa Barat pada para kepala SMP, diharapkan para kepala SMP tersebut dapat memanfaatkan hasil dari pelatihannya di instansi/lembaga atau di tempat mereka melaksanakan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hal tersebut, keberadaan Bandiklatda sebagai salah satu lembaga pemerintah yang berperan meningkatkan kualitas Pendidikan dan pengembangan kualitas SDM di bidang aparatur pemerintahan, memiliki posisi strategis dalam menunjang pelaksanaan pembangunan di Indonesia dan khususnya di Jawa Barat. Sebagai lembaga yang memiliki otonomi penuh dalam menangani pelatihan, sudah sewajarnya kalau keberadaan Bandiklatda sangat dibutuhkan bagi para PNS. Sehubungan dengan keberadaan lembaga sebagai penyelenggara pelatihan, penulis terdorong untuk melakukan penelitian atau kajian secara ilmiah tentang, "*Penerapan Pendekatan Andragogi dalam Pelatihan*" yaitu sebuah studi pada pelatihan kepala-kepala SMP di Bandiklatda Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa tidak semuanya kegiatan pelatihan yang diselenggarakan lembaga Diklat dapat berhasil dengan baik. Alasan kurang berhasil program pelatihan yang telah dijalankan tersebut bermacam-macam, bisa berasal dari diri peserta sendiri ataupun dari si lembaga penyelenggara pelatihan. Namun secara umum, kurang berhasil suatu program pelatihan

lebih banyak disebabkan oleh sistem penyelenggaraannya. Tidak jarang diantara peserta pelatihan, setelah mengikuti pelatihan sikap dan kinerjanya masih saja sama dengan sebelum mengikuti pelatihan. Sistem penyelenggaraan pelatihan yang baik adalah selain mampu memenuhi kebutuhan peserta juga mampu memenuhi tuntutan lembaganya.

Kepala SMP adalah salah satu pimpinan unit yang memiliki peranan penting dalam memajukan sekolah melalui peningkatan kinerja para tenaga pendidik (guru) dan kependidikan yang ada di sekolah. Dengan meningkatnya kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya, akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa yang dididiknya. Keberhasilan suatu sekolah menjalankan visi dan misinya, tergantung seberapa jauh peran atau keterlibatan dari kepala sekolah mampu mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi. Di antara permasalahan yang selalu dihadapi sekolah adalah seperti kompetensi yang dimiliki para tenaga pengajar atau guru, motivasi mengajar, dan lingkungan sekolah.

Tujuan dari dilakukannya penerapan pendekatan andragogi dalam pelatihan kepala-kepala SMP adalah untuk memberikan motivasi agar lebih semangat dalam mengikuti proses pelatihan. Para kepala sekolah sebagai peserta pelatihan akan merasa lebih dihargai, karena melalui pendekatan andragogi para pelatih tidak begitu saja memberikan apa yang sudah tertanam dan ada dalam pikirannya, yang selanjutnya dituangkan dalam kurikulum pelatihan dan disampaikan kepada para peserta. Penerapan pendekatan andragogi dalam pelatihan justru akan membangkitkan semangat peserta

dalam belajar. Para peserta merasa lebih dihargai, karena mereka datang untuk mengikuti pelatihan bukan membawa kepala kosong atau tidak mempunyai konsep apa-apa. Peserta pelatihan memasuki proses pelatihan sudah memiliki konsep diri dan pengalaman masing-masing, sedangkan para pelatih tinggal memanfaatkan konsep dan pengalaman yang sudah ada untuk direkonstruksi dan diberi sentuhan dengan pengalaman atau konsep baru oleh pelatih.

Bila para peserta telah termotivasi untuk mengikuti pelatihan, maka pelatih akan lebih mudah untuk memasukkan berbagai program kepada peserta. Jadi kegiatan pelatihan pada awalnya hanya untuk memotivasi peserta agar mau berperan aktif dalam proses pelatihan. Sedangkan tujuan akhir, peserta pelatihan atau kepala-kepala SMP mampu memahami konsepsi dan implementasi manajemen berbasis sekolah, memahami konsepsi dan implementasi kurikulum berbasis kompetensi, memahami peranan, kedudukan dan fungsi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen berbasis sekolah.

Tujuan pelatihan seperti diatas cukup beralasan, karena dari fakta di lapangan menunjukkan masih ada kecenderungan kalau hasil-hasil pelatihan selama ini belum mampu memenuhi kebutuhan peserta secara menyeluruh. Kondisi ini terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang selalu mempengaruhinya, seperti di samping rendahnya motivasi untuk mengikuti pelatihan, juga rendah pula motivasi para peserta untuk memanfaatkan hasil pelatihannya. Penyebab lainnya, seperti penyelenggaraan pelatihan yang dianggap masih belum dapat dikelola secara optimal, baik dalam hal melakukan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian.

Dari fakta dalam bentuk data yang ditemukan di lapangan, jumlah (alumni) Pelatihan Kepala SMP sebanyak 40 (empat puluh) orang; 10 orang (25 %) telah menduduki jabatan Kepala SMP dibawah 2 tahun, dan 5 orang (12,50 %) telah menduduki jabatan selama 3 tahun, dan sisanya 15 orang (37,50 %) antara 4-5 tahun. Kepala sekolah yang berlatarbelakang pendidikan dengan jenjang S2 pendidikan sebanyak 7 orang (17,50 %), sedangkan untuk jenjang S2 Non-Kependidikan sebanyak 5 orang (12,50 %), sisanya S1 dan yang lainnya 18 orang (45 %). Dari perbandingan jumlah kepala sekolah yang ada, hanya sebagian kecil saja yang berusaha maksimal agar sekolahnya masuk standar (kualitas) Nasional.

C. Perumusan Masalah

Penelitian yang akan dilakukan difokuskan pada penerapan pendekatan andragogi pada pelatihan kepala-kepala sekolah SMP. Kegiatan penerapan pendekatan andragogi dalam pelatihan yang dilakukan meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan dan penilaian serta dampaknya terhadap peningkatan Prestasi Siswa. Melalui fokus penelitian ini, diupayakan untuk mengungkap sejauh mana peran pendekatan andragogi dalam pelatihan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam arti dapat menjawab permasalahan dan tuntutan kebutuhan para pegawai, aparatur dan organisasi atau sekolah

Untuk kepentingan penggalan informasi dan pemfokusan penelitian, maka sesuai tema yang menjadi pokok permasalahan seperti "Penerapan

Pendekatan Andragogi dalam Pelatihan” ini, masih perlu dilakukan lagi pembatasan masalah yang dapat dirumuskan melalui beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan penerapan pendekatan Andragogi pada Pelatihan Kepala SMP yang dilakukan oleh Bandiklatda Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana pelaksanaan penerapan pendekatan Andragogi pada Pelatihan Kepala SMP yang diselenggarakan oleh Bandiklatda Jawa Barat ?
3. Bagaimana penilaian mengenai pendekatan Andragogi yang telah diterapkan pada Pelatihan Kepala SMP oleh Bandiklatda Jawa Barat ?

Handwritten notes:
 → Hasil Mayor!
 TBF
 [Evaluasi PIPA]

D. Definisi Operasional.

Untuk memperjelas adanya kesamaan intepretasi terhadap proses dan hasil penelitian yang dilakukan, maka perlu dikemukakan definisi operasional. Beberapa persepsi mengenai definisi operasional yang perlu dikemukakan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penerapan pendekatan Andragogi

Penerapan pendekatan andragogi diartikan sebagai pengenalan atau pemasangan suatu teknik atau cara yang digunakan dalam proses pendidikan orang dewasa. Tujuan penerapan pendekatan andragogi adalah agar proses pelatihan atau pembelajaran yang diselenggarakan dapat disesuaikan dengan minat dan kebutuhan peserta, sehingga hasilnya dapat berdaya guna dan berhasil guna baik bagi diri peserta belajar sendiri maupun lembaganya.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang lebih menekankan pengetahuan, keahlian/keterampilan (skill), pengalaman dan sikap tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan yang diungkapkan Simamora (1995:287) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu.

3. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang (D Sudjana, 2004:57). Yang dimaksud perencanaan pelatihan dalam penelitian ini adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilaksanakan dalam menyelenggarakan Pelatihan Kepala SMP yang dilakukan oleh Bandiklatda propinsi Jawa Barat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan sebagaimana, yang dikemukakan Anisah (1995 : 44) adalah kegiatan untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Yang dimaksud pelaksanaan pelatihan dalam penelitian ini adalah kegiatan

untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan nyata dalam menyelenggarakan pelatihan guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien.

5. Penilaian Pelatihan.

Penilaian adalah kegiatan yang sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan (D. Sudjana, 2004 : 267). Yang dimaksud penilaian pelatihan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan sistematis untuk memperoleh informasi yang diperlukan sebagai bahan masukan bagi perbaikan dan pengembangan program pelatihan.

6. Pelatihan Kepala SMP

Kepala SMP adalah sebuah jabatan struktural yang diberikan atau dipercayakan kepada seseorang untuk memimpin jalannya sebuah lembaga atau sekolah. Pelatihan Kepala SMP merupakan salah satu diklat Teknis Kepala SMP yang diadakan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah propinsi Jawa Barat. Tujuan pemberian pelatihan adalah untuk mentransformasikan *Kognitif, Afektif, Psikomotor* dan dapat mengaplikasikannya dalam bentuk keterampilan mengajar, komunikatif dan sistematis sesuai rancangan pengajaran dan kebutuhan pelatihan secara operasional.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (Bandiklatda) Propinsi Jawa Barat adalah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah

(SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah di lingkungan Bandiklatda Jawa Barat". Bandiklatda yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Bandiklatda Propinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan Windu No.26 Bandung.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan umum dari kegiatan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pola penerapan pendekatan andragogi pada pelatihan Kepala SMP yang dilakukan oleh Bandiklatda propinsi Jawa Barat. Sedangkan tujuan khusus dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perencanaan penerapan pendekatan Andragogi pada Pelatihan Kepala SMP yang dilakukan oleh Bandiklatda Jawa Barat
2. Mendeskripsikan penerapan pendekatan Andragogi pada Pelatihan Kepala SMP yang selenggarakan oleh Bandiklatda Jawa Barat
3. Mendeskripsikan penilaian mengenai pendekatan Andragogi yang telah diterapkan pada Pelatihan Kepala SMP oleh Bandiklatda Jawa Barat

Hasil dari penelitian ini setidaknya-tidaknya diharapkan dapat bermanfaat dan berguna ditinjau dari dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Secara Teoritis

Sebagai input dalam pengembangan konsep teori pendidikan nonformal khususnya konsep pendidikan dan pelatihan. Di samping itu, juga bermanfaat untuk kepentingan teori khususnya tentang penerapan

pendekatan andragogi pada pelatihan kepala SMP sebagai bagian dari pendidikan orang dewasa.



2. Secara Praktis

- a. Sebagai input dalam mengembangkan penerapan pendekatan andragogi bagi kepala SMP, sehingga dapat lebih termotivasi untuk berkreasi dan berinovasi.
- b. Sebagai input atau memberikan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan proses pembelajaran dan pelatihan
- c. Menjadi bahan masukan bagi para pengambil keputusan terutama bagian pengembangan pegawai di lingkungan Bandiklatda propinsi Jawa Barat.

F. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pelaksanaan pelatihan, diantara indikatornya adalah tersedianya SDM profesional yang mampu mewujudkan harapan dan kebutuhan bagi diri peserta sendiri maupun lembaganya sebagai pengirim. Ciri-ciri SDM yang profesional adalah ; memiliki wawasan yang luas dan dapat memnadang masa depan, memiliki kompetensi di bidang atau jabatan yang sedang diembannya, memiliki jiwa untuk berkompetisi secara jujur dan sportif, serta selalu menjunjung tinggi etika profesi.

Sebagai seorang kepala sekolah di SMP atau yang menjadi peserta dalam penelitian ini kompetensi dan etika profesi sangat diutamakan. Kompetensi dan profesi merupakan dua kata kunci yang harus di tetapkan

landasan dasarnya dalam rangka pengembangan profesionalisme kepala SMP sebagai PNS. Kompetensi yang harus dimiliki kepala SMP merupakan tolok ukur seseorang dalam menduduki jabatan tersebut, yang tentunya didukung oleh sikap dan perilaku yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Bila persyaratan ini sudah dipenuhi, maka jabatan yang disandang oleh seseorang akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Bandiklatda sebagai salah satu SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi, yang tugas pokok dan fungsinya memberikan layanan kepada aparatur pemerintah, kompetensi dan etika profesi para tenaga pendidik (pelatih) yang ada juga sangat diperlukan. Kompetensi pelatih tidak hanya terbatas pada bidang pengetahuan yang akan disampaikannya saja, akan tetapi strategi melalui pendekatan yang tepat kepada para peserta pelatihan juga turut menentukan keberhasilan dari program pelatihan yang mereka selenggarakan. Pendekatan yang diterapkan sudah tentu harus disesuaikan dengan jenis dan kriteria peserta yang mengikutinya.

Kegiatan pelatihan bila ditinjau dari suatu sistem merupakan satu kesatuan dari beberapa komponen seperti: masukan mentah, masukan sarana, masukan lingkungan, masukan lain, proses, keluaran dan dampak/pengaruh. Komponen-komponen tersebut yang saling terkait dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pendekatan pelatihan adalah salah satu cara yang digunakan untuk menunjang keberhasilan dari program tersebut. Dengan demikian dalam sistem pelatihan selain komponen-komponen yang ada tersebut tidak dapat

dipisah-pisahkan, penerapan pendekatan yang tetap juga sangat diperlukan, karena kesemuanya saling berhubungan, saling mempengaruhi dan saling melengkapi.

Diklat sebagai salah satu bentuk kegiatan peningkatan kapasitas dan merupakan bagian integral dalam manajemen SDM memainkan peranan yang sangat krusial. Penyelenggaraan Diklat yang dikelola secara efektif dan didukung oleh SDM yang berkompotensi baik akan menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi baik pula. Sebaliknya, jika penyelenggaraan Diklat tidak dikelola dan didukung oleh SDM yang tidak memiliki kompetensi baik atau tidak berkualitas, maka hasil berupa kompetensi yang baik sesuai harapan akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian, peningkatan kualitas tenaga pendidik dan penyelenggaraan Diklat merupakan suatu kebutuhan, karena secara langsung akan mendukung terwujudnya SDM profesional yang mampu mengubah peluang menjadi kenyataan.

Penyelenggaraan kegiatan pelatihan Kepala SMP akan efektif dan efisien, apabila pelatihan tersebut dapat dikelola dengan baik dan atau menerapkan pendekatan pada proses pelatihan yang tepat. Sebagai salah satu upaya untuk mencapai keberhasilan tersebut, Bandiklatda Propinsi Jawa Barat menerapkan pendekatan Andragogi yang dianggap tepat dalam proses pelatihannya. Dengan pengelolaan dan menggunakan pendekatan yang tepat maka segala kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan penilaian dalam upaya memenuhi kualitas layanan kepada peserta akan berjalan dengan lancar. Penerapan pendekatan andragogi dalam pelatihan

kepala SMP merupakan bagian dari sistem pengelolaan. Sedangkan pengelolaan merupakan pedoman pemikiran dan tindakan mengenai langkah-langkah tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pelatihan Kepala SMP melalui pendekatan yang telah ditetapkan.

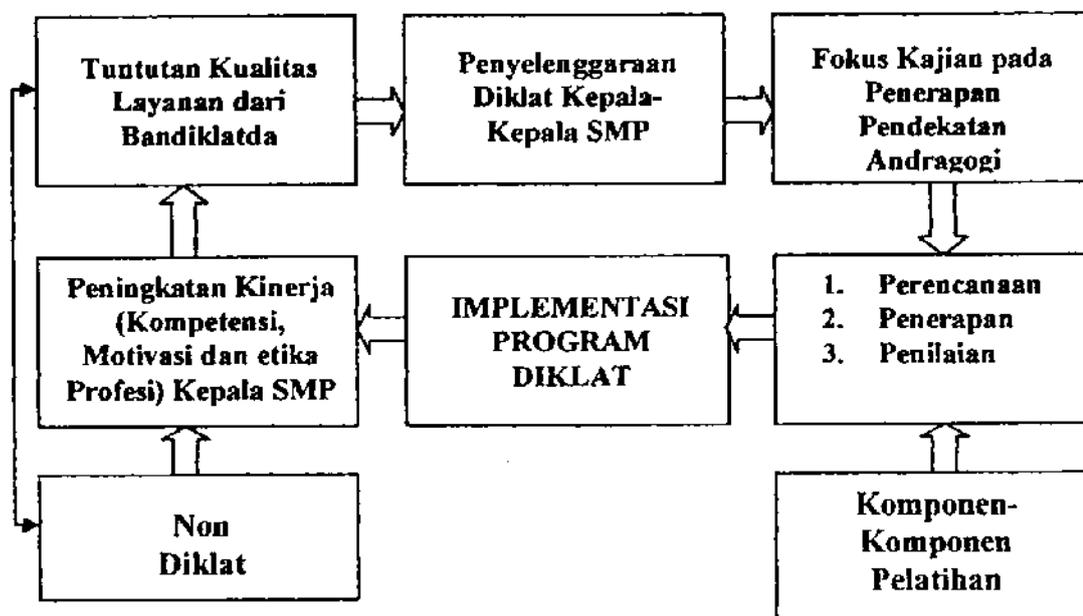
Sebagai pedoman serta langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menerapkan pendekatan andragogi, maka disusun dalam suatu rencana (plan). Untuk mewujudkan rencana pendekatan andragogi menjadi tindakan-tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perlu adanya proses atau penerapan pendekatan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk mengetahui apakah pelaksanaan penerapan pendekatan andragogi telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan apakah hasil-hasil yang dicapai dari penerapan pendekatan andragogi sudah baik atau terdapat deviasi, perlu dilakukan penilaian (*evaluation*). Penerapan pendekatan andragogi pada pelatihan kepala SMP, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya secara umum ingin menjawab tiga fungsi dasar, yaitu perencanaan pendekatan, penerapan atau pelaksanaannya dan penilaian.

Perencanaan penerapan pendekatan andragogi merupakan fungsi pertama dalam proses pelatihan, perencanaan pada hakekatnya merupakan kumpulan tindakan secara sistematis disusun dan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan data dapat dipertanggungjawabkan serta dipergunakan sebagai pedoman kerja. Perencanaan juga dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang dilaksanakan pada masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan atau penerapan dari hasil perencanaan dalam suatu kegiatan merupakan salah satu fungsi yang terpenting dari program pelatihan. Pelaksanaan merupakan perwujudan serangkaian tindakan nyata dari rencana yang telah dibuat dan merupakan inti untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Penilaian merupakan kegiatan akhir dari sebuah proses pelatihan. Pelatihan Kepala SMP dikatakan berhasil apabila hasilnya berguna dan dapat dimanfaatkan oleh para Kepala SMP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hasil dari kegiatan pelatihan juga diharapkan dapat lebih memotivasi para kepala SMP sehingga mampu menciptakan kondisi lembaga yang lebih baik dari sebelumnya

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 1.1 berikut ini



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

