



Panduan Praktikum
**PENDIDIKAN
ORANG
DEWASA**

2023



Laboratorium Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Gadjah Mada

KATA PENGANTAR

Pendidikan Orang Dewasa (POD) merupakan salah satu bidang ilmu yang mempelajari seni belajar bagi orang dewasa. Mengingat sasaran penyuluhan adalah orang dewasa, maka pemahaman konsep dan tataran teknis pendidikan orang dewasa sangat diperlukan dalam pembelajaran. Pemahaman dan pengalaman praktis inilah yang menjadi alasan dilaksanakan praktikum POD ini. Buku Panduan Praktikum Pendidikan Orang Dewasa tahun 2023 ini disusun untuk membantu mahasiswa dalam memahami isi, maksud, dan tujuan dilaksanakannya praktikum ini. Selain itu buku panduan ini juga dibuat untuk membekali mahasiswa dalam mengasah kemampuan untuk menjadi pembelajar sukses, mengetahui gaya belajar, mengkaji teori kepemimpinan, pembelajaran, evaluasi naskah pelatihan, dan pembelajaran sosial (*social learning*).

Pendidikan Orang Dewasa (POD) merupakan ilmu aplikatif yang bisa diterapkan di masyarakat. Sebagai contoh, individu dapat mengenali potensi dirinya sehingga bisa menganalisis cara-cara meraih kesuksesan. Dalam konteks kelompok, seorang pemimpin dapat menerapkan strategi yang sesuai untuk menggerakkan anggotanya dalam mencapai tujuan. Kaitannya kegiatan penyuluhan, penyuluh dapat menyusun rencana kegiatan penyuluhan dengan konsep yang matang untuk memudahkan diseminasi inovasi pertanian. Buku panduan ini merupakan hasil revisi dari buku panduan tahun sebelumnya. Penyusunan buku ini tentunya masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk kesempurnaan buku panduan ini.

Yogyakarta, 25 Agustus 2023

Tim Penyusun

1. Prof. Dr. Ir. Sunarru Samsi H.,M.S.
2. Dr. Agr. Sri Peni Wastutiningsih
3. Diah Fitria Widhiningsih, S.P., M.Sc.
4. Tim Asisten Praktikum POD 2023

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
PENDAHULUAN	4
Deskripsi Praktikum	4
Tujuan Praktikum	4
Jadwal Praktikum	4
Penilaian Praktikum	5
Tata Tertib Praktikum Pendidikan Orang Dewasa	5
ACARA I	7
ANALISIS USAHA MERAIH KESUKSESAN	7
A. Latar Belakang	7
B. Tujuan	7
C. Dasar Teori	7
D. Pelaksanaan Praktikum	9
ACARA II	10
ANALISIS GAYA BELAJAR	10
A. Latar Belakang	10
B. Tujuan Praktikum	10
C. Dasar Teori	10
D. Pelaksanaan Praktikum	12
ACARA III	13
GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI SIMULASI	13
A. Latar Belakang	13
B. Tujuan Praktikum	13
C. Dasar Teori	14
D. Pelaksanaan Praktikum	17
ACARA IV	20
PERENCANAAN PEMBELAJARAN ORANG DEWASA	20
A. Latar Belakang	20
B. Tujuan Praktikum	20
C. Dasar Teori	21

D. Pelaksanaan Praktikum	25
ACARA V	26
EVALUASI PEMBELAJARAN ORANG DEWASA	26
A. Latar Belakang	26
B. Tujuan Praktikum	26
C. Dasar Teori	26
D. Pelaksanaan Praktikum	28
ACARA VI	29
SOCIAL LEARNING	29
A. Latar Belakang	29
B. Tujuan Praktikum	29
C. Dasar Teori	29
D. Pelaksanaan Praktikum	31
DAFTAR PUSTAKA	33

PENDAHULUAN

A. Deskripsi Praktikum

Praktikum Pendidikan Orang Dewasa merupakan bagian dari Mata Kuliah Pendidikan Orang Dewasa. Dalam pelaksanaan kegiatan praktikum ini, praktikan dibimbing untuk dapat lebih mengenal dan mengetahui kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan orang dewasa. Pelaksanaan praktikum dilakukan di dalam dan di luar kelas. Kegiatan ini dilakukan untuk pemenuhan Capaian Pembelajaran Mata Kuliah Pendidikan Orang Dewasa, yaitu mampu menyusun pelatihan serta mendemonstrasikannya pada kegiatan penyuluhan dan komunikasi pertanian dengan pendekatan gaya belajar dan gaya kepemimpinan orang dewasa (CPMK2: PLO-S2, PLO-KK2)

B. Tujuan Praktikum

Praktikum POD bertujuan agar mahasiswa mengenal dan mengetahui kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan orang dewasa.

C. Jadwal Praktikum

Tanggal	Acara	Kegiatan
29 Agustus 2023	Asistensi Acara 1 dan 2	Praktikum Acara 1 dan 2: Analisis Usaha Meraih Kesuksesan dan Analisis Gaya Belajar <i>Grand Test, Post-test</i> Acara 1 dan 2
5 September 2023	Acara 3	Praktikum Acara 3: Gaya Kepemimpinan Melalui Simulasi <i>Post-test</i> Acara 3
12 September 2023	Acara 4	Praktikum Acara 4: Pembuatan Naskah Pembelajaran dan Rencana Kegiatan Pembelajaran <i>Post-test</i> Acara 4
19 September 2023	Acara 5	Acara 5: Evaluasi Pembelajaran Orang Dewasa <i>Post-test</i> Acara 3
26 September 2023	Acara 6	Praktikum Acara 6: Presentasi hasil kunjungan (<i>social learning</i>) <i>Post-test</i> Acara 6

30 September 2023	Responsi
----------------------	-----------------

D. Penilaian Praktikum

Proporsi komponen terhadap nilai akhir praktikum ditentukan sebagai berikut.

1. *Post-test* : nilai 0-100 (CPMK2 PLO-KK2 8%)
2. Pelaksanaan praktikum : nilai 0-100 (CPMK2 PLO-KK2 20%)
3. Responsi : nilai 0-100 (CPMK2 PLO-KK2 10%)
4. Etika dan keaktifan di kelas : nilai 0-100 (CPMK2 PLO-S2 2%)

E. Tata Tertib Praktikum Pendidikan Orang Dewasa

1. Praktikan **wajib** hadir tepat waktu pada setiap acara asistensi dan praktikum, mengikuti tes/responsi, dan mengumpulkan tugas praktikum.
2. Praktikan yang berhalangan hadir dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan (sakit, musibah, menjadi delegasi, mengikuti kompetisi dan hal lain) harus menyertakan **bukti yang sah**, serta dapat diterima oleh Asisten dan atau Koordinator Praktikum PKP.
3. Praktikan diberikan izin untuk inhal sebanyak **25%** dari total acara praktikum, kemudian wajib mengikuti inhal sesuai jadwal yang ditentukan oleh Asisten.
4. Keterlambatan hadir kurang dari 15 menit diberikan tugas untuk melakukan *resume jurnal nasional* yang diterbitkan 5 tahun terakhir dengan topik sesuai acara praktikum yang dilaksanakan. Jurnal dilampirkan sebagai tanda bukti. Hasil *resume* dikumpulkan pada pertemuan berikutnya.
5. Keterlambatan **lebih dari 15 menit** tidak diperkenankan mengikuti acara praktikum hari itu. Untuk itu, praktikan wajib mengikuti inhal dan nilai praktikum pada acara tersebut diberi nilai minimal dan diberi tugas untuk meresume **jurnal internasional** yang diterbitkan 5 tahun terakhir yang berkaitan dengan acara praktikum.

6. Selama praktikum berlangsung dilarang mengaktifkan dan mengoperasikan *handphone* atau diubah dalam *silent mode*.
7. Praktikan wajib mengikuti acara praktikum secara tertib, berpakaian rapi dengan baju berkerah, sepatu tertutup, berperilaku sopan, selalu menjaga ketenangan dan kelancaran praktikum serta dilarang memakai sandal dan kaos oblong.
8. Praktikan wajib mengikuti petunjuk dosen dan atau asisten praktikum.
9. Apabila rata-rata nilai *pre-test* dari semua acara **kurang dari 60** maka praktikan akan mendapatkan tugas untuk melakukan *resume jurnal nasional* dengan topik sesuai dengan acara praktikum (memilih salah satu acara praktikum) yang diterbitkan 5 tahun terakhir. Jurnal dilampirkan sebagai tanda bukti. Hasil *resume* dikumpulkan 1 minggu setelah pertemuan terakhir kepada asisten golongan.
10. Pelanggaran tata tertib dapat dikenakan sanksi akademik berupa peringatan atau pembatalan praktikum sehingga harus mengikuti praktikum pada tahun berikutnya.
11. Peraturan-peraturan yang belum dijelaskan di atas akan ditentukan selanjutnya.

ACARA I

ANALISIS USAHA MERAHAI KESUKSESAN

A. Latar Belakang

Diperlukan usaha keras untuk menjadi orang sukses. Untuk sukses, seorang harus berusaha dan berjuang tanpa kenal lelah dan dilakukan secara terus-menerus. Meskipun kita mampu meraih kesuksesan hari ini, bukan jaminan kesuksesan di masa mendatang otomatis dalam genggaman. Mengapa demikian? Sebab, orang mencapai kesuksesan dapat dilukiskan seperti orang yang sedang menaiki tangga atau mendaki puncak gunung. Selangkah demi selangkah, kaki diayunkan dari kaki gunung menuju puncak. Jika kita lelah, istirahat sejenak, berkemah, kemudian melanjutkan langkah kembali. Ada kalanya kita harus melalui semak belukar penuh duri, jalanan terjal, bahkan jurang yang menganga di sisi jalan. Di sinilah kita harus berhati-hati agar tidak tergelincir.

Semua tantangan menuntut kehati-hatian yang sama, tapi caranya berbeda. Kata kunci yang kita perlukan “kecerdasan”. Sebagai ilustrasi, pernahkah kamu berpikir, adakah perbedaan nyata lingkungan perguruan tinggi dengan sekolah? Tentu, keduanya pasti berbeda. Kemampuan adaptasi sangat diperlukan untuk mempelajari hal-hal baru. Berikut ini akan dipelajari kiat-kiat pembelajaran sukses, yang dimulai dari mengenal diri dan selanjutnya beberapa keterampilan dasar yang harus dimiliki mahasiswa, seperti bagaimana berkomunikasi dengan dosen, mencari artikel di perpustakaan, membaca *textbook*, mencatat saat kuliah dsb.

B. Tujuan

Praktikum ini dilaksanakan dengan tujuan agar mahasiswa dapat mengidentifikasi dirinya sendiri cara-cara untuk meraih kesuksesan.

C. Dasar Teori

Sebagai manusia kita tahu bahwa memiliki kewajiban asasi yaitu belajar sepanjang hidup. Seorang pembelajar pasti memiliki keyakinan dan tidak ada rasa ragu untuk meraih

kesuksesan asalkan mau sungguh-sungguh dalam belajar. Menurut Sina (2015) ada tiga aspek yang perlu diperhatikan dalam meraih kesuksesan yaitu proaktif, bersyukur dan disiplin. Ketiga aspek ini tidak diartikan secara terpisah atau tidak saling berhubungan melainkan saling sinergis. Itulah mengapa harus dilakukan secara simultan kemudian dapat dilihat hasilnya. Tujuan dari ketiga aspek tersebut adalah menjembatani apa yang dipikirkan dengan perilakunya. Hal tersebut akan semakin membuat kesadaran pada diri bahwa belajar itu penting dan diaplikasikan pada perilaku. Seorang pembelajar sejati bukanlah seorang yang *no action talk only*, melainkan bertindak, mampu melewati dunia ide menuju tindakan riil.

a. Proaktif

Proaktif berarti seseorang mampu mengendalikan diri dan menolak apa saja dari lingkungan sekitar yang memaksa diri kita untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Sejalan dengan itu, Nuraini dan Suryani (2020) juga menjelaskan bahwa kepribadian yang proaktif adalah sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Menjadi pribadi yang proaktif merupakan ciri khas dari manusia pembelajar sejati karena memberikan kesadaran akan pentingnya menjadi pribadi yang tangguh, kuat, berani, tekun, dan bertanggung jawab dalam hidup. Sikap proaktif akan membuat diri kita semakin memiliki pendirian yang teguh untuk selalu belajar.

b. Bersyukur

Seligman (2005) dalam Akmal dan Masyhuri (2018) menjelaskan bahwa bersyukur adalah salah satu kajian psikologi positif yang berarti berterima kasih terhadap anugrah yang telah diberikan. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa rasa syukur berkaitan erat dengan emosi positif lainnya. Menjadi pribadi yang bersyukur akan membuat hidupnya berarti dengan cara terus belajar dengan penuh kesadaran dan sungguh-sungguh demi meraih kesuksesan. Pribadi yang bersyukur juga akan membuat manusia selalu berpikir positif dalam hidup sehingga jika mengalami kegagalan maka dapat belajar dari kegagalan tersebut dan tidak akan mengulanginya di masa depan.

c. Disiplin

Disiplin merupakan kondisi yang tercipta melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dimana disiplin bisa membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan (Frasmita, 2017). Disiplin menjadi hal penting

bagi pembelajar yang ingin meraih sukses karena pribadi yang disiplin dapat menandakan pengendalian diri yang bagus pula. Mereka akan lebih berinisiatif dan menyenangi keteraturan dalam hidup. Oleh karena itu mereka akan berusaha sekuat tenaga dan pikiran membuat hidupnya teratur dan tertib, serta mencapai tujuan utamanya.

D. Pelaksanaan Praktikum

1. Mengisi kuesioner pengenalan diri secara jujur, dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia, sesuai dengan pilihan jawaban Anda terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada.
2. Memberi skor pada jawaban yang anda pilih kemudian menjumlahkan.
3. Analisis diri Anda apakah sesuai dengan makna skor yang ada! Berikan alasannya.

ACARA II

ANALISIS GAYA BELAJAR

A. Latar Belakang

Di dalam kegiatan pendidikan orang dewasa sebagai peserta didik, peran seorang pemandu/pelatih/tutor di dalam suatu pelatihan adalah menciptakan kegiatan yang melibatkan peserta dalam suatu proses belajar yang teratur, tersusun, sistematis dan bertujuan secara nyata dan jelas. Pemandu/pelatih secara sadar menciptakan proses belajar yang berdaya guna agar perubahan sikap, pengetahuan dan perilaku dapat terjadi pada diri peserta melalui suatu interaksi tertentu, baik interaksi sesama peserta maupun dengan pelatihnya.

Agar suatu proses pelatihan dapat berjalan dengan baik, maka pemandu harus dapat mengkaji dan menyeleksi mengenai apa dan bagaimana metodologi pelatihan yang tepat. Salah satu cara untuk mengetahui karakteristik kecenderungan cara/gaya kebiasaan belajar yang cocok dengan mengenali gaya/cara peserta didik.

B. Tujuan Praktikum

Praktikum ini dilaksanakan dengan tujuan agar mahasiswa mengetahui kecenderungan gaya belajar, serta dapat menentukan cara pembelajaran yang sesuai dengan gaya/cara belajarnya.

C. Dasar Teori

Gaya belajar adalah cara yang konsisten yang dilakukan seorang murid dalam menangkap stimulus atau informasi, cara mengingat, berpikir, dan memecahkan soal (Syawaladi, 2010). Gaya belajar adalah cara-cara setiap murid belajar yang berbeda dengan rekan sebayanya (Dunn & Dunn dalam Syawaladi, 2010). Berdasarkan gaya seseorang dalam mempelajari sesuatu. Pada tahun 1992, Honey dan Mumford dalam (Molloy, 2005) membaginya menjadi empat tipe, yaitu *Activist*, *Reflector*, *Theorist*, dan *Pragmatist*.

1. Tipe pembelajar *Activist*

Activist merupakan tipe pembelajar yang cenderung melibatkan dirinya secara langsung pada pengalaman baru yang sedang ia pelajari. Pembelajar mempelajari sesuatu dengan melakukannya (*learning by doing*), bekerja sama dengan orang lain dan siap menghadapi kesulitan yang menantang. Falsafah hidupnya “saya akan selalu mencoba”.

2. Tipe pembelajar *Reflector*

Reflector adalah tipe pembelajar yang belajar dengan cara mengamati dan berpikir mengenai isu-isu yang berkembang. Mereka suka mengumpulkan informasi dan mempertimbangkannya sebelum mengambil keputusan. Falsafah hidupnya “hati-hati”.

3. Tipe Pembelajar *Theorist*

Theorist adalah orang yang suka memahami teori terlebih dahulu. Pembelajar jenis ini menyukai model, konsep dan fakta-fakta sehingga mereka bisa memikirkan jalan keluar dari masalah secara bertahap. Mereka suka menganalisis, mensintesis, dan suka merasa tidak nyaman dengan penilaian subjektif. Falsafah hidupnya “sesuatu yang logis itulah yang terbaik”.

4. Tipe Pembelajar *Pragmatist*

Pragmatist adalah tipe pembelajar ini lebih tertarik untuk bisa mencoba berbagai hal. Mereka akan mencari ide-ide baru yang dapat diaplikasikan pada masalah yang sedang dihadapi. Bagi mereka, teori tidak ada gunanya kecuali jika mereka melihat adanya aplikasi praktis. Falsafah hidupnya “selalu ada jalan terbaik, dan jika dapat dikerjakan, itulah yang terbaik”.

Menurut DePorter dan Hernacki (2002), gaya belajar adalah kombinasi dari menyerap, mengatur, dan mengolah informasi. Terdapat 3 jenis belajar berdasarkan modalitas yang digunakan individu dalam memperoleh informasi, yaitu:

1. Gaya belajar visual (*visual learners*)

Gaya belajar yang menitikberatkan pada ketajaman penglihatan. Ada beberapa karakteristik yang khas bagi orang-orang yang menyukai gaya belajar visual ini: kebutuhan melihat sesuatu secara visual untuk mengetahui atau memahaminya, memiliki kepekaan yang kuat terhadap warna, memiliki pemahaman yang cukup

terhadap masalah artistik. Ciri- cirinya adalah bukan pendengar yang baik saat berkomunikasi; cenderung melihat sikap, gerakan, dan bibir guru yang sedang mengajar; saat mendapat petunjuk untuk melakukan sesuatu, biasanya akan melihat teman-teman lainnya baru kemudian dia sendiri yang bertindak.

2. Gaya belajar Auditori (*auditory learners*)

Gaya yang mengandalkan pada pendengaran untuk bisa memahami dan mengingatnya. Dengan proses harus mendengar terlebih dahulu baru kemudian bisa memahami dan mengingat informasi tersebut. Karakter orang auditori, sedikit kesulitan menyerap info berupa tulisan atau bacaan. Ciri- cirinya adalah mampu mengingat dengan baik penjelasan guru didepan kelas atau materi yang didiskusikan dalam kelompok atau kelas, cenderung suka berbicara, kurang cakap dalam mengerjakan tugas mengarang/ menulis.

3. Gaya belajar Kinestetik (*kinesthetic learners*)

Gaya yang mengharuskan individu yang bersangkutan menyentuh sesuatu yang memberikan informasi tertentu agar ia bisa mengingatnya. Karakter orang kinestetik biasanya menempatkan tangan sebagai alat penerima informasi utama agar bisa terus mengingat informasi yang diserap. Ciri- cirinya adalah sulit untuk berdiam diri, mengerjakan sesuatu yang memungkinkan tangannya selalu bergerak aktif, suka membuat catatan kecil, menyukai praktek atau percobaan.

D. Pelaksanaan Praktikum

1. Mengisi kuesioner gaya belajar secara jujur, dengan memberi tanda (V) jika setuju dan tanda (X) jika tidak setuju.
2. Memasukkan nomor item ke dalam kolom-kolom gaya belajar yang sesuai
3. Menghitung skor dan jawaban kuesionernya dengan memberi skor 1 poin untuk jawaban bertanda V dan skor 0 untuk tanda X
4. Membuat peta kecenderungan gaya belajar dengan mengisikan jumlah skor pada garis bilangan dan tabel kecenderungan gaya belajar, lalu menentukan gaya belajar dan metode pembelajaran yang cocok bagi gaya belajar tersebut.

ACARA III

GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI SIMULASI

A.Latar Belakang

Pemimpin dalam kelompok merupakan orang yang mampu memelihara pemikiran dan aksi kelompok sehingga dapat dilatih dan dikembangkan untuk melayani ide baru dalam masyarakat. Identifikasi, pelatihan, dan dukungan pemimpin sangat penting dalam suatu kelompok (*Agriculture Information Bank*, 2011). Kegiatan penyuluhan pun didasarkan pada penggunaan potensi kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pelatihan dan pemilihan pemimpin dapat membantu meringankan tugas dari penyuluh dalam merealisasikan program-program pemerintah. Penyuluh dapat menggunakan kepemimpinan kelompok untuk mempercepat pekerjaan, sebagai contoh informasi pertanian terbaru akan disampaikan penyuluh kepada ketua kelompok tani, lalu ketua kelompok tani akan menyebarkan informasi tersebut kepada anggotanya.

Pendidikan orang dewasa (andragogi) didasarkan pada proses pembelajaran sepanjang hayat. Pendidik tidak hanya berperan sebagai guru seperti dalam pedagogi, tetapi juga sebagai pembimbing. Pendidik andragogi menempatkan tanggung jawab belajar kepada pembelajar. Tanggung jawab pembelajar ditunjukkan dengan adanya jiwa kepemimpinan dalam dirinya, di mana setiap pembelajar memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain.

Pendidikan orang dewasa dapat dilakukan dengan metode seperti, ceramah, diskusi, praktik, simulasi, dan sebagainya. Metode simulasi memiliki kelebihan, yaitu dapat mengoptimalkan partisipasi dari pembelajar, dimana pembelajar dapat memainkan peran sesuai dengan teori yang akan dipelajari.

B.Tujuan Praktikum

Praktikum ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis jiwa kepemimpinan pada orang dewasa berdasarkan tipe dan gaya kepemimpinan

C. Dasar Teori

Gaya/Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mempengaruhi, dan mengerahkan para anggotanya kepada suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga mampu berdampak lebih besar terhadap keseluruhan aktivitas organisasi (Jaafar *et al.*, 2021). Blake Mouton mengemukakan tiga gaya kepemimpinan secara luas melalui matriks manajemen Blake Mouton pada 1963, yaitu *autocratic, democratic or laissez-faire leadership style*.

1. Kepemimpinan Otokratik (*Autocratic/Authoritarian Leadership*)

Kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan mutlak. Pemimpin akan menggunakan otoritas dan statusnya untuk mengelola organisasi tanpa mempertimbangkan umpan balik dari anggotanya, meskipun umpan balik tersebut bermanfaat bagi organisasi (Jaafar *et al.*, 2021). Amini *et al.*, (2019) berpendapat bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengambilan keputusan hanya boleh dilakukan oleh pemimpin dengan sedikit sekali keterlibatan anggota di dalamnya. Segala keputusan berada di satu tangan, yaitu pemimpin otokratik yang menganggap dirinya lebih tahu dibandingkan dengan orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah sehingga para anggota hanya menerima tanpa pertanyaan. Gaya kepemimpinan ini paling berguna ketika pemimpin harus membuat keputusan dengan cepat.

2. Kepemimpinan Demokratik (*Democratic/Participative Leadership*)

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam artian bukan berarti pemimpin yang dipilih secara demokratis, tetapi merujuk pada cara memimpin yang demokratis dari pemimpin tersebut. Setiap anggota kelompok diberi kebebasan untuk mengeluarkan pikirannya, menyatakan pendapatnya dan menyampaikan gagasannya, tetapi mereka wajib tunduk kepada keputusan mayoritas anggota kelompok. Pemimpin demokratis cenderung menampung aspirasi dari bawah ke atas sebelum membuat keputusan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis menjadikan setiap anggota merasa seleyaknya 'orang penting' dalam sebuah organisasi (Jaafar *et al.*, 2021). Oleh sebab itu, kepemimpinan demokratik juga disebut sebagai kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) karena semua anggota kelompok ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan Bebas (*Free-rein/Laissez Faire Leadership*)

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan bebas melakukan peranannya secara pasif. Pemimpin berada ditengah-tengah anggota, tetapi pengambilan keputusan dan penentuan tujuan diserahkan kepada anggota. Pemimpin bebas tidak memberikan pengawasan langsung terhadap anggotanya dan gagal memberikan umpan balik secara teratur (Amini *et al.*, 2019). Para anggota biasanya telah berpengalaman dan terlatih sehingga hanya memerlukan sedikit pengawasan. Akan tetapi, tidak semua anggota memiliki karakteristik tersebut sehingga gaya kepemimpinan ini dapat menghambat perkembangan anggota yang membutuhkan pengawasan.

Selain tiga gaya kepemimpinan di atas, Bass seorang sarjana Amerika di bidang studi kepemimpinan dan perilaku organisasi juga mengulas tipe kepemimpinan lain, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional.

1. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan ini pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978) dan kemudian diperluas oleh peneliti lain, seperti Bass dan Avolio (1990). Pendekatan kepemimpinan transformasional dilakukan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan memotivasi anggota untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Pemimpin transformasional akan membuat anggota melihat bahwa tujuan yang hendak dicapai lebih dari sekadar kepentingan pribadinya sehingga pemimpin akan menggerakkan anggota untuk menggunakan kepentingan pribadinya demi kebaikan organisasi (Bass, 1997). Para pemimpin ini tidak hanya peduli pada pencapaian tujuan organisasi yang melampaui harapan yang dinyatakan, tetapi juga tentang pengembangan kapasitas anggotanya (Abasilim *et al.*, 2019).

2. Kepemimpinan transaksional

Tipe kepemimpinan transaksional diartikan sebagai kepemimpinan berdasarkan transaksi atau pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan anggota. Kepemimpinan transaksional melihat kebutuhan anggota sebagai motivator potensial dan menyadarkan anggota bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh anggota akan mendapat imbalan yang pantas. Kepemimpinan transaksional mengacu pada kekuatan pemimpin untuk meningkatkan kinerja anggota melalui kesepakatan (Bass, 1997).

Secara singkat, kedua tipe tersebut dapat dibedakan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transaksional
Mampu mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk menjaga kepentingan pribadinya maupun kepentingan organisasi.	Anggota rela bekerja dengan ekspektasi akan memperoleh imbalan atau menghindari hukuman

Gaya kepemimpinan lain yang cukup populer digunakan dalam dunia pelatihan, yaitu situational leadership theory (SLT) yang pertama kali diperkenalkan sebagai “siklus hidup kepemimpinan/life cycle of leadership” oleh Hersey dan Blanchard pada tahun 1969, di mana teori ini menyajikan prinsip-prinsip untuk menangani karyawan baru dengan menggunakan lebih banyak pengarahan, dan kemudian secara bertahap mengganti pengarahan dengan dukungan. Pada tahun 1977, Hersey dan Blanchard memberikan penjelasan menyeluruh tentang landasan teoritis untuk model kepemimpinan ini (Thomson *and* Glaso, 2018). Berdasarkan kedewasaan psikologi (motivasi) dan kedewasaan kesiapan kerja, Hersey dan Blanchard dalam Hariadi (2011) mengembangkan empat gaya kepemimpinan, sebagai berikut ini:

a. Telling

Pimpinan menentukan peran yang diperlukan dalam mengerjakan tugas, lalu memerintahkan anggota untuk mengerjakan apa, dimana, bagaimana, dan kapan dikerjakan. Terutama bila anggota tidak mampu dan tidak ingin melakukan.

b. Selling

Pimpinan memberikan instruksi terstruktur pada anggota tetapi juga memberikan semangat dan dukungan, terutama bila anggota tidak mampu tetapi ingin melakukan.

c. Participating

Pimpinan dan anggota bermusyawarah dalam mengambil suatu keputusan tentang bagaimana yang terbaik menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, terutama bila anggota mampu tetapi tidak ingin melakukan.

d. Delegating

Pimpinan memberikan sedikit spesifikasi, dengan pendekatan pengarahan atau dukungan personal kepada peserta, terutama bila anggota mampu dan ingin melakukan.

D. Pelaksanaan Praktikum

Kegiatan praktikum dilakukan dengan metode simulasi yang bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dari masing-masing pemimpin kelompok melalui beberapa permainan yang membutuhkan peran pemimpin dalam pelaksanaannya.

1. Membersihkan Cermin

Seseorang yang disertai tanggung jawab sebagai pemimpin perlu menjalin hubungan baik dengan anak buahnya, yaitu hubungan yang memungkinkan setiap pihak tetap mengembangkan diri. Setiap orang yang mengambil bagian dalam program kemasyarakatan diharap mengambil juga beberapa fungsi kepemimpinan. Oleh karena itu, dia akan dibantu bila ada kesempatan untuk meninjau faktor-faktor yang ada kaitan dengan orang-orang yang dipimpin.

Langkah-langkah :

- a. Permainan akan dilakukan oleh 2 kelompok
- b. Tiap kelompok dipisahkan oleh garis lalu berdiri saling berhadapan (seolah-olah seperti pembersih cermin dan bayangannya)
- c. Satu praktikan berdiri di sisi kanan dan praktikan lain di sisi kiri sebagai bayangannya.
- d. Asisten menjelaskan bahwa peserta yang berada di kanan akan diminta untuk membersihkan cermin yang ada di hadapan mereka.
- e. Sedangkan praktikan yang ada di hadapan mereka akan berperan sebagai bayangan pembersih cermin dan menirukan segala gerakannya selama kurang lebih 3 menit.
- f. Asisten memberikan instruksi “mulai”
- g. Tiap 1 menit akan dilakukan tukar peran sehingga pembersih cermin menjadi bayangan dan sebaliknya.

2. Membulan

Dewasa ini, partisipasi sangat diperlukan dalam setiap upaya atau langkah gerak pembangunan, terlebih pembangunan masyarakat pedesaan. Agar partisipasi tersebut bisa tercipta, diperlukan pola pendekatan yang tepat. Namun, jika dinilai, pendekatan yang dipakai cenderung mengarah dari garis komando (dari atas ke bawah).

Langkah-langkah :

- a. Permainan dilakukan oleh 2 kelompok
- b. Tiap kelompok dibagi menjadi beberapa pasang pemain
- c. Setiap pasang menentukan peran, siapa yang menjadi astronot atau stasiun bumi

- d. Sementara itu, beberapa praktikan membantu untuk mengatur tempat, yaitu kursi untuk tempat duduk setiap stasiun bumi, penghalang-penghalang sebagai bintang atau planet yang bertaburan, dan bulan untuk masing-masing astronot.
- e. Para astronot ditutup matanya menggunakan sapu tangan/slayer.
- f. Asisten memberikan instruksi tugas stasiun bumi maupun astronot

Tugas stasiun bumi : memberi perintah/komando kepada astronot yang matanya tertutup agar sampai ke bulan tanpa menyentuh rintangan untuk menancapkan bendera.

Tugas astronot : menuruti perintah stasiun bumi agar bisa sampai ke bulan tanpa menyentuh rintangan sehingga dapat menancapkan bendera di bulan.

- g. Setiap kali astronot menyentuh rintangan, maka harus kembali ke bumi dan mengulang dari awal perjalanan menuju bulan.

3. Jembatan Terkuat

Seorang pemimpin dalam mengemban tugas yang bersifat kompetitif harus bisa memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya serta harus bisa memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada dalam timnya. Selain itu, pemimpin juga harus dapat mengoptimalkan potensi yang ada dan dimiliki oleh seluruh anggota. Seorang pemimpin juga harus membuat semua anggota tim tidak hanya bekerja, namun juga bekerjasama dengan baik.

Langkah - langkah:

- a. Permainan dilakukan oleh 2 kelompok
- b. Asisten membagikan bahan dan alat yang sama kepada masing-masing kelompok, yaitu kertas A4 (4 lembar), isolasi kecil, sedotan (10 buah), pensil, dua buah kawat sepanjang 10 cm, dan benang sepanjang 45 cm
- c. Setiap kelompok diminta membuat jembatan sepanjang 45 cm, dengan lebar 3 - 10 cm , serta harus dibuat dengan kuat.
- d. Setiap kelompok diberikan waktu selama 10 menit untuk menyelesaikan tugas tersebut.
- e. Di akhir permainan, akan diuji jembatan mana yang paling kuat dengan menggunakan alat penguji berupa spidol, sampai benda yang paling berat.
- f. Kelompok yang membuat jembatan terkuat, menjadi pemenangnya.

4. Ular Buta

Seorang pemimpin harus bisa memandu anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin harus dipercaya oleh anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan bersama. Selain itu pemimpin harus cakap dalam memandu anggotanya sehingga

menyasar ke tujuan yang lain. Langkah-langkah permainan ini sebagai berikut:

- a. Permainan akan dilakukan oleh 2 kelompok
- b. Praktikan menyiapkan slayer untuk bermain
- c. Peserta dalam kelompok memilih seorang pemimpin
- d. Praktikan membentuk barisan seperti ular
- e. Praktikan yang berperan sebagai pemimpin berada di paling belakang untuk mengarahkan teman-temannya
- f. Praktikan yang menjadi anggota matanya ditutup dengan slayer
- g. Pemimpin mengarahkan anggotanya tanpa suara tapi dengan isyarat berupa menepuk bahu teman yang ada di depannya
- h. Kelompok berlomba untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan rutenya
- i. Setiap kelompok harus mencapai garis *finish* secepat mungkin

ACARA IV

PERENCANAAN PEMBELAJARAN ORANG DEWASA

A. Latar Belakang

Pendidikan orang dewasa dapat disebut juga dengan *andragogy* merupakan seni dan ilmu untuk membantu orang dewasa belajar. Belajar merupakan kebutuhan bagi orang dewasa untuk memperoleh hasil akhir yang berkaitan dengan harga diri, aktualisasi diri atau pengakuan diri dalam status dan peranan yang dimilikinya (Yusuf *et al.*, 2021). Pembelajaran orang dewasa umumnya berupa program-program pendidikan non formal seperti program keaksaraan, kesetaraan, pelatihan, dan lain-lain. Dalam pendidikan orang dewasa perlu adanya naskah pegangan untuk membantu proses pembelajaran yang disampaikan oleh fasilitator. Hal ini bertujuan supaya proses pembelajaran terarah dan sesuai dengan materi yang menjadi topik pembelajaran. Materi pembelajaran harus sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu materi pembelajaran sebaiknya dikembangkan berdasarkan pengetahuan peserta didik.

Untuk melayani kebutuhan orang dewasa yang ingin belajar, diperlukan bantuan pelayanan dan fasilitator. Seorang fasilitator dalam pendidikan orang dewasa perlu memiliki berbagai keterampilan karena tidak hanya bertugas menyampaikan informasi kepada peserta didik, namun juga berperan sebagai inovator, motivator, dan organisator. Sebelum melakukan pelatihan sebaiknya fasilitator memahami konsep cara belajar yang baik sehingga luaran yang dicapai oleh peserta sebuah pelatihan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Mempelajari cara belajar yang baik dapat menggunakan konsep MUD (*Memorised, Understand, Doing*) sehingga tercapai keterpaduan teori, konsep, dan keterampilan yang matang (Greene, 2016).

B. Tujuan Praktikum

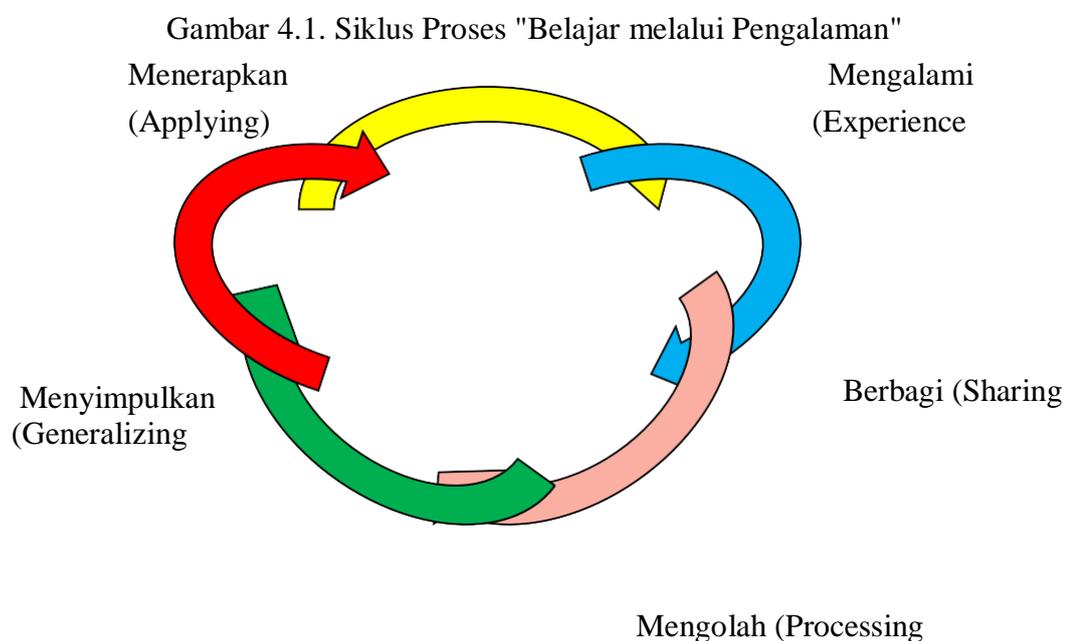
1. Melatih mahasiswa membuat naskah pembelajaran dan menyusun proses pembelajaran serta mengorganisir kegiatan sesuai dengan naskah pegangan
2. Melatih mahasiswa agar dapat berperan sebagai fasilitator dalam pendidikan orang dewasa.

C. Dasar Teori

Pengalaman merupakan sumber belajar yang kaya bagi orang dewasa, karena itu sangat sesuai apabila dalam memberikan pelajaran bagi orang dewasa menggunakan teknik "belajar melalui pengalaman". Prinsip belajar melalui pengalaman ini digunakan untuk menjelaskan

proses belajar yang dialami dalam kehidupan sehari-hari. Proses belajar melalui pengalaman dipopulerkan pertama kali oleh David A. Kolb tahun 1984. Kolb (1984) mendefinisikan proses belajar melalui pengalaman sebagai pembelajaran yang dilakukan melalui refleksi dan juga melalui suatu proses pembuatan makna dari pengalaman langsung. Belajar melalui pengalaman berfokus pada proses pembelajaran untuk masing-masing individu. Menurut Afiatin (2004) dalam Afiatin dkk (2013) pendekatan belajar melalui pengalaman akan membuat proses belajar lebih efektif karena individu mendapatkan stimulasi berulang melalui berbagai inderanya. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Pfeiffer dan Jones (1985) mengembangkan konsep Belajar melalui Pengalaman Kolb menjadi sebuah siklus.



Sumber: Pfeiffer dan Jones (1985)

1. Mengalami: Peserta program pendidikan orang dewasa berbuat, bertindak, berlaku, berdasarkan pada pengalaman yang telah dimiliki.
2. Berbagi Pengalaman: Pengalaman tersebut di dalam proses interaksi mengajar dan belajar dibagikan kepada peserta lainnya yang juga memiliki pengalaman yang serupa.
3. Mengolah: Peserta saling menggali pengalaman dari peserta lain melalui diskusi, serta mengevaluasi pengalaman-pengalaman tersebut.
4. Menyimpulkan: Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam proses ini peserta akan mengembangkan prinsip-prinsip tersebut.

5. Menerapkan: Dari kesimpulan yang diperoleh diterapkan sebagai hal yang baru.

Belajar melalui pengalaman pada dasarnya merupakan sumber dari pembelajaran bagi orang dewasa dan dari hal tersebut dapat dikembangkan suatu pelatihan. Salah satu bentuk pembelajaran bagi orang dewasa adalah pelatihan. Program pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Dimana kinerja seseorang akan mencapai titik optimal apabila individu tersebut memiliki kemampuan yang juga didukung dengan motivasi yang tinggi serta peluang dan kondisi lingkungan yang mendukung. Secara matematis, fungsi tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \text{Motivasi} \times \text{Kapasitas} \times \text{Peluang} \times \text{Lingkungan}$$

(Umstot, 1988).

Keterangan:

1. Motivasi : dorongan atau energi yang mengarahkan kinerja
2. Kapasitas : kemampuan, keterampilan
3. Peluang/kesempatan : kesempatan pendidikan, karier, dll.
4. Lingkungan : adanya supervisi, budaya, dan norma.

Keberhasilan suatu pelatihan atau pendidikan orang dewasa, sangat ditentukan oleh sejauh mana penguasaan fasilitator terhadap enam hal sebagai berikut:

1. Materi
2. Proses latihan
3. Metode latihan
4. Media
5. Evaluasi pelatihan
6. Tindak lanjut pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan ada beberapa alternatif metode yang dapat digunakan (Mathis and Jackson, 2002), yaitu :

1. Pelatihan di tempat sebenarnya

Bentuk pelatihan yang sering digunakan antara lain adalah pelatihan instruksi kerja. Fasilitator melatih peserta untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, sehingga peserta tersebut memahami tugas atau pekerjaan yang harus mereka lakukan.

2. Simulasi

Salah satu jenis simulasi yang sering digunakan adalah *vestibule training*, yaitu suatu jenis pelatihan dengan menggunakan fasilitas khusus untuk mendeskripsikan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh peserta.

3. Pelatihan kerjasama

Metode yang sering digunakan dalam pelatihan kerjasama ini adalah magang dan kerja praktek.

4. Pelatihan dengan pengalaman perilaku atau *behaviorally experienced training*

Jenis pelatihan ini antara lain *role playing*, permainan bisnis atau *business game*, pelatihan sensitivitas, pelatihan beragam, *in basket*, dan *case study*. Pelatihan ini lebih cenderung fokus pada pembentukan sikap, persepsi, dan masalah-masalah hubungan interpersonal.

5. Pelatihan bentuk konferensi dan di dalam kelas

Metode ini terdiri dari kursus-kursus singkat, ceramah di dalam kelas, serta diskusi.

Afiatin dkk (2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa kriteria khusus yang menunjukkan bahwa suatu pelatihan berhasil, yaitu:

1. Kesiapan peserta pelatihan

Sikap dan motivasi peserta pelatihan yang positif dapat membantu berjalannya program dengan baik sehingga kedua hal ini menjadi unsur yang penting dalam menentukan keberhasilan program.

2. Struktur program pelatihan

Pelatihan yang efektif harus terjadwal dan terstruktur dengan baik serta bersifat integratif dengan kemampuan peserta sehingga dampak yang dihasilkan bersifat jangka panjang. Penyusunan pelatihan perlu untuk memperhatikan materi, prosedur dan metode pembelajaran.

3. Transfer pelatihan

Efektivitas hasil pelatihan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana transfer program pelatihan dapat diaplikasikan di lapangan. Agar lebih efektif, peserta perlu memberi umpan balik sebagai wujud pencapaian tujuan program sehingga perilaku baru peserta cenderung terus akan menetap.

4. Penghargaan terhadap hasil pelatihan

Peserta harus dapat merasakan akibat yang positif dari hasil pelatihan yang diikutinya sehingga perilaku baru yang dipelajari tersebut dapat diaplikasikan.

Program pelatihan konvensional telah berkembang melalui berbagai pendekatan akademis yang mana para pembelajar betul-betul merupakan pembelajar dari berbagai kegiatan yang sifatnya mendidik (didaktis). Pelatihan pembelajaran menyempurnakan pelatihan konvensional dengan menekankan seseorang melakukan aktivitas eksperimental yang berdasarkan pada pengalaman (Rae, 2005).

Perbedaan pelatihan konvensional dengan pelatihan pembelajaran menurut Wastutiningsih (2012):

Pelatihan Konvensional	Pelatihan Pembelajaran
a. Kemampuan belajar tertutupi	a. Kemampuan belajar lebih terbuka
b. Konsep-konsep dalam belajar dijelaskan pelatih	b. Konsep dikembangkan oleh pembelajar
c. Informasi dikontrol oleh pelatih dengan pemikiran dan penekanan terarah	c. Materi yang dipelajari lebih luas
d. Orang yang dilatih bersifat pasif	d. Pembelajar bersifat aktif
e. Mengutamakan hasil	e. Hasil dan proses belajar merupakan hal yang penting
f. Kesalahan sangat dihindari	f. Kesalahan menjadi sesuatu yang berguna
g. Pelatih memberi pertanyaan sekaligus solusi	g. Pengajar/pelatih memberikan masalah untuk dipecahkan bersama
h. Penetapan standar dan penilaian berdasarkan hasil	h. Standar dan penilaian berdasarkan proses dan hasil
i. Pelatih melakukan cek dan menilai	i. Pembelajar juga dapat menilai
j. Fokus pada <i>apa</i> yang dipelajari	j. Fokus terhadap <i>apa</i> yang dipelajari dan <i>bagaimana</i>
k. Perbedaan individual hanya dalam sukses atau gagal	k. Perbedaan individu dapat digali lebih dalam bukan suatu yang salah
l. Fokus pada <i>apa</i> yang dipelajari	l. Fokus terhadap <i>apa</i> yang dipelajari dan <i>bagaimana</i>
m. Perbedaan individual hanya dalam sukses atau gagal	m. Perbedaan individu dapat digali lebih dalam bukan suatu yang salah

D. Pelaksanaan Praktikum

1. Mahasiswa membuat naskah pembelajaran sesuai dengan topik yang ditentukan.
2. Mahasiswa membuat rancangan proses pembelajaran sesuai dengan naskah pembelajaran yang sudah disusun.
3. Setiap kelompok menyajikan naskah yang sudah disusun sebelumnya dengan berperan sebagai fasilitator dalam suatu pelatihan.

ACARA V

EVALUASI PEMBELAJARAN ORANG DEWASA

A. Latar Belakang

Pembangunan pertanian dapat didefinisikan sebagai suatu proses perubahan sosial yang implementasinya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan serta mengembangkan potensi sumberdaya manusia pertanian. Untuk mencapai tujuan pembangunan pertanian tersebut, tentu harus diiringi dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia sebagai *stakeholders* dalam pembangunan.

Kualitas sumber daya manusia khususnya petani masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi bahwa tingkat pendidikan mayoritas petani di pedesaan masih rendah. Masalah tersebut berimplikasi pada lemahnya kemampuan petani dalam mengadopsi inovasi pertanian. Melihat situasi tersebut, pemerintah telah banyak melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk menangani kondisi tersebut melalui penyuluhan dan pelatihan. Di pihak lain, lembaga non pemerintah seperti LSM, Perguruan Tinggi, maupun perusahaan swasta yang ikut ambil bagian dalam kegiatan tersebut yang juga memberikan pelayanan dalam bentuk penyuluhan dan pelatihan.

Agar penyuluhan dan pelatihan yang ada dapat sesuai dengan tujuan yang ingin ditetapkan, maka perlu dilakukan suatu analisis apakah pelatihan kepada sasaran petani yang telah dilakukan sudah efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa atau masih belum sesuai. Oleh karena itu, hal ini menjadi dasar bahwa evaluasi terhadap suatu pelatihan sangat penting untuk dilakukan.

B. Tujuan Praktikum

Praktikum ini bertujuan agar mahasiswa mampu melakukan evaluasi pembelajaran orang dewasa.

C. Dasar Teori

Evaluasi merupakan program kegiatan yang dirancang untuk menaksir efektifitas, signifikansi, dan efisiensi. Evaluasi merupakan proses kontinyu yang selain mengukur hasil akhir juga dapat meninjau bahwa semua tahap kegiatan telah berjalan dengan benar. Evaluasi dapat digunakan untuk menggambarkan suatu saran dan pembelajaran yang relevan untuk kegiatan yang akan datang.

Evaluasi pelatihan adalah usaha pengumpulan dan peninjauan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber-sumber latihan yang tersedia guna mencapai tujuan latihan secara keseluruhan. Evaluasi latihan mencoba mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil program latihan, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian. Evaluasi latihan juga memasukkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijaksanaan apa yang akan diambil untuk memperbaiki latihan tersebut.

Evaluasi pelatihan dilakukan dengan tujuan:

1. Menemukan bagian-bagian latihan mana yang berhasil mencapai tujuan, serta bagian-bagian latihan mana yang kurang berhasil, sehingga dapat dibuat langkah-langkah perbaikan.
2. Memberi kesempatan kepada peserta untuk menyumbangkan saran-saran dan penilaian terhadap program yang dijalankan, serta menilai tingkat penguasaan peserta.
3. Sebagai instrumen untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi sistem pembelajaran secara menyeluruh (tujuan, materi, metode, media, lingkungan, sumber belajar, dan sebagainya).
4. Sebagai alat pembantu dalam proses latihan.

Dalam pelatihan-pelatihan di bidang pertanian, evaluasi sangat penting dilakukan. Evaluasi dalam pelatihan sangat beragam bentuknya, tergantung sudut pandang evaluasi yang dilakukan. Salah satu hal yang penting dievaluasi dalam pelatihan adalah evaluasi naskah pembelajaran orang dewasa. Naskah atau perencanaan suatu pembelajaran penting karena akan menjadi acuan utama berjalannya program. Oleh karenanya, evaluasi nantinya akan dilakukan dengan menilai keseluruhan proses, instrumen, serta pribadi di dalam pelatihan tersebut.

Tahapan dalam evaluasi suatu program menurut Oemar Hamalik (2008) *cit.* Mufa dan Wakhinuddin (2019) adalah sebagai berikut :

1. Merancang suatu rencana evaluasi terkait penilaian yang disesuaikan dengan tujuan program
2. Merancang instrumen evaluasi, seperti skala, pedoman observasi/kuesioner, dan sebagainya.
3. Melakukan pengamatan lapangan disertai pengumpulan data dari sampel evaluasi atau responden.
4. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, maka data tersebut dianalisis untuk mengetahui keberhasilan program dan kendala selama program.

5. Setelah data evaluasi terkumpul, maka dilanjutkan dengan perumusan saran/rekomendasi terhadap program.

Apabila peserta mengetahui bahwa dirinya diamati, maka tingkah laku maupun proses belajarnya akan dipengaruhi. Oleh karena evaluasi memberi pengaruh terhadap latihan, maka dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu proses belajar. Dengan adanya evaluasi, maka setiap peserta maupun fasilitator yang berpartisipasi dalam suatu pelatihan akan lebih terfokus untuk dapat mencapai target pelatihan yang ada.

D. Pelaksanaan Praktikum

1. Mahasiswa dibagi dalam beberapa kelompok sesuai dengan kelompok.
2. Setiap kelompok melakukan presentasi rencana pembelajaran orang dewasa yang telah dirancang.
3. Setiap kelompok diberikan kuesioner untuk mengevaluasi jalannya pembelajaran orang dewasa melalui presentasi pelatihan oleh kelompok lainnya.
4. Masing-masing kelompok diminta untuk membahas hasil dari evaluasi melalui kuesioner.

ACARA VI

SOCIAL LEARNING

A. Latar Belakang

Petani adalah orang dewasa yang telah memiliki bermacam-macam pengalaman serta memiliki berbagai persoalan yang dikehendaki pemecahannya. Penyuluh atau agen pembaharu sering mengalami kegagalan dan kesulitan dalam melakukan pendekatan terhadap sasarannya yakni mayoritas petani. Kesulitan tersebut terjadi karena penyuluh atau agen pembaharu masih menggunakan teknik atau pendekatan tradisional, dimana agen pembaharu di dalam menghadapi kelompok sasarannya sebagaimana guru menghadapi murid pada proses belajar mengajar di sekolah formal. Padahal secara karakteristik dan cara pembelajaran tentu berbeda antara orang dewasa yang telah berpengalaman dalam kehidupan dengan anak yang masih sangat memerlukan pengarahan.

Berdasarkan temuan penelitian, sebagian masyarakat desa merasa bahwa pengalaman pribadi, pola pikir, dan harga diri (merasa paling pintar dan baik) yang dimiliki terkadang menjadi pembatas masuknya informasi baru (Hanik dan Mutmainah, 2018). Oleh karena itu, sangat penting untuk diketahui tentang bagaimana karakter setiap orang dewasa itu belajar. Hal ini akan memudahkan agen pembaharu di dalam memilih pendekatan sehingga dapat diterima oleh masyarakat.

B. Tujuan Praktikum

Praktikum ini bertujuan untuk melatih mahasiswa dalam memahami proses belajar sosial yang merupakan salah satu metode belajar orang dewasa.

C. Dasar Teori

Dalam proses belajar, terdapat berbagai macam cara yang dilakukan oleh orang dewasa. Salah satu proses belajar yang sering dilakukan adalah dengan proses belajar sosial (*social learning*). Proses belajar sosial terjadi melalui penerimaan stimulus pada lingkungan sosial yang memberikan output berupa peniruan sesuatu tersebut. Proses belajar ini terjadi melalui adanya contoh perilaku atau *modeling* yang kemudian menimbulkan adanya suatu peniruan atau *imitating*. Adanya contoh perilaku atau model ini dapat terjadi secara tidak sadar maupun secara sadar atau terprogram.

Proses *social learning* menurut Bandura *cit.* Hariadi (2011) memiliki empat tahap yaitu:

1. Atensi

Pada proses awal ini seseorang mendapatkan suatu informasi baru. Informasi tersebut dapat diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Langsung dalam arti seseorang mendapatkan informasi tersebut berasal dari sumber aslinya, misalkan Perguruan Tinggi tentang hasil penelitiannya. Adapun secara tidak langsung artinya adalah seseorang mendapatkan informasi tidak langsung dari sumbernya melainkan melalui orang lain sebagai perantara seperti tetangga, kerabat, ketua kelompok tani dan sebagainya. Pada tahap ini informasi yang ada menimbulkan perhatian dan ketertarikan seseorang terhadap informasi tersebut. Seseorang akan mengamati model karena adanya daya tarik interpersonal. Model yang memiliki kualitas baik akan dicari, sedangkan model yang kualitasnya rendah akan diabaikan. Dengan mengamati model, maka seseorang memperoleh informasi dan melihat keuntungan yang mereka dapatkan dari pengalaman mengikuti model.

2. Retensi

Setelah seseorang tertarik terhadap informasi yang telah diperoleh, orang tersebut akan mengingat-ingat apa yang telah diamati, mengingat-ingat apa isi dari informasi tersebut. Pada tahap ini perubahan hanya berada terjadi pada sikap individu. Dengan demikian, retensi adalah proses setelah adanya atensi berupa seseorang mengingat-ingat informasi yang telah didapat.

3. Reproduksi Motorik

Setelah terjadi proses mengingat-ingat terhadap informasi yang telah didapatkan, seseorang akan mencoba atau menerapkan apa yang telah didapatkan dari informasi tersebut. Pada tahap ini seseorang sudah sampai pada tahap pembentukan perilaku (penerapan), respon diatur pada tingkat kognitif. Hasil belajar mengamati model yang akan ditiru dalam bentuk perilaku tergantung dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam pembelajaran sehari-hari seseorang biasanya akan mencapai kesesuaian perilaku baru dengan modelnya melalui proses koreksi diri.

4. Motivasi

Pada tahap ini seseorang akan meniru model apabila apa yang akan ditirunya tersebut memberikan akibat yang bernilai bermanfaat bagi dirinya. Proses motivasi akan terjadi ketika orang melakukan peniruan dan hasil dari dia meniru bermanfaat. Apabila ketika ia meniru dan tidak memberikan manfaat bagi dirinya, maka ia tidak akan termotivasi lagi. Dengan kata lain jika seseorang berhasil dalam mencoba atau menerapkan dan memberi manfaat bagi dirinya, maka cenderung akan termotivasi untuk melakukannya.

Menurut Spencer 1993 *cit.* Hanik dan Mutmainah (2018) disebutkan bahwa terdapat lima aspek kategori kompetensi yang dapat dilakukan melalui proses belajar sosial atau *modeling* ini yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, pribadi/sifat, dan motif. Dalam jurnal yang sama, juga dijelaskan penelitian pendukung yang telah dilakukan yakni peningkatan kompetensi petani garam melalui model pelatihan dengan konsep *social learning*. Dalam penelitian tersebut, telah diadakan pelatihan dan praktik produksi garam menggunakan beberapa cara oleh dinas perikanan setempat kepada perwakilan kelompok tani. Perwakilan tersebut kemudian diarahkan untuk mempraktekkan metode tersebut dan menyebarkan informasi pada kelompok taninya. Melihat keberhasilan petani tersebut, petani lain yang awalnya hanya menggunakan satu cara memproduksi garam dengan resep turun temurun yang dimilikinya kemudian menjadi memiliki banyak variasi alternatif untuk memproduksi garam yang lebih banyak dan berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa proses social learning ini telah mampu meningkatkan pengetahuan dan kompetensi sehingga sangat sesuai untuk merancang pembelajaran orang dewasa.

D. Pelaksanaan Praktikum

1. Mahasiswa dibagi dalam beberapa kelompok
2. Setiap kelompok mahasiswa mengikuti suatu kegiatan kelompok tani yang dapat berupa musyawarah kelompok tani maupun penyuluhan di kelompok tani.
3. Setiap mahasiswa mewawancarai minimal 3 orang (anggota dan pengurus kelompok tani serta *role model* yang telah dipilih sebelumnya)
4. Hasil wawancara ditabulasi oleh masing-masing kelompok mahasiswa dan kemudian dibuat laporan dengan format kertas A4 font TNR 12 spasi 1,5 margin 3-3-3-3 dan urutan sebagai berikut.
 - I. Judul
 - II. Latar Belakang
 - III. Hasil Kunjungan (mencakup hasil pengamatan saat kegiatan kelompok dan hasil wawancara)
 - IV. Pembahasan
 - V. Penutup dan Saran
 - VI. Daftar Pustaka
 - VII. Lampiran

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., D. E. Gberevbie, and O. A. Osibanjo. 2019. Leadership styles and employees commitment: empirical evidence from nigeria. *Journal Sage Publications*. 1-15
- Afiatin, T., J.A. Sonjaya, Y.G. Pertiwi. 2013. *Mudah dan Sukses Menyelenggarakan Pelatihan*. Kanisius, Yogyakarta.
- Agriculture Information Bank. 2011. Principles of Extension Education. <<http://agriinfo.in/default.aspx?page=topic&superid=7&topicid=1439>>. Diakses 12 Oktober 2015.
- Akmal dan Masyhuri. 2018. Konsep Syukur (gratefulness) (Kajian Empiris Makna Syukur Bagi Guru Pon-Pes Daarunnahdhah Thawalib Bangkinang Seberang, Kampar, Riau). *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam* 7(2), 1-22.
- Amini, M. Y., S. Mulavizada, and H. Nikzad. 2019. The impact of autocratic, democratic and laissez-faire leadership style on employee motivation and commitment: a case study of afghan wireless communication company (awcc). *Journal of Business and Management*. 21(6): 45-50
- Bass, B. M. 1997. Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *The American Psychologist*, 52(2), 130–139
- Frasmita, N. 2017. Penerapan Disiplin Siswa di Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) Kartika XX-2 Kendari. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan. Institut Agama Islam Negeri Kendari. Skripsi.
- Greene, M. 2016. MUD: The Different Ways of Learning. <<http://www.alchemyassistant.com/topics/bswbSC4pcdFxMPdK.html>>. Diakses 7 Oktober 2016.
- Hanik, U., dan Mutmainah. 2018. *Peran model social learning dalam meningkatkan kompetensi petani garam di Kabupaten Pamekasan*. *Simulacra* 1(2): 141-150.
- Hariadi, S.S. 2011. *Dinamika Kelompok*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Jaafar, B. H., N. M. Zambani, and N. F. Fathil. 2021. Leadership style: Is it autocratic, democratic or laissez-faire?. *Journal of Management and Business Studies*. 3(1): 1-7
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Molloy, A. 2005. *Work Happy – Kerja Nikmat, Karir Melesat*. Penebar Swadaya Grup, Jakarta.

- Mufa, E.D., dan Wakhinuddin. 2019. *Evaluasi program praktik kerja industri pada kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan di SMK Negeri 5 Padang*. Jurnal Penelitian Multidisipliner dan Pengembangan 1(4):694-701.
- Nuraini dan Irma, Suryani. 2020. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja pada guru di SMA Laboratorium Unsyiah dan SMAN 10 Fajar Harapan Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen 5(1), 152-166.
- Porter, Bobbi De- Mike Hernacki. 2002. Quantum Learning. Bandung, Kaifa
- Rae, L. 2005. The Art of Training and Development: Effective Planning (Perencanaan Efektif). PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sina, P.G. 2015. The Real Spirit of Learning. Penerbit Garudhawaca, Yogyakarta.
- Syawaladi, J. 2010. Faktor-faktor dan Gaya Belajar. <<http://www.julysyawaladi.blogspot.com/2010/06/Faktor2-belajar-dan-gaya-belajar.html>>. Diakses 5 Oktober 2015.
- Thomson, G., and L. Glaso. 2018. Situational leadership theory: a test from a leader-follower congruence approach". Leadership & Organization Development Journal. 1-18
- Umstot, D. D. 1988. Understanding Organizational Behavior. West Publishing Company, New York.
- Wastutiningsih, P.S. 2012. Bahan Kuliah Pendidikan Orang Dewasa. Fakultas Pertanian UGM, Yogyakarta.
- Yusuf, R. N., Musyadad, V. F., Iskandar, Y. Z., & Widiawati, D. 2021. Implikasi asumsi konsep diri dalam pembelajaran orang dewasa. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(4): 1144-1151.

