

PENGEMBANGAN MODEL *ON THE JOB TRAINING* BERBASIS ANDRAGOGI UNTUK PENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK ANAK USIA DINI NONFORMAL

Misran Rahman*

Abstract

This research on the development of on the job training model based on andragogy is related to the efforts to improve the competence of early childhood education. The research, related to the effort to enhance the competences of early childhood education tutors, aimed at developing the model and its effects on the early childhood education tutors' competences. In developing the model, the research included quantitative and qualitative methods. After testing the model, the research concluded that it is effective in fostering the competences of early childhood education tutors. Based on the research findings, this model is recommended to disseminated to develop the competences of early childhood education tutors. The development of this model has an implication for the fulfillment of competence standards of early childhood education tutors.

Keywords: model, on the job training, andragogy, competency of pedagogic

Abstrak

Penelitian tentang pengembangan model *on the job training* berbasis andragogi ini merupakan studi yang berhubungan dengan upaya peningkatan kompetensi tutor PAUD. Tujuan studi ini untuk memperoleh deskripsi hasil kajian tentang model *on the job training* berbasis andragogi serta pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi pedagogik tutor PAUD. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan desain penelitian dan pengembangan dalam bidang pendidikan. Analisis data kualitatif dilakukan untuk menghasilkan model yang direkomendasikan, sedangkan analisis data kuantitatif dilakukan secara deskriptif untuk mengetahui pengaruh dan efektivitas model yang dikembangkan. Hasil penelitian menyimpulkan model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan dapat meningkatkan kompetensi tutor PAUD. Dengan demikian, model ini dapat direkomendasikan untuk dapat didiseminasikannya dalam upaya pengembangan kompetensi pendidik PAUD. Pengembangan model ini berimplikasi terhadap upaya pemenuhan standar kompetensi pendidik.

Kata-kata kunci: model, *on the job training*, andragogi, kompetensi pedagogik

PENDAHULUAN

Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang posisi yang sangat fundamental dalam memberikan pengaruh yang 'membekas' sehingga melandasi proses pendidikan dan perkembangan anak. Kajian neurologi pada saat lahir menunjukkan, otak bayi mengandung sekitar seratus milyar neuron yang siap membentuk sambungan antarsel.

Selanjutnya, dikemukakan bahwa selama tahun pertama otak bayi berkembang pesat. Pesatnya perkembangan itu karena otak bayi menghasilkan triliunan sambungan antara sel otak yang banyaknya melebihi kebutuhan. Hal ini dipertegas oleh Noorlaila (2010), bahwa potensi kecerdasan dan dasar-dasar perilaku seseorang terbentuk pada rentang usia dini.

Dalam upaya mengoptimalkan potensi kecerdasan dan dasar-dasar perilaku anak usia dini,

* Dosen Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo

dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki pengetahuan untuk mendidik secara profesional untuk memikul tanggung jawab mendidik, sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat anak bangsa. Melalui bimbingan pendidik yang profesional tersebut pada lembaga PAUD diharapkan memiliki pengetahuan untuk mendidik secara profesional yang merupakan syarat mutlak untuk memikul tanggung jawab mendidik, sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat anak bangsa. Menyadari pentingnya pendidikan anak pada usia dini, maka untuk menanganinya dibutuhkan manajemen secara intensif yang disesuaikan dengan kebutuhan belajarnya, sehingga anak dapat ditangani secara profesional.

Seorang pendidik harus memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik sebagai agen pembelajar. Kompetensi yang dimaksudkan sebagaimana tercantum dalam standar pendidikan nasional yang meliputi kompetensi pedagogi/ andragogi, profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial. Sedangkan kualifikasi akademik sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Pendidikan menyatakan bahwa untuk pendidik PAUD minimal berijazah Sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV), dalam bidang PAUD atau Psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Seiring dengan adanya kesadaran masyarakat tentang pentingnya PAUD, di Kabupaten Gorontalo dalam sepuluh tahun terakhir ini nampak adanya peningkatan jumlah lembaga PAUD yang cukup signifikan. Peningkatan jumlah lembaga tersebut diiringi pula dengan peningkatan jumlah tenaga pendidik. Khusus untuk PAUD, kelompok bermain sampai pertengahan tahun 2010 terdapat 218 lembaga yang diasuh oleh total jumlah tenaga pendidik sebanyak 653 orang.

Namun demikian, peningkatan tersebut tidak didukung oleh pendidik yang profesional. Salah satu penyebab rendahnya profesionalisme pendidik PAUD adalah kualifikasi akademik pendidik PAUD tersebut pada umumnya berijazah SMA atau sederajat. Bahkan masih ada tenaga pendidik yang berijazah SLTP. Kondisi ini memunculkan pertanyaan, apakah pendidik PAUD dengan kualifikasi yang demikian dapat mengelola pembelajaran secara optimal?

Secara teoretis, pendidik PAUD dengan kualifikasi akademik SMA bahkan SLTP diasumsikan tidak memiliki bekal kompetensi yang memadai untuk mengelola pembelajaran PAUD khususnya kelompok

bermain. Secara akademis, pendidik PAUD dengan kualifikasi akademis SMA bahkan SLTP, tidak pernah memperoleh ilmu tentang bagaimana mengelola kegiatan pembelajaran termasuk pembelajaran PAUD. Oleh karena itu, sulit bagi pendidik PAUD untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Akan tetapi, adanya kebutuhan yang mendesak di mana kelompok bermain yang telah terbentuk harus difasilitasi maka rekrutmen tetap dilakukan. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya meningkatkan kompetensi pendidik PAUD dengan kualifikasi akademis yang kurang memadai tersebut.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik PAUD adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat). Dalam penelitian ini dikembangkan sebuah model diklat yang dapat memungkinkan seseorang belajar mengembangkan diri secara optimal baik intelektual, afektif, maupun psikomotor. Model yang diperlukan adalah suatu model yang mengarah pada kebutuhan praktis di tempat kerja dengan strategi pembimbingan secara langsung sehingga kesalahan yang dibuat oleh peserta diklat langsung dapat diperbaiki. Model yang dipilih untuk dikembangkan dalam penelitian ini adalah model *on the job training* berbasis andragogi.

Dalam pelatihan, ini peserta menerima materi secara langsung pada saat melakukan pekerjaan. Model ini merupakan suatu proses belajar yang memadukan antara belajar dan berlatih sambil bekerja. Nilai dasar budaya belajar sambil bekerja telah menjadi ciri khas dari bangsa Indonesia secara turun temurun, sehingga memberikan daya dukung terhadap terjadinya proses belajar dan bekerja secara optimal.

Pada proses pembelajarannya, fasilitator mendampingi peserta di tempat tugas dengan melakukan pengamatan, sekaligus dapat membimbing peserta untuk memecahkan masalah selama kegiatan pembelajaran. Pada waktu yang sama, fasilitator dapat mengintegrasikan pengajaran berdasarkan pada kebutuhan dan minat peserta dan mengedepankan prinsip-prinsip andragogi. Itulah sebabnya model ini disebut model *on the job training* berbasis andragogi.

Dari fenomena di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan dapat meningkatkan kompetensi pendidik PAUD di Kabupaten Gorontalo? Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang peningkatan kompetensi pendidik PAUD melalui model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan.

KAJIAN TEORETIS

Noorlaila (2010), mengemukakan bahwa pendidikan yang diperoleh pada usia dini sangat mempengaruhi perkembangan anak pada tahap berikutnya dan meningkatkan produktifitas kerja pada masa dewasa. Oleh karena itu, sebagai seorang pendidik harus memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik sebagai agen pembelajar. Kompetensi merupakan suatu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja. Ashan (dalam Mulyasa, 2003), mengemukakan "*competency is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors*".

Sosok pendidik/guru sebagai pengawal peradaban harus terus berada pada *mainstream* perubahan yang terjadi, bahkan menjadi lokomotif dan pelopor. Dengan demikian, pendidik/guru menjadi figur inspiratif dan memberikan motivasi bagi keberhasilan warga belajar. Untuk mengikis segala kesan negatif, pendidik harus mampu membuktikan dirinya sebagai sosok pembantu belajar yang dinamis, responsif, progresif, produktif, dan kompetitif. Usaha maksimal menuju level profesional harus diperjuangkan. Hal ini tidak bisa ditunda-tunda, mengingat tantangan globalisasi sudah sedemikian dashyatnya di depan mata. Di era global, pendidikan tidak bisa lagi dibatasi oleh ruang dan tempat di mana keberadaan warga belajar. Kebiasaan mengajar yang tadinya hanya sebatas dalam kelas harus diubah untuk mampu menciptakan pembelajaran kontekstual, di mana lingkungan dan dunia nyata menjadi sarana pembelajaran. Selain itu, pendidik harus mampu memandang bahwa dunia adalah bagian dari sebuah pembelajaran yang harus diketahui, dikuasai, dan dijadikan bahan ajar para warga belajarnya. Melalui berbagai fasilitas yang tersedia berupa kecanggihan teknologi komunikasi serta informasi jarak dan waktu maka sudah tidak ada lagi kendala untuk mengetahui sesuatu.

Sebagai institusi pembelajaran, dunia pendidikan dituntut serta mampu menjawab berbagai tantangan baru di masyarakat dan peradaban manusia. Asmani (2009), menjelaskan bahwa tugas mengajar pada dasarnya tidak hanya pada ilmu yang diberikan, tetapi harus juga memberikan percikan api. Kadang inspirasi adalah sesuatu yang sederhana, dengan mengipasi

percikan api agar baranya tetap panas dapat membakar semangat warga belajar sehingga menjadi yang terbaik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sedikit waktu pada tahap awal atau akhir pembelajaran, dengan bercerita tentang tokoh atau pengalaman hidup, atau bahkan teladan kehidupan yang tercermin dari tingkah laku guru, maka akan memberikan inspirasi bagi warga belajar. Segala sesuatu yang ada di sekeliling warga belajar merupakan sumber inspirasi yang akan mengembangkan kepekaan pandangan, pendengaran, maupun perasaan warga belajar.

Sudah saatnya paradigma model pembelajaran di mana guru sebagai satu-satunya sumber informasi diubah. Dalam menghadapi era globalisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang merupakan pemikir, perencana, dan mampu menghadapi tantangan dan memecahkan masalah. Melalui pembelajaran yang inspiratif diharapkan warga belajar akan mampu menggunakan pola pikirnya, sehingga dapat mengolah informasi yang diterima untuk dapat merencanakan dan memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Melalui kualitas hasil pendidikan diharapkan sumber daya manusia Indonesia dapat sejajar dengan kebutuhan dunia kerja di era globalisasi saat ini. Sehubungan dengan produk dari belajar-bekerja, Davis & Adelaide (1964), Soeharto (dalam Kamil, 2010), menjelaskan bahwa tiga komponen dasar yang dapat dilihat dari nilai-nilai budaya belajar dan budaya kerja (*performance*) adalah 1) keandalan (*accountability*), 2) tanggung jawab (*responsibility*), dan 3) kewenangan (*authority*). Ketiga komponen tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat, dan melahirkan indikator-indikator baru sebagai pengukur tumbuhnya nilai-nilai tersebut.

Prinsip belajar-bekerja yang dikembangkan dan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah *on the job training*, yaitu pelatihan di tempat kerja/tugas. Warga belajar mengikuti kegiatan pelatihan dengan tidak meninggalkan pekerjaannya di lembaganya saat melaksanakan tugas.

Dalam rangka efektivitas pelaksanaan *on the job training* ini, maka pelaksanaan tersebut harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip tertentu. Conlow dalam Fuad & Ahmad (2009), mengemukakan empat prinsip yang perlu diperhatikan agar pelaksanaan *on the job training* dapat terlaksana dengan efektif, yaitu 1) *present*, 2) *practice*, 3) *perform*, dan 4) *evaluation*. Gambaran masing-masing prinsip secara singkat diuraikan sebagai berikut.

Pada prinsip *present*, penyelia memberikan penjelasan secara terperinci tentang cara-cara melaksanakan pekerjaan. Pada awalnya, instruktur memberi gambaran (kerangka) besar proses kegiatan, kemudian menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan sedikit demi sedikit. Selanjutnya instruktur memberikan contoh cara melakukan pekerjaan sambil memberi penjelasan.

Untuk prinsip *practice*, penyelia memberikan kesempatan kepada peserta untuk mencobanya selangkah demi selangkah. Penyelia memberi semangat dan memperbaiki kesalahan yang terjadi serta meminta untuk mencoba berulang-ulang.

Selanjutnya dalam prinsip *perform*, penyelia memberi kesempatan kepada peserta untuk melakukannya sendiri, dan membiarkannya untuk melakukannya dalam beberapa saat.

Terakhir pada prinsip *evaluate*. Setelah selesai masa pelatihan, penyelia melakukan evaluasi. Penyelia memeriksa keberhasilannya dan memperbaiki kesalahan yang terjadi secara konstruktif. Jika peserta melakukan kekeliruan, penyelia memulainya dengan langkah *present*. Jika peserta tidak melakukan kekeliruan lagi, penyelia memperpanjang waktu untuk memperlancar atau memulai pelatihan untuk tugas lainnya.

Dalam kegiatan pelatihan berbasis andragogi harus memungkinkan adanya proses berbagi dan menganalisis pengalaman melalui dialog sesama peserta. Di samping itu, orang dewasa dapat ikut menentukan apa yang harus dilakukan sehingga terasa seperti miliknya. Untuk itu, orang dewasa dirangsang menemukan masalah dan memecahkannya. Di bawah ini dikemukakan beberapa ciri orang dewasa dan implikasinya dalam kegiatan pelatihan. Depdiknas (2008) menjabarkan empat asumsi pokok yang digunakan dalam andragogi.

1) konsep diri

Konsep diri pada anak-anak masih terdapat ketergantungan pada orang lain, sedangkan pada orang

dewasa konsep dirinya sudah mandiri. Oleh sebab itu, orang dewasa membutuhkan penghargaan dari orang lain ketika telah mampu menentukan dirinya sendiri (*self determination*) dan mampu mengarahkan dirinya sendiri (*self direction*). Orang dewasa juga mempunyai kebutuhan psikologis yang dalam agar menjadi mandiri, meskipun dalam situasi tertentu ada ketergantungan. Pelatihan harus mempertimbangkan iklim ini, suasana pembelajaran serta proses pelatihan.

2) peranan pengalaman

Sesuai dengan perjalanan waktu seorang individu tumbuh dan berkembang menuju ke arah kematangan. Dengan pengalamannya, menjadikan seorang individu sebagai sumber belajar dan pada saat yang bersamaan individu tersebut memberikan dasar yang luas untuk belajar dan memperoleh pengalaman baru. Oleh sebab itu, dalam andragogi lebih mengembangkan teknik yang bertumpu pada pengalaman atau "*experiential learning cycle*". Pelatihan lebih banyak menggunakan diskusi kelompok, curah pendapat, kerja laborator, melakukan praktik dan sebagainya, yang pada dasarnya berupaya untuk melibatkan peran serta peserta pelatihan.

3) kesiapan belajar

Bagi orang dewasa kesiapan belajar bukan ditentukan oleh kebutuhan atau tekanan akademik ataupun biologisnya, tetapi lebih oleh tuntutan perkembangan dan perubahan tugas dan peranan sosialnya, baik sebagai pekerja, orang tua atau pemimpin organisasi.

4) orientasi belajar

Pada anak orientasi belajarnya pada materi pembelajaran (*subject matter centered orientation*), sedangkan orang dewasa cenderung memiliki orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan permasalahan yang dihadapi (*problem centered orientation*). Bagi orang dewasa dibutuhkan hasil belajar untuk dapat dipergunakan segera. Untuk itu, materi pelatihan hendaknya bersifat praktis dan dapat segera diterapkan dalam kenyataan sehari-hari.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Selanjutnya metode yang digunakan adalah rancangan penelitian dan pengembangan pendidikan (*educational research and development*) versi Borg dan Gall (1983) yang dimodifikasi oleh Sugiyono (2009). *Research and Development* (R&D) adalah proses penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan yang berupa tujuan belajar, metode,

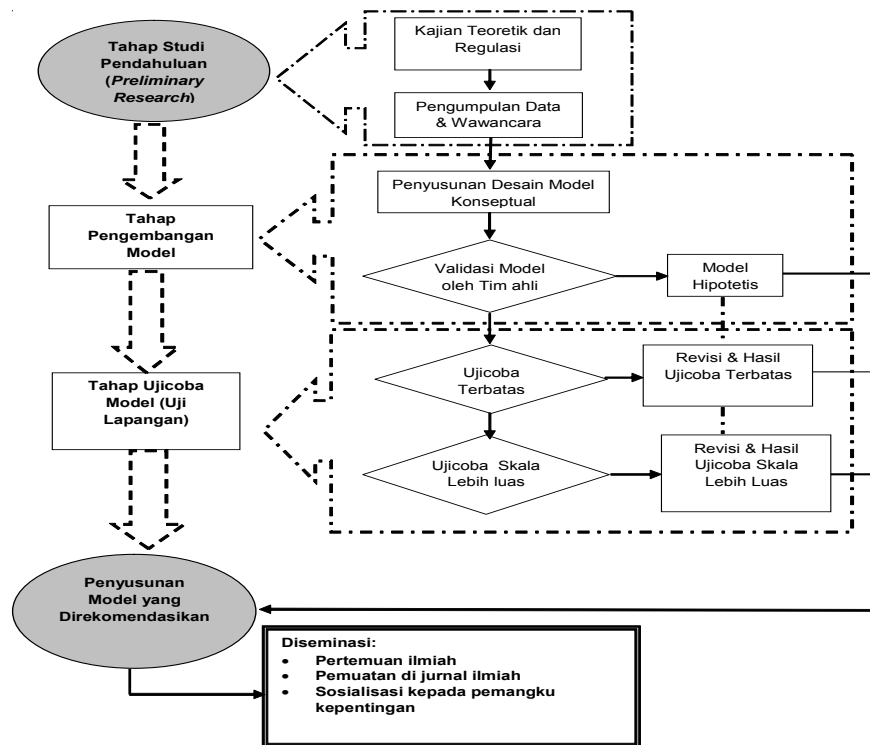
cara, prosedur, kurikulum, evaluasi, baik perangkat keras maupun lunak. Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah lahirnya produk baru tentang model pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi pendidik PAUD.

Langkah-langkah *Research and Development* (R&D) pada dasarnya terdiri atas 10 langkah. Dalam penelitian langkah-langkah tersebut disederhanakan dalam empat tahapan, yaitu (1) tahapan studi

pendahuluan, (2) tahapan pengembangan model, (3) tahapan uji coba model, dan (4) tahapan penyusunan model pelatihan yang direkomendasikan. *Pertama*, tahapan studi pendahuluan meliputi (a) kajian teori dan regulasi serta (b) pengumpulan data (studi lapangan). *Kedua*, tahapan pengembangan model desain meliputi (a) penyusunan desain model konseptual, (b) validasi desain model oleh tim ahli dan praktisi, serta (c) penyusunan model hipotetik. *Ketiga*, tahapan uji coba

model meliputi (a) uji coba model secara terbatas, (b) revisi dan hasil uji coba model secara terbatas, (c) uji coba model secara lebih luas, serta (d) revisi dan hasil uji coba model secara lebih luas. *Keempat*, tahapan terakhir adalah tahapan penyusunan model pelatihan yang direkomendasikan, yang merupakan model akhir setelah melalui beberapa tahapan revisi.

Skema prosedur penelitian terdapat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Skema Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan teknik kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik data. Analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis statistik beserta prosedurnya. Sedangkan analisis kualitatif lebih banyak dilakukan dalam memaknai hasil analisis kuantitatif, meskipun dalam beberapa bagian analisis kualitatif

digunakan untuk menafsirkan temuan-temuan kualitatif yang muncul pada saat proses kegiatan pelatihan.

Lokasi penelitian adalah kabupaten Gorontalo dengan sasaran 15 kelompok bermain yang tersebar pada tujuh kecamatan. Kegiatan penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2010 sampai dengan akhir Desember tahun 2010.

HASIL PENELITIAN

Analisis Kondisi Faktual

Kondisi faktual yang dianalisis dalam penelitian ini difokuskan pada kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik PAUD di Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil temuan, kualifikasi akademik pendidik PAUD di Kabupaten Gorontalo saat ini cukup memprihatinkan, di mana terdapat 80,85% pendidik PAUD berijazah SLTA. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak terkait, faktor penyebab fenomena

ini antara lain.

Pertama, rekrutmen tenaga pendidik PAUD saat itu masih menggunakan panduan penyelenggaraan kelompok bermain yang diterbitkan oleh Dit PAUD, Ditjen PLS tahun 2006; bahwa persyaratan untuk menjadi pendidik PAUD minimal berijazah SLTA atau sederajat. Berdasarkan persyaratan tersebut maka pada saat itu dilakukan rekrutmen besar-besaran terhadap pendidik PAUD sehingga sebagian besar pendidik

PAUD di Kabupaten Gorontalo berijazah SMA atau sederajat.

Kedua, faktor kebutuhan, dimana di Kabupaten Gorontalo telah menjamur lembaga PAUD tapi tidak didukung oleh pendidik yang berkualitas. Meskipun lembaga perguruan tinggi di Gorontalo telah membuka jurusan PAUD, namun sampai saat ini perguruan tinggi tersebut belum menghasilkan lulusan jurusan PAUD. Oleh karena itu, belum ada tenaga profesional yang dapat diandalkan untuk mengisi lembaga-lembaga kelompok bermain termasuk di Kabupaten Gorontalo.

Ketiga, masyarakat kurang memperhatikan kualifikasi akademik pendidik PAUD yang mengasuh kelompok bermain di lingkungan mereka. Sebagian masyarakat tidak ada pengaruhnya apakah anak-anak diasuh oleh pendidik PAUD berijazah S-1 atau tidak. Bagi masyarakat, yang penting anak-anak diterima pada lembaga PAUD dengan biaya yang minim, jika perlu tanpa biaya sepeserpun (gratis).

Keempat, menurut asumsi masyarakat bahwa dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, kualifikasi akademik pendidik PAUD kurang berperan. Faktor yang ikut menentukan adalah pengalaman dan pelatihan yang diikuti. Berdasarkan pengalaman beberapa kalangan masyarakat, kadang-kadang ditemukan seorang pendidik dengan ijazah S-1 namun metode dan pendekatan mengajarnya tidak berbeda dengan pendidik yang bukan S-1. Selanjutnya diasumsikan bahwa setiap pendidik (baik yang berijazah S-1 atau di bawah S-1) jika telah mengikuti pelatihan yang sama maka kemampuan mereka dalam mengelola kegiatan pembelajaran relatif sama.

Tentang profil kompetensi pendidik PAUD, dalam penelitian ini kompetensi tersebut difokuskan pada kompetensi pedagogik yang terdiri atas 10 sub kompetensi. Kompetensi tersebut tercantum dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Melalui hasil tes tertulis terhadap 30 orang pendidik PAUD yang diambil secara acak, diperoleh hasil secara umum kemampuan rata-rata sebesar 46%. Kemampuan tersebut termasuk dalam kategori rendah. Di antara kesepuluh komponen kompetensi tersebut, yang tergolong rendah adalah kemampuan menguasai teori belajar, kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan peserta didik, dan kemampuan dalam melakukan tindakan reflektif terutama melakukan Penelitian Tindakan Kelas.

Analisa kebutuhan pengembangan model

Berdasarkan studi awal yang telah dilakukan terdapat beberapa permasalahan 1) kuantitas pendidik yang masih cukup terbatas dibandingkan dengan jumlah warga belajar, 2) kuantitas pendidik dengan kualifikasi

akademik yang diharapkan masih sangat kurang, 3) kompetensi pendidik PAUD dalam mengelola pembelajaran masih relatif rendah, dan 4) penggunaan model pelatihan untuk peningkatan kompetensi pendidik PAUD yang masih bersifat konvensional. Berdasarkan hasil analisis, peningkatan kompetensi pendidik PAUD menjadi prioritas karena diperlukan kiat tertentu dalam melakukan pelayanan bagi pendidik yang melayani warga belajar dengan jumlah melebihi standar. Kemudian bagi yang tidak memenuhi standar kualifikasi terutama SLTA bahkan SLTP diasumsikan belum memiliki bekal kompetensi yang memadai dalam mengelola pembelajaran PAUD. Terakhir, model pelatihan masih bersifat teoritis, hasil yang diperoleh dari pelatihan dengan model konvensional kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan metode pembelajaran yang lebih banyak ceramah, tanpa praktek secara langsung (*real teaching*), dan muatan materi lebih banyak menyajikan konsep teoretis.

Salah satu model pelatihan yang dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi pendidik PAUD adalah model *on the job training* berbasis andragogi. Model ini menggunakan pendekatan yang memadukan belajar sambil bekerja yang memungkinkan seseorang untuk belajar mengembangkan diri secara optimal, baik intelektual, afektif, maupun psikomotor. Peserta tidak sekedar mengalami secara langsung tapi dapat menghayati, terlibat langsung dalam perbuatan dan bertanggungjawab terhadap hasilnya. Dalam pelaksanaan model *on the job training* berbasis andragogi, fasilitator mendampingi warga belajar di tempat tugasnya pada kondisi yang *real 'nyata'*. Pendampingan diawali dengan penjelasan keinginan/harapan terhadap sasaran yang harus dicapai, pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM), bimbingan/arahan, diskusi dan tanya jawab.

Analisis Empiris Peningkatan Kompetensi

Kompetensi yang ditingkatkan dalam penelitian ini meliputi (1) kompetensi dimensi pengetahuan, (2) kompetensi menyusun perangkat pembelajaran, (3) kompetensi melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan (4) kompetensi melaksanakan kegiatan evaluasi pembelajaran. Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian awal (pretes) dan penilaian akhir (postes).

1. Dimensi Pengetahuan

Data yang terkumpul untuk jumlah skor dimensi pengetahuan pada uji coba terbatas, peningkatan skor rata-rata sebesar 6,81, simpangan baku 1,75, dan nilai $t = 17,83$. Selanjutnya data pada uji coba lebih luas, peningkatan rata-rata jumlah skor sebesar 8,03,

simpangan baku 2,04, dan nilai $t = 22,27$. Berdasarkan hasil-hasil ini maka analisis statistik menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor pretes dan postes. Berdasarkan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* berbasis andragogi efektif dapat meningkatkan dimensi pengetahuan.

2. Kemampuan menyusun perangkat pembelajaran

Untuk kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, peningkatan skor rata-rata pada tahap uji coba terbatas sebesar 1,33 dengan nilai $t = 54,14$ dan pada tahap uji coba lebih luas, sebesar 1,53 dengan nilai $t = 47,41$. Nilai t baik pada uji terbatas maupun uji coba lebih luas mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara penilaian awal dan penilaian akhir. Berdasarkan hasil-hasil ini, maka analisis statistik menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan postes. Berdasarkan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* berbasis andragogi efektif dapat meningkatkan kemampuan peserta dalam menyusun perangkat pembelajaran.

3. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran

Untuk kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran terdapat peningkatan rata-rata skor dari tahap awal ke rata-rata skor tahap akhir, sebesar 1,46 dengan nilai $t = 34,36$ dan pada tahap uji coba lebih luas, peningkatannya rata-rata skor sebesar 1,73, dengan nilai $t = 47,41$. Nilai t baik pada uji terbatas maupun uji coba lebih luas mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara penilaian awal dan penilaian akhir. Berdasarkan hasil-hasil ini, maka analisis statistik menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan postes. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* berbasis andragogi efektif dapat meningkatkan kemampuan peserta dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

4. Kemampuan mengevaluasi kegiatan pembelajaran

Untuk rata-rata skor kemampuan mengevaluasi kegiatan pembelajaran, pada uji coba terbatas sebesar 1,09, dengan nilai $t = 20,08$ dan pada tahap uji coba lebih luas peningkatan rata-rata skor sebesar 1,59 dengan nilai $t = 39,44$. Nilai t baik pada uji terbatas maupun uji coba lebih luas mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara penilaian awal dan penilaian akhir. Berdasarkan hasil-hasil ini, maka analisis statistik menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan postes. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* berbasis andragogi efektif dapat meningkatkan kemampuan peserta dalam

melaksanakan evaluasi kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis statistik di atas, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* berbasis andragogi efektif dapat meningkatkan kompetensi peserta diklat, dalam hal ini kompetensi pedagogik peserta diklat dalam mengelola kegiatan pembelajaran.

5. Sikap peserta terhadap model pelatihan

Selanjutnya untuk respon (sikap) peserta terhadap implementasi model *on the job training* berbasis andragogi, rata-rata skor observasi 2,73 dan rata-rata skor netral sebesar 2,61. Dari hasil analisis ini terlihat ada perbedaan rata-rata skor observasi dan skor netral yang cukup besar. Setelah dianalisis secara statistik dengan uji Wilcoxon diperoleh nilai $z = -2,42$. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara rata-rata skor sikap hasil observasi dan rata-rata skor sikap netral. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa peserta diklat menunjukkan sikap positif terhadap implementasi model *on the job training* berbasis andragogi.

Selanjutnya, secara kualitatif melalui pengembangan model *on the job training* berbasis andragogi diperoleh beberapa temuan, yaitu 1) meningkatnya kompetensi warga belajar, 2) pelaksanaan bimbingan dan pembinaan sesuai kebutuhan warga belajar, 3) meningkatnya partisipasi dalam kegiatan pembelajaran, 4) terciptanya motivasi belajar yang tinggi, dan 5) terciptanya interaksi saling membelajarkan.

Substansi model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan adalah suatu proses pembelajaran yang memadukan antar belajar dan berlatih sambil bekerja dalam mengembangkan dan memberdayakan potensi warga belajar sesuai dengan kebutuhannya, mengelola resistensi peserta menjadi motivasi belajar, serta memecahkan masalah belajar yang dihadapinya. Selanjutnya, pendekatan yang digunakan dalam model ini adalah pendekatan dengan mengedepankan prinsip-prinsip andragogi.

Model ini diorientasikan pada karakteristik 1) kebutuhan dan pengalaman kontekstual, 2) pendekatan kemitraan, pendampingan, pembimbingan; dan 3) dikondisikan dalam kegiatan di tempat kerja dengan fasilitator sebagai sumber belajar, mitra, pendamping, pengamat, penilai, sekaligus sebagai mentor dalam kegiatan pelatihan.

Disamping itu, dapat diidentifikasi beberapa perubahan perilaku peserta diklat setelah mengikuti pelatihan antara lain.

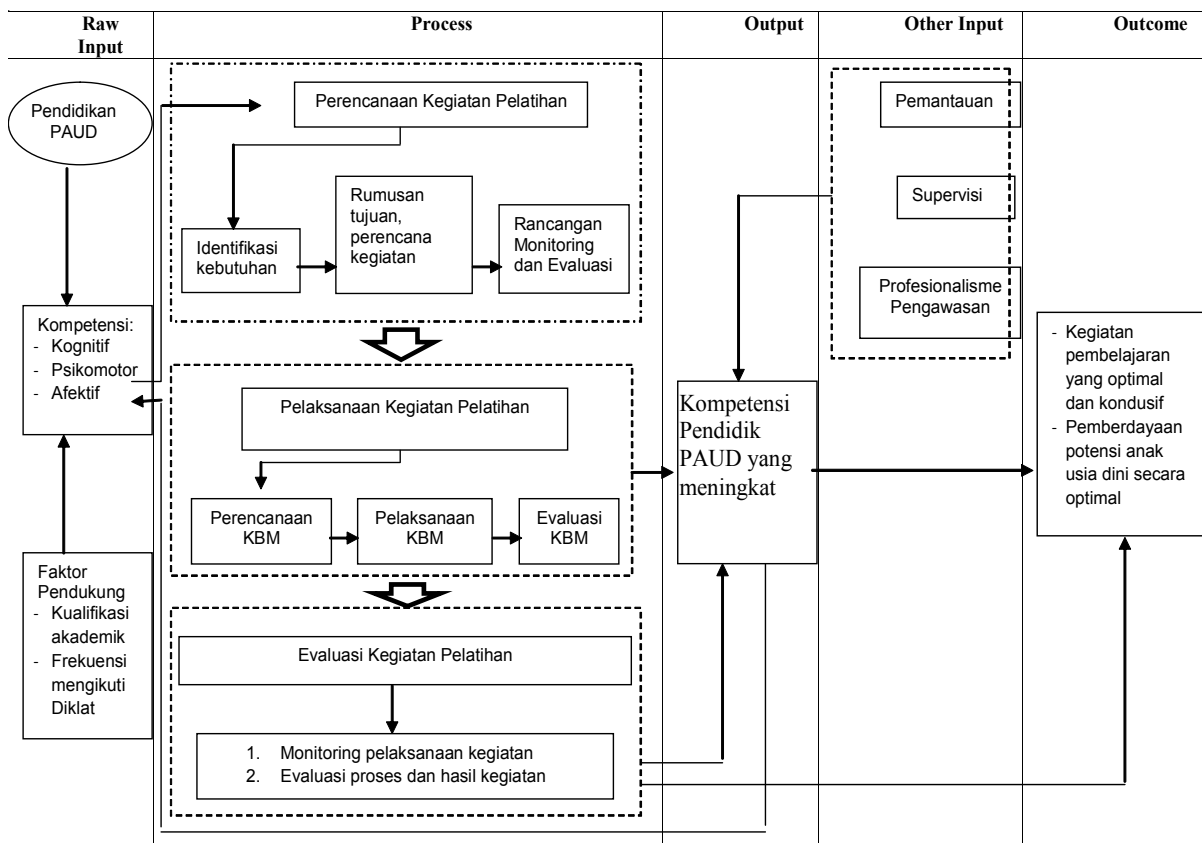
1. Adanya kemampuan peserta menciptakan kondisi pembelajaran yang menyenangkan bagi anak

- dengan memberikan alat permainan edukatif sesuai dengan kebutuhan minat dan talentanya. Hal ini berfungsi untuk merangsang pertumbuhan, perkembangan, maupun kecerdasan dasar seorang anak.
2. Kemampuan peserta menciptakan suasana pembelajarannya penuh dengan suasana keakraban, hangat serta bersifat demokratis. Hal ini nampak pada kemampuan peserta untuk memberikan pujian dan penghargaan sekaligus menawarkan kesempatan kepada anak untuk menentukan keinginannya, karena sedang membutuhkan kemerdekaan dan perhatian.
 3. Kemampuan peserta dalam menciptakan kegiatan pembelajaran yang bervariasi, sekaligus alamiah. Hal ini sangat penting bagi usia dini bahkan orang dewasa. Kebiasaan secara alamiah, akan menjadikan anak berkembang secara sehat dan bahagia.
 4. Kemampuan peserta dalam memberikan penghargaan bahkan kasih sayang total terhadap anak tanpa adanya perbedaan. Sebab anak berkembang kecerdasannya dengan cepat kalau diberi penghargaan dan pujian yang disertai kasih sayang. Jika melakukan kesalahan atau kegagalan anak tetap dimotivasi untuk tetap berkembang. Pemberian penghargaan dan kasih sayang ini diharapkan dapat mengembangkan emosi dan intelektualnya.

5. Kemampuan peserta menumbuhkan keberanian anak, dimana kegiatan ini nampak pada saat peserta mengajarkan sesuatu yang membutuhkan keberanian dari diri anak itu sendiri.

Sebagaimana dikemukakan bahwa bagi sebagian peserta untuk menjadi pendidik PAUD hanyalah merupakan batu loncatan untuk menjadi PNS. Namun, dalam perjalanan kegiatan pelatihan terjadi peristiwa diluar dugaan. Peserta minta diajarkan untuk memanfaatkan barang bekas untuk dibuat menjadi Alat Permainan Edukatif (APE) sehingga kekurangan APE bukan menjadi alasan untuk tidak mengelola pembelajaran sesuai dengan tumbuh kembang anak. Perlahan mulai timbul rasa tanggung jawab peserta terhadap keberlangsungan lembaga PAUD. Kalaupun ada beberapa kelompok belajar (KB) yang sudah ditinggal oleh pengelola, peserta tetap ikhlas melanjutkan pengelolaan kelompok bermain dengan kemampuan yang ada.

Berdasarkan proses kajian pada pelaksanaan penelitian dan hasil temuan, model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan dapat dijadikan sebagai model alternatif yang dapat meningkatkan kompetensi pendidik dalam hal mengelola pembelajaran PAUD. Diagram model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Model *On The Job Training* Berbasis Andragogi

KESIMPULAN

Hasil kajian awal di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pendidik PAUD melakukan kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan pedoman pembelajaran PAUD. Hal ini terkait dengan pemahaman yang kurang terhadap metode dan strategi yang digunakan sehingga kecenderungan pendidik melaksanakan kegiatan pembelajaran yang didominasi oleh “menyanyi”. Gejala ini banyak ditemui pada peserta sebagai pendidik PAUD yang berijazah SLTA dan diploma serta yang belum pernah mengikuti pelatihan. Selanjutnya kualifikasi akademik pendidik PAUD di Kabupaten Gorontalo, masih didominasi oleh pendidik berijazah SLTA nonkependidikan. Bahkan masih ada beberapa pendidik PAUD yang berijazah SLTP.

Model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan dalam penelitian ini secara empiris mampu meningkatkan kompetensi pedagogik pendidik PAUD baik meliputi dimensi pengetahuan, kemampuan dalam menyusun perangkat pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan melakukan penilaian kegiatan pembelajaran. Hasil uji empiris menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor pretes dengan skor postes untuk semua kompetensi yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* berbasis andragogi efektif meningkatkan kompetensi warga belajar. Peserta menunjukkan sikap positif terhadap model *on the job training* berbasis andragogi. Dengan demikian, secara umum model *on the job training* berbasis andragogi efektif meningkatkan kompetensi pendidik PAUD di Kabupaten Gorontalo.

Substansi model *on the job training* berbasis andragogi adalah suatu proses pembelajaran yang memadukan antara belajar dan berlatih sambil bekerja, dalam mengembangkan dan memberdayakan potensi warga belajar sesuai dengan kebutuhannya. Untuk kepentingan ini dibutuhkan peran fasilitator untuk mengelola resistensi peserta menjadi motivasi belajar, serta memecahkan masalah belajar yang dihadapinya. Model pelatihan ini di dalamnya terakumulasi nilai-nilai belajar dan berusaha. Hal ini diharapkan akan memberikan daya dukung terhadap terjadinya proses belajar yang optimal.

Model *on the job training* berbasis andragogi memiliki keluwesan dan kemampuan untuk diterapkan dalam pembelajaran berkarakter pendidikan nonformal. Implementasi model ini juga dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan fasilitator dalam

memerankan dirinya sebagai fasilitator belajar, peran warga belajar sebagai subjek belajar, dan kekuatan fasilitator dalam membangun dialog/diskusi dalam interaksi pembelajaran.

Dalam implementasi model ini, fasilitator tidak diharuskan untuk menerapkannya secara berurutan, tetapi dilakukan secara fleksibel sesuai dengan situasi, kondisi, dan kebutuhan warga belajar. Model pelatihan tersebut diorientasikan pada karakteristik 1) kebutuhan dan pengalaman kontekstual, 2) pendekatan kemitraan, pendampingan, pembimbingan, dan 3) dikondisikan dalam kegiatan di tempat kerja dengan fasilitator sebagai sumber belajar, mitra, pendamping, pengamat, penilai, sekaligus sebagai mentor dalam kegiatan pelatihan.

Penerapan prinsip andragogi tetap memperhatikan filosofi “belajar bagaimana cara belajar” (*learning how to learn*), dengan prinsip belajar melalui pendampingan (*learning by facilitating*), belajar bersama (*learning together*), belajar sambil dialog (*learning by dialogue*), belajar dengan kepercayaan diri (*learning by self reliance*), belajar melalui lingkungan sosial (*learning by social environment*), dan belajar untuk menjadi dirinya (*learning to be self*).

Dalam penelitian ini, perlu diajukan beberapa saran kepada beberapa pihak, yaitu (1) pengembang PAUD, (2) Direktorat PAUD, (3) PPPNFI/BPPNFI, (4) pendidik PAUD, dan (5) Masyarakat. Bagi pengembang PAUD disarankan untuk dapat untuk mengkaji lebih lanjut hasil penelitian ini sehingga menjadi salah satu referensi model yang dapat meningkatkan kompetensi pendidik anak usia dini. Saran untuk Direktorat PAUD, diharapkan dapat mempertimbangkan agar model dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu model alternatif secara nasional yang dapat digunakan untuk peningkatan kompetensi pendidik PAUD. Demikian pula dari Direktorat PAUD diharapkan dapat memberikan bantuan petunjuk teknis dan fasilitas kepada pendidik PAUD agar dapat mengelola pembelajaran PAUD secara optimal serta termotivasi untuk dapat meningkatkan kompetensinya.

Diharapkan bagi PPPNFI dan BPPNFI untuk dapat merancang secara teknis panduan dan petunjuk teknis pengelolaan pembelajaran anak usia dini yang dapat dijadikan acuan secara nasional. Selanjutnya, bagi lembaga PAUD diharapkan dapat menyiapkan kurikulum yang dapat dijadikan acuan bagi pendidik PAUD mengelola kegiatan pembelajaran dan mengupayakan fasilitas yang menunjang kegiatan

pembelajaran anak. Bagi tenaga pendidik, diharapkan dapat meningkatkan kompetensi mandiri melalui kegiatan membaca buku-buku yang berhubungan dengan PAUD berdiskusi dengan sesama, ataupun berkomunikasi dengan pakar tentang PAUD, dan

terakhir diperlukan kesungguhan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan yang diikuti.

Bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan dukungan baik fisik maupun moril bagi eksistensi lembaga PAUD di lingkungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, J.M. (2009). *Tujuh kompetensi guru*. Jogjakarta: Power Books (Ihdina).
- Borg, W. R. & Gall, M. D. (1983). *Educational: An introduction*. (Third edition). New York: Longman.
- Davis, J, R. & Adelaide, D. (1996). *Effective training strategies*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers Inc.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan*. Jakarta: Setjen Depdiknas.
- Depdiknas. (2008). *Pembelajaran orang dewasa*. Jakarta: Ditjen PLS.
- Fuad, N. A. (2009). *Integrated human resources development*. Jakarta: Grasindo.
- Kamil, M. (2010). *Model pendidikan dan pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2002). *Pengembangan model andragogi bagi pembinaan narapidana perempuan di lembaga permasyarakatan kelas II A Bandung*. Disertasi. Bandung: PPs UPI. Tidak diterbitkan.
- Sugiyono. (2009). *Penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.