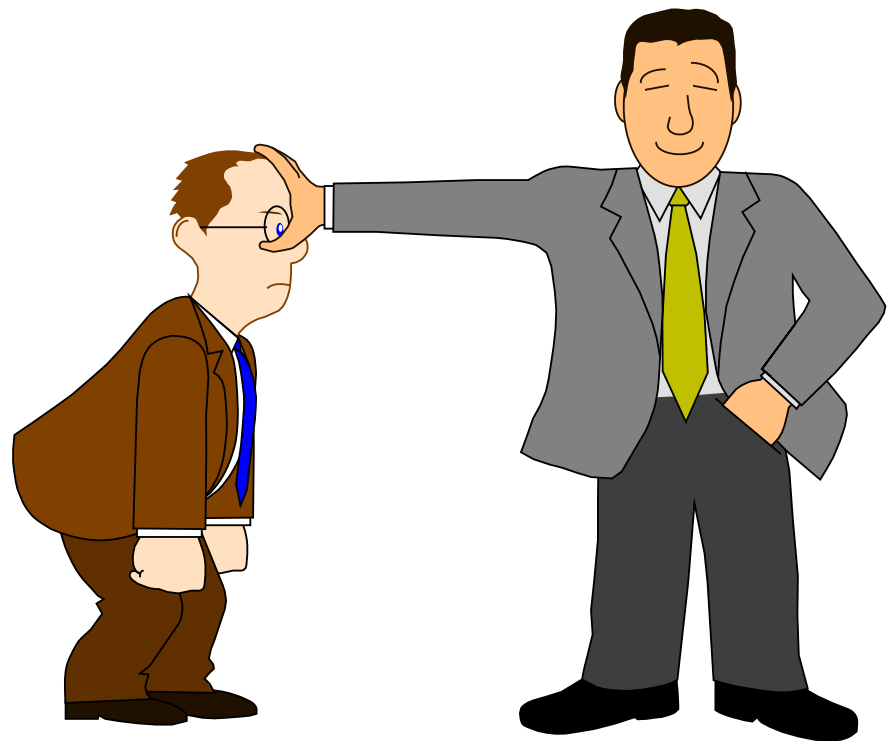


Pendidikan Orang Dewasa

sebuah
uraian praktis
untuk
pembimbing
penatar
pelatih
penyuluh lapangan



saduran
MARET 1998

Lunandi A. G. , Pendidikan Orang Dewasa, Sebuah uraian praktis untuk pembimbing, penatar, pelatih dan penyuluh lapangan, Penerbit PT Gramedia, Jakarta, cetakan kelima, November 1987.

DAFTAR ISI

1. BELAJAR BAGI ORANG DEWASA.....	1
1.1. Batasan Pendidikan Orang Dewasa.	1
1.2. Hal penting dalam Pendidikan Orang Dewasa.....	1
1.3. Dapatkah orang dewasa "diajar" ?.....	1
1.4. Dapatkah perilaku orang dewasa berubah ?.....	2
2. SITUASI DAN KONDISI BELAJAR ORANG DEWASA.	3
2.1. Hambatan Umum Belajar Orang Dewasa.	3
2.1.1. Hambatan Fisiologis.....	3
2.1.2. Hambatan Psikologis.....	4
2.2. Reaksi Orang Dewasa terhadap Program Pengajaran.	5
2.3. Suasana Belajar Orang Dewasa.....	5
3. PENDIDIK DALAM PENDIDIKAN ORANG DEWASA.	7
3.1. Fungsi Pendidik.	7
3.2. Sikap Pendidik.	8
3.2.1. Sikap Non Fisik.....	8
3.2.2. Sikap Fisik.....	11
3.3. Faktor yang mempengaruhi Sikap dan Peran Pendidik.	12
4. METODA PENDIDIKAN ORANG DEWASA.....	13
5. MERANCANG PROGRAM PENDIDIKAN.....	15
6. PENGATURAN RUANGAN.....	16

(d:\ppu\dsrpk-02.doc, 3,265 kilobytes, 22 halaman, 6,642 kata)

1. Belajar bagi orang dewasa.

1.1. Batasan Pendidikan Orang Dewasa.

Batasan pengertian **pendidikan orang dewasa (adult education)** yang direkomendasikan oleh UNESCO adalah sebagai berikut :

(seperti dikutip Lunadi A. G. , dalam : Pendidikan Orang Dewasa, Sebuah uraian praktis untuk pembimbing, penatar, pelatih dan penyuluh lapangan, Penerbit PT Gramedia, Jakarta, cetakan kelima, November 1987 dari : Coles E. K. T., *Adult Education in Developing Countries*, Pergamon Press, Oxford, Second Ed., 1977)

"Istilah Pendidikan Orang Dewasa berarti keseluruhan proses pendidikan yang diorganisasikan, apapun isi, tingkatan dan metodenya, baik formal maupun tidak, yang melanjutkan maupun menggantikan pendidikan semula di sekolah, kolese dan universitas serta latihan kerja, yang membuat orang yang dianggap dewasa oleh masyarakat mengembangkan kemampuannya, memperkaya pengetahuannya, meningkatkan kualifikasi teknis atau profesionalnya, dan mengakibatkan perubahan pada sikap dan perilakunya dalam perspektif rangkap perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasi dalam perkembangan sosial, ekonomi dan budaya yang seimbang dan bebas."

Mengacu pada batasan pendidikan orang dewasa yang direkomendasikan UNESCO seperti diuraikan diatas, disimpulkan hal-hal sbb. :

- Yang dimaksud dengan orang dewasa adalah orang yang dianggap dewasa oleh masyarakat (bukan remaja dan juga bukan anak-anak),
- Proses pendidikan orang dewasa haruslah membuat pesertanya: ① mengembangkan kemampuannya, ② memperkaya pengetahuannya, ③ meningkatkan kualifikasi teknis dan profesionalnya.
- Proses pendidikan orang dewasa haruslah mengakibatkan perubahan sikap dan perilaku yang bersifat (dapat dikategorikan) sebagai : ① perkembangan pribadi, dan ② peningkatan partisipasi sosial dari individu ybs.

1.2. Hal penting dalam Pendidikan Orang Dewasa.

Dalam pendidikan orang dewasa, yang terpenting adalah **apa yang dapat merupakan "pelajaran" untuk yang belajar bukan apa yang diajarkan "pengajar"** (2 - p. 5).

Keberhasilan pendidikan orang dewasa haruslah diukur berdasarkan : **apa yang diperoleh peserta bukan apa yang dilakukan "pengajar"**(2 - p. 5).

..... pendidikan orang dewasa tidak dapat disamakan dengan pendidikan anak sekolah, Untuk dapat berhasilnya suatu program pendidikan orang dewasa, program yang disusun, haruslah secara cermat dan matang mempertimbangkan : hal-hal apa yang dapat mendorong peserta pendidikan dapat dan mau belajar, dan apa pula yang dapat menghambat, apa yang diharapkan, bagaimana ia dapat belajar paling baik, dst. (2 - p. viii).

1.3. Dapatkah orang dewasa "diajar" ?

Kepada orang dewasa, sebenarnya, **tidak dapat diajarkan** sesuatu untuk merubah tingkah lakunya, Orang dewasa hanya akan belajar kalau ia sendiri memang ingin belajar, terdorong oleh rasa tidak puas lagi dengan perilakunya yang sekarang, menginginkan suatu perilaku yang lain di masa mendatang, lalu mengambil langkah-langkah untuk mencapai perilaku baru tersebut (2 - pp. 3-4).

Pendidikan orang dewasa hanya akan dapat menjadi efektif dalam arti menghasilkan perubahan perilaku seperti yang dikehendaki, apabila **isi** dan **cara** pendidikan tsb. sesuai dengan kebutuhan yang dirasakannya (2 - p. 4).

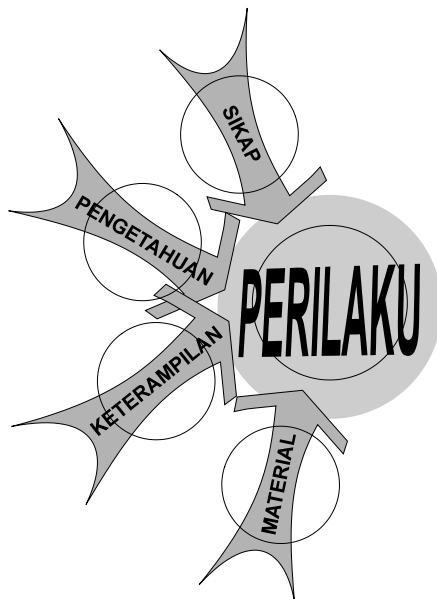
Sehubungan dengan kebutuhan ini, ada baiknya untuk dipertimbangkan konsep piramida kebutuhan menurut Maslow sebagai berikut (2 - pp. 4-5) :



- Tingkatan kebutuhan (dari yang paling dasar sampai ke yang tertinggi) adalah sebagai berikut :
 1. kebutuhan fisik,
 2. kebutuhan keamanan,
 3. kebutuhan pengakuan,
 4. kebutuhan harga diri,
 5. kebutuhan perwujudan diri.
- Kebutuhan yang lebih mendasar haruslah terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat merasakan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya.

- pendidikan orang dewasa yang menyangkut harga diri misalnya, sama sekali tidak akan diperhatikan oleh peserta yang masih sulit untuk dapat memperoleh sesuap nasi untuk mempertahankan hidupnya, namun sebaliknya,
- pendidikan orang dewasa yang membahas masalah bagaimana memperoleh sekedar sesuap nasi, juga sama sekali tidak akan diperhatikan, apabila orang dewasa itu telah mempunyai cukup nasi untuk isi perutnya, pakaiannya dan rumah yang mengamankan segala miliknya serta dirinya, apalagi kalau ia telah sampai pada tingkat pengakuan sebagai anggota masyarakat yang berguna.

1.4. Dapatkah perilaku orang dewasa berubah ?



Perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya, serta dalam kasus tertentu, juga dipengaruhi oleh material yang tersedia.

Proses pendidikan orang dewasa menuju ke perubahan perilaku seperti yang diharapkan haruslah diselenggarakan melalui cara-cara sbb. :

- mengusahakan tumbuhnya sikap baru yang sesuai,
- memberinya pengetahuan baru,
- melatihnya untuk menguasai keterampilan baru,
- (dan juga dalam kasus tertentu) dengan menyediakan material baru yang diperlukan.

(2 - p. 3)

Dalam menyelenggarakan keempat cara tersebut diatas, perlu dipertimbangkan kondisi-kondisi yang sering kali melekat pada orang-orang dewasa sebagai berikut dibawah ini (2 - p. 3) :

- Orang dewasa sering kali **sudah** mempunyai sikap dan keterampilan tertentu yang sudah sedemikian lama menetap dalam dirinya, Pada kondisi yang demikian, perubahan perilaku akan menjadi sulit diwujudkan.
- Orang dewasa sering kali merasa telah memiliki pengetahuan yang juga telah dianggapnya benar dan bermanfaat. Pengetahuan yang telah dirasakan dimiliki semacam ini, belum tentu akan secara mudah dapat digantikan dengan pengetahuan yang baru, apalagi jika pengetahuan yang baru tersebut tidak sejalan dengan yang telah ia miliki tsb.

- Pendidikan orang dewasa tidaklah pernah cukup hanya dengan menambah pengetahuannya saja, betapapun pengetahuannya bertambah, bila sikapnya tetap masih tertutup terhadap pembaharuan, maka dapat dipastikan, perubahan perilaku seperti yang diharapkan juga tetap tidak akan terjadi.

Contoh kasus yang dipaparkan dibawah ini dimaksudkan untuk dapat lebih jelas menggambarkan sejauh mana kondisi-kondisi yang sering kali melekat pada orang dewasa seperti diuraikan diatas, serta faktor-faktor sikap, pengetahuan, keterampilan dan material (baik secara "sendiri-sendiri" maupun secara "gabungan") berpengaruh terhadap dapat atau tidaknya terjadinya suatu perubahan perilaku (2 - p. 2).

(dalam kasus perilaku sementara petani yang bekerja di sawah dengan menggunakan bajak dan kerbau, menggunakan pupuk alam, serta bercocok tanam dengan bibit biasa)

- walaupun pengetahuan petani tsb. tentang alat traktor, tentang pupuk buatan, tentang bibit unggul ditingkatkan (meningkat), perubahan perilaku tetap tidak akan terjadi sepanjang petani tsb. masih tetap bersikap tertutup terhadap perubahan, masih takut untuk meninggalkan cara-cara yang telah dikenalnya secara turun temurun dari para leluhurnya, dan sebaliknya
- walaupun petani telah tergugah untuk merubah sikapnya yang tertutup tsb., perubahan perilaku juga tetap tidak akan pernah terjadi sepanjang petani tsb. tidak memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk itu, serta selain itu
- walaupun penambahan pengetahuan, peningkatan keterampilan telah diperolehnya, serta juga perubahan sikap mau dilakukannya, perubahan perilaku tetap belum dimungkinkan apabila tidak tersedia material (dan juga alat) untuk mewujudkan pengetahuan dan keterampilan barunya tsb. menjadi suatu kenyataan.

2. Situasi dan Kondisi belajar Orang Dewasa.

2.1. Hambatan Umum Belajar Orang Dewasa.

..... dari orang yang makin bertambah usianya, sering terdengar keluhan bahwa : ia semakin sukar belajar, ia merasa sukar mengingat apa yang diajarkan, ia merasa lebih cepat letih duduk mendengarkan pengajaran, ia merasa sukar berkonsentrasi mengikuti pelajaran..... (2 - p. 6).

..... sebagai akibat dari adanya hambatan fisiologis dan psikologis yang semakin meningkat seiring dengan bertambahnya usia, memang benar, dengan semakin bertambahnya usia, maka akan semakin sukar pula orang belajar (2 - p. 6).

2.1.1. Hambatan Fisiologis.

Verner dan Davison mengidentifikasi 6 faktor fisiologis yang dapat merupakan hambatan bagi orang dewasa dalam mengikuti suatu program pendidikan (2 - pp. 6-7) :

1. Dengan bertambahnya usia, *titik dekat penglihatan* (titik terdekat yang dapat dilihat dengan jelas), mulai bergerak semakin jauh.
2. Dengan bertambahnya usia, *titik jauh penglihatan* (titik terjauh yang dapat dilihat dengan jelas), mulai berkurang semakin pendek.
3. Dengan bertambahnya usia, *jumlah penerangan* yang dibutuhkan untuk belajar semakin besar.
4. Dengan bertambahnya usia, *persepsi kontras warna* cenderung kearah merah spektrum, sehingga semakin kurang dapat membedakan warna-warna lembut.
5. Dengan bertambahnya usia, kemampuan mendengar menjadi berkurang.
6. Dengan bertambahnya usia, kemampuan membedakan bunyi menjadi semakin berkurang.

Orang yang bicara terlalu cepat menjadi semakin sulit ditangkap. Bunyi sampingan dan suara di latar belakang akan semakin terdengar bagai menyatu dengan suara orang yang sedang berbicara. Bunyi konsonan seperti t, g, b, c dan d akan semakin sukar dibedakan.

2.1.2. Hambatan Psikologis.

Dalam suatu kegiatan belajar (pendidikan) orang dewasa, sangatlah mungkin timbul berbagai hambatan, atau bahkan mungkin juga kegagalan, yang bersumber dari situasi psikologis yang ada atau berkembang dalam diri orang dewasa yang sedang belajar tsb. Agar yang demikian ini dapat dihindarkan, kiranya perlu dipertimbangkan karakteristik-karakteristik psikologis umum orang dewasa dalam belajar seperti yang diuraikan dibawah ini (2 - pp. 7-8) :

1. Orang dewasa hanya akan dapat (mau) "diajar atau belajar" kalau memang ia menghendakinya.

Dalam batas-batas tertentu, keinginan belajar yang semula lemah atau tidak ada sama sekali, ada kemungkinan (harapan) untuk dapat dibangkitkan, yaitu : dengan cara memotivasi ybs. sedemikian rupa agar tergerak untuk mencari pengetahuan yang lebih mutakhir, menguasai keterampilan baru dll.... Namun demikian, haruslah sepenuhnya disadari, walaupun upaya memotivasi telah dilakukan sebaik apapun, sepanjang motivasi belajar orang dewasa ybs. tidak terbangkitkan, maka sepanjang itu pula ia tidak akan pernah dapat (mau) "diajar atau belajar".

2. Orang dewasa hanya akan dapat (mau) "diajar atau belajar" kalau terlihat adanya : "arti" pribadi bagi dirinya dan/atau sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhannya.

3. Belajar bagi orang dewasa sering kali dirasakan sebagai sesuatu yang menyakitkan.

Belajar yang berhasil, seyogyanya, haruslah bermuara pada perubahan perilaku. Dalam hal tuntutan perubahan perilaku tsb. adalah : meninggalkan kebiasaan, norma dan cara berfikir lama yang sudah begitu melekat, bagi orang dewasa, merubah perilaku yang demikian ini, sering kali dirasakan berat dan menyakitkan.

4. Hanya akan sedikit sekali "hasil" yang diperoleh dari menceramahi, mengkhotbahi, menggurui orang dewasa.

Belajar bagi orang dewasa adalah hasil dari mengalami sesuatu. Ia harus mengalaminya untuk dapat dan mau terus melakukannya. Orang dewasa tak bisa disuruh bertanggungjawab tanpa ia diberikan tanggungjawab untuk dialaminya.

5. Bagi orang dewasa proses belajar adalah khas dan bersifat individual.

Setiap orang punya cara dan kecepatan sendiri dalam belajar dan memecahkan masalah.

Dengan tersedianya (disediakan) kesempatan mengamati cara-cara yang dipakai orang lain, maka ia akan lebih dapat memperbaiki dan menyempurnakan caranya sendiri agar menjadi lebih efektif.

6. Sumber belajar terkaya bagi orang dewasa, sebenarnya, terdapat dalam diri orang dewasa ybs.

Setumpuk pengalaman masa lampau telah tersimpan dalam diri orang dewasa . Yang perlu dilakukan adalah : mengupayakan agar orang dewasa tsb. mampu menggali dan menata kembali pengalamannya tsb. dengan cara yang lebih dapat memberikan hasil yang berarti

7. Belajar adalah suatu proses emosional dan intelektual sekaligus.

Hasil belajar akan dicapai maksimal apabila orang yang belajar dapat berkesempatan memperluas perasaan maupun pikirannya.

8. Belajar adalah hasil kerjasama antar manusia.

"Pelajaran" akan menjadi lebih banyak dapat diperoleh, apabila dua atau lebih banyak manusia dapat saling memberi dan menerima, dapat saling bertukar pengalaman dan pengetahuan, serta dapat saling mengungkapkan reaksi dan tanggapannya terhadap suatu masalah.

9. Belajar adalah suatu proses evolusi.

Untuk dapat mengerti, menerima, mempercayai, menilai, mendukung sesuatu hal, orang dewasa, seringkali memerlukan suatu proses yang berkembang secara perlahan, serta tidak dapat dipaksakan sekaligus.

Perubahan perilaku dalam diri orang dewasa sulit untuk dapat terjadi seketika, biasanya, perubahan ini berlangsung perlahan dengan melalui serangkaian proses, percobaan, dll...

2.2. Reaksi Orang Dewasa terhadap Program Pengajaran.

Memperhatikan karakteristik psikologis belajar orang dewasa seperti diuraikan diatas, dalam suatu kegiatan pendidikan orang dewasa, apabila metoda yang diterapkan pendidik/penyelenggara tidak terlalu berkenan di hatinya atau tidak memenuhi harapannya, maka diantara kemungkinan reaksi yang timbul adalah seperti yang diperlihatkan dibawah ini (2 - pp. 9-10) :



Diharapkan mendapatkan hal yang baru, namun yang terdengar ternyata itu-itu juga



Teori atau penjelasan tentang bagaimana seharusnya, diragukan kemungkinan penerapannya



Diharapkan diperoleh resep atau petunjuk lengkap pemecahan masalah (sambil ybs. tidak menyadari bahwa orang dewasa seharusnya mampu memecahkan sendiri)



yang dipaparkan tidak dapat terlihat relevansinya dengan kondisi nyata yang dihadapi.



Yang begini harus diwaspadai, apalagi kalau pemaparan berhasil disampaikan secara menarik. Kadang orang terlampau antusias, namun antusiasme berlebihan sering kali segera akan menyusut



Tingkah tegar seperti ini sering kali muncul, terutama, jika pembimbing bertingkah atau berkesan menggurui. Namun, memang, untuk dapat menerima perubahan itu sering kali sukar dan diperlukan keberanian dan keterbukaan.

2.3. Suasana Belajar Orang Dewasa.

Dengan bersumber pada diktat-diktat dari Institute of Social Order - Manila, suasana dan situasi belajar yang paling diharapkan dapat membawa hasil seperti yang diharapkan dapatlah disimpulkan sbb. (2 - pp. 10-14) :

1. Suasana Kumpulan Manusia Aktif

Proses belajar orang dewasa akan terjadi lebih cepat dan melekat pada ingatannya, apabila pembimbing (atau apapun sebutannya untuk yang mengajar) kurang mendominasi dan kurang berbicara, banyak mendengarkan, bertindak sebagai nara sumber, serta mempercayai bahwa mereka yang belajar mampu menemukan alternatif-alternatif serta pemecahan masalah yang memuaskan mereka.

Orang dewasa bukanlah manusia pasif yang hanya mampu menerima gagasan seseorang, nilai-nilai dan jawaban orang lain. Manusia pada dasarnya adalah makhluk yang aktif dan kreatif, namun untuk demikian, paling tidak, diperlukan kesempatan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapinya.

Orang dewasa belajar lebih banyak apabila mereka merasa ikut ambil bagian secara aktif dalam menemukan jawaban dan pemecahan masalah, dalam mengembangkan gagasan, serta dalam mempertimbangkan konsep dan teori.

2. Suasana Hormat Menghormati.

Orang dewasa belajar lebih baik apabila pendapat pribadinya dihormati. Ia selalu akan lebih senang apabila boleh turut berfikir dan mengemukakan pikirannya dibanding jika hanya dijejali berbagai konsep, teori dan gagasan oleh pembimbing.

3. Suasana Harga Menghargai.

Belajar bagi orang dewasa bersifat subyektif dan unik. Lepas dari benar atau salah, segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, konsep, teori, sistem nilai dll... yang disampaikan haruslah dihargai.

Meremehkan (teremehkannya) dan mengenyampingkan (terkesampingkannya) harga diri mereka, dapat dipastikan, akan mematikan gairah mereka.

4. Suasana Percaya.

Mereka yang belajar perlu percaya pada yang mengajar, dan juga mereka perlu mendapat kepercayaan dari pembimbingnya, serta pada akhirnya, mereka harus mempunyai kepercayaan pada diri sendiri.

Tanpa kepercayaan yang demikian ini, situasi belajar tidak akan membawa hasil seperti yang diharapkan.

5. Suasana Penemuan Diri.

Dalam pendidikan, daripada didiktekan atau "dijejalkan" apa yang menjadi kebutuhannya, bagaimana ia harus bertindak, apa yang harus dilakukannya dst., orang dewasa akan belajar hal-hal tsb. lebih banyak apabila kepadanya diberikan kesempatan untuk menemukannya sendiri dengan dibimbing. Dengan proses yang demikian ini, orang dewasa akan lebih berkesempatan menemukan "dirinya", baik kekuatan maupun kelemahannya.

6. Suasana Bebas Ancaman.

Banyak hal akan dapat merupakan "pelajaran" yang berarti kalau masing-masing dapat mengemukakan isi hati dan isi pikirannya tanpa rasa takut, walaupun mengetahui ada perbedaan.

Suasana belajar orang dewasa haruslah suasana yang memungkinkan tumbuhnya perasaan bahwa (dalam proses belajar) ia boleh berbeda dan ia boleh pula berbuat salah tanpa dirinya terancam (oleh catatan konduite, oleh pemecatan, oleh serangan, oleh cemoohan, dll. hal yang serupa).

7. Suasana Keterbukaan.

Seluruh anggota kelompok belajar maupun pembimbing perlu memiliki sikap terbuka, terbuka untuk mengungkapkan diri, serta juga terbuka untuk mendengarkan orang lain.

Dalam suasana keterbukaan yang demikian ini, baik anggota kelompok belajar maupun pembimbing, haruslah merasa terjamin, bahwa keterbukaannya tsb., tidaklah akan berakibat mendapat ejekan, hinaan, atau menjadikan dirinya dipermalukan.

Hanya dengan suasana keterbukaan yang semacam inilah segala alternatif akan menjadi lebih tergal, serta cakrawala wawasan akan menjadi lebih luas, bertambah, dan terbuka.

8. Suasana Mengakui Kekhasan Pribadi.

Manusia belajar secara khas dan unik, masing-masing dengan tingkat kecerdasan, kepercayaan diri serta perasaan-nya sendiri. Anggota kelompok belajar dan pembimbing haruslah mengakui serta mau menerima bahwa : masing-masing adalah pribadi yang khas dan unik, pribadi yang satu tidaklah harus selalu sama dengan pribadi yang lainnya.

9. Suasana Membenarkan Perbedaan.

Yang paling membosankan adalah suasana dimana seakan-akan hanya ada satu kebenaran yang diakui, hanya ada satu metoda yang benar, hanya ada satu sikap yang patut.

Peserta pendidikan biasanya datang dengan beragam latar belakang pendidikan, adat istiadat dan budaya, serta pengalaman masa lalu yang berbeda. Dalam kondisi keragaman yang demikian (yang memang sering kali, mau tidak mau, harus dihadapi), yang penting untuk disadari adalah :

- *masing-masing peserta menjadi berpeluang dapat "memberikan" sesuatu yang saling berbeda,*
- *dengan "mengolah atau memperlakukan" masing-masing dan/atau keseluruhan yang berbeda ini (tergantung dari bagaimana mengolah atau memperlakukan-nya) sebenarnya dapat diperoleh sesuatu "pelajaran" yang bernilai.*
- *seperti diuraikan diatas, apabila dapat "mengolah dan meperlakukan-nya", dari yang berbeda-beda seperti dimaksud diatas, sebenarnya, justru dapat dihasilkan suatu "pelajaran" yang bernilai.*

Jadi, dalam menghadapi kondisi keragaman seperti dimaksud diatas, yang harus diupayakan adalah : tindak "pengolahan atau perlakuan" terhadap berbagai latar belakang (pendidikan, adat istiadat, budaya, pengalaman masa lampau, dll...) yang berbeda-beda tersebut menjadi suatu "pelajaran" yang bernilai..

Perbedaan dan keragaman seperti diatas haruslah dianggap wajar, bahkan haruslah diupayakan untuk dapat dipandang sebagai sesuatu yang bermanfaat (bukan dipandang sebagai sesuatu yang merusak atau menyulitkan).

10. Suasana Mengakui Hak untuk Berbuat Salah.

Suasana belajar yang baik adalah bila orang-orang berani dan mau mencoba perilaku baru, sikap baru serta pengetahuan baru. Segala sesuatu yang baru yang demikian mengandung risiko terjadinya kesalahan. Disamping itu, terungkapnya suatu kesalahan merupakan awal dari dimulainya suatu perbaikan. Oleh karenanya, dalam suatu proses belajar, kesalahan, kekeliruan haruslah dapat diterima sebagai sesuatu yang wajar.

11. Suasana Membolehkan Keraguan.

Orang dewasa yang berkumpul untuk belajar bersama, sering kali menghasilkan beberapa alternatif, beberapa teori, dan bukan jarang dua-tiga diantaranya nampak sama baik atau sama buruk.

Pemaksaan untuk menerima salah satu sebagai yang paling tepat, paling benar, akan dapat menghambat proses belajar.

Keraguan harus diperkenankan untuk jangka waktu yang cukup, sehingga dengan ini dapat tercapai keputusan akhir yang memuaskan.

12. Suasana Evaluasi Bersama dan Evaluasi Diri.

Orang yang belajar haruslah dipacu untuk tertarik ingin mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya. Evaluasi bersama dan Evaluasi diri haruslah diupayakan untuk dapat berlangsung, kemudian setelah itu, hasil evaluasi ini haruslah diupayakan dapat menjadi sesuatu yang sifatnya memacu perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut.

3. Pendidik dalam Pendidikan Orang Dewasa.

Dengan pengecualian pada Kursus Pemberantasan Buta Huruf, pendidikan orang dewasa akan lebih berhasil apabila : cara-cara yang akan dirasakan peserta sebagai "menggurui" atau "mengajari" dihindarkan. Pendidik orang dewasa yang meyakini hal ini, merasa lebih nyaman jika disebut sebagai pembimbing, fasilitator atau pimpinan kelompok belajar dari pada dirinya disebut sebagai pengajar, dosen, guru atau instruktur (2 - p. 15).

3.1. Fungsi Pendidik.

Dengan memperhatikan bahwa (2 - pp. 15-16) :

- pendidikan orang dewasa haruslah bermuara pada perubahan perilaku, dan
- dapat atau tidaknya terjadinya perubahan perilaku adalah tergantung pada : ada atau tidaknya perubahan sikap, tambahan pengetahuan, dan penguasaan keterampilan,

maka (dalam program pendidikan orang dewasa) tugas pendidik adalah :

berupaya menjalankan fungsi-fungsi sebagai :

1. **penyedar pengetahuan**, dengan cara menyampaikan informasi dan pengetahuan kepada anggota kelompok belajar,
2. **pelatih keterampilan**, dengan cara mengelola dan membimbing kegiatan latihan-latihan praktek, dimana anggota kelompok belajar diajak untuk belajar sambil mengerjakan,
3. **perancang pengalaman belajar kreatif**, dengan cara berupaya menemukan pendekatan, metoda, dan cara-cara untuk dapat terciptanya situasi-situasi belajar yang memungkinkan anggota kelompok belajar : mendapatkan pengalaman baru, menata pengalaman masa lampau dengan cara yang lebih baik, dll..... sehingga terbuka kesempatan untuknya dapat berlaku lain dari pada biasanya.

3.2. Sikap Pendidik.

3.2.1. Sikap Non Fisik.

William P. Gorden Jr. dalam karangan pendek berjudul *On Becoming a Trainer* mengungkapkan kesimpulan pengalamannya sebagai pembimbing kelompok belajar sebagai berikut (2 - pp. 16-17) :

1. dibanding dengan tujuan dan teknik pendidikan yang diterapkan, sikap pembimbing ternyata mempunyai pengaruh yang jauh lebih besar terhadap keberhasilan belajar peserta,
2. hubungan antar manusia dalam situasi belajar akan menghasilkan "pelajaran" yang lebih baik (dan juga lebih banyak), apabila :
 - dapat diciptakan suatu suasana yang memacu terjadinya introspeksi, evaluasi diri, keterbukaan, spontanitas dan pengarahan diri, serta kemudian, dalam suasana yang seperti ini,
 - dapat dimunculkan berbagai macam pilihan, terhadap pilihan-pilihan mana kemudian,
 - terbuka kesempatan dan kebebasan (yang memadai) untuk melakukan pilihan,
3. dalam suatu proses interaksi yang memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan, semakin jelas terlihat adanya suatu dimensi-dimensi inti,
4. seperti yang dianjurkan oleh S.M. Jourard, C. Rogers, A. Maslow dan R. May, agar dimensi-dimensi inti ini menjadi ada, seorang pembimbing kelompok belajar haruslah berupaya untuk memiliki sikap-sikap yang menjadi bagian dari perilakunya, yang dalam kalimat singkat, dirumuskan sebagai berikut :
 - empathy,
 - jujur, apa adanya, wajar, terus terang, konsisten, dan terbuka,
 - respek,
 - komitmen dan kehadiran,
 - mengakui kehadiran orang lain,
 - membuka diri,

yang penjelasan lebih lengkapnya adalah sebagai berikut :

EMPATHY :

- "menyetel" diri pada "gelombang pemancar" para peserta,
- melihat situasi sebagaimana mereka melihatnya,
- mengadaptasikan suatu kerangka acuan,
- berada dan bersatu dengan peserta,
- membiarkan diri sendiri mengalami dan menyatu dalam pengalaman para peserta,
- merenungkan makna pengalaman itu sambil menekan penilaian diri sendiri, kemudian menkomunikasikan pengertian itu kepada mereka,
- bersikap manusiawi dan tidak bereaksi secara mekanis atau memahami masalah peserta hanya secara intelektual,
- ikut merasakan arti manusia dan benda bagi mereka.

JUJUR, APA ADANYA, WAJAR, TERUS TERANG, KONSISTEN, DAN TERBUKA :

- mencerminkan perasaan saya yang sebenarnya,
- mengatakan apa adanya,
- menyerahkan diri saya yang sebenarnya dan senyatanya,
- menghindari memainkan secara sadar maupun tak sadar - peran sebagai pengajar,
- mengungkapkan perasaan secara kongkret,

- percaya bahwa saya tidak membahayakan diri apabila suatu saat saya tidak waspada, tidak berdaya, atau membuka diri,
- memberikan reaksi dan tanggapan secara tulus.

RESPEK :

- mempunyai pandangan positif terhadap peserta,
- mengkomunikasikan kehangatan, perhatian, pengertian,
- menerima orang lain dengan penghargaan penuh,
- menghargai perasaan, pengalaman, dan kemampuan mereka,
- menghargai perasaan dan pengalaman saya sendiri.

KOMITMEN dan KEHADIRAN :

- menghadiri diri secara penuh,
- siap menyertai kelompok dalam segala keadaan,
- mengakui secara jujur kalau merasa bosan atau pikiran melayang jauh,
- melibatkan diri dalam suka duka kelompok.

MENGAKUI KEHADIRAN ORANG LAIN :

- mengakui "ada"-nya orang lain,
- tidak menonjolkan diri,
- bergaul dengan mereka,
- menunjukkan kepada mereka bahwa saya sadar akan kehadirannya,
- mengakui setiap peserta sebagai makhluk bebas yang berhak ada disana dan bertanggung jawab atas kehadirannya.

MEMBUKA DIRI :

- menerima keterbukaan orang lain tanpa menilai dengan ukuran, konsep dan pengalaman saya sendiri,
- setiap saat bersedia merubah sikap, pendapat, serta konsep saya sendiri,
- tidak bersikap ngotot, sehingga dengan demikian, akan terbuka kesempatan munculnya alternatif-alternatif, kemungkinan-kemungkinan, pendapat-pendapat, pemikiran-pemikiran dst.... yang baru,
- secara aktif mengungkapkan diri kepada orang lain,
- memperkenalkan diri kepada kelompok, apa yang saya rasakan, apa harapan saya, bagaimana pandangan saya, suka duka saya,
- mau mengambil risiko melakukan kekeliruan.

Sehubungan dengan pendapat Golden Jr. seperti diuraikan diatas, A.G. Lunandi, yang berpengalaman sebagai pembimbing pendidikan orang dewasa di Indonesia, dalam bukunya memberikan catatan dan saran sebagai berikut (2 - pp. 18-20) :

1. pendapat Golden Jr. diuraikan diatas, mengacu pada pengalamannya sebagai pembimbing pendidikan orang dewasa di Amerika Serikat, dengan latar belakang kebudayaan dan kerangka acuan yang khas Amerika Serikat,
2. sikap mental yang diungkapkan Golden Jr. seperti diuraikan diatas, pada prinsipnya adalah tepat, namun, untuk diterapkan di Indonesia perlu disesuaikan, sebagai contoh misalnya :
 - batas-batas "keterbukaan" orang Amerika Serikat berbeda dengan batas-batas "keterbukaan" orang Indonesia, bahkan diantara sesama bangsa Indonesia-pun tidak sama,
 - yang dianggap sebagai "kewajaran" di Amerika Serikat belum tentu dipandang sebagai "kewajaran" di Indonesia, demikian juga sesuatu yang dianggap "kewajaran" di kota Jakarta belum tentu dianggap wajar di kota lain,
3. dalam bertindak sebagai pembimbing di suatu program pendidikan orang dewasa di Indonesia, hal yang perlu diperhatikan (dalam kalimat singkat) adalah sebagai berikut :

- tidak menggurui,
- tidak menjadi "akhli",
- tidak memutus bicara,
- tidak berdebat, dan
- tidak diskriminatif.

yang penjelasan lebih lengkapnya adalah sebagai berikut :

TIDAK MENGGURUI :

- Program pendidikan orang dewasa (yang diikuti oleh orang dewasa), pesertanya adalah orang dewasa yang mempunyai (merasa mempunyai) keahliannya sendiri, pengalamannya sendiri, dan sering kali pemimpin dalam lingkungannya. Sikap atau tingkah menggurui (atau bahkan yang hanya terkesan menggurui) dapat dirasakan peserta sebagai meremehkan dirinya.
- Ucapan seperti "anda salah, mestinya begini", dapat membuat orang merasa diserang, dan sebagai reaksinya, ia dapat hanya berkata dalam hati, tapi juga dapat secara agresif mengucapkan secara terbuka : " itu kan kata anda, saya telah melakukan seribu kali, tidak ada masalah, hasilnya baik ".
- Nada-nada ucapan mempersalahkan haruslah dimodifikasi menjadi ucapan yang bernada membuka alternatif, bukan menggurui tapi menawarkan cara lain,

sebagai contoh misalnya :

ucapan :

"anda salah, mestinya begini"

tanpa kehilangan maksudnya, akan jauh lebih bijaksana apabila diucapkan sbb :

"memang ada yang melakukan begitu, tetapi baik kiranya kita pikirkan kemungkinan melakukannya dengan cara lain, seperti" "

TIDAK MENJADI "AKHLI" :

- Tidak terpancing untuk menjawab setiap pertanyaan, seakan-akan pembimbing harus ahli dalam segala hal dan segala bidang.
- Tidak pernah mau mengatakan "SAYA TIDAK TAHU" atau "SAYA BELUM MENGETAHUI" walaupun sebenarnya belum (tidak) tahu, lalu berusaha menjawab setiap pertanyaan, sangat berisiko menjadi "memberikan keterangan kurang tepat atau salah sama sekali", padahal, diantara peserta, sangat mungkin ada yang lebih mengetahui mengenai masalah yang dipertanyakan.
- Peserta sebenarnya akan senang jika sekali-kali pembimbing tidak langsung menjawab pertanyaan, melainkan melontarkannya kepada peserta "Apakah diantara anda ada yang dapat menjawab pertanyaan kawan kita ? dst.....
- Sama sekali tidak menurunkan gengsi pembimbing apabila ia menyatakan : "Mengenai yang ditanyakan ini, maaf saya kurang mengetahui, saya akan carikan keterangan untuk anda nanti".

TIDAK MEMUTUS PEMBICARAAN :

- Pada waktu peserta bertanya, atau mengemukakan pandangannya, seyogyanya pembimbing tidak memutus hanya karena kebetulan ia merasa tak sabar.

- Apabila memang penanya bertele-tele, atau pembicara mengemukakan sesuatu yang tidak relevan, dan peserta lain nampak mulai gelisah, maka pembimbing seyogyanya dapat mengambil tindakan bijaksana, seperti misalnya dengan mengatakan :
 - "kawan-kawan sudah ingin mengetahui inti pertanyaan anda", atau
 - "Apa yang anda kemukakan memang baik, tetapi mungkin akan lebih baik kalau kita perbincangkan dalam kesempatan lain, karena tidak begitu berkaitan dengan masalah yang kita bahas"

TIDAK BERDEBAT :

- Apabila pertanyaan telah dijawab pembimbing, dan penanya menyanggahnya atau mengajukan pertanyaan lagi atau menanggapi dst.... sehingga terbuka kemungkinan debat atau diskusi atau dialog terbuka hanya antar 2 orang, situasi dan kondisi yang demikian haruslah dihindari misalnya : dengan mengalihkannya menjadi diskusi umum dengan melontarkannya kepada seluruh kelompok.
- Bersoal jawab dengan satu orang saja ditengah sekian banyak peserta akan menimbulkan kebosanan dan kejengkelan.

TIDAK DISKRIMINATIF :

- Seorang pembimbing haruslah berusaha memberi perhatian kepada semua peserta secara merata, bukan hanya kepada satu, dua atau beberapa peserta yang secara pribadi disukainya.

3.2.2. Sikap Fisik.

Para pembimbing perlu membiasakan diri menunjukkan sikap fisik yang membantu kearah terciptanya suasana belajar yang menyenangkan. Dengan tetap memperhatikan perbedaan "nilai-yang berlaku" yang ada pada diri peserta, secara umum, sikap-sikap tubuh yang akan berdampak baik apabila diperhatikan adalah sebagai berikut (2 - pp. 20--21) :

1. VARIASI.

Orang dewasa akan sulit memusatkan perhatian pada suatu kegiatan yang monoton.

Pembimbing yang duduk terus menerus atau berdiri di satu titik saja, akan lebih cepat membuyarkan konsentrasi mereka.

Duduk terus, apalagi di belakang meja, mengurangi rasa akrab dengan peserta.

Sebaiknya pembimbing duduk, berdiri dan berjalan silih berganti.

2. PANDANGAN.

Sangatlah membosankan untuk memusatkan perhatian pada "penceramah" yang membaca catatan tanpa pernah atau jarang memandang para pendengarnya.

Peliharalah kontak pandangan dengan peserta. Hindari memandang peserta tertentu secara terus-menerus. Pandangan yang "menyapu" dari ujung satu ke ujung lain, menyinggahi sebanyak mungkin peserta adalah yang terbaik. Dengan demikian peserta akan merasa diperhatikan secara merata, selain itu, pembimbing akan semakin berpeluang dapat menangkap lebih banyak umpan balik dari isyarat-isyarat non-verbal, seperti misalnya : yang berupa anggukan, kerutan dahi, cibir bibir, bengong, dll...

Hindari memandang langit-langit ruangan atau titik di dinding melampaui kepala peserta, secara terus menerus.

3. TANGAN.

Hindari hal-hal seperti : meremas-remas kapur tulis sehingga telapak tangan menjadi berwarna putih berlebihan, tak henti-hentinya membetulkan letak duduk kaca mata dll... yang menunjukkan kegelisahan, tolak pinggang dll.. yang mengesankan kesombongan.

4. LANGKAH.

Melangkah mundur-maju, ke kiri dan ke kanan tanpa perlunya, akan menimbulkan kesan ketegangan.

Melangkahlah dengan cara meyakinkan ke suatu titik, kalau perlu, tanpa mengesankan keraguan.

5. SENYUM.

Modal paling berharga bagi seorang pembimbing adalah senyumnya, senyum yang terpancar dari jiwa keramahan dan keakraban dengan peserta.

6. PAKAIAN.

Dalam pendidikan orang dewasa, mengingat orang dewasa berpegang pada norma tertentu dan sikapnya kritis, pakaian yang dikenakan pembimbing haruslah diperhatikan dengan cermat.

Peserta akan senang melihat pembimbing berpakaian tidak jauh berbeda dengan mereka sendiri, sehingga merasa cukup akrab dan memungkinkan keterbukaan.

Kerapihan sangat dihargai. Kemewahan tidak perlu, bahkan sebaiknya dihindari.

3.3. Faktor yang mempengaruhi Sikap dan Peran Pendidik.

Memetik dan menyadur apa yang tertulis dalam diktat Dordon Lippitt - The George Washington University, faktor-faktor yang mempengaruhi sikap dan peran pembimbing dan juga merupakan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan sikap dan peran yang akan "dimainkan" adalah sbb (2 - pp. 22--24) :

1. TUJUAN DAN RANCANGAN PENDIDIKAN.

Jika tujuannya (misalnya) menyampaikan pengetahuan baru, maka peran pembimbing lebih banyak sebagai penceramah. Apabila tujuannya lebih berat pada peningkatan efektivitas kerja sama dalam organisasi, maka peran pembimbing lebih sebagai konsultan.

2. LAMANYA PENDIDIKAN.

Jika waktu yang tersedia pendek, maka sikap dan peran yang dapat dimainkan menjadi lebih terbatas pada hal-hal yang sifatnya mengarahkan, jika waktu yang tersedia lebih panjang maka pembimbing akan lebih banyak berkesempatan "mengelola" pengalaman belajar peserta.

3. KOMPOSISI PESERTA.

Peserta pendidikan orang dewasa umumnya heterogen dalam banyak hal, hanya berbeda secara gradual antar kelompok yang satu dengan yang lain.

Semakin tinggi status seorang peserta, maka semakin tidak tahan ia "digurui", sedang yang statusnya lebih rendah cenderung menjadi pasif dan penuh keraguan, serta lebih senang kalau diberi resep-resep saja.

Sehubungan dengan hal ini, dalam menentukan sikap dan peran yang akan "dimainkan", pembimbing perlu mempertimbangkan, perbedaan usia, latar belakang pengalaman, pendidikan, pengetahuan, sikap, jenis kelamin, yang ada diantara sesama peserta.

4. HARAPAN PESERTA.

Jarang sekali orang dewasa menghadiri suatu program pendidikan tanpa harapan tertentu. Makin tinggi harapan peserta, akan menjadi semakin sulitlah pembimbing dapat memenuhi harapan itu.

Peserta biasanya mengharapkan memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru (yang bukan itu-itu saja), serta juga penyajian yang menarik.

Akan menjadi lebih baik jika sejak semula pembimbing mengetahui apa saja harapan peserta, kemudian berusaha meletakkan harapan-harapan tsb. pada proporsi yang wajar.

5. HARAPAN PENYELENGGARA.

Sehubungan dengan hal ini, dalam menentukan sikap dan peran yang akan "dimainkan", yang perlu dipertimbangkan pembimbing diantaranya adalah : keselarasannya (harapan penyelenggara) dengan harapan peserta, kondisi awal peserta,

6. PROFESI PEMBIMBING.

Masing-masing pembimbing sebenarnya adalah pribadi-pribadi yang unik diantara sesamanya, masing-masing mempunyai latar belakang pengetahuan, pengalaman, profesi, hobi, sikap yang tidak persis sama.

Seorang guru SD yang terjun dalam kegiatan pendidikan orang dewasa misalnya, sering kali membutuhkan waktu lama untuk dapat merubah sikap guru SD-nya. Seorang sarjana psikologi klinik cenderung akan memusatkan perhatiannya pada proses belajar individual, namun seorang sarjana psikologi sosial akan cenderung untuk lebih memperhatikan kelompok.

Pengetahuan tentang spesialisasi metoda dan prinsip pendidikan orang dewasa akan banyak membantu pembimbing untuk secara kreatif menentukan gaya, pusat perhatian, sikap dan peran yang akan "dimainkan"-nya.

7. KONDISI FISIK DAN PSIKIS PEMBIMBING.

Kelelahan fisik, kecemasan, adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja sebagai seorang pembimbing serta keluwesan menyesuaikan diri terhadap keadaan yang dihadapi (peserta, penyelenggara, fasilitas,.....)

4. Metoda Pendidikan Orang Dewasa.

Metoda yang dapat diterapkan dalam program pendidikan orang dewasa banyak ragamnya, namun yang dipilih haruslah didasarkan pada pertimbangan bahwa metoda inilah yang terbaik diantara yang mungkin diterapkan untuk mencapai hakekat tujuan akhir, yaitu peserta akan memperoleh suatu pengalaman belajar yang paling bermanfaat (2 - p. 25).

Adalah suatu kesalahan apabila pembimbing atau penyelenggara menentukan penggunaan suatu metoda hanya karena dianggap paling mudah baginya, atau hanya karena akan memancing kekaguman para peserta, atau hanya karena ia sendiri menyenangi metoda tersebut (2 - p. 25).

EKSPERIENSIAL penggunaan pengalaman peserta sendiri	DIDAKTIK penggunaan pengalaman fihak lain (teori, riset, konsep, dsb...)	BACAAN
		CERAMAH
		DISKUSI
		LATIHAN PARTISIPATIF
		STUDI KASUS
		PEMERANAN (ROLE-PLAYING)
		INSTRUMENTASI
		STRUCTURED EXPERIENCES
		KELOMPOK PERTUMBUHAN INTENSIF

Dalam garis besarnya, tujuan pendidikan dapat dibagi dalam dua jenis sebagai berikut (2 - p. 25) :

(seperti diungkapkan Warren H. Schmidt, dalam Transforming Knowledge into Impact, kertas kerja, 1994)

1. untuk membantu peserta menata pengalaman masa lampau yang dimilikinya dengan cara baru, yang membantu peserta dapat lebih memanfaatkan apa yang sudah dimilikinya, tapi kurang disadari atau kurang dapat dimanfaatkan (EKSPERIENSIAL),
2. untuk memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, yaitu yang mendorong peserta meraih lebih jauh dari apa yang telah diketahuinya, apa yang telah menjadi anggapannya, serta apa yang telah menjadi keterampilannya (DIDAKTIK).

Mengacu pada dua jenis tujuan pendidikan seperti diuraikan diatas, dikatakan bahwa : kontinum posisi atau sifat pengalaman belajar itu dapat dibatasi di satu ujungnya oleh yang bersifat didaktik sepenuhnya, kemudian ujungnya yang lain dibatasi oleh yang bersifat eksperiensial sepenuhnya.

Proporsi kandungan sifat didaktik dan sifat eksperiensial dari berbagai metoda-metoda belajar yang dikenal adalah seperti yang diperlihatkan dalam gambar disamping ini (2 - p. 26).

Apabila maksud pendidikan tekanannya lebih pada penataan pengalaman pelajar (2 - pp. 27--28) :

1. Persiapan dan orientasi harus :
 - membuat pelajar enak mengungkapkan sukses dan kegagalannya di masa lalu,

- mengutamakan makna penilaian pengalaman masa lampau untuk dapat mengatasi masalah serupa di kemudian hari.
2. Suasana dan kecepatan belajar :
 - merenungkan banyak hal tanpa tergesa-gesa,
 - dipengaruhi sangat oleh reaksi dan kemauan pelajar.
 3. Peran yang mengajar lebih banyak pada :
 - menciptakan suasana,
 - memberi makna pada pengalaman belajar,
 - memancing ungkapan pengalaman,
 - memberi umpan balik,
 - membantu membuat generalisasi.
 4. Peran yang belajar lebih banyak pada :
 - mengungkapkan data mengenai pengalaman dan pendapatnya,
 - melakukan analisis pengalamannya,
 - menggali alternatif dan manfaat.
 5. Sukses bergantung dari :
 - suasana yang bebas dari ancaman,
 - rasa kebutuhan pelajar untuk menemukan pendekatan baru dalam mengatasi masalah lama.

Apabila maksud pendidikan tekanannya lebih pada perluasan pengalaman pelajar (2 - pp. 27--28) :

1. Persiapan dan orientasi harus :
 - mengutamakan masalah yang kini tidak dapat dipecahkan oleh pelajar, tapi dapat dipecahkannya setelah mendapat bahan baru,
 - membantu pelajar untuk mengatasi ketidak mampuannya menggumuli bahan baru.
2. Suasana dan kecepatan belajar :
 - menarik dan mengasyikan,
 - sangat ditentukan oleh sifat dan isi pelajaran.
3. Peran yang mengajar lebih banyak pada :
 - mengenal masalah pelajar,
 - menjelaskan sasaran pelajaran,
 - memberikan data dan konsep baru,
 - memperlihatkan tingkah laku baru.
4. Peran yang belajar lebih banyak pada :
 - mengolah data dan konsep baru,
 - mempraktekkan bahan baru,
 - melihat penerapan bahan baru pada situasi sebenarnya.
5. Sukses bergantung dari :
 - kejelasan penyajian baru,
 - penghargaan pelajar terhadap pengajar,
 - relevansi bahan baru menurut penilaian pelajar.



Pengalaman menunjukkan bahwa agar suatu program pendidikan dapat mencapai efektifitas tinggi diperlukan penerapan beberapa metoda yang digabungkan satu sama lain (2 - p. 28).

Pada ceramah peserta hanya mendengarkan, bicara sangat terbatas bila ada tanya jawab. Dalam diskusi, proporsi berbicara dan mendengarkan peserta dapat dikatakan seimbang. Dalam demonstrasi peserta dapat sekaligus mendengar, melihat dan berbicara. Dalam latihan praktis peserta dapat mendengar, berbicara, melihat dan juga mengerjakan (2 - p. 29).

Manusia belajar 1 % melalui indera perasa, 1½ % melalui indera peraba, 3½ % melalui indera pencium,

11 % melalui indera pendengar, 83 % melalui indera penglihat (2 - p. 28).

Metoda yang hanya mengandalkan indera pendengar biasanya kurang efektif dibandingkan dengan yang menggabungkan penyampaian melalui indera pendengar maupun indera penglihat (2 - p. 28).

Manusia belajar lebih efektif apabila ia dapat mendengarkan dan berbicara, akan lebih baik apabila disamping mendengarkan dan berbicara ia juga dapat melihat, dan akan lebih baik lagi apabila disamping mendengarkan, berbicara, dan melihat ia juga dapat mengerjakan (2 - p. 28).

5. Merancang Program Pendidikan.

Dalam merancang program pendidikan ada beberapa pertanyaan penting yang harus dijawab terlebih dahulu (2 - pp. 46-48) :

1. Untuk memenuhi kebutuhan apakah pendidikan diselenggarakan ?
2. Apakah sasaran program pendidikan, perilaku, sikap, pengetahuan, keterampilan yang apa yang diharapkan dapat dikuasai peserta setelah selesai mengikuti program pendidikan ?
3. Siapa yang akan dididik ?
 - minat ?
 - latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, profesi, usia, jenis kelamin ?
 - kebutuhan/keinginan masing-masing individu peserta dibanding kebutuhan yang didefinisikan dalam 1 ?
4. Apa yang akan mereka pelajari ?
5. Siapa yang akan menyampaikan pelajaran ?
6. Sumber-sumber dan fasilitas-fasilitas apa saja yang tersedia, belum tersedia tapi bisa diupayakan, dst ... ?
7. Dengan cara bagaimana mereka akan dididik ?
8. Apakah tersedia alternatif-alternatif yang harus/dapat dipilih ?
9. Hambatan-hambatan apa saja yang mungkin terjadi ?
10. Bagaimana hasil pendidikan akan dievaluasi ?

Salah satu cara untuk memperoleh jawaban atas kelima pertanyaan tersebut diatas adalah dengan mengikuti langkah-langkah yang akan diuraikan, secara sistematis dan logis.

6. **Pengaturan Ruangannya.**

Banyak kegiatan pendidikan yang materinya baik, bahan tersedia berlimpah, ada pembimbing yang ahli dan terampil, tetapi hasilnya tidak memuaskan hanya karena pengaturan ruangannya terabaikan, karena tidak disadari pengaturan ruangan adalah penting (2 - p. 52).

Sehubungan dengan ruangan, dalam rangka dapat memberikan dukungan maksimal terhadap pencapaian tujuan program pendidikan hal-hal yang perlu diperhatikan diantaranya adalah (2 - pp. 52-54) :

1. RUANGAN :

- Cukup luaskah ruangan untuk menampung seluruh jumlah peserta serta memungkinkan seluruh pembimbing dan peserta bergerak dan duduk secara leluasa ?
- Adakah ruangan-ruangan khusus untuk diskusi kelompok kecil, atau ruangan sidang paripurna yang cukup luas untuk menyusun kursi (dengan meja bila perlu) untuk diskusi kelompok kecil ?
- Apakah peredaran udara cukup baik ?
- Apakah ruangan cukup bersih, sehingga menimbulkan rasa betah bagi peserta ?
- Apakah ruangan cukup tenang ? Adakah kemungkinan gangguan kebisingan ?,
- Adakah (dan cukup dekat) toilet untuk peserta ?

2. PENERANGAN, LISTRIK DAN ALAT LISTRIK :

- Apakah penerangan cukup memberi cahaya bagi tiap peserta dalam ruangan ?
- Apakah sumber cahaya tidak menyilaukan peserta, sebagian peserta atau pembimbing ?
- Apakah ada stop kontak untuk penggunaan alat-alat listrik ?
- Apakah lampu dan alat-alat listrik tidak akan menyebabkan udara panas yang berlebihan ?

3. MEJA & KURSI :

- Apakah tersedia cukup meja dan kursi untuk jumlah peserta yang direncanakan ?
- Apakah kursi-kursinya cukup membetahkan untuk duduk lama ?

4. PENGATURAN TEMPAT DUDUK :

- peserta dapat melihat pembimbing dengan jelas,
- untuk acara diskusi, setiap peserta dapat melihat peserta-peserta lain dengan jelas,
- peserta dapat meninggalkan tempat duduknya dengan mudah,
- setiap peserta dapat melihat alat-alat peraga yang dipergunakan dengan jelas,
- tidak ada peserta yang duduknya menghadap sumber cahaya yang menyilaukan,
- pembimbing bebas bergerak dalam menggunakan alat-alat peraga,
- pembimbing dimungkinkan memilih tempat duduk :
 - di belakang mejanya pada waktu ia menginginkan ada suasana formal,
 - di sebelah mejanya dikala ia hendak menciptakan suasana yang lebih informal dan akrab,
 - berdiri dan berjalan-jalan dikala ia hendak menekankan atau mencontohkan sesuatu,

- tersedia meja di sudut untuk meletakkan alat-alat, buku-buku, diktat-diktat yang tidak segera dibutuhkan, atau akan dibagikan/dipergunakan kemudian

7. Evaluasi Program Pendidikan.

7.1. Fungsi dan Arti Nilai "Ujian".

Dalam dunia pendidikan mulai dari TK, SD, SLTP, SLTA, sampai Perguruan Tinggi dikenal apa yang disebut sebagai nilai ulangan, nilai ujian, dan nilai-nilai lain yang serupa yang terutama menunjukkan tingkat penilaian "pengajar" tentang sejauh mana benarnya atau sesuainya jawaban yang diberikan dalam "ujian" tsb. dengan jawaban yang menurut "pengajar" benar (dd).

Fungsi Nilai "Ujian" yang sangat menonjol sejauh ini adalah sebagai ukuran untuk menyatakan apakah seorang siswa dapat naik kelas atau naik tingkat, atau apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus (selesai mengikuti program pendidikan) (dd).

Di fihak yang "dididik", seberapa jauh ia menjadi mengerti atau lebih mengerti, seberapa jauh ia menjadi terampil atau lebih terampil sering kali bukanlah merupakan hal yang penting, yang terlebih penting untuk mereka adalah nilai "ujian" cukup atau baik, naik kelas, naik tingkat, lulus..... Tidak mengerti, atau sebenarnya belum menguasai tidaklah penting. Asalkan nilai "ujian" cukup atau baik, naik kelas, naik tingkat, lulus, bagaimanapun caranya bereslah sudah. Dengan telah mendapat nilai cukup atau bagus, naik kelas, naik tingkat, lulus maka lepaslah sudah beban tugas menjalani program pendidikan, dan untuk ini sering kali pula segala cara dinyatakan boleh-boleh saja ditempuh (dd).

Di fihak "pengajar" hal yang senada dapat terjadi, seberapa jauh "anak didik" menjadi mengerti atau lebih mengerti, seberapa jauh "anak didik" menjadi terampil atau lebih terampil sering kali bukanlah merupakan hal yang penting, yang terpenting adalah "saya sudah mengajar", "saya sudah mengadakan membuat soal ujian", "saya sudah memberikan nilai hasil ujian" dan dengan demikian selesailah tugas saya (dd).

Kondisi dimana banyak yang nilainya jelek, banyak yang tidak lulus, bagi "pengajar" sering kali dipandang sebagai sesuatu yang akan lebih merepotkan dirinya atau juga akan berakibat kompetensinya sebagai pengajar menjadi diragukan, "merekayasa" nilai-nilai hasil ujian supaya "nilainya bagus-bagus", kemudian menjadi "lulus semua" sering kali dipandang sebagai cara yang akan menyelamatkan dirinya dari berbagai macam "kerepotan" (dd).

Jadi, seharusnya bagaimana

Sehubungan dengan pendidikan orang dewasa, ada dua hal yang dipandang sangat perlu diperhatikan, yakni (2 - p. 5) :

1. **apa yang dapat merupakan "pelajaran" bagi yang belajar adalah jauh lebih penting dibandingkan dengan apa yang diajarkan oleh "pengajar"**,
2. keberhasilan pendidikan haruslah diukur berdasarkan : **apa yang diperoleh peserta bukan diukur dengan apa yang dilakukan "pengajar"**.

Orang dewasa hanya akan belajar atas kehendaknya sendiri yang bebas. Orang dewasa memang dapat dipaksa untuk masuk ruangan belajar, namun mereka tidak akan dapat dipaksa untuk belajar (2 - p. 57).

(kesimpulan dari hal-hal yang dibahas dalam literatur 2) Dalam hal kita menghendaki seseorang dewasa belajar sesuatu, hal yang pertama kali harus dilakukan adalah membangkitkan perhatiannya, membangkitkan keinginannya untuk belajar, mengupayakan agar ybs. merasa bahwa yang akan dipelajarinya tsb. akan memberi arti bagi dirinya (dd).

..... hal 57 s.d. 66..... perlu dikaji dan disadur !!