

I. IDENTITAS PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Pengembangan Model *On The Job Training* Berbasis *Andragogi* untuk Peningkatkan Kompetensi Pendidik Anak Usia Dini Nonformal
(Studi terfokus pada tutor PAUD di Kabupaten Gorontalo)
2. Nama dan Gelar Pengusul : Dra. Misran Rahman, M. Pd
3. Asal Perguruan Tinggi : Universitas Negri Gorontalo
4. Bidang Ilmu (penelitian) : Kependidikan
5. Bidang Ilmu (keahlian) : Pendidikan Luar Sekolah
6. Objek penelitian : Kompetensi pedagogik/andragogi pendidik PAUD
7. Hasil yang ditargetkan : Model *On the Job Training* berbasis *Andragogi* dengan katakarakteristiknya sebagai model yang diyakini efektif untuk meningkatkan kompetensi tutor PAUD
8. Alamat : Kompleks perum Griya Ulapato Blok H no 9
Jln; Limboto Raya Kab. Gorontalo, Prov. Gorontalo
Telp, 0435 882 340, Hp, 0852 23858510,
Email; misranrahman@ymail.com

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

MISRAN RAHMAN

ABSTRAK

Studi 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 yang dikembangkan dalam konteks pelatihan ditempat kerja, serta pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi pedagogik tutor PAUD. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kualitatif, serta penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) dalam bidang pendidikan. Secara umum pengembangan model ini, ditempuh melalui empat tahapan: (1) studi pendahuluan yang meliputi kajian teori dan hasil penelitian yang relevan, survey lapangan, analisis yuridis dan kebijakan, analisis kompetensi pedagogik ideal, dan kajian profil kompetensi pedagogik tutor; (2) Pengembangan model; (3) Uji empiris (ujicoba lapangan); dan (4) Penyusunan model yang direkomendasikan. Hasil penelitian yang diperoleh, melalui analisis statistik secara kuantitatif terjadi peningkatan skor kompetensi secara signifikan, sedangkan secara kualitatif, tumbuh dan berkembangnya beberapa kemampuan dan perilaku yang mendukung peningkatan kompetensi, serta melalui analisis skala sikap diperoleh hasil bahwa para warga belajar menunjukkan sikap positif terhadap pelaksanaan model *On the job Training* Berbasis andragogi.

ABSTRACT

The study on the development of androgogy-based on the job training model is related to the effort to enhance the competences of early childhood education tutors. It aims at describing the analysis of androgogy-based on the job training model developed in the context of workplace training, and its effects on the improvement of early childhood educator competences. This research use quantitative and qualitative methods, as well as educational research and development approach. In general, the development of this model pass through four stages: (1) a preliminary study that included theoretical analysis, relevant research findings, field survey, juridical and policy analysis, review of ideal pedagogical competences, and analysis of tutors' pedagogical competence profile; (2) model development; (3) field tryout; and (4) the production of recommended model. The analysis of quantitative data proved significantly increased score of tutors' competences, while the qualitative data indicated the development of skills and behaviors that support the improved competences. Likert-like scale analysis showed that trainees had positive attitudes toward the implementation of the androgogy-based on the job training model.

A. 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 antar sel. Selanjutnya, dikemukakan bahwa selama tahun pertama otak bayi berkembang pesat. Kepesatan perkembangan itu karena otak bayi menghasilkan trilyunan 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, dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki pengetahuan untuk mendidik secara profesional yang untuk memikul tanggung jawab mendidik, sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat anak bangsa Melalui bimbingan pendidik yang professional 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 yang pada umumnya berijazah SMA atau sederajat bahkan masih adanya tenaga pendidik yang berijazah SLTP. Kondisi ini memunculkan pertanyaan, apakah pendidik PAUD dengan kualifikasi yang demikian dapat mengelola pembelajaran secara optimal?

Secara teoritis 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 akademik SMA bahkan SLTP, tidak pernah memperoleh ilmu tentang bagaimana mengelola kegiatan pembelajaran termasuk pembelajaran PAUD, sehingga sulit bagi mereka untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Akan tetapi oleh karena adanya kebutuhan yang mendesak dimana 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 akademik yang kurang memadai tersebut.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik PAUD dimaksud 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 antar 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 tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang peningkatan kompetensi pendidik PAUD melalui model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan.

B. KAJIAN TEORI

Noorlaela (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 exent he or she can statisfactorily 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 professional 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 dimana 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 (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, artinya warga belajar mengikuti kegiatan pelatihan dengan tidak meninggalkan pekerjaannya di lembaganya 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), megemukakan 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, yaitu:

1) konsep diri

Konsep diri pada anak-anak masih ketergantungan pada orang lain, sedangkan pada orang dewasa konsep dirinya sudah mandiri. Oleh sebab itu orang dewasa membutuhkan penghargaan dari orang lain dimana dia 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 praktek 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, sebagai pekerja, orang tua atau pemimpin organisasi

4) orientasi belajar

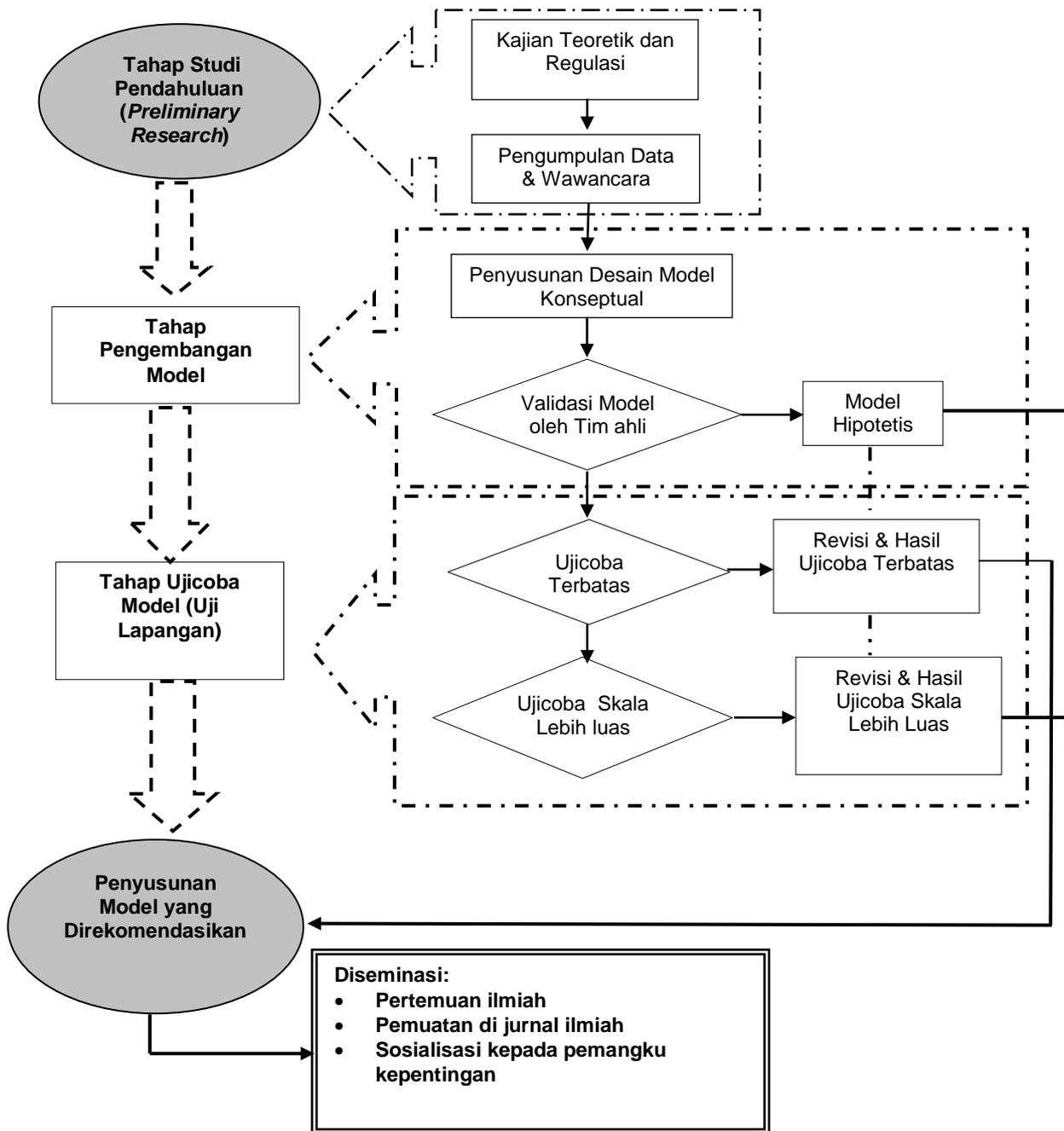
Pada anak orientasi belajarnya pada materi pembelajaran (*subject matter centered orientation*) sedangkan orang dewasa cenderung memiliki orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan permasalahan yang dihadapi (*problem centered orientation*). Bagi orang dewasa dibutuhkan hasil belajar untuk dapat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

C. 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. *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, dan *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 halaman 9. 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. Selanjutnya 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.



D. HASIL PENELITIAN

1. 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, dimana 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 sehingga 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 mereka diasuh oleh pendidik PAUD berijazah S-1 atau tidak. Bagi masyarakat, yang penting anak-anak mereka diterima pada lembaga PAUD dengan biaya yang minim, jika perlu tanpa diaya sepeserpun (gratis).

Keempat, menurut asumsi masyarakat bahwa dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, kualifikasi akademik pendidik PAUD kurang berperan. Factor yang ikut menentukan adalah pengalaman dan pelatihan yang diikuti. Berdasarkan pengalaman beberapa kalangan masyarakat bahwa 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 relative 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 ke sepuluh 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.

2. 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 teoritis.

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.

3. 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 ujicoba terbatas, peningkatan skor rata-rata sebesar 6,81, simpangan baku 1,75, dan nilai $t = 17,83$. Selanjutnya data pada ujicoba 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 statistic menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan posttes. 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 statistic menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan posttes. 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 statistic menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan posttes. 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 ujicoba terbatas sebesar 1,09, dengan nilai $t = 20,08$ dan pada tahap ujicoba 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 statistic menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar skor pretes dan posttes. 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 statistic 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 pedagogic 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 statistic 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.

Di samping 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 berungsi 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, dan jika melakukan kesalahan atau kegagalan anak tetap dimotivasi untuk tetap

berkembang. Pembersian 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.

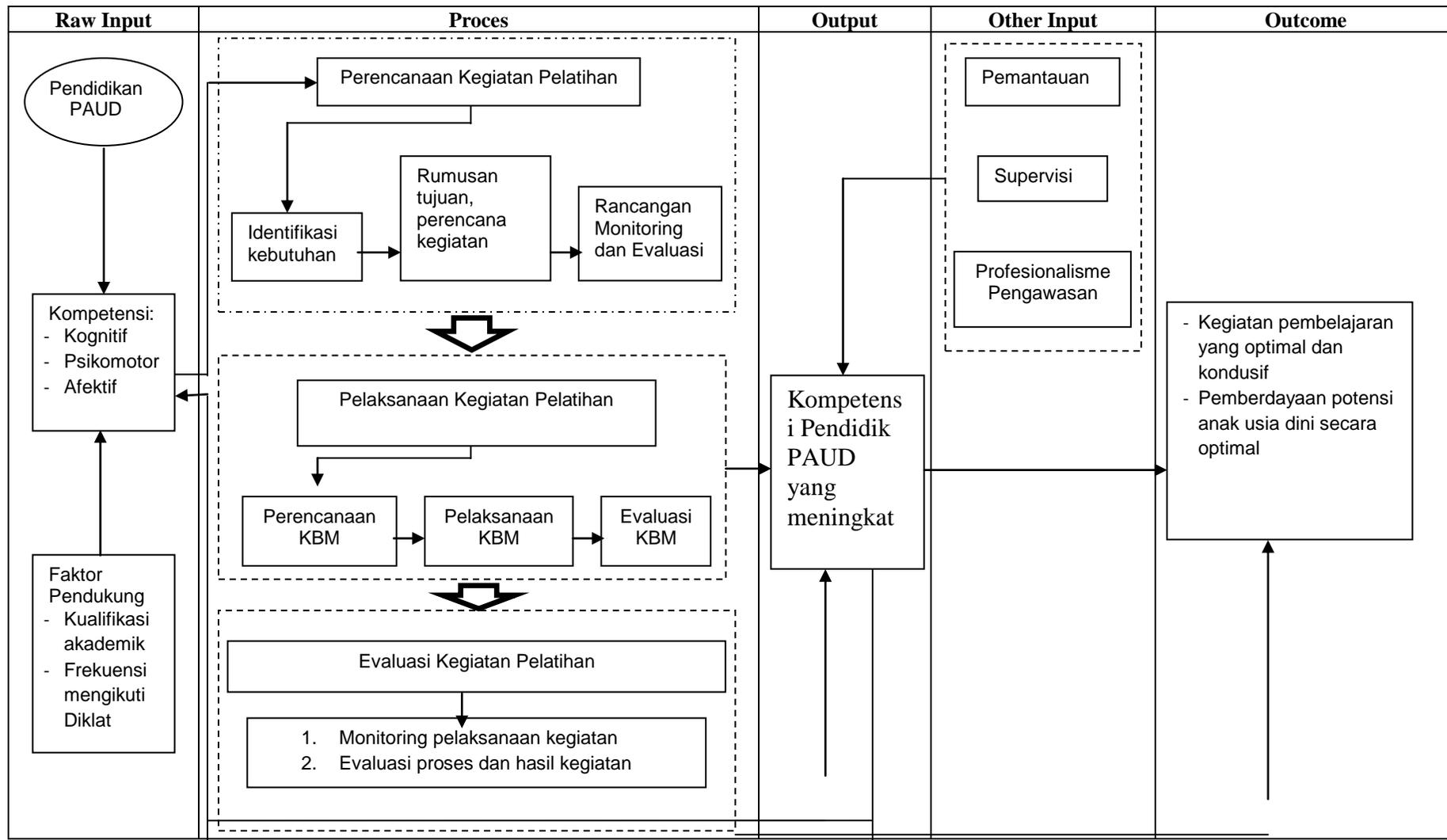
Sebagaimana dikemukakan bahwa bagi sebagian peserta untuk menjadi pendidik PAUD hanyalah merupakan batu loncatan untuk menjadi PNS. Namun dalam perjalanan kegiatan pelatihan terjadi peristiwa diluar dugaan, peserta-peserta minta diajarkan untuk memanfaatkan barang bekas untuk dibuat menjadi alat permainan 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, walaupun ada beberapa kelompok belajar (KB) yang sudah ditinggal oleh pengelola, namun 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. Secara diagram model tersebut dapat digambarkan pada halaman 15..

KESIMPULAN

Hasil kajian awal dilapangan 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 nonpendidikan. Bahkan masih ada beberapa pendidik PAUD yang berijazah SLTP.

Model *on the job training* berbasis andragogi yang dikembangkan dalam penelitian ini secara empirik 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 posttes 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 moral 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: Logman.
- Burke, J. (2005). *Competency Based Education Training*. London: The falmer Press.
- Cartwright. R. (2003). *Implementing a Training and Development Strategy*. United Kingdom: Capstone Publishing Limited
- Davis, J, R. & Adelaide, D. (1996). *Effective Training Strategies*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers Inc.
- Depdiknas. (2006). *Pedoman Penerapan Pendekatan Beyond Centers and Circle Time (BCCT) dalam Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Depdiknas.
- (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Setjen Depdiknas.
- (2008). *Pembelajaran Orang Dewasa*. Jakarta: Ditjen PLS.
- Fuad, N, Ahmad. (2009). *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: Grasindo.
- Kamil, M. (2007). *Teori Andragogi dalam Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press.
- (2009). *Pendidikan NonFormal, Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM) di Indonesia (Sebuah Pembelajaran dari Kominikem Jepang)*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2002). *Pengembangan Model Andragogi bagi pembinaan Narapidana Perempuan di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Bandung (Disertasi)*. Bandung: PPs UPI. Tidak diterbitkan.
- (Nasution, S. (1996). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Noorlaila, I (2010). *Panduan Lengkap mengajar PAUD*. Yogyakarta: PINUS
- Pamen. Sadjati, I. M. (2005). *Pembelajaran Orang Dewasa*. Jakarta: Ditjen Dikti Depdiknas.
- Patmonodewo, S. (2003). *Pendidikan Anak Prasekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pertiwi, A, F. (1997). *Mengembangkan Kecerdasan Emosional Anak*. Jakarta: Yayasan Aspirasi Pemuda.
- Pramadilaga, D. S. (2007). *Prinsip-prinsip Desain Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenaga Media Group.
- Rahman, M. (2001). *Keterkaitan Antara kemampuan Manajerial Hasil Pelatihan dan kecerdasan Emosional dengan Kinerja Ibu-Ibu Yang menduduki Jabatan Struktural Pada Instansi pemerintah (Tesis)*. Tidak diterbitkan.
- Rauf, S (2004). *Pembelajaran Kontekstual untuk Meningkatkan Kemampuan Pemahaman Konsep dan Kemampuan Koneksi Matematik Siswa SMP Negeri 1 Tolitoli Sulawesi Tengah (Tesis)*. Tidak diterbitkan.
- Riyanto, T & Handoko, M. (2006). *Pendidikan Pada Usia Dini (Tuntutan Psikologis dan Pedagogis bagi Pendidik dan Orang Tua)*. Jakarta: PT Grasindo
- Ruseffendi, E. T. (2005). *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta Lainnya*. Bandung: Tarsito.
- Sekretariat Negara RI. (2003). *Undang-Undang Nonor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafei, S.M. (2006). *Bagaimana Anda Mendidik Anak (Tinjauan Praktis Untuk Orang Tua dalam Mendidik Anak) Edisi kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Siagian. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana (1983) *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, D. (2005). *Startegi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Nusantara Press.
- (1996). *Pendidikan Luar Sekolah (Wawasan, Sejarah Perkembangan, Falsafah Dan Teori Pendukung, Azas)*. Bandung: Nusantara Press.
- Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnamansyah, S. (2007). *Pendidikan Orang Dewasa dan Usia Lanjut*. Bandung: (Hand Out Kuliah PLS SPs UPI).