

**PENGEMBANGAN MODEL ON THE JOB TRAINING BERBASIS
ANDRAGOGI MELALUI PEMANFAATAN TANAMAN ECENG
GONDOK DI KABUPATEN GORONTALO**

**MISRAN RAHMAN – ASNI ILHAM
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

ABSTRAK

Tanaman eceng gondok merupakan salah satu jenis tanaman air yang tumbuh di sebagian area danau Limboto. Tanaman tersebut oleh sebagian masyarakat dianggap sebagai gulma pengganggu, namun ternyata bermanfaat bagi masyarakat. Salah satu dari sekian manfaat tanaman eceng gondok adalah sebagai bahan pembuatan barang kerajinan. Penelitian dilaksanakan di Desa Bulota merupakan salah satu desa di Kabupaten Gorontalo yang terletak di pesisir danau Limboto. Persoalannya adalah bagaimana menyiapkan masyarakat agar mampu mengolah tanaman eceng gondok menjadi barang kerajinan yang bermanfaat?

Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model *On the job training* berbasis andragogi dengan melatih masyarakat membuat barang kerajinan dengan memanfaatkan tanaman eceng gondok. Strategi yang digunakan adalah model magang. Hasil akhir yang diharapkan adalah Efektivitas model *On the Job training* berbasis *andragogi* dalam upaya meningkatkan kreativitas dan kompetensi sekaligus memupuk jiwa mandiri peserta pelatihan.

Metode dalam penelitian ini adalah pengembangan model dan eksperimen. Pengembangan model mengikuti sepuluh langkah berikut: (1) Identifikasi potensi dan masalah, (2) mengumpulkan data (3) desain produk, (4) validasi desain, (5) perbaikan desain, (6) uji coba produk, (7) revisi produk, (8) uji coba pemakaian, (9) revisi produk, dan (10) pembuatan produk massal. Terakhir metode eksperimen digunakan untuk ujicoba terbatas dan uji coba lebih luas.

Hasil penelitian yang diperoleh, melalui kajian kuantitatif (analisis statistik) terjadi peningkatan skor kompetensi secara signifikan. Dengan demikian model *on the job training* berbasis andragogi efektif meningkatkan kompetensi peserta diklat dalam pemanfaatan tanaman eceng gondok. Selanjutnya melalui kajian kualitatif diperoleh hasil, tumbuh dan berkembangnya beberapa kemampuan dan perilaku yang mendukung peningkatan kompetensi. Terakhir melalui analisis sikap diperoleh hasil bahwa para peserta diklat menunjukkan sikap positif terhadap pelaksanaan model *On the job Training* Berbasis andragogi.

Kata Kunci: Model, On the Job Training, Andragogi

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di danau Limboto terdapat tanaman eceng gondok yang tumbuh dan berkembang menutupi permukaan danau. Sebagian masyarakat menganggap eceng gondok tersebut sebagai gulma yang mengganggu habitat danau. Namun di balik itu ternyata eceng gondok memiliki banyak manfaat. Oleh karena itu pemanfaatan tanaman eceng gondok perlu diteliti lebih lanjut sehingga dapat membantu masyarakat meningkatkan kesejahteraannya, menekan angka kemiskinan, dan sekaligus menekan pertumbuhan angka pengangguran.

Terdapat beberapa kecamatan yang letaknya berada sekitar danau Limboto, sehingga bagi warga kecamatan tersebut mudah memperoleh tanaman eceng gondok untuk diolah. Dengan kata lain terbuka peluang bagi masyarakat di kecamatan tersebut untuk dapat mengolah tanaman eceng gondok menjadi barang yang bermanfaat. Selanjutnya dalam mengolah tanaman eceng gondok diperlukan tenaga-tenaga yang kompeten dan handal.

Sesuai hasil survey di desa Bulota salah satu desa di sekitar danau Limboto yang pernah menjadi tempat pelatihan pengolahan tanaman eceng gondok, nampak bahwa warga masyarakat memiliki minat dan motivasi untuk mengembangkan diri termasuk mengikuti pelatihan. Oleh karena itu desa Bulota dipilih untuk menjadi lokasi pengembangan model pelatihan dalam upaya pemanfaatan tanaman eceng gondok. Dalam upaya pelatihan pemanfaatan eceng gondok tersebut penulis mengembangkan model *On The Job Training*, yaitu warga belajar dilatih di tempat kerja dengan menggunakan metode sesuai dengan situasi dan kondisi. Metode yang digunakan adalah metode magang.

Selanjutnya pendekatan yang digunakan dalam model *On The Job Training* adalah pendekatan andragogi sehingga model tersebut adalah model *On the Job Training* berbasis andragogi. Oleh karena itu judul penelitian yang diajukan adalah: “pengembangan model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui tanaman eceng gondok”.

B. Perumusan Masalah

Sebagai mana dikemukakan dalam latar belakang maka permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana model *On the Job Training* berbasis andragogi yang dikembangkan melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok?”.

Secara lebih rinci rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana draft model *On the Job Training* berbasis andragogi yang dikembangkan dalam upaya pemanfaatan tanaman eceng gondok?
2. Bagaimana draft model *On the job training* berbasis andragogi setelah hasil validasi ahli dan praktisi?
3. Bagaimana Tingkat Efektivitas model *On the Job Training* berbasis andragogi berdasarkan hasil uji coba terbatas dan uji coba lebih luas?
4. Bagaimana hasil implementasi model *On the Job Training* berbasis andragogi dalam memanfaatkan tanaman eceng gondok?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok. Adapun tujuan khusus secara rinci dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengembangkan draft model *On the Job Training* berbasis andragogi untuk pemanfaatan tanaman eceng gondok yang meliputi: (1) Rencana Pelaksanaan Pelatihan, (2) Lembar Kegiatan, (3) Instrumen Penilaian, (4) Bahan Ajar Diklat, (5) Buku Petunjuk Fasilitator, dan (6) Buku Petunjuk Warga Belajar.
2. Melakukan validasi model *On the job training* berbasis andragogi oleh Tim ahli dan Praktisi.
3. Mengetahui Efektivitas model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui uji coba terbatas dan uji coba lebih luas.
4. Melakukan implementasi model *On the Job Training* berbasis andragogi dalam memanfaatkan tanaman eceng gondok?

D. Urgensi Penelitian

Eceng gondok merupakan tanaman yang memiliki nilai manfaat yang besar. Beberapa laporan menunjukkan bahwa tanaman eceng gondok memiliki beberapa

nilai manfaat. Hasil penemuan Gunawan Pasaribu dan Sahwalit menunjukkan bahwa eceng gondok dapat dimanfaatkan sebagai bahan baku kertas karena mengandung serat/selulosa. Selanjutnya di Jawa Tengah telah dikembangkan pembuatan pakan ternak dengan menggunakan bahan dari eceng gondok. Penemuan lain menunjukkan bahwa tanaman eceng gondok memiliki senyawa kimia penting hingga mampu menyembuhkan beberapa penyakit, oleh karena memiliki kandungan kimia yang cukup ampuh untuk menyembuhkan penyakit tertentu seperti tenggorokan terasa panas, kencing tidak lancar, biduran dan bisul. Juga eceng gondok dapat diolah menjadi pupuk kompos. Terakhir, hasil kreasi dari Heru Budiarto dari Bantul, Abdul Jalal, dari Klego- Pekalongan dan Umar dari Purwakarta, mampu menyulap eceng gondok menjadi barang kerajinan yang berharga sehingga menjadi salah satu komoditas ekspor Indonesia ke luar negeri. Berdasarkan uraian di atas maka eceng gondok perlu dilestarikan.

Tanaman eceng gondok ini memiliki daya tumbuh dan berkembang yang cukup pesat. Jika pertumbuhannya tidak dikendalikan maka akan menjadi masalah tersendiri bagi masyarakat terutama yang memanfaatkan danau sebagai mata pencahariannya. Oleh sebab itu sebagian masyarakat menganggap tanaman ini sebagai gulma pengganggu dan cukup merisaukan. Untuk itu diperlukan upaya-upaya pengendalian dan pelestarian tabanan eceng gondok sehingga masyarakat dapat menggunakannya srbagai barang bermanfaat sekaligus dapat memecahkan persoalan pihak-pihak yang memanfaatkan danau Limboto.

Upaya-upaya telah dilakukan oleh pemerintah daerah dalam menangani pesatnya pertumbuhan dan perkembangan tanaman eceng gondok adalah dengan memilah tanaman eceng gondok, mana yang dapat memenuhi criteria untuk dimanfaatkan dan mana yang tidak memenuhi criteria. Tanaman eceng gondok yang memenuhi kiteria dilestarikan dan yang tidak memenuhi criteria dinusnahkan.

Bagi masyarakat disekitar danau Limboto, cukup mudah untuk memperoleh tanaman eceng gondok. Dengan demikian diasumsikan bahwa masyarakat disekitar danau tersebut memiliki peluang yang besar untuk memanfaatkan eceng gondok yang tumbuh dan berkenbang di danau Limboto tersebut. Kendala yang

dihadapi adalah minimnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga profesional yang dapat mengolah tanaman eceng gondok menjadi barang bermanfaat. Oleh karena itu perlu disiapkan tenaga-tenaga yang mampu mengolah secara kreatif tanaman eceng gondok sehingga dapat memanfaatkan tanaman tersebut secara optimal. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Model pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan untuk mendidik tenaga profesional dalam pengolahan eceng gondok adalah *On The Job Training*.

Model *On the Job Training* merupakan suatu proses pembelajaran yang memadukan antara belajar, berlatih sambil bekerja. Model pelatihan ini dilaksanakan di mana peserta menerima materi secara langsung pada saat melakukan pekerjaan. Nilai dasar budaya belajar bekerja telah menjadi ciri khas dari bangsa Indonesia secara turun temurun. Hal ini diharapkan akan memberikan daya dukung terhadap terjadinya proses belajar dan bekerja secara optimal, sebab di dalamnya terakumulasi nilai-nilai belajar dan berusaha secara berkesinambungan. Dalam hal ini Kamil (2007: 68) mengemukakan bahwa: “berkembangnya budaya belajar bekerja sebagai akibat dari tingginya kepercayaan masyarakat terhadap teknologi pembelajaran ini, sehingga mengangkat model pembelajaran tersebut pada kerangka pendidikan luar sekolah”.

Model *On the Job Training* yang dikembangkan menggunakan prinsip dan pendekatan andragogi. Oleh karena itu model yang dikembangkan adalah Model *On the Job Training* berbasis andragogi. Hasil penelitian dari Rahman (2011) mengemukakan bahwa pengembangan model model *On the Job Training* berbasis andragogi dapat meningkatkan kompetensi tutor PAUD di kabupaten Gorontalo. Di samping itu beberapa temuan yang nampak dari hasil penelitian tersebut, yaitu kerja sama dalam kelompok, kemandirian, dan kreativitas. Berdasarkan hasil studi tersebut diduga bahwa model *On the Job training* berbasis andragogi dapat digunakan untuk melatih masyarakat rangka pemanfaatan tanaman eceng gondok.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep *On the Job Training* dan Andragogi

1. *On The Job Training* sebagai Model Pelatihan

Istilah *job training* dimaknai sebagai pelatihan dalam pekerjaan. Kamil (2010: 35) menggunakan makna untuk istilah *job training* dengan pelatihan kerja. Berdasarkan makna yang dikemukakan Kamil tersebut maka *job training* pada dasarnya berbeda dengan pelatihan pada umumnya. Secara umum dalam kegiatan pelatihan peserta dikumpulkan pada satu ruangan tertentu, pemateri menyampaikan konsep materinya dengan menggunakan tayangan sehingga terkesan model pelatihan tersebut lebih banyak dijejali dengan konsep teori.

Fuad & Ahmad (2009: 77) mengemukakan bahwa berdasarkan pelaksanaannya, metode *training* terdiri atas dua jenis, yakni *on the job training* dan *off the job training*. Istilah *On the job training* dimaknai sebagai “pelatihan dengan instruksi pekerjaan”. Selanjutnya *off the job training* adalah jenis pelatihan konvensional yang lebih banyak teori dari pada hal-hal yang sifatnya praktis. Pandangan ini mendukung pandangan sebelumnya

Sehubungan dengan pelatihan dalam pekerjaan, *job training* juga dihubungkan dengan konsep belajar – bekerja atau magang. Kamil (2010: 67) mengemukakan bahwa: “Sistem pembelajaran magang semakin inovatif dan beragam jenis dan bentuknya, begitu pula dengan istilah-istilah yang dipergunakan. Pada dunia manajemen pelatihan magang dikenal dengan istilah *on the job training* atau *off the job training*. Selain itu istilah *job training* sering diidentikkan dengan belajar sambil bekerja (*learning by doing*). Dari pemaknaan di atas nampak bahwa istilah *job training* adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan pada saat peserta pelatihan melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain *job training* adalah kegiatan belajar – bekerja.

Definisi lain dari *on the job training* dikemukakan oleh Verizal (dalam Ahmad, 2009: 77), yaitu: “pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil ‘nyata’ dibawa

bimbingan dan supervisi instruktur, orang yang berpengalaman atau supervisor ‘penyelia’. Selanjutnya Mayo (dalam Hasibuan, 2005) mengatakan bahwa: “*on the job training* adalah pelatihan dalam pekerjaan khusus yang diterima secara langsung pada saat melakukan pekerjaan. Demikian pula Mariyanto (dalam Hasibuan, 2005) mengemukakan bahwa: “*on the job training* adalah melatih karyawan melakukan tugas atau pekerjaannya dengan dibimbing langsung oleh mentornya”. Hal ini ditegaskan pula oleh Hasibuan (2005) yang mengatakan bahwa: “ *on the job training* adalah pelatihan dimana peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang instruktur”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa model *on the job training* adalah sebuah model pelatihan yang diterima seseorang atau kelompok secara langsung pada saat melakukan pekerjaan.

Penggolongan *on the job training* memunculkan dua konsep yaitu: *on the job training* sebagai metode dan *on the job training* sebagai model. Metode pelatihan adalah prosedur, proses, atau tehnik yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam pelatihan (Rusman, 2010). Selanjutnya tentang pengertian model, Marzuki (1992: 63) mengemukakan tiga pengertian, yaitu: (1) model adalah suatu pola atau aturan tentang sesuatu yang akan dihasilkan; (2) model adalah suatu contoh atau tiruan dari aslinya; dan (3) model adalah seperangkat faktor atau variabel yang saling berhubungan satu sama lain merupakan unsur yang menggambarkan kesamaan dalam suatu sistem.

Penggolongan *on the job training* sebagai metode antara lain dikemukakan oleh Fuad & Ahmad seperti telah dikemukakan di atas. Adrew (dalam Hasibuan.2005: 77) mengemukakan bahwa: “metode pelatihan terdiri atas: (1) *on the job training*, (2) *vestibule*, (3) *Demonstration and example*, (4) *Simulation*, (5) *Apprenticehip*, (6) *Clasroom method*. Kedua pendapat ini lebih menekankan pengolongan model sebagai metode.

Selanjutnya pendapat yang mengemukakan bahwa *on the job training* sebagai model, antara lain Marzuki (1992: 96) mengemukakan bahwa *on the job training* merupakan salah satu model pelatihan. Selanjutnya Kamil (2010:

35 – 36) yang mengemukakan enam model pelatihan pendidikan luar sekolah, yaitu: (1) model magang atau pemagangan (*apprenticeship training/learning by doing*), (2) model internship (*internship training*), (3) model pelatihan kerja (*job training*), (4) model pelatihan keaksaraan (*literacy training*), (5) model pelatihan kewirausahaan (*enterpreunership training*), dan (6) model pelatihan manajemen peningkatan mutu (*quality manajemen training*).

Dari pendapat di atas nampak bahwa untuk pelatihan kerja (*job training*) digolongkan sebagai metode dan juga digolongkan sebagai model. Menurut hemat penulis perbedaan pengkategorian *on the job training* bukanlah masalah yang prinsip, artinya keduanya dapat digunakan. Dalam tulisan ini penulis menggunakan istilah model. Konsep model yang digunakan dalam tulisan ini lebih banyak mengarah pada pengertian model sebagai suatu pola atau aturan tentang sesuatu yang akan dihasilkan.

Nilai-nilai dasar budaya belajar-bekerja, sudah lama menjadi ciri khas dari Bangsa Indonesia secara turun temurun. Nilai-nilai dasar yang dapat diambil dari konsep tentang budaya belajar-bekerja (*learning by doing*) ini, adalah bentuk proses pembelajaran masyarakat, atau proses pembelajaran di tengah-tengah keluarga seperti halnya proses yang berkembang dan tumbuh di tengah masyarakat pengrajin (*home industry*), Tumbuhnya budaya belajar-bekerja merupakan suatu proses pembelajaran yang asli, seiring dengan tumbuh dan dikenalnya pendidikan luar sekolah di tengah masyarakat. Budaya belajar-bekerja, merupakan suatu proses belajar yang sudah terlembagakan dalam kelompok masyarakat tertentu, yang di dalamnya terakumulasi nilai-nilai belajar dan berusaha secara turun temurun. Komponen-konponen budaya tersebut dapat terlihat dari kebiasaan, teknologi yang digunakan, manajemen produksi, kepemilikan hasil, komtrol dan disiplin kerja.

Dalam rangka efektivitas pelaksanaan model *on the job training*, maka pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip tertentu. Conlow (dalam Ahmad, 2009: 78) megemukakan empat prinsip yang diperhatikan agar pelaksanaan *on the job training* dapat terlaksana dengan efektif, yaitu: (1) *present*, (2) *practice*,

(3) *perform*, dan (4) *evaluate*. Gambaran masing-masing prinsip secara singkat diuraikan sebagai berikut:

Pada prinsip *present*, instruktur memberikan penjelasan secara terperinci tentang cara-cara melaksanakan pekerjaan. Pada awalnya, instruktur memberi gambaran (kerangka) besarnya tentang proses kegiatan, kemudian menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan sedikit demi sedikit. Selanjutnya instruktur memberikan contoh cara melakukan pekerjaan sambil penjelasan yang disampaikan. 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. Berikut prinsip *perform* penyelia memberi kesempatan kepada peserta untuk melakukannya sendiri, dan membiarkan mereka untuk melakukannya dalam beberapa saat. Terakhir pada prinsip *evaluate*, penyelia melakukan evaluasi setelah selesai masa pelatihan. Penyelia memeriksa keberhasilannya dan memperbaiki kesalahan yang terjadi secara konstruktif. Jika peserta melakukan kekeliruan, penyelia memulainya dengan langkah *present*. Jika peserta tidak melakukan keliru lagi, penyelia memperpanjang waktu untuk memperlancar atau memulai pelatihan untuk tugas lainnya.

Selanjutnya dalam pelaksanaannya, model *on the job training* mengacu pada tiga asumsi, yaitu:

- 1) Persiapan akan belajar dengan baik dan dapat berhasil jika bimbingan secara langsung diberikan pada saat yang peserta sementara melaksanakan aktivitas pekerjaan itu.
- 2) Semua orang akan bekerja dengan baik jika yang dipelajarinya tidak terlepas dengan pekerjaannya.
- 3) Pelatihan dalam pekerjaan dapat dipandang sebagai *learning contracts*.

Implementasi model *on the job training* yang mengacu pada asumsi di atas diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal.

2. Implikasi Andragogi pada Pembelajaran *On the Job Training*

Andragogi didefinisikan sebagai pembelajaran orang dewasa. Knowles (Depdiknas, 2008: 8) dalam publikasinya yang berjudul "The Adult Learner, A Neglected Species" mengungkapkan teori belajar yang tepat bagi orang dewasa atau yang dikenal dengan istilah "andragogi". Kata andragogi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "andr" yang artinya orang dewasa dan "agogos" yang berarti membimbing atau membina. Istilah lain yang sering dipergunakan sebagai perbandingan adalah "pedagogi" yang diambil dari kata "paid" artinya anak dan "agogos" artinya membimbing atau membina. Dengan demikian, andragogi dirumuskan sebagai suatu ilmu dan seni dalam membantu orang dewasa belajar.

Dalam berbagai pelatihan sering kali ditemukan praktik pembelajaran bagi orang dewasa yang bersifat andragogi namun dilakukan dengan cara-cara pedagogis. Hal ini dilakukan dengan asumsi bahwa aspek pembelajaran yang berlaku bagi anak dianggap dapat diberlakukan pula bagi kegiatan pembelajaran orang dewasa. Namun oleh karena orang dewasa merupakan individu yang sudah mandiri dan mampu mengarahkan dirinya sendiri, maka dalam andragogi yang terpenting adalah bagaimana dalam proses interaksi belajar itu sebagai kegiatan belajar mandiri yang bertumpu kepada pembelajar dan bukan kegiatan seorang pelatih yang mengajarkan sesuatu.

Andragogi secara harfiah dapat diartikan sebagai seni dan pengetahuan mengajar orang dewasa. Dalam memberikan definisi tentang andragogi lebih cenderung diartikan sebagai seni dan pengetahuan membelajarkan orang dewasa. Pendidikan orang dewasa dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pendidikan yang terorganisir yang diarahkan agar orang dewasa mampu mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, meningkatkan kualifikasi teknis atau profesionalitas dalam upaya mewujudkan kemampuan ganda sebagai pribadi yang utuh sehingga dapat beradaptasi dengan pengembangan sosial budaya, ekonomi, dan teknologi secara bebas, seimbang, serta berkesinambungan. Oleh karena itu pendidikan orang dewasa mencakup

keseluruhan aspek pengalaman belajar yang dibutuhkan orang dewasa sesuai bidang keahlian dan kemampuan masing-masing.

Prinsip utama andragogi adalah: "apa yang dipelajari pembelajar, bukan apa yang diajarkan pengajar". Artinya, hasil akhir yang dinilai adalah apa yang diperoleh orang dewasa dari suatu pertemuan pendidikan atau latihan dan bukan apa yang dilakukan pengajar/pelatih/ penceramah dalam pertemuan itu.

Beberapa prinsip dalam andragogi, antara lain:

- 1) Pertumbuhan orang dewasa dimulai pertengahan masa remaja (*adolesence*) sampai dewasa.
- 2) Orang dewasa tidak menginginkan orang lain memandangi dirinya atau diperlakukan seperti anak-anak.
- 3) Orang dewasa mengharapkan pengakuan dari orang lain secara otonom dan dijamin keamanannya.
- 4) Orang dewasa menjaga identitas dirinya dengan cara penolakan dan ketidaksenangan akan setiap usaha orang lain untuk menekan, memaksa, dan manipulasi tingkah laku yang ditunjukkan terhadap dirinya.

Dalam andragogi ada empat asumsi pokok yang digunakan (Depdiknas 2008: 8), yaitu:

- 1) *Konsep Diri*,

Konsep diri pada orang dewasa konsep dirinya umumnya 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 memiliki kebutuhan psikologis yang dalam agar mandiri, meskipun dalam berbagai situasi masih memiliki ketergantungan. Pelatihan harus mempertimbangkan iklim dan suasana tersebut.

- 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 peranserta 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

Dalam tulisan ini sasaran peserta diklat adalah individu sebagai orang dewasa. Dengan demikian penerapan kemampuan atau keterampilan dalam program peningkatan kompetensi memperhatikan karakteristik individu sebagai orang dewasa. Makna dewasa dapat dipahami sebagai sebuah tahapan dalam rentangan rangkaian hidup manusia, dimulai dari anak-anak, remaja/muda, kemudian dewasa. Konsep orang dewasa (*adult*) secara umum dapat diberi arti sebagai orang yang telah memiliki kematangan fungsi-fungsi biologis atau fungsi sosial dan psikologis dalam segi-segi pertimbangan, tanggung jawab, kemandirian dan pelaksanaan peran-peran sosial dalam kehidupan, bukan pada kedewasaan dalam arti fisik.

Pada sisi lain dewasa dapat pula dipahami sebagai sebuah kata yang bermuatan nilai, yaitu nilai kedewasaan (*adulthood*) ada tiga ciri khusus

kedewasaan, yaitu: (1) pertumbuhan maksimum, (2) pemilikan perspektif, dan (3) kedaulatan (*autonomy*). Ciri inilah yang membedakan orang dewasa dengan kelompok lain. Ciri khusus tersebut sekaligus merupakan tugas perkembangan yang harus ditunaikan oleh orang dewasa. Oleh karena itu program belajar orang dewasa seyogyanya memantu; (1) meningkatkan pertumbuhan pribadi; (2) meningkatkan perkembangan perspektif; dan (3) meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan mengambil keputusan agar lebih bertanggung jawab.

Pada pendidikan orang dewasa, ada kecenderungan untuk memperlakukan masa dewasa sebagai suatu keadaan yang telah stabil, status yang terpisah dalam kehidupan sosial yang diperoleh pada usia tersebut. Pembinaan orang dewasa adalah pembinaan pertumbuhan pribadi melalui belajar seumur hidup. Perwujudan manusia sebagai manusia (*human being*) senantiasa dalam proses penjadian atau pertumbuhan (*becoming*) dari gabungan biografi mereka dan pengalaman belajar. Wujud manusia, berada dalam keadaan yang *transitory* (tidak kekal) ini senantiasa.

Dalam andragogi peranan pendidik, pengajar atau pembimbing yang sering disebut dengan fasilitator adalah mempersiapkan perangkat atau prosedur untuk mendorong dan melibatkan secara aktif seluruh peserta didik. Proses ini yang dikenal dengan pendekatan partisipatif. Pendekatan partisipatif dalam proses belajar melibatkan elemen-elemen: (1) menciptakan iklim dan suasana yang mendukung proses belajar mandiri, (2) menciptakan mekanisme dan prosedur untuk perencanaan bersama dan partisipatif, (3) diagnosis kebutuhan-kebutuhan belajar yang spesifik, (4) merumuskan tujuan-tujuan program yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan belajar, (5) merencanakan pola pengalaman belajar, (6) melakukan dan menggunakan pengalaman belajar ini dengan metoda dan teknik yang memadai, dan (6) mengevaluasi hasil belajar dan mendiagnosis kembali kebutuhan-kebutuhan belajar. Hal ini yang disebut dengan model proses. Oleh karena itu dalam memproses interaksi belajar dalam pelatihan orang dewasa termasuk pelatihan ditempat kerja, kegiatan dan peranan fasilitator tidak sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan.

melainkan mendorong dan melibatkan seluruh peserta dalam proses interaksi belajar mandiri, yaitu proses belajar untuk memahami permasalahan nyata yang dihadapinya, memahami kebutuhan belajarnya sendiri, dapat merumuskan tujuan belajar, dan mendiagnosis kembali kebutuhan belajarnya sesuai dengan perkembangan yang terjadi dari waktu ke waktu. Tugas dan peranan fasilitator tidak bisa memaksakan program atau kurikulum yang irencanakan tanpa adanya nalisis kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi peserta diklat.

Model *on the job training* berbasis andragogi merupakan salah satu model pelatihan yang lebih menekankan pada tugas yang dikerjakan dan fungsi yang akan diperankan, serta mengkodisikan kemampuan peserta untuk mengaktualisasikan hasil pelatihan dalam lapangan pekerjaan secara nyata. Untuk itu pengembangan model *on the job training* berbasis andragogi menuntut pendekatan dan kecermatan yang khas, bukan saja dalam hal dimensi strukturnya, akan tetapi juga karakteristik pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan *subjec matter* disiplin ilmu yang melandasi kompetensi tersebut.

Pengembangan dan penyusunan program model *on the job training* erat kaitannya dengan tugas pekerjaan yang disusun dan disesuaikan dengan urutan pekerjaan dari level awal hingga level akhir sehingga menghasilkan suatu produk. Untuk mendapatkan mutu pekerjaan yang baik maka stuktur materi harus disusun secara sistematis, dimana setiap komponen pembelajaran dirancang, diawasi, dan desesuaikan dengan hasil. Berbeda dengan pelaksanaan pelatihan konvensional yang sering diukur dari ketercapaian secara general, tanpa melihat secara person, apakah peserta benar-benar menguasai kompetensi atau tidak. Pembelajaran berbasis andragogi dilaksanakan dengan cara penyajian secara fleksibel (*flexible delivery*) dilihat dari waktu untuk memulai program, waktu untuk diuji, waktu untuk menyelesaikan program, tempat pelatihan, topik, dan jejak karier”.

Gagne (Sudjana, 2005:97) dalam bukunya *the condition of learning*, mengemukakan bahwa: belajar adalah: “... perubahan disposisi atau kemampuan seseorang yang dicapai melalui upaya orang lain, atau sumber belajar lainnya,

bukan diperoleh berdasarkan kemampuan dan pertumbuhan secara alamiah...”. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa, hasil belajar yang diperoleh peserta diharapkan terjadinya perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap, nilai dan motivasi baru dalam pekerjaan. Pengetahuan baru merupakan pandangan dan wawasan seseorang terhadap landasan, dan prinsip kerja, keterampilan baru yang merupakan refleksi dari apa yang telah diketahui berdasarkan dimensi pengetahuan pada bidang pekerjaan.

Pembelajaran yang dilaksanakan saat melakukan pekerjaan, materi pembelajaran yang diberikan memuat seperangkat kompetensi yang harus dikuasai oleh masing-masing peserta pelatihan secara individual atau kelompok. Dalam kegiatan pembelajaran posisi narasumber bertindak sebagai fasilitator. Kecepatan masing-masing peserta dalam menguasai materi akan memberikan ruang gerak lebih banyak bagi fasilitator untuk melakukan interaksi dengan peserta dalam proses pembelajaran.

C. Pelaksanaan Model On the Job Training berbasis Andragogi

Pelaksanaan model *on the job training* berbasis andragogi sebagai berikut:

1) Persiapan pelatihan (*Pre implementation*)

Langkah awal dalam pelatihan adalah melakukan persiapan pelatihan. Langkah ini dilakukan untuk mempersiapkan sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang akan terlibat secara langsung dalam penelitian, serta sumber belajar lainnya yang akan digunakan. Pada tahap ini persiapan pelatihan diarahkan pada “...memobilisasi sumber-sumber antara lain: penyeleksian pelatih, penetapan kriteria panitia penyelenggaraan, rekrutmen peserta pelatihan, dan membuat petunjuk sederhana untuk kelancaran pelaksanaan pelatihan.” Dalam konteks *on the job training* berbasis andragogi aspek-aspek ini perlu dipersiapkan secara matang. Hal-hal yang perlu disiapkan dalam *on the job training* berbasis andragogi adalah: (1) panduan kegiatan diklat, (2) program dan administrasi yang disiapkan pelatih, (3) sarana dan prasarana pelatihan, (4) penetapan waktu serta (5) evaluasi.

Panduan dibutuhkan sebagai pengarah kegiatan. Sedangkan program perencanaan oleh fasilitator sangat penting dalam rangka efektivitas dan efisiensi kegiatan pelatihan yang dilakukan. Kelengkapan-kelengkapan yang bersifat administrasi dan teknis dalam tahap persiapan pelaksanaan pelatihan seperti: SAP, GBPP, format kemajuan peserta, daftar registrasi peserta, dan hal-hal lain yang sejenisnya merupakan unsur yang penting perlu dipersiapkan dalam menunjang kelancaran dari pelaksanaan pelatihan.

Selanjutnya penetapan sarana dan fasilitas bukan berpijak pada banyak dan ramainya saran dan fasilitas, akan tetapi harus benar-benar dapat menunjang dan membantu tercapainya penguasaan kompetensi bagi peserta pelatihan. Demikian juga dengan prasarana yang berhubungan dengan ruang belajar, ruang praktek, lingkungan lembaga, hendaknya dikondisikan dan memiliki daya dukung terhadap proses pembelajaran peserta pelatihan.

Kedudukan sarana dan fasilitas dalam pelaksanaan pelatihan memiliki dua perananyaitu: sebagai penunjang dan sebagai sumber belajar. Sebagai penunjang sarana dan fasilitas dapat memperlancar atau membantu terjadi proses belajar peserta, sedangkan sebagai sumber belajar dapat memperkuat atau memberikan perluasan pengetahuan dan ketentuan bagi peserta pelatihan dalam menguasai kompetensi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya penetapan waktu dalam pelatihan perlu dipertimbangkan sesuai dengan tujuan pelatihan, Dharma (1998: 17) menegaskan bahwa: “waktu pelatihan ditetapkan berdasarkan pada tujuan pelatihan yang ingin dicapai dan cukup fleksibel dan luwes untuk mengakomodasi kemungkinan-kemungkinan terjadinya perubahan yang tidak terduga“. Selanjutnya penetapan waktu pelatihan hendaknya sebaik mungkin sehingga dapat memperoleh kualitas yang maksimum dari sumber-sumber yang di daygunakan. Untuk itu perlu adanya ketepatan waktu bersamaan antara penyelenggara, fasilitator dan peserta pelatihan agar tepat dan benar-benar efektif. Dalam konteks pelatihan berbasis andragogi waktu memegang peranan penting karena disamping

sebagai wahana untuk memberikan kebebasan kepada peserta, juga sebagai sarana motivasi peserta untuk lebih memahami dan menguasai kompetensi.

2) Pelaksanaan Pelatihan. (*Implementation Activities*)

Pelaksanaan pelatihan merupakan perwujudan nyata dari hal-hal yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaan pelatihan proses pembelajaran merupakan kegiatan yang paling utama. Agar peserta pelatihan mempunyai kemauan atau keinginan ikut serta terlibat dalam proses pembelajaran, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah, memberikan informasi tentang kejelasan dari program pelatihan dan menciptakan iklim yang kondusif bagi peserta untuk melakukan proses pembelajaran.

Proses pembelajaran dalam pelatihan merupakan interaksi edukatif antara fasilitator dengan peserta pelatihan dan antara sesama peserta pelatihan dalam mencapai tujuan belajar yang ingin dicapai. Upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan belajar mempunyai implikasi dan tergantung dalam pemilihan dan penetapan materi pelatihan, metode dan prinsip-prinsip belajar serta bagaimana penerapannya.

Tujuan pembelajaran dalam suatu kegiatan *on the job training* biasanya lebih spesifik dibandingkan dengan tujuan pelatihan pada umumnya, karena tujuan belajar merupakan penjabaran dari masing-masing kompetensi. Tujuan program pelatihan adalah tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan program pelatihan secara keseluruhan. Sedangkan tujuan belajar adalah tujuan yang ingin dicapai dalam setiap kompetensi dan elemen kompetensi yang dituangkan dalam kegiatan *ujuk kerja*. Dalam kaitannya dengan tujuan pelatihan, Sudjana (1996: 30) mengemukakan bahwa tujuan umum suatu program pelatihan menjadi arahan utama bagi penyelenggaraan program dan merupakan tolok ukur keberhasilan program pelatihan, biasanya dirumuskan secara umum, menyeluruh, abstrak dan menggunakan kata kerja intransitif. Sedangkan tujuan khusus dititikberatkan pada perubahan tingkah laku peserta pelatihan yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta selama dan setelah pelatihan.

Tujuan khusus dinyatakan secara rinci, konkrit, perubahan tingkah lakunya dapat diukur dari hasil observasi. Dengan demikian tingkat pencapaian tujuan pelatihan merupakan salah satu indikator keberhasilan dari penyelenggaraan program pelatihan, “semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan dari suatu program pelatihan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan penyelenggaraan program pelatihan.

Iklim belajar dalam pelatihan perlu ditetapkan secara intensif. Penetapan iklim belajar dalam pelatihan sudah dimulai sebelum peserta memasuki proses pelatihan, dengan asumsi bahwa tiap kontak yang terjadi antara peserta, panitia penyelenggara, dan fasilitator akan memberikan pengaruh selama proses pelatihan iklim belajar mempunyai kemungkinan untuk memperkuat atau memperlemah keikutsertaan peserta dalam proses belajar yang diikuti, baik dari minat, motivasi belajar, maupun dalam memahami kompetensi pelatihan.

Apabila iklim belajar yang diciptakan mendukung terhadap kegiatan pembelajaran, maka ada kecenderungan ia akan senang berada dalam kegiatan pembelajaran, namun sebaliknya apabila iklim belajar kurang mendukung terhadap keikutsertaan peserta dalam pelatihan, maka ada kecenderungan akan terjadi stagnasi dalam pembelajaran, sehingga akan berdampak pada tekanan secara psikologis. Iklim yang dapat mendorong peserta pelatihan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pelatihan. Knowless (dalam Hardika, 2010: 22) mengemukakan bahwa: “Tercipta lingkungan belajar ditandai oleh adanya situasi yang menyenangkan, saling mempercayai dan respek, saling tolong menolong, bebas melahirkan ekspresi dan menerima keragaman.”

Tahap pelaksanaan untuk *on the job training* dilakukan melalui siklus dengan tahapan meliputi: (a) tahap orientasi awal, (b) pretes dan penilaian terhadap administrasi perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh peserta diklat, (c) observasi terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan peserta diklat (d) diskusi dan tanya jawab, (e) bimbingan dan arahan terhadap hasil penilaian administrasi perencanaan pembelajaran, dan hasil observasi (f)

refleksi. Kegiatan diakhiri dengan evaluasi akhir yang meliputi postes, penilaian akhir kompetensi yang diobservasi, dan penilaian sikap.

Penerapan prinsip andragogi tetap memperhatikan filosofi: (a) belajar bagaimana cara belajar (*learning how to learn*), (b) belajar melalui pendampingan (*learning by facilitating*), (c) belajar bersama (*learning together*), (d) belajar sambil dialog (*learning by dialogue*), (e) belajar dengan kepercayaan diri (*learning by self reliance*), (6) belajar melalui lingkungan sosial (*learning by social environmental*), dan (7) belajar menjadi dirinya (*learning to be self*).

3) Kegiatan Pasca Atau Akhir Pelaksanaan Pelatihan

Kegiatan yang dilakukan pada akhir kegiatan pelatihan adalah Monitoring dan Evaluasi. Monitoring dilakukan untuk memantau kegiatan yang dilakukan sedangkan evaluasi dilakukan dengan jalan melakukan evaluasi program kegiatan pelatihan dan evaluasi kegiatan pembelajaran pelatihan.

D. Implikasi andragogi pada pembelajaran *On the job training*

Dalam kegiatan pelatihan dengan dasar 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 terasa seperti milik mereka. Untuk itu orang dewasa dirangsang menemukan masalah dan memecahkannya.

E. Konsep Eceng Gondok

Eceng gondok bagi kebanyakan orang dianggap sebagai tanaman pengganggu karena bisa merusak lingkungan perairan. Proses pertumbuhannya yang sangat cepat bisa menyebabkan lingkungan tumbuhnya seperti sungai bisa tersumbat aliran airnya. Begitu juga dengan masyarakat yang berada di lingkungan danau, pesatnya pertumbuhan eceng hingga memenuhi perairan bisa menghalangi aktivitas yang biasa mereka lakukan seperti mencari ikan, aktivitas wisata, menjalankan perahu, hingga keramba apung.

Namun bagi orang yang dapat memanfaatkan peluang, eceng gondok bisa menjadi bahan baku pengolahan aneka kerajinan yang bisa menembus pasar

ekspor. Hal itulah yang berhasil ditekuni Heru Budiantoro (32) warga Sanden Bantul, yang mendirikan Luthfi Craft sebagai salah satu *supplier* aneka kerajinan dari eceng gondok kering.

Memulai usaha sejak tahun 2003, Pak Heru mengaku awal mula menjalankan usaha tersebut hanya sebagai sambilan disamping kerja pokoknya di sebuah bengkel mobil. Sampai saat ini pak Heru tetap menekuni usahanya dengan memproduksi kerajinan eceng gondok. Usaha Pak Heru dilanjutkan dengan mendirikan Luthfi Craft sebagai nama usaha produksi aneka kerajinan eceng gondoknya. saat ini Luthfi Craft mampu menggandeng 6 perusahaan *trading* yang mampu memasarkan produknya hingga ke Amerika, Australia, Jerman, Spanyol, dan negara Eropa lainnya.

Selanjutnya Abdul Jalal, warga Kelurahan Klego, Pekalongan, Jawa Tengah, tanaman eceng gondok dapat menjadi kerajinan bernilai ekonomi tinggi. Kerajinan dari bahan dasar eceng gondok buatan Abdul Jalal antara lain berupa hiasan dinding, sandal, taplak meja, bantal kursi dan dompet. Jika sudah berbentuk barang kerajinan ini, kesan eceng gondok sebagai tanaman tak bernilai pun sirna. Harga barang kerajinan eceng gondok berkisar antara 20 ribu hingga 200 ribu rupiah, tergantung modelnya. Jalal mulai menekuni kerajinan eceng gondok ini sekitar 5 tahun silam. Kreatifitasnya muncul berawal saat dirinya melihat hamparan tanaman eceng gondok disebuah sungai di Pekalongan. Lalu timbul keinginannya untuk mencoba membuat kerajinan dari beberapa tanaman eceng gondok yang dipungut dari sungai. Tak disangka, kerajinan eceng gondoknya diminati orang. Kini usahanya terus berkembang dan kerajinan eceng gondok buaatannya tidak hanya dipasarkan didalam negeri, namun telah merambah ke pasar ekspor di Eropa dan Timur Tengah seperti Belgia dan Arab Saudi.

Pembuatan kerajinan eceng gondok melalui beberapa proses sederhana. Pertama, eceng gondok yang baru diambil dari sungai di jemur hingga kering. Kemudian batang eceng gondok kering dibentuk lembaran-lembaran kecil. Lembaran batang eceng gondok yang telah mengering inilah yang nantinya

dianyam dan dibentuk menjadi kerajinan sesuai yang dikehendaki. (***Kuncoro Wijayanto/Sup***)

Umar salah seorang warga Desa Kutamanah, Kecamatan Sukasari, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat, berupaya mengatasi meledaknya populasi eceng gondok di aliran Sungai Citarum dengan melakukan alternative memanfaatkan tanaman eceng gondok. Berbekal ketekunan dan keterampilan, tanaman liar itu bisa disulap jadi meja dan kursi. Usaha Umar tergolong baru. Setelah menerima pelatihan dari Perum Jasa Tirta (PJT) II tahun 2010, Umar dan beberapa warga Kecamatan Sukasari, kecamatan di seberang Waduk Ir H Djuanda Jatiluhur, membuka usaha pembuatan meja dan kursi berbahan baku eceng gondok. Meski masih relatif kecil, usaha itu bertahan hingga kini. Umar mengolah sekitar 250 kilogram eceng gondok kering per bulan untuk bisa membuat 2-3 set meja dan kursi tamu dengan nilai jual Rp 2,5 juta per set.

BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian pengembangan model menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. selanjutnya metode penelitian menggunakan metode penelitian dan pengembangan dalam bidang pendidikan (*educational research and development*) atau disingkat dengan R & D Pendidikan. Ide dari pengembangan model tersebut didasarkan pada tulisan Borg dan Gall (1983). Yang dimodifikasi oleh Sugiyono (2009: 409) yang mengemukakan sepuluh langkah dalam metode penelitian dan pengembangan yaitu: (1) Identifikasi potensi dan masalah, (2) mengumpulkan data (3) desain produk, (4) validasi desain, (5) perbaikan desain, (6) uji coba produk, (7) revisi produk, (8) uji coba pemakaian, (9) revisi produk, dan (10) pembuatan produk massal. Dalam penelitian ini kesepuluh langkah tersebut disesuaikan dengan model pemberdayaan (model pelatihan) dan dibagi dalam empat tahapan, yaitu:

1. Studi pendahuluan meliputi:

a. Kajian teori dan Regulasi

Dalam kajian teori, peneliti berupaya mengkaji teori-teori pendidikan dan pelatihan, teori andragogi, teori tentang kompetensi, kreativitas, kemandirian, teori tentang keterampilan industry, dan teori pemanfaatan tanaman eceng gondok. Teori-teori yang dikaji erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Selanjutnya pengkajian dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber. Di samping teori, dikaji pula regulasi-regulasi yang berkaitan dengan focus penelitian..

c. Pengumpulan data (studi lapangan)

Penelitian perlu didukung oleh data awal dan studi lapangan sebagai tempat berpijak. Oleh karena itu dalam studi lapangan ini dikumpulkan data-data tentang jumlah penduduk, penduduk miskin, angkatan kerja, pengangguran, putus sekolah, dan keterampilan yang pernah dilaksanakan

di desa Bulota. Berdasarkan data-data tersebut akan ditentukan peserta untuk uji coba terbatas dan uji coba lebih luas.

2. Tahapan pengembangan model desain

a. Penyusunan desain model konseptual.

Pengembangan model diawali penyusunan desain model konseptual, meliputi: (i) Panduan Umum Pelatihan, (ii) Lembar Kegiatan, (ii) Instrumen Penilaian Pelatihan, (iv) Bahan Ajar, (v) Buku Petunjuk Fasilitator, dan (vi) Buku Petunjuk Warga Belajar.

b. Validasi desain model oleh tim ahli dan praktisi.

Hasil desain model konseptual divalidasi oleh Tim yang terdiri atas Pakar dalam pendidikan dan pelatihan serta praktisi dari lembaga Diklat, dalam hal ini dari LPMP Gorontalo.

c. Penyusunan model hipotetik.

Hasil arahan, petunjuk, dan saran dari Tim validator akan dijadikan acuan dalam menyusun model hipotetik, sebuah model yang diduga efektif dalam pelatihan pemanfaatan tanaman eceng gondok.

3. Tahapan uji coba model dan revisi model.

Untuk meyakinkan apakah model yang telah tervalidasi oleh Tim Pakar dan Praktisi, maka model tersebut perlu diujicobakan. Uji coba tersebut terdiri atas uji coba terbatas dan uji coba lebih luas.

a. Uji coba model secara terbatas.

Dalam uji coba terbatas peneliti mengambil 10 peserta diklat. Sepuluh peserta tersebut dimagangkan pada tempat pembuatan kerajinan menggunakan tanaman eceng gondok. Peserta magang tersebut dibimbing oleh instruktur yang telah disiapkan.

Pelaksanaan kegiatan uji coba terbatas ini secara umum diawali dengan harmonisasi antara peneliti dengan Fasilitator, serta penyampaian alur kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan penelitian. Selanjutnya penyiapan perangkat diklat oleh fasilitator, pelaksanaan kegiatan, dan terakhir evaluasi terhadap peserta diklat.

b. Revisi dan hasil uji coba model secara terbatas,

Hasil uji coba terbatas yang dilakukan dianalisis sesuai metode analisis yang direncanakan. Hasil analisis tersebut yang digunakan sebagai dasar melakukan kegiatan revisi model. Revisi model mempertimbangkan semua hasil instrumrn yang digunakan.

c. Uji coba model secara lebih luas.

Uji coba lebih luas melibatkan 15 peserta diklat. Sebagaimana dalam uji coba terbatas, peserta tersebut dimagangkan pada tempat pembuatan barang kerajinan memanfaatkan tanaman eceng gondok. Dalam kegiatan magang tersebut, peserta diklat dibimbing oleh instruktur yang telah disiapkan. Kegiatan yang dilakukan pada prinsipnya mengikuti alur kegiatan uji coba terbatas, meskipun dilakukan beberapa penyesuaian dengan hasil revisi uji terbatas.

d. Revisi dan hasil uji coba model secara lebih luas.

Hasil uji coba lebih luas dianalisis dan selanjutnya digunakan sebagai dasar melakukan kegiatan revisi model. Hasil revisi model dijadikan dasar untuk menyusun model *On the Job Training* yang dikembangkan.

4. Tahapan penyusunan model pelatihan yang direkomendasikan.

Hasil dari tahap penyusunan model melajhirkan model yang direkomendasikan untuk diimplenmentasikan. Secara skematis tahapan pengembangan model tersebut pada Diagram pada halaman berikutnya.

Selanjutnya metode yang digunakan dalam uji coba empiris (uji coba terbatas dan uji coba lebih luas) adalah metode eksperimen. Desain eksperimen yang digunakan adalah desain pretes-postes sebuah kelompok (*the one group pretest-postest design*) (Ruseffendi, 2005: 49). Adapun desain penelitian digambarkan sebagai berikut:

$$T_1 \quad O \quad T_2$$

T_1 = pengukuran pretes atau penilaian awal

O = perlakuan (*experimental treatment*)

T_2 = pengukuran postes atau penilaian akhir

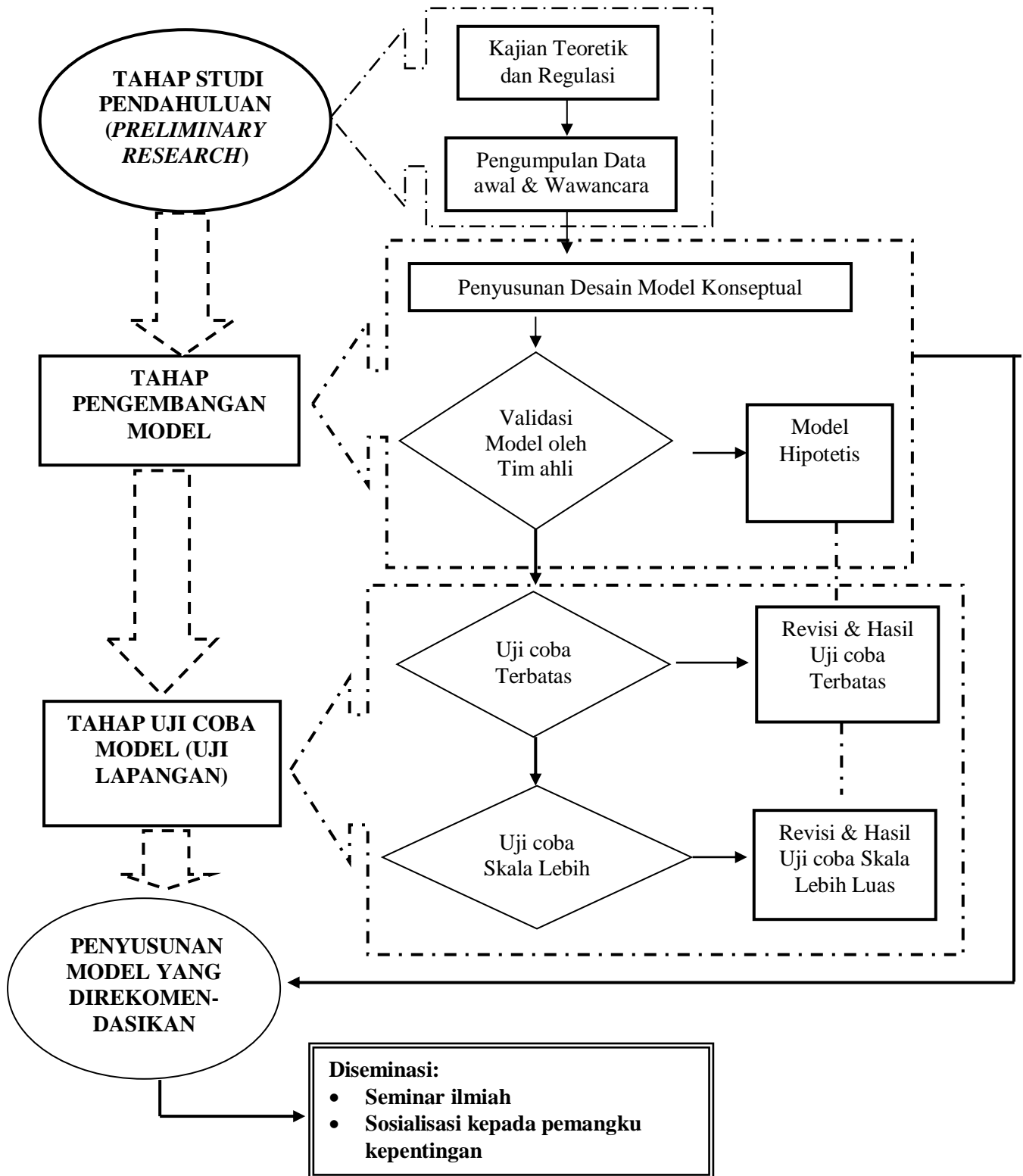


Diagram 1 Skema Prosedur Penelitian

Langkah-langkah strategi pelaksanaan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan penilaian awal atau pretes terhadap kelompok eksperimen sebelum pelaksanaan model.
- 2) Implementasi model sebagai bentuk perlakuan (*treatment*) proses penelitian.
- 3) Melakukan penilaian akhir atau postes.
- 4) Melakukan analisis data terhadap peningkatan kompetensi kelompok eksperimen melalui uji analisis kuantitatif yaitu uji statistik induktif.

Interpretasi hasil analisis dan penarikan kesimpulan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di desa Bulota Kecamatan Telaga Jaya Kabupaten Gorontalo Propinsi Gorontalo, direncanakan akan dilakukan selama dua tahun yaitu 2013-2015. Pada tahun pertama merupakan pengembangan model dipusatkan di desa Bulota dan tahun kedua, implementasi dilakukan dengan melibatkan kecamatan-kecamatan di sekitar Danau Limboto..

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah warga masyarakat putus sekolah dan pengangguran.

D. Pengembangan Perangkat

Perangkat yang digunakan dalam penelitian ini Kurikulum, Satuan Acara Pelatihan (SAP), dan Lembar Kerja. Model pengembangan pembelajaran yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model 4-D yang dikemukakan Thiagarajan, Semmel dan Semmel (1974) yang terdiri dari empat tahap. Keempat tahap tersebut adalah pendefinisian (*define*), perancangan (*design*), pengembangan (*develop*) dan tahap penyebaran (*disseminate*). Secara rinci akan diuraikan ma-sing-masing tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Pendefinisian (*define*)

Tujuan tahap ini adalah menetapkan dan mendefinisikan syarat-syarat yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Pada dasarnya tahap awal adalah melalui serangkaian kegiatan analisis dan diakhiri dengan penetapan tujuan pembelajaran. Kegiatan ini terfokus pada analisis ujung depan, analisis kurikulum, analisis konsep, analisis tugas, analisis peserta diklat dan penetapan tujuan pembelajaran.

2. Tahap Perancangan (*design*)

Pada tahap ini dilakukan penyusunan rangkaian kegiatan pembelajaran dan perangkat pembelajaran yang diperlukan sehingga dihasilkan perangkat pembelajaran (draft 1) untuk kegiatan pembelajaran dengan penerapan model pembelajaran diskusi. Kegiatan yang dilaksanakan pada tahap ini meliputi penyusunan tes, pemilihan media, dan desain awal perangkat pembelajaran.

3. Tahap Pengembangan (*develop*)

Tahap ini bertujuan untuk menghasilkan perangkat pembelajaran dan instrumen yang baik yang dapat digunakan dalam ujicoba. Tahap pengembangan ini terdiri dari validasi perangkat pembelajaran, revisi 1, revisi 2, ujicoba I dan ujicoba II.

4. Tahap Penyebaran (*desseminate*)

Tahap penyebaran dapat dilaksanakan setelah ada laporan penelitian melalui seminar atau jurnal. Tahap ini adalah penerapan model pelatihan ini dalam pemanfaatan eceng gondok.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dikembangkan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lembar validasi Model

Lembar validasi model diisi oleh 2 orang pakar pendidikan untuk menguji kevalidan dan kelayakan perangkat pembelajaran. lembar validasi model

meliputi lembar validasi perangkat, lembar validasi buku ajar, lembar validasi LK dan lembar validasi penilaian.

2. Lembar pengamatan Pembelajaran Pelatihan

Lembar pengamatan keterlaksanaan perangkat pembelajaran dalam pelatihan pemanfaatan eceng gondok.

3. Lembar Pengamatan Aktivitas Peserta diklat

Aktivitas peserta diklat yang diamati dalam kegiatan pembelajaran adalah aktivitas yang ditunjukkan selama kegiatan magang.

4. Lembar Penilaian Hasil Belajar

Penilaian hasil belajar dilakukan dua kali yakni tes awal dan tes akhir yang sama tingkat klasifikasinya. Tes awal dilakukan sebelum kegiatan magang dengan tujuan untuk mengetahui pengetahuan awal peserta diklat, seangkan tes akhir dilakukan setelah kegiatan magang dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh model terhadap hasil pelatihan. Tes yang akan dibuat meliputi Tes kompetensi dan tes kreativitas

5. Angket

Angket ini bertujuan untuk memperoleh:

a) Tanggapan dari peserta diklat terhadap model yang dikembangkan.

Angket ini meliputi materi ajar, bahan ajar, Lembar Kerja, evaluasi, suasana tempat magang, media yang digunakan, dan cara fasilitator membimbing peserta magang.

b) Gambaran tentang kemandirian peserta diklat

F. Definisi Operasional Variabel yang Diamati

Dalam penelitian ini terdapat beberapa defenisi operasional variabel yang diamati antara lain:

1. Kualitas perangkat pembelajaran dalam pelatihan adalah ukuran kelayakan perangkat pembelajaran yang didasarkan pada validitas perangkat.
2. Kompetensi minimal dengan skor nilai 65%
3. Kreativitas minimal skor nilai 65%
4. Jiwa mandiri minimal skor katgori baik

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

- Teknik observasi bertujuan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai: keterlaksanaan perangkat dalam pengelolaan pembelajaran, aktivitas peserta diklat dan fasilitator selama proses pembelajaran.
- Pengamatan terhadap keterampilan model pembelajaran berbasis andragogi dilakukan selama proses magang berlangsung dan dilakukan oleh dua orang pengamat.

2. Tes

Tes ini bertujuan untuk mengetahui hasil pelatihan (magang) peserta diklat. Tes meliputi kompetensi dan kreativitas. Hasil tes yang dikumpul adalah hasil tes awal (*pretest*) dan hasil tes akhir (*posttest*)

3. Penyebaran Angket

Angket digunakan untuk mengumpulkan data respon peserta diklat.

H. Teknik Analisis Data

Data penelitian diperoleh dari: (i) data hasil observasi, (ii) data hasil tes, dan (iii) data hasil angket.

1. Lembar observasi menggunakan skala ordinal dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Oleh karena itu teknik analisis data menggunakan teknik persentase
2. Tes menggunakan skala interval 0 – 100. Oleh karena itu teknik yang digunakan adalah teknik statistik
3. Angket menggunakan skala ordinal, dengan option instrumen terdiri atas empat alternatif pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor (*Skoring*) untuk setiap butir pernyataan dilakukan dengan cara *a posteriori*, artinya cara skoring berdasarkan kecenderungan frekuensi pilihan responden untuk masing-masing *option*. Dengan demikian skor masing-masing option pada setiap butir pernyataan tidak harus sama. Subino (dalam Rauf, 2004: 157)

mengemukakan langkah-langkah teknik analisis *a posteriori* yaitu: (1) mengelompokkan pernyataan positif dan pernyataan positif, (2) mengurutkan frekuensi masing-masing option pada setiap butir, (3) menentukan proporsi masing-masing option, (4) menentukan proporsi kumulatif, (5) menentukan median proporsi kumulatif, (6) menghitung nilai z score, (7) menghitung $z + (-z)$, (8) melakukan pembulatan untuk nilai Z, (9) menentukan skor option masing-masing item. Hasil perhitungan skor sikap masing-masing option tidak harus berurutan misalnya 1, 2, 3, dan 4, akan tetapi mungkin 1, 3, 4, 5; atau mungkin 1, 2, 4, 5, berdasarkan analisis frekuensi jawaban responden

I. Luaran yang Diharapkan

1. Luaran Tahun Pertama

Pelaksanaan penelitian tahun pertama akan dilaksanakan di desa Bulota, Telaga Jaya Kabupaten Gorontalo. Adapun luaran yang diharapkan dari penelitian ini beserta indikator capaiannya adalah sebagai berikut.

a. Pengembangan Draft Model

Luaran: Mengembangkan draft model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok

Indikator:

- Dihasilkannya rancangan model berupa: (i) Rencana Model Pelatihan (ii) Rancangan Krikulum dan Satuan Acara Pembelajaran dalam Diklat (iii) Lembar Kegiatan Peserta (LKP), (iv) Instrumen Penilaian (IP), (v) Bahan Ajar Peserta Diklat, (vi) Buku Panduan Fasilitator, dan (vii) Buku Panduan Belajar Peserta Diklat.

b. Pengembangan Model Hipotetis

Luaran: Mengembangkan desain model hipotetis dari model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok.

Indikator

- Tervalidasinya produk berupa: (i) Rencana Model Pelatihan (ii) Rancangan Krikulum dan Satuan Acara Pembelajaran dalam Diklat (iii) Lembar Kegiatan Peserta (LKP), (iv) Instrumen Penilaian (IP), (v) Bahan Ajar Peserta Diklat, (vi) Buku Panduan Fasilitator, dan (vii) Buku Panduan Belajar Peserta Diklat.
- Dihasilkannya produk model berdasarkan hasil validasi berupa: (i) Rencana Model Pelatihan (ii) Rancangan Krikulum dan Satuan Acara Pembelajaran dalam Diklat (iii) Lembar Kegiatan Peserta (LKP), (iv) Instrumen Penilaian (IP), (v) Bahan Ajar Peserta Diklat, (vi) Buku Panduan Fasilitator, dan (vii) Buku Panduan Belajar Peserta Diklat

c. Uji Kelayakan Model Secara Empiris

1) Uji coba Terbatas

Luaran: Menguji kelayakan model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok melalui uji coba secara terbatas.

Indikator:

- Dilaksanakannya uji coba terbatas dengan menggunakan produk pelatihan berupa: (i) Rencana Model Pelatihan (ii) Rancangan Krikulum dan Satuan Acara Pembelajaran dalam Diklat (iii) Lembar Kegiatan Peserta (LKP), (iv) Instrumen Penilaian (IP), (v) Bahan Ajar Peserta Diklat, (vi) Buku Panduan Fasilitator, dan (vii) Buku Panduan Belajar Peserta Diklat, yang telah dikembangkan.
- Direvisinya model on the job training berbasis andragogi berdasarkan hasil analisis proses dan hasil uji coba terbatas model pelatihan yang dikembangkan.
- Tersusunnya desain model berdasarkan hasil revisi uji coba terbatas hasil dari model pelatihan yang dikembangkan.

2) Uji coba Terbatas

Luaran: Menguji kelayakan model *On the Job Training* berbasis andragogi melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok melalui uji coba secara terbatas

Indikator

- Dilaksanakannya uji coba lebih luas dengan menggunakan produk pelatihan berupa: (i) Rencana Model Pelatihan (ii) Rancangan Krikulum dan Satuan Acara Pembelajaran dalam Diklat (iii) Lembar Kegiatan Peserta (LKP), (iv) Instrumen Penilaian (IP), (v) Bahan Ajar Peserta Diklat, (vi) Buku Panduan Fasilitator, dan (vii) Buku Panduan Belajar Peserta Diklat, yang telah dikembangkan.
- Direvisinya model *On The Job Training* berbasis andragogi berdasarkan hasil analisis proses dan hasil uji coba lebih luas model pelatihan yang dikembangkan.
- Tersusunnya desain model berdasarkan hasil revisi uji coba lebih luas hasil dari model pelatihan yang dikembangkan sebagai model on the job training berbasis andragogi yang direkomendasikan

2. Luaran Tahun Kedua

Pelaksanaan penelitian tahun kedua akan dilaksanakan di Lima Kecamatan sekitar Danau Limboto, yaitu (i) Kecamatan Telaga, (ii) kecamatan Telaga Biru, (iii) Kecamatan Telaga Jaya, (iv) Kecamatan Tilango, dan (v) Kecamatan Limboto. Pada tahun kedua kegiatan yang akan dilaksanakan adalah implementasi model.

Adapun luaran dari kegiatan implementasi model adalah: Mengetahui hasil implementasi model model on the job training berbasis andragogi melalui pemanfaatan tanaman eceng gondok

Indikator:

Indikator dari implementasi adalah:

- Dilaksanakannya implementasi model on the job training berbasis andragogi dengan menggunakan produk pelatihan berupa: (i) Rencana Model Pelatihan (ii) Rancangan Krikulum dan Satuan Acara Pembelajaran dalam

Diklat (iii) Lembar Kegiatan Peserta (LKP), (iv) Instrumen Penilaian (IP), (v) Bahan Ajar Peserta Diklat, (vi) Buku Panduan Fasilitator, dan (vii) Buku Panduan Belajar Peserta Diklat, yang telah dikembangkan.

- Dievaluasinya hasil implementasi model *On The Job Training* berbasis andragogi berdasarkan hasil analisis instrument berupa:
 - Hasil pengamatan
 - Tes
 - Angket.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Studi Pendahuluan

Hasil studi awal diperoleh kesan bahwa Warga masyarakat desa Bulota menekuni beberapa jenis pekerjaan, antara lain: petani, pedagang, wirausahawan, serta PNS. Selanjutnya lahan yang dimiliki warga didominasi oleh sawah dan ladang. Sehingga sebagian warga masyarakat merupakan petani sawah dan ladang. Namun demikian di desa ini masih terdapat warga masyarakat yang pengangguran. Warga masyarakat tersebut perlu diberi kesempatan untuk memanfaatkan peluang agar berkembang lebih maju. Peluang dimaksud adalah keterampilan alternatif yang bermanfaat.

Upaya yang dilakukan adalah memberikan keterampilan alternatif dengan memanfaatkan tanaman eceng gondok. Sebagaimana telah dikemukakan bahwa desa Bulota merupakan salah satu desa di pesisir danau Limboto, dimana di danau tersebut tumbuh tanaman eceng gondok yang dapat diolah menjadi barang kerajinan bermanfaat. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu masyarakat untuk meningkatkan kompetensinya sekaligus berdampak pada peningkatan kesejahteraan.

Upaya meningkatkan kompetensi masyarakat dilakukan melalui pelatihan. Salah satu model pelatihan yang dikembangkan dalam penelitian ini 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, dan skill. Belajar dengan prinsip ini peserta tidak sekedar mengalami secara langsung tapi mereka dapat menghayati, terlibat langsung dalam perbuatan dan bertanggungjawab terhadap hasilnya. Dalam pelaksanaan model *on the job training* berbasis andragogi, fasilitator mendampingi peserta magang di tempat tugasnya pada kondisi yang real 'nyata'. Pendampingan diawali dengan

penjelasan keinginan/harapan terhadap sasaran yang harus dicapai, pengamatan terhadap pelaksanaan KBM, bimbingan/arahan, diskusi dan tanya jawab.

1. Pengembangan Model Magang

Pengembangan model dilakukan melalui (1) pengembangan model konseptual, (2) validasi model, dan (3) penyusunan model hipotetik. Pengembangan model konseptual didasarkan pada asumsi bahwa: (i) secara psikologi setiap manusia mempunyai dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai aspirasinya. (ii) belajar yang paling baik adalah melalui pengalaman langsung, (iii) pembelajaran akan efektif manakala peserta dibawa ke situasi mengalami sendiri, (iv) pembelajaran adalah proses interaksi antara pembelajar dengan pembelajar, dengan sumber belajar yang melibatkan aspek fisik dan psikis untuk menghasilkan seperangkat kapasitas dan kapabilitas dari peserta belajar dalam mengelola perubahan lingkungan, (v) pembelajaran adalah hasil rekayasa sosial yang dilakukan oleh individu atau kelompok, dimana keberadanya dapat dirubah, dibentuk, dirumuskan dan dikaji sesuai dengan kebutuhan masing-masing. (vi) peserta magang adalah orang dewasa yang butuh pengakuan belajar, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang beragam sehingga model pelatihan yang ditawarkan perlu disesuaikan dengan kebutuhannya serta berkaitan dengan profesi dan kehidupan nyata, agar bisa memberi motivasi belajar. (vii) Orang dewasa dapat menentukan tujuan belajar dengan selalu mempertanyakan: 'untuk apa ia belajar?', mengapa harus dipelajari?, dan apa saja kaitannya dengan profesinya sehari-hari?.

Model *on the job training* berbasis andragogi ini merupakan kombinasi ketiga model tersebut yakni menampilkan langkah-langkah yang harus diikuti dalam menghasilkan sebuah produk, sehingga dinamakan model procedural. Selanjutnya masing-masing komponen produk yang akan dikembangkan dianalisis, Sehingga dinamakan pula model konseptual. Terakhir, dalam pengembangan model magang ini dilakukan analisis deskripsi terhadap komponen yang akan dijadikan sebagai komponen model sehingga menunjukkan adanya hubungan dan perubahan antar peristiwa.

Secara umum paradigma model *on the job training* berbasis andragogi ini dibagi dalam empat komponen, yaitu (1) masukan mentah (*raw input*), (2) proses, (3) *output*, dan (4) *outcome*. Pertama, *raw input*; berisi kompetensi awal yang dimiliki peserta magang. Kedua, Proses kegiatan magang meliputi: (a) perencanaan kegiatan, (b) pelaksanaan kegiatan, dan (c) evaluasi kegiatan magang. Selanjutnya tahapan perencanaan kegiatan meliputi: identifikasi kebutuhan, rumusan tujuan dan perencanaan kegiatan pembelajaran, serta rancangan monitoring dan evaluasi.

Penyelenggaraan kegiatan magang meliputi: (i) perencanaan, (ii) pelaksanaan, (iii) pendampingan, dan (iv) penilaian kegiatan magang. Kegiatan perencanaan meliputi penyiapan perangkat (panduan magang), penyiapan alat peraga, materi, dan sumber belajar, dan penyiapan perangkat penilaian. Pelaksanaan kegiatan magang meliputi kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Pada kegiatan pendampingan, dilakukan pengamatan dan diskusi antara peneliti dengan fasilitator tentang pelaksanaan setiap pertemuan. Terakhir kegiatan evaluasi dilakukan pada proses dan akhir kegiatan.

Skema umum desain model konseptual tentang model *on the job training* berbasis andragogi seperti nampak pada Diagram 2 berikut:

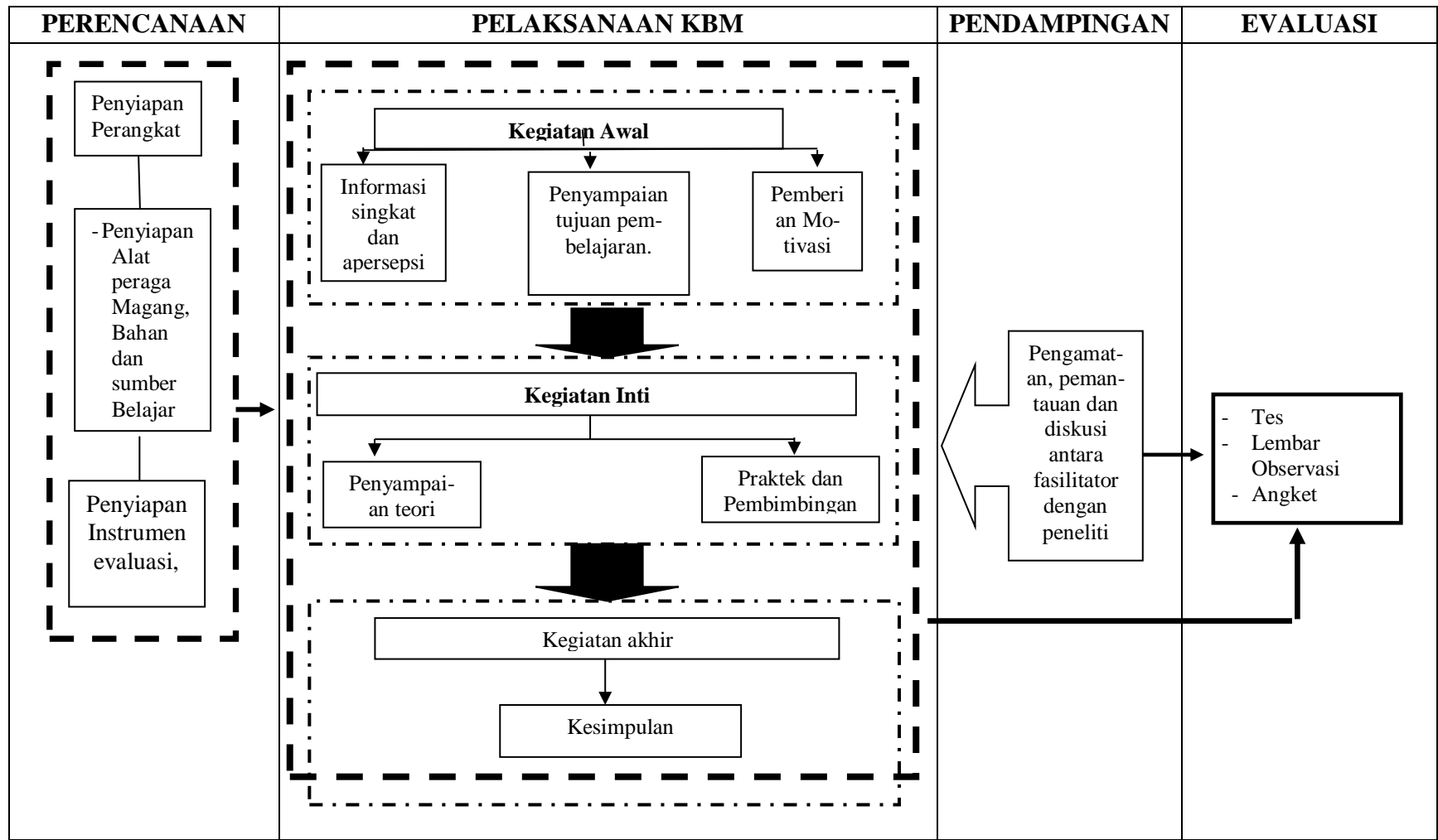


Diagram 2 Skema Desain Model On Job Training Berbasis Andragogi Model Konseptual

Validasi model dilakukan oleh Pakar pendidikan luar sekolah dari Universitas Negeri Gorontalo, dan Praktisi dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo. Validasi dilakukan terhadap aspek konten, konstruk, dan teknis kebahasaan model. Beberapa penilaian kritis yang disampaikan pakar berkenaan dengan pengembangan model *on the job training* berbasis andragogi, yaitu:

- 1) Magang adalah suatu sistem yang terdiri dari unsur-unsur yang saling berkaitan yang satu sama lain dan memiliki fungsi yang jelas. Oleh karena itu, model perlu dilengkapi dengan komponen pendukung kebutuhan model pembelajaran, seperti penjelasan tentang tujuan model, rasionalitas dikembangkannya model, persiapan implementasi model, dan strategi evaluasi yang mendukung ketercapaiannya pengembangan model.
- 2) Perlu dirumuskan instrumen untuk indikator keberhasilan dalam implementasi model sehingga masing-masing aspek terukur secara jelas.
- 3) Penggunaan bahasa dan pembuatan instrumen diupayakan sederhana mungkin disesuaikan dengan kemampuan target kelompok sasaran.
- 4) Pada akhir kegiatan inti pembelajaran perlu kegiatan penguatan terhadap konsep yang telah dipelajari.

Selanjutnya hasil analisis masukan dari praktisi, maka untuk model konseptual disampaikan beberapa masukan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan harmonisasi antara para fasilitator perlu dioptimalkan untuk meminimalisir perbedaan persepsi dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran magang.
- 2) Pada alur kegiatan, untuk kegiatan awal perlu diawali dengan penyiapan peserta magang secara fisik dan psikis. Sehingga pada kegiatan awal terdapat empat kegiatan yang dilakukan, yaitu mempersiapkan kondisi fisik dan psikis peserta magang, apersepsi, penyampaian tujuan magang, dan pemberian motivasi.
- 3) Perlu monitoring secara intensif terhadap kegiatan magang.

Berdasarkan hasil penilaian *judgement* ahli dan praktisi, maka: (1) sistematika model pembelajaran disesuaikan dengan jenis model; (2) instrumen

untuk indikator keberhasilan dalam implementasi model magang harus terukur dengan jelas. (3) pada kegiatan awal ditambah dengan penyiapan peserta magang secara fisik dan psikis dan pada kegiatan inti perlu ditambahkan dengan penguatan. dan (4) Dalam penjelasan tentang model perlu adanya penjelasan yang mencerminkan kegiatan fasilitator secara andragogis. Secara skematis desain model hipotetik dari model on the job training berbasis andragogi sebagaimana pada Diagram 3 berikut:

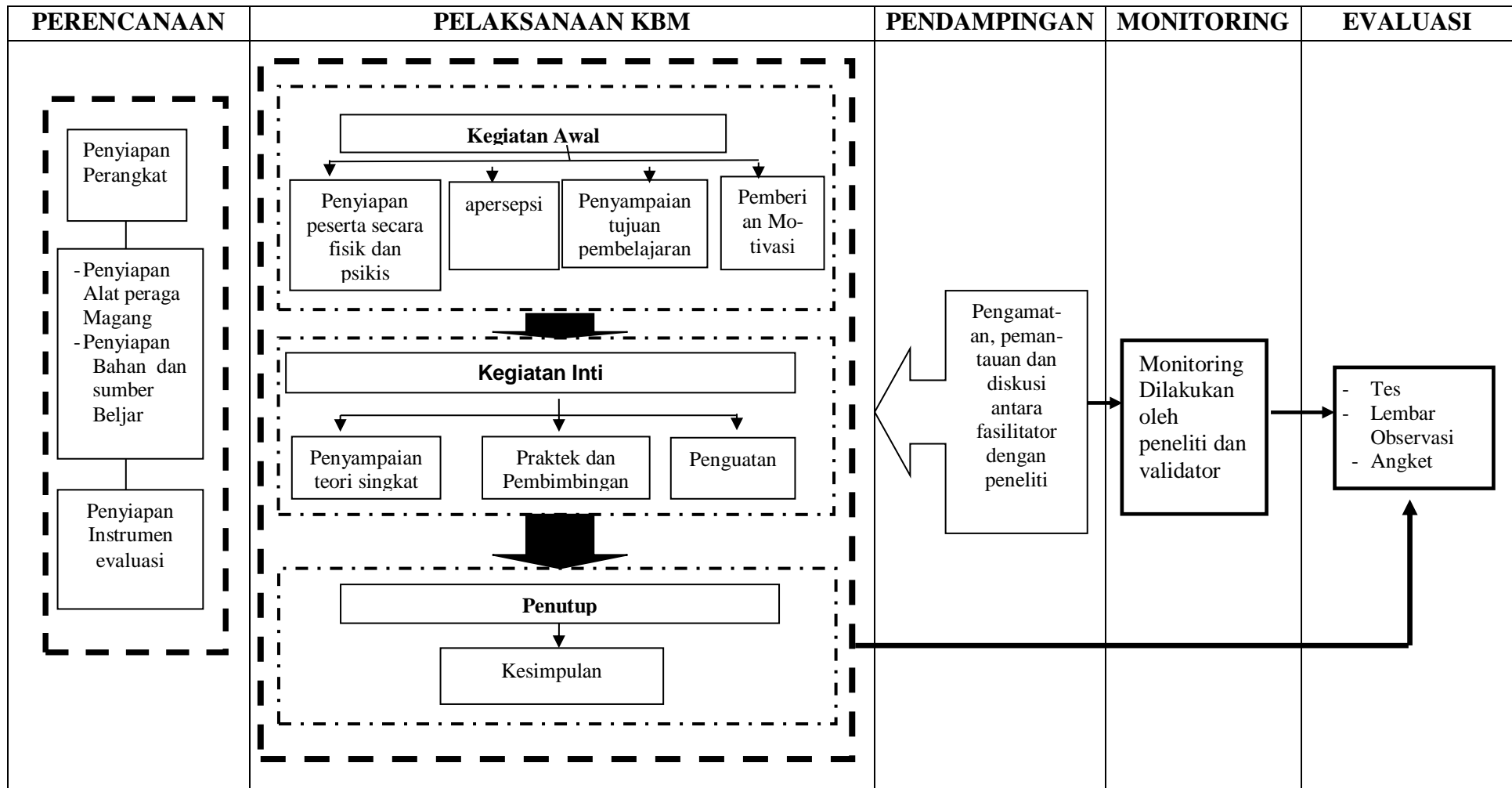


Diagram 3 Skema Desain Model Hipotetik On Job Training Berbasis Andragogi

BAB 6

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

A. Uji coba Model (Uji Empiris)

Uji coba model secara empiris dilaksanakan dalam dua tahap sebagaimana anjuran dalam metode penelitian pengembangan model. Tahapan pertama adalah uji coba terbatas dan tahapan berikutnya adalah uji coba lebih luas. Dengan dua tahap ini diasumsikan telah dapat digunakan untuk merekomendasikan model yang telah disusun. Deskripsi masing-masing uji coba dikemukakan sebagai berikut:

1. Uji Coba Model Secara Terbatas.

Uji coba model terbatas dilakukan terhadap subjek penelitian dengan ruang lingkup yang terbatas. Pada tahapan ini ditetapkan pengawas pada satu kabupaten. Kegiatan uji coba terbatas dilakukan dengan tahapan (a) perencanaan kegiatan uji coba, (b) pelaksanaan uji coba, (c) evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran, dan (d) revisi model.

- a. Perencanaan kegiatan Uji Coba yang dilakukan pada awal kegiatan uji empiris secara terbatas dengan kegiatan harmonisasi dan penyiapan perangkat dari fasilitator (GBPP dan SAP)
- b. Pelaksanaan Uji Coba, adalah kegiatan pelatihan yang meliputi kegiatan awal pelatihan, kegiatan inti pelatihan, dan kegiatan akhir pelatihan.
- c. Evaluasi Kegiatan, merupakan evaluasi dari kegiatan pelatihan baik berupa proses maupun hasil pelatihan.
- d. Revisi Model, adalah kegiatan yang dilakukan setelah kegiatan pelatihan. Revisi didasarkan pada hasil evaluasi model. Hasil evaluasi kegiatan pelatihan dianalisis dan diinterpretasi. Hasil analisis dan interpretasi berupa temuan-temuan dapat dijadikan dasar untuk melakukan revisi terhadap model hipotetik untuk rekomendasi model yang direncanakan.

2. Kegiatan Uji Coba Model Secara Lebih Luas

Uji empiris berikutnya adalah uji coba model secara lebih luas. Uji coba ini dilakukan terhadap subjek penelitian dengan ruang lingkup lebih luas dari uji

coba terbatas. Langkah uji coba lebih luas identik dengan langkah-langkah pada uji terbatas, yaitu : (a) perencanaan kegiatan uji coba, (b) pelaksanaan uji coba, (c) evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran, dan (d) revisi model.

- a. Perencanaan kegiatan Uji Coba yang dilakukan pada awal kegiatan uji empiris secara terbatas dengan kegiatan harmonisasi dan penyiapan perangkat dari fasilitator (GBPP dan SAP)
- b. Pelaksanaan Uji Coba, adalah kegiatan pelatihan yang meliputi kegiatan awal pelatihan, kegiatan inti pelatihan, dan kegiatan akhir pelatihan.
- c. Evaluasi Kegiatan, merupakan evaluasi dari kegiatan pelatihan baik berupa proses maupun hasil pelatihan.
- d. Revisi Model, adalah kegiatan yang dilakukan setelah kegiatan pelatihan. Revisi didasarkan pada hasil evaluasi model. Hasil evaluasi kegiatan pelatihan dianalisis dan diinterpretasi. Hasil analisis dan interpretasi berupa temuan-temuan dapat dijadikan dasar untuk melakukan revisi terhadap model hipotetik untuk rekomendasi model yang direncanakan.

B. Penyusunan Model yang Direkomendasikan

Model *on the job training* berbasis andragogi yang dapat dijadikan model untuk direkomendasikan sebagai salah satu model pelatihan yang dikembangkan dalam rangka peningkatan kompetensi warga masyarakat dalam memanfaatkan tanaman eceng gondok di kabupaten Gorontalo. Model ini dihasilkan melalui serangkaian uji mulai dari uji validasi oleh pakar dan praktisi, serta uji coba model baik uji coba terbatas maupun uji coba secara luas. Model ini diharapkan akan menjadi model, yang representatif untuk digunakan sebagai model pelatihan untuk peningkatan kompetensi warga masyarakat dalam hal memanfaatkan tanaman eceng gondok. Setelah Model ini tersusun dan dibuatkan laporan proses pengembangan, selanjutnya direncanakan untuk didiseminasi melalui pertemuan ilmiah, pemuatan pada jurnal ilmiah, dan sosialisasi kepada pemangku kepentingan.

BAB 5

PENUTUP

A. Simpulan

Beberapa simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model *on the job training* berbasis andragogi diawali dengan penyusunan model hipotesis yang didasarkan pada paengkajian regulasi dan Teori.
2. Hasil validasi terhadap model hipotetik melahirkan beberapa revisi terhadap model hipotetik.
3. Untuk tindak lanjut pada tahap kedua akan dilakukan uji empiris terhadap model hipotetik.

B. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang akan diajukan antara lain:

1. Pengembangan model *on the job training* berbasis andragogi perlu dukungan dari berbagai pihak terkait.
2. Model ini masih dikembangkan melalui uji empiris meliputi uji awal dan uji lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Prabu, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdulhak, I. (2000). *Strategi Membangun Motivasi dalam Pembelajaran Orang Dewasa*. Bandung: Andira.
- (2000). *Metodologi Pembelajaran Orang dewasa*. Bandung: Andira.
- Darma, A. (1998). *Perencanaan Pelatihan*. Jakarta: pusdiklat Depdikbud RI.
- Davis, J R. and Adelaide D. (1996). *Effective Training Strategies*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers Inc.
- Dedi Supriawan dan A. Benyamin Surasega, 1990. *Strategi Belajar Mengajar* (Diktat Kuliah). Bandung: FPTK-IKIP Bandung.
- Denny, R. (1993). *Sukses Memotivasi*. Jakarta: PT Gramedia
- (<http://smacepiring.wordpress.com/>) Beda Strategi, Model, Pendekatan, Metode, dan Teknik Pembelajaran
- Malik, H. (2011) <http://edukasi.kompasiana.com/2011/02/23/teori-belajar-andragogi-dan-penerapannya/>
- Sudjana, D. (1996). *Pendidikan Luar Sekolah* (wawasan, sejarah perkembangan, falsafah dan teori pendukung, azas). Bandung: Nusantara Press.
- (1992). *Pengantar Manajemen Pendidikan Luar sekolah*. Bandung: Nusantara Press.
- Syarif, R. (1995). *Manajemen Latihan Dan Pembinaan*. Bandung: Angkasa.
- Wina Senjaya. 2008. *Strategi Pembelajaran; Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN



**PENGEMBANGAN MODEL ON THE JOB TRAINING
BERBASIS ANDRAGOGI MELALUI PEMANFAATAN TANAMAN
ECENG GONDOK DI KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**Dr. Misran Rahman, M. Pd
NIDN 0016056205**

**Dr. Asni Ilham, M. Si
NIDN**

**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
OKTOBER 2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengembangan Model On the Job Training Berbasis Andragogi dalam Upaya Pemanfaatan tanaman Eceng Gondok di Kabupaten Gorontalo

Peneliti Utama :

- a. Nama lengkap : Dr. Misran Rahman, M. Pd,
- b. NIP : 196205161992032001
- c. NIDN : 0016056205
- d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- e. Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah
- f. Nomor HP/WA : 082198283901/082136419227
- g. Alamat email : misran@ung.ac.id

Anggota Peneliti:

Anggota 1 : Dr. Asni Ilham, S. Pd, M. Si

Anggota 2 : -

Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun

Biaya Tahun Berjalan : Rp

Biaya Keseluruhan : Rp

:

Mengetahui

Gorontalo, November 2014

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

Ketua Peneliti,

Prof Dr. Abd. Haris PanaI, S. Pd, M. Pd **Dr. Asni Ilham, S. Pd, M. Pd**

NIP

NIP 196205161990032005

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah laporan kemajuan ini terselesaikan dengan baik. Dalam upaya peningkatan pemanfaatan tanaman eceng gondok yang selama ini sebagai gulma pengganggu maka diperlukan pendidikan kepada masyarakat melalui pelatihan.

Kami menyadari bahwa laporan kemajuan ini terwujud atas bantuan berbagai pihak, oleh karena itu kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Mohon maaf jika ada hal-hal yang kurang berkenan. Semoga karya ini bermanfaat

Gorontalo, 2014
Tim Peneliti,

