

# MENGENALI “PASSION” TENAGA PENGAJAR PADA PENYELENGGARAAN DIKLAT KEPUSTAKAWANAN BERBASIS ANDRAGOGI

Nasrullah

*Pustakawan Pertama di Perpustakaan Nasional RI*

## Abstrak

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan akan efektif dan efisien apabila dilaksanakan dengan pendidikan yang integral, dengan proses yang dimulai dari analisis kebutuhan diklat sampai evaluasi dan tindak lanjut. Keberhasilan pelaksanaan diklat sangat ditentukan oleh beberapa unsur dan unsur yang paling dominan adalah tersedianya tenaga pengajar yang profesional. Profesionalitas tenaga pengajar dalam penyelenggaraan diklat yang menerapkan pembelajaran orang dewasa (andragogi) bukan satu-satunya etos kerja yang harus dimiliki, pembelajaran pada orang dewasa memiliki karakteristik sendiri, pengajar diklat perlu memiliki kompetensi dalam hal konsep dasar, agar dapat menerapkan pola pendidikan bermuansa pendidikan bagi orang dewasa dalam pelaksanaannya. Di samping profesional dan kompeten, para tenaga pengajar dituntut memiliki *passion* agar mampu menyampaikan konsep dasar pendidikan, asumsi dasar, prinsip-prinsip, karakteristik dan suasana belajar serta implikasinya dalam penyelenggaraan suatu diklat. Peran tenaga pengajar dalam suatu diklat sangat dominan dalam menentukan keberhasilan dan kebermanfaatannya suatu program diklat.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, andragogi, *passion*

## Pendahuluan

Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional dan teknis bidang kepastakawanan Perpustakaan Nasional RI disusun dan diselenggarakan berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan Pasal 7 huruf g bahwa pemerintah berkewajiban membina dan mengembangkan kompetensi, profesionalitas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian seseorang dalam melaksanakan tugasnya

dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pendidikan dan pelatihan akan efektif dan efisien apabila dilaksanakan dengan pendidikan yang integral, dengan proses yang dimulai dari analisis kebutuhan diklat sampai evaluasi dan tindak lanjut. Menurut Rivai (2009) keberhasilan pelaksanaan diklat sangat ditentukan oleh beberapa unsur antara lain:

### 1. Tenaga pengajar

Tenaga pengajar adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Pelatih atau pengajar yang ahli dan cakap dalam mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan saat ini sulit

didapat, oleh karena itu berakibat terhadap sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

## 2. Peserta

Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan, pengalaman kerja, usia dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

## 3. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan dapat diidentifikasi apakah sangat membantu dalam kegiatan pembelajaran, seperti, buku, alat peraga, elektronik pendukung yang akan dipergunakan untuk praktek. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

## 4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat perlu formula yang disesuaikan dengan keunikan peserta didik.

## 5. Evaluasi pelatihan

Evaluasi yang dilakukan hendaknya memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Dalam pelaksanaan diklat, peranan tenaga pengajar merupakan unsur dominan disamping unsur lainnya. Keberhasilan diklat dalam menyerap materi yang diajarkan akan tergantung pada kemampuan tenaga pengajar tersebut dalam penyampaian materi ajar pada proses belajar mengajar. Seorang tenaga pengajar dituntut untuk dapat melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagai pengajar yang profesional.

Profesionalitas tenaga pengajar dalam penyelenggaraan diklat yang menerapkan pembelajaran orang dewasa (andragogi)

bukan satu-satunya etos kerja yang harus dimiliki, pembelajaran pada orang dewasa memiliki karakteristik sendiri, pengajar diklat perlu memiliki kompetensi dalam hal konsep dasar, agar dapat menerapkan pola pendidikan bernuansa pendidikan bagi orang dewasa dalam pelaksanaannya. Di samping profesional dan kompeten, para tenaga pengajar dituntut memiliki *passion* agar mampu menyampaikan konsep dasar pendidikan, asumsi dasar, prinsip-prinsip, karakteristik dan suasana belajar serta implikasinya dalam penyelenggaraan suatu diklat.

## Pendidikan Orang Dewasa (Andragogi)

Andragogi adalah proses untuk melibatkan peserta didik dewasa ke dalam suatu struktur pengalaman belajar. Istilah ini awalnya digunakan oleh Alexander Kapp, seorang pendidik dari Jerman, di tahun 1833, dan kemudian dikembangkan menjadi teori pendidikan orang dewasa oleh pendidik Amerika Serikat, Malcolm Knowles. Andragogi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *andre* yang berarti "orang dewasa" dan "agagos" yang berarti membimbing. Jadi Andragogi adalah ilmu atau seni dalam membantu orang dewasa belajar, yang berarti mengarahkan orang dewasa. Sebelum membahas lebih lanjut tentang pembelajaran orang dewasa, kiranya diperlukan suatu kesamaan persepsi tentang definisi orang dewasa, yaitu dilihat dari berbagai aspek sebagai berikut:

### 1. Definisi biologis

Seseorang menjadi dewasa secara biologis jika orang tersebut telah mencapai usia dimana ia dapat melakukan reproduksi, pada umumnya terjadi pada awal masa remaja.

### 2. Definisi hukum

Seseorang menjadi dewasa secara hukum jika orang tersebut telah mencapai usia dimana undang-undang menyatakan ia dapat memiliki hak suara dalam Pemilu.

### 3. Definisi sosial

Seseorang menjadi dewasa secara sosial jika orang tersebut telah mulai melaksanakan peran-peran orang dewasa, seperti peran kerja, peran pasangan suami isteri, peran orang tua, peran sebagai warga negara dan sebagainya.

#### 4. Definisi psikologi

Seseorang menjadi dewasa secara psikologi jika orang tersebut telah memiliki konsep diri yang bertanggungjawab terhadap kehidupannya, yaitu konsep untuk mengatur dirinya sendiri (*self directing*), seperti mengambil keputusan sendiri.

#### Perbedaan Andragogi dan Pedagogi

FAKTOR	PEDAGOGI	ANDRAGOGI
Tingkat kemandirian	sangat tergantung kepada orang lain	tidak tergantung kepada orang lain
Pengalaman Hidup	tak banyak berperan dlm proses belajar	sangat penting sebagai sumber belajar
Kesiapan untuk belajar	tergantung pada guru dan kurikulum	tergantung kepada kebutuhan riil pekerjaan sehari-hari
Orientasi Belajar	berorientasi pada materi belajar	berorientasi pada skill yang harus dikuasai
Pemanfaatan hasil Belajar	mungkin kelak berguna mungkin tidak	harus bisa segera dimanfaatkan dalam pekerjaan
Motivasi belajar	ditimbulkan faktor luar	timbul dari dalam diri sendiri
Iklm Belajar	cenderung kaku dan formal	cenderung santai tapi saling menghormati
Proses Perencanaan program Belajar	dilakukan oleh guru saja	dilakukan oleh fasilitator dan peserta diklat
Perumusan Tujuan Belajar	selalu dilakukan oleh guru	seringkali oleh ditentukan fasilitator

		bersama peserta diklat
<b>Analisis kebutuhan Belajar</b>	selalu dilakukan oleh guru	peserta diklat aktif menganalisis kebutuhan belajar mereka sendiri
<b>Sifat Materi Pelajaran</b>	teoritis dan disusun secara linier	teoritis, praktis dan fleksibel sesuai dengan kebutuhan
<b>Evaluasi belajar</b>	dilakukan oleh guru	dilakukan oleh fasilitator dan peserta diklat

#### Prinsip Belajar Orang Dewasa

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi dan mendukung kemudahan dalam proses belajar sehingga mencapai hasil belajar yang diinginkan disebut prinsip-prinsip belajar. Adapun prinsip-prinsip belajar orang dewasa adalah sebagai berikut:

##### a. *Readiness* (kesiapan untuk belajar)

Peserta didik dapat mencapai hasil belajar yang baik, apabila sebelumnya pengajar menyiapkan kondisi peserta didik baik secara fisik maupun mental. Penyampaian kondisi fisik dapat terwujud dengan penyediaan ruangan dan sarana yang sesuai dengan tujuan pelatihan. Sedangkan penyiapan secara mental dapat terciptakan dengan berbagai cara yang dimaksudkan agar peserta merasa tertarik untuk belajar, merasa senang, tidak malu, tidak takut dan timbul semangat untuk belajar. Untuk itu maka perlu diberikan *ice breaking* sebelum masuk materi yang sebenarnya.

##### b. *Sequencing* (tahapan belajar)

Seseorang akan lebih mudah belajar jika materi pelajaran diberikan setahap demi setahap satu bagian dari yang mudah menuju ke yang sulit. Implikasinya dengan penyelenggaraan diklat adalah dalam penyusunan jadwal mata diklat harus setahap demi setahap dan saling melengkapi satu dengan yang lain. Tahapan pembelajaran

dak boleh bolak-balik sesuai dengan keinginan pengajar.

**c. Understanding (pengertian)**

Seseorang peserta diklat dapat belajar dengan baik jika ia mengerti apa yang akan dipelajari, untuk apa ia belajar dan kemampuan apa yang akan dimiliki setelah ia selesai mempelajari pelajaran tertentu. Berkaitan dengan hal ini maka dalam awal pembelajaran perlu dijelaskan tujuan pembelajaran umum dan tujuan pembelajaran khususnya.

**d. Participation (peran serta)**

Belajar dapat terjadi melalui peran serta secara aktif dari orang yang belajar baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu tata ruang diklat perlu disusun agar dapat memberikan keleluasaan peserta diklat berperan aktif dalam proses pembelajaran. Seperti tempat duduk yang mudah dipindahkan, *layout* ruangan dan lain sebagainya.

**e. Feed back (umpan Balik)**

Belajar akan lebih semangat jika peserta mengetahui hasil belajar yang telah mereka capai mungkin sudah benar, belum benar atau salah ini semua harus mereka ketahui agar dapat memperbaiki. *Feedback* bagi orang dewasa perlu diperhatikan dengan niat yang tulus dan tidak memermalukan di depan umum.

**f. Reinforcement (pemanjapan)**

Pemanfaatan merupakan hal yang penting dalam proses belajar. Pemanfaatan ini dapat dilakukan dengan remedial maupun dengan pujian. Kesuksesan dalam belajar juga merupakan pemanfaatan sekaligus pendorong untuk lebih berhasil dalam proses belajar berikutnya.

**g. Motivasi belajar**

Motivasi belajar akan timbul apabila terkait dengan kebutuhannya. Jika memperhatikan mengenai kebutuhan maka dapat mengacu pada kebutuhan yang dimiliki manusia yang dikemukakan oleh *Maslow*. Pengajar perlu

mengkaitkannya dengan proses pembelajaran.

**h. Persepsi**

Belajar akan lebih efektif apabila terjadi usaha menghubungkan antara materi pelajaran dengan pengertian atau pemahaman yang sudah dimiliki oleh peserta. Sebagai contoh untuk menjelaskan pentingnya tujuan pembelajaran dalam proses pembelajaran maka pengajar perlu menggali peserta diklat tentang pentingnya tujuan dalam artian umum, kemudian pentingnya tujuan hidup dalam suatu kehidupan, baru pengajar memproses dengan materi yang akan di sajikan yaitu tentang perlunya tujuan pembelajaran bagi seorang peserta.

**i. Application (penerapan)**

Belajar akan lebih mudah jika peserta melihat relevansinya dan dapat diterapkan pada situasi kerja. Aplikasi merupakan salah satu hal yang harus terjadi dalam proses belajar setelah sebelumnya didahului dengan pengertian dan pemahaman atas pengetahuan dasarnya. Oleh karena itu dalam proses pembelajaran perlu diciptakan metode pembelajaran yang lebih menitik beratkan pada penerapan seperti metode praktek, simulasi, main peran dan lain sebagainya.

**j. Transfer of learning (alih belajar)**

Melalui tahap aplikasi, dimungkinkan dapat sampai pada tahap generalisasi yaitu pemanfaatan atau penggunaan hasil belajar untuk memudahkan belajar dalam keadaan lain.



Beberapa pendapat menyatakan bahwa hambatan yang dihadapi orang dewasa dalam pembelajaran sering terjadi dalam proses belajar mengajar dan hambatan ini perlu diantisipasi oleh pengajar. Beberapa hambatan yang dihadapinya, diantaranya :

**a. Perlu motivasi bukan kegiatan diajar.**

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan memberikan energi pada

tingkah laku manusia dan organisme lainnya karena memiliki aspek biologis, kognitif dan sosial, serta kompleksitas. Banyak orang dewasa yang merasa sudah tua yakin bahwa mereka lebih sukar dilatih. Mereka kurang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan dan terlalu tua untuk belajar. Sifat ini akan lebih menekan apabila mereka diperlakukan seperti anak-anak. Orang tua yang diperlakukan seperti anak-anak akan menimbulkan banyak masalah seperti motivasi yang rendah, serta pengalaman mereka tidak dapat dimanfaatkan dan dikembangkan.

**b. Kebutuhan menjadi kemauan belajar.**

Salah satu prinsip belajar orang dewasa adalah belajar karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan fisik atau sandang dan pangan. Sebelum seseorang merasakan kebutuhan fisik berupa sandang, pangan, dan papan, maka setiap individu belum membutuhkan atau merasakan apa yang dinamakan sebagai harga diri. Setelah kebutuhan dasar itu terpenuhi, maka seseorang perlu rasa aman jauh dari rasa takut, kecemasan, dan kekhawatiran. Apabila rasa aman telah terpenuhi, maka setiap individu butuh penghargaan terhadap hak azasi dirinya yang diakui oleh setiap individu di luar dirinya. Jika kesemuanya itu terpenuhi barulah individu itu merasakan mempunyai harga diri.

Orang dewasa hanya akan belajar kalau terlihat adanya atau sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhannya. Setiap individu orang dewasa dapat belajar secara efektif bila setiap individu mampu menemukan makna pribadi bagi dirinya dan memandang makna yang baik itu berhubungan dengan keperluan pribadinya.

**c. Menjadikan pengalaman sebagai harta yang berharga.**

Pengalaman merupakan sumber terkaya dalam pembelajaran sehingga orang dewasa semakin kaya akan pengalaman dan termotivasi untuk melakukan upaya peningkatan hidup. Dengan belajar orang

dewasa akan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak lagi.

Individu tumbuh matang akan mengumpulkan sejumlah besar pengalaman dimana hal ini menyebabkan dirinya menjadi sumber belajar yang kaya, dan pada waktu yang sama memberikan dia dasar yang luas untuk belajar sesuatu yang baru. Oleh karena itu, dalam teknologi andragogi terjadi penurunan penggunaan teknik transmittal seperti yang dipakai dalam pendidikan tradisional dan lebih-lebih mengembangkan teknik pengalaman (*experimental-technique*).

Penyebab dari hal tersebut adalah orang dewasa kurang maksimal dalam memahami sebuah teori baru, akibatnya mudah lupa dan dilupakan tetapi apabila sudah pernah melakukan, maka teori itu akan cepat dipahami. Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan, latar belakang kebudayaan, dan pengalaman masa lampau masing-masing individu dapat memberi warna yang berbeda pada setiap keputusan yang diambil.

**d. Orang dewasa menganggap belajar sebagai individualisme**

Proses pembelajaran orang dewasa merupakan hal yang unik dan khusus serta bersifat individual. Setiap individu orang dewasa memiliki strategi sendiri untuk mempelajari dan menemukan pemecahan masalah yang dihadapinya dalam pembelajaran tersebut. Dengan adanya peluang untuk mengamati cara atau strategi individu lain dalam belajar, diharapkan hal itu dapat memperbaiki dan menyempurnakan caranya sendiri dalam belajar, sebagai upaya koreksi yang lebih efektif. Sebagai contoh, antara orang dewasa satu dengan orang dewasa lainnya memiliki kemampuan daya tangkap masing-masing yang berbeda.

Terlepas dari benar atau salahnya, segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, teori, sistem nilainya perlu dihargai. Tidak menghargainya, maka akan mematikan gairah belajar orang dewasa. Namun demikian, pembelajaran orang dewasa perlu pula mendapatkan kepercayaan dari pembimbingnya, dan pada akhirnya mereka

harus mempunyai kepercayaan pada dirinya sendiri. Tanpa kepercayaan diri tersebut, maka suasana belajar yang kondusif tak akan pernah terwujud.

Selain pendapat tersebut di atas, umumnya yang sering dikeluhkan orang dewasa ketika masuk dalam kegiatan pembelajaran adalah hambatan karena faktor fisik (penglihatan, pendengaran, tenaga, konsentrasi dsb). Mengingat faktor fisiologis dan psikologis orang dewasa maka tenaga pengajar di dalam pelaksanaan suatu diklat harus mampu menumbuhkan *passion* guna terciptanya suasana pembelajaran yang mampu memfasilitasi keinginan orang dewasa dalam belajar atau berlatih. Pengajar atau pelatih yang memiliki *passion* akan mampu menciptakan suasana dalam proses pembelajaran sebagai berikut:

#### 1) **Kumpulan manusia aktif**

Orang dewasa bukan manusia pasif yang hanya mampu menerima gagasan, nilai-nilai maupun jawaban dari orang lain. Pada dasarnya adalah manusia kreatif yang mampu mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapinya secara kreatif. Oleh karena itu orang dewasa akan belajar dengan aktif apabila menemukan jawaban dan pemecahan masalah dalam mengembangkan gagasan dan teori-teori. Terkait dengan hal ini maka dalam proses pembelajaran peserta perlu dilibatkan secara optimal, karena belajar bagi orang dewasa bukan hanya belajar dengan fasilitator, namun antara peserta dengan peserta, antara peserta dengan panitia penyelenggara serta belajar dari pengalaman orang lain.

#### 2) **Suasana saling menghormati**

Orang dewasa akan belajar lebih baik apabila pendapat pribadinya dihormati, dan lebih senang apabila diajak untuk berfikir dari pada diberikan teori-teori yang diberikan pada mereka. Orang dewasa tidak senang disalahkan, namun setiap pendapatnya dihargai.

#### 3) **Suasana saling menghargai**

Belajar bagi orang dewasa subyektif dan unik, maka lepas benar atau salah segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, teori, sistem nilai perlu dihargai.

#### 4) **Suasana saling percaya**

Perlu saling percaya dan mempercayai antara pengajar dan peserta dan perlu memiliki kepercayaan pada diri sendiri. Suasana ini harus diciptakan dalam proses pembelajaran dengan difasilitasi oleh pengajar.

#### 5) **Situasi penemuan diri**, dengan diberikan lebih banyak kesempatan untuk menemukan diri sendiri lewat bimbingan pengajar, kebutuhan pemecahan masalah, mengetahui kekuatan dan kelemahan dari peserta didik.

#### 6) **Suasana keterbukaan**

Terbuka untuk mengungkapkan diri dan terbuka untuk mendengarkan orang lain.

#### 7) **Suasana membenarkan perbedaan**

Dengan latar belakang pendidikan, kebudayaan dan pengalaman masa lampau, peserta diklat dapat investasi berharga justru karena perbedaannya dan mampu mengungkapkan semua yang menjadi latar belakangnya.

#### 8) **Suasana membolehkan keraguan**

Pemaksaan untuk menerima suatu teori sebagai yang paling tepat dan paling benar akan dapat menghambat proses belajar.

#### 9) **Evaluasi bersama dan evaluasi diri**

Orang dewasa selalu ingin mengetahui kekuatan dan pemahaman dirinya. Untuk itu evaluasi bersama untuk seluruh anggota dirasakan berharga untuk bahan renungan.

#### **Implikasi Penerapan Andragogi Dalam Diklat**

Pengajar sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran orang dewasa. Pengajar memasuki kelas dengan bekal sejumlah pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan dan pengalaman ini seharusnya melebihi dari

yang dimiliki oleh peserta. Seorang pengajar dengan pengetahuan dan pengalamannya itu tidaklah cukup untuk membuat peserta untuk berperilaku belajar dalam kelas melainkan sikap pengajar sangatlah penting. Seorang pengajar bukan merupakan "pemaksa" untuk terjadinya pengaruh terhadap peserta, namun pengaruh itu timbul karena adanya keterlibatan mereka dalam kegiatan belajar. Untuk mengusahakan adanya perubahan, pengajar hendaknya bersikap positif terhadap peserta belajar.

Sikap seorang pengajar mempunyai arti dan pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku peserta belajar dalam kegiatan pembelajaran. Umumnya pengajar yang memiliki daya tarik akan lebih efektif dari pada pengajar yang tidak menarik. Sikap menyenangkan yang ditampilkan oleh pengajar akan ditanggapi positif oleh peserta, pada gilirannya berpengaruh terhadap intensitas perilaku belajarnya. Sebaliknya, pengajar yang menampilkan sikap tidak menyenangkan akan dinilai negatif oleh peserta, sehingga mengakibatkan kegiatan belajar menjadi tidak menyenangkan.

### **Passion**

Dalam kehidupan ini, semua makhluk hidup menjalani siklus rutinitas dari suatu kegiatan menuju kegiatan berikutnya. Kita melakukan hal-hal tertentu dari hari ke hari. Seorang ibu rumah tangga mengurus rumahnya, seorang prajurit berlaga di medan perang, seorang perawat berkarya di rumah sakit, seorang pengajar atau pelatih mendidik di dalam suatu kelas atau forum dan seorang pustakawan bertanggungjawab dalam kegiatan kepastakawanan. Dari semua rutinitas tersebut yang membedakan adalah apakah kita sungguh melakukan apa yang kita inginkan atau tidak? atau kita hanya sekedar melakukannya tanpa sadar, itulah yang dinamakan *passion*. *Passion* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut gairah atau renjana, merupakan kekuatan dalam diri untuk mencintai dan melakukan apa yang disuarakan hati anda. *Passion* adalah kunci penting dalam kesuksesan kita.

*Passion*, menurut definisi dalam kamus Merriam Webster adalah, "A strong liking or desire for or devotion to some activity, object, or concept", atau sebagai "suatu rasa suka atau kegemaran dalam kadar yang kuat, mengenai suatu kegiatan, obyek, atau konsep". *Passion* adalah suatu perasaan yang sangat kuat tentang seseorang atau sesuatu. *Passion* adalah sebuah emosi yang sangat kuat, dilakukan dengan atau menunjukkan energi yang hebat, melibatkan antusiasme atau keinginan yang kuat terhadap sesuatu.

*Passion* merupakan motivasi dalam bekerja. Ketika seseorang memiliki *passion* di dalam pekerjaannya (memiliki, menunjukkan, atau mengekspresikan emosi atau keyakinan yang kuat) tentang pekerjaan mereka, mereka cenderung kurang peduli terhadap perilakunya ketika sedang bekerja, untuk menghasilkan lebih banyak hasil dan lebih banyak kepuasan dari pekerjaannya itu.

Orang yang memiliki *passion* cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Ketika orang menikmati profesinya dan termotivasi oleh *passion*, mereka cenderung untuk lebih puas dengan pekerjaan dan secara psikologis mereka lebih sehat. Jika seorang individu tidak puas dengan profesinya, mereka juga tidak puas dalam hubungan dengan keluarga mereka dan mengalami gangguan psikologis.

Lalu apa yang akan terjadi jika kata *passion* kita sandingkan dengan profesi sebagai tenaga pengajar pada pendidikan orang dewasa (andragogi). Mengajar dengan *passion* harus diawali dengan jiwa yang kuat untuk menjadi seorang pengajar (pendidik), kemudian perilaku mengajar harus dijadikan suatu kesenangan dan kesukaan kita, maka dengan sikap awal demikian akan melahirkan kemantapan hati akan sebuah pilihan yang akhirnya menimbulkan *passion* yang sempurna untuk mengajar.

Pengajar yang mengajar dengan *passion* menimbulkan aura yang sangat positif di dalam ruang belajar. Mereka terlihat segar, senang, bahagia menjadi seorang pengajar. Mereka selalu siap akan sebuah kreatifitas,



inovasi dan selalu meningkatkan kapasitas dirinya sebagai seorang pengajar. Ada tiga ciri-ciri penting yang dimiliki oleh pengajar yang mengajar dengan *passion*, yaitu:

1. Seorang pengajar yang mengajar dengan *passion* sangat senang melaksanakan tugasnya tanpa merasa beban dan menikmati profesinya sebagai seorang pengajar seakan-akan dia menikmati hobi yang sedang dia kerjakan.
2. Seorang pengajar yang mempunyai *passion* dalam mengajar akan selalu terbuka dengan ilmu baru. Mereka selalu bergerak dinamis mengikuti perkembangan teknologi, dan tetap mau mendengarkan siapapun untuk menjadikan dirinya lebih baik. Mereka mempunyai prinsip ingin terus berkembang, jika mereka berhenti berkembang, berhenti pulalah kehidupannya.
3. Pengajar yang senang dan selalu ingin berkembang sudah pasti mempunyai nilai (*value*) yang lebih. Nilai atau penghargaan didefinisikan sebagai penghargaan secara personal (disegani) dan penghargaan secara finansial. Secara otomatis, peserta didik sangat menghargai mereka yang mempunyai *passion* dalam mengajar. Peserta didik akan segan dalam bentuk positif, bukan segan dalam artian "takut".

Dalam pembelajaran terdapat menu khusus yang diharapkan dimiliki dan ditunjukkan oleh pengajar dalam mengajar. Peserta didik juga diharapkan memiliki dan menunjukkan menu tersebut dalam mengikuti pembelajaran. Dengan begitu proses pembelajaran akan berjalan lancar, menyenangkan, efektif dan efisien, sekaligus mencapai tujuan secara optimal.

Salah satu menu penting dalam pembelajaran adalah dimilikinya *passion* oleh tenaga pengajar. Seorang pengajar dalam mengajar diharapkan memiliki *passion* atas pekerjaannya sehingga peserta didik juga memiliki *passion* yang sama tentang pembelajaran yang dikelola oleh pengajarnya. Dengan demikian, pengajar dan peserta didik akan sama-sama bergairah dalam

pembelajaran, sehingga pembelajaran akan berjalan lancar, menyenangkan, efektif dan efisien. Namun seiring berjalannya waktu, antusiasme, kegairahan, dan semangat dalam mengajar tersebut hilang dari diri seorang pengajar. Jika kita telah kehilangan *passion* maka kita menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam mengajar.

Salah satu tips bagi pengajar dapat bergairah dalam proses kegiatan belajar dan terus memiliki semangat tinggi dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan terarah maka pengajar harus mampu menumbuhkan dan membawa *passion* mereka ke dalam kegiatan belajar mengajar tersebut. Untuk menjadi pengajar yang selalu bergairah kita harus dapat mengidentifikasi, mengembangkan dan menggunakan *passion* yang sudah tertanam di dalam diri seorang pengajar. Berikut ketiga jenis *passion* yang harus kita kenali, yaitu, *content passion*, *professional passion* dan *personal passion* (Burgess, 2012)

#### 1. **Content Passion**

*Passion* ini terkait dengan materi pembelajaran. Dalam *passion* ini kita harus mampu mengidentifikasi diantara topik atau materi pembelajaran yang paling disukai atau dinikmati ketika mengajar dan berbanding lurus dengan kompetensi yang kita miliki.

#### 2. **Professional Passion**

*Passion* ini terkait dengan profesi, tetapi bukan topik atau materi pelajaran. Salah satu motivasi kita sebagai pengajar adalah kita harus mengenali motif yang menggerakkan kita sebagai pengajar, kemudian kenali motif penggugah semangat di dalam diri kita untuk mampu mengajar sesuai kode etik dan etos kerja yang ada. Jenis *passion* ini terkait dengan alasan mengapa kita menjadi pengajar, apakah karena ingin mengajar untuk mendapatkan penghasilan atau sebagai pekerjaan tambahan setelah pekerjaan utama dalam kehidupan kita.

#### 3. **Personal Passion**

*Personal passion* adalah *passion* yang kita miliki secara pribadi dan yang kita senangi seperti kita menyukai olahraga, musik, pengembangan diri dan yang lainnya. Dalam menjaga agar *passion* mengajar kita tetap hidup, maka kita harus mampu temukan suatu cara sebanyak mungkin untuk memasukkan *personal passion* ke dalam kegiatan pembelajaran. Hampir setiap *personal passion* dapat dimasukkan ke dalam proses pembelajaran di kelas. Misalnya kita senang akan pengembangan diri maka kita dapat mengembangkan pembelajaran dalam suatu kelas dan disesuaikan dengan pengembangan keunikan masing-masing peserta didik. Membawa *personal passion* ke dalam kelas akan menguatkan pengajar untuk menciptakan pembelajaran yang lebih kuat karena pengajar akan mengajar dari area kekuatan mereka masing-masing.

Konsep *passion* dalam pembelajaran menjadi suatu hal yang penting dan bermanfaat, seorang pengajar yang telah memiliki kompetensi dan keahlian di bidangnya sepatutnya mampu mengidentifikasi konsep *passion* pada diri mereka sendiri. Makna tersembunyi dalam *passion* yang harus kita cermati adalah kemampuan diri dalam menjawab, apakah setiap sesuatu yang akan kita lakukan, kita senang untuk melakukannya (*enjoy*) kemudian apakah setiap sesuatu di dalam proses pembelajaran tersebut kita merasa berdaya guna (*empower*) dan kita berhasil mengeluarkan kemampuan terbaik kita sebagai pengajar serta apakah setiap sesuatu yang kita lakukan membuat kita merasa bermakna (*meaningful*) saat mengerjakannya dalam menggeluti profesi sebagai pengajar. Apabila kita mampu untuk mengoptimalkan ketiga titik *passion* tersebut, maka akan melahirkan kemantapan hati akan sebuah pilihan yang akhirnya menimbulkan *passion* yang sempurna dalam mengajar.

## Penutup

Pendidikan dan pelatihan sebagai pusat pembelajaran pada suatu lembaga merupakan sarana pembelajaran bagi tenaga pengajar serta pustakawan yang memiliki

kompetensi di bidang kepastakawanan dalam mengembangkan bakat dan minat yang dimilikinya untuk disampaikan kepada peserta didik. Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas tentu saja diperlukan tenaga pengajar yang berkualitas pula, kualitas profesionalisme tenaga pengajar dituntut berkualifikasi dan memiliki kompetensi yang disyaratkan seperti kompetensi sosial, kepribadian, andragogik dan sebagainya. Di samping profesionalisme pengajar, satu hal yang terpenting pula agar proses pembelajaran berjalan lancar, menyenangkan, efektif dan efisien, sekaligus mencapai tujuan secara optimal, adalah dimilikinya *passion* oleh pengajar. Seorang pengajar dalam mengajar diharapkan memiliki *passion* atas pekerjaannya, sehingga peserta didik juga memiliki *passion* yang sama tentang pembelajaran yang dikelola oleh pengajarnya.

Dalam mengenali suatu pekerjaan sebagai pengajar, apakah pekerjaan tersebut sesuai *passion* atau belum sesuai, seseorang harus paham terhadap misi hidup yang sesungguhnya. Jika suatu *passion* adalah segala aktivitas yang membuat seseorang merasa berdaya (*empower*), maka *passion* seyogyanya adalah sebuah energi yang memberdayakan seseorang untuk terus bangkit dan terus menjalani. *Passion* tidak perlu dicari keberadaannya sebab setiap individu sudah membawanya sejak lahir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basleman Anisah. 2005. *Pendidikan Orang Dewasa (Modul Diklat Calon Widyaiswara)*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Burgess, D. 2012. *Teach Like a Pirate: Increase Student Engagement, Boost Your Creativity, and Transform Your Life as an Educator*. San Diego: Dave Burgess Consulting Inc.
- Knowles, M.S., Holton E.F., Swanson A.R., 2012. *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resources development*. 7<sup>th</sup> ed. New York: Routledge

Merriam-Webster's Collegiate Dictionary (10th ed.), (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Sulistiyani, Ambar T., Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan*

*Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan (2010). Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.

## PENERAPAN E-LEARNING BERBASIS MOODLE PADA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUSTAKAWAN

Arta Simamora ([Arta\\_sus@yahoo.com](mailto:Arta_sus@yahoo.com))  
*Pustakawan di Perpustakaan Nasional RI*

### Abstrak

Dengan hadirnya teknologi informasi komunikasi setiap pustakawan yang tersebar di Indonesia bisa saling bertukar informasi atau berinteraksi dengan cepat, murah dan efisien tidak tergantung pada lokasi pustakawan ataupun perbedaan bahasa yang digunakan sehari-hari. Dengan bantuan TIK, setiap pustakawan dapat berkomunikasi melalui surat elektronik (surel), komunikasi langsung melalui chatting, ataupun bertatap muka secara elektronik melalui video konferensi. Pusat Pendidikan dan Latihan Pustakawan dapat menggunakan TIK sebagai model pembelajaran jarak jauh e-learning).

Dengan e-learning berbasis moodle ini para pengajar dapat menaruh materi diklat, memberi tugas untuk dievaluasi, serta memonitor dan menjalin komunikasi dengan pustakawan melalui web. Dengan demikian belajar-mengajar pusklat pustakawan dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun (anywhere, anytime & anyplace) selama memiliki akses ke website (internet) di unit kerja masing-masing. Melalui sistem informasi e-learning pustakawan dapat mengunduh materi diklat, mengambil dan mengumpulkan tugas-tugas, mengerjakan soal-soal ujian, melihat nilai tugas dan ujian, melihat peringkat diklat berdasarkan nilai yang diperoleh saat pelaksanaan diklat dan ikut serta dalam komunitas diskusi.

Penggunaan sistem informasi e-learning di perpustakaan memiliki karakteristik yang berbeda. Hal ini berkaitan dengan karakteristik pustakawan. Perbedaan tersebut membutuhkan model e-learning yang sesuai dengan kebutuhan diklat pustakawan, sehingga dapat menggambarkan kesuksesan dan penerimaan pustakawan terhadap sistem informasi e-learning. Pemanfaatan e-learning berbasis moodle diharapkan bisa menjadi terobosan dalam pembinaan pustakawan secara nasional yang berdaya saing dalam menciptakan pustakawan yang profesional.

**Keyword :** *Moodle e-learning, synchronous training, asynchronous training,*

*pendidikan dan latihan, perpustakaan, pustakawan*

### LATAR BELAKANG

Pesatnya perkembangan teknologi baru di bidang komunikasi dan informasi membawa pengaruh terhadap pergeseran paradigma perpustakaan yang semula berbasis tekstual menjadi elektronik. Salah satu dampak yang paling signifikan dari perubahan paradigma tersebut adalah munculnya layanan-layanan baru yang menawarkan pencarian dan penemuan informasi secara elektronik. Potensi pemanfaatan ICT (*Information Communication Technology*) dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pustakawan sehingga pustakawan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. TIK dapat pula dimanfaatkan untuk sarana pendidikan jarak jauh yang disebut dengan istilah e-learning. Dengan dukungan multi media pendidikan dan latihan pustakawan melalui pembelajaran jarak jauh (e-learning) dapat dilakukan.

Pustakawan dapat memanfaatkan ICT secara optimal untuk memfasilitasi pendidikan dan latihan yang inovatif. Strategi dan metode diklat yang berpusat pada pustakawan sangat cocok guna mendorong pengembangan pengetahuan dan skill pustakawan. Di era globalisasi saat ini membuat pengguna (user) menuntut adanya akses informasi yang cepat dan mudah, hal ini berdampak pada pustakawan tidak cukup hanya mengetahui informasi, juga harus melakukan transformasi demi memenuhi tuntutan dari penggunaanya.

Keberhasilan kinerja lembaga perpustakaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia