

# **Metode**

## **Untuk Pelatih, Pengajar dan Fasilitator**

## **Imprint**

<b>Penulis</b>	Dr. Alexander Loch
<b>Penerbit</b>	InWEnt-Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH Capacity Building International Tulpenfeld 5 53113 Bonn Jerman
<b>Penyunting Serial</b>	Dr. Fauziah (Universitas Indonesia) Dr. Hefrizal Handra (Universitas Andalas) Dr. Alexander Loch (Universitas Negeri Papua)
<b>Revisi</b>	Thia Jasmina, Niniek L. Gyat, Uwe Krappitz, Dr. Paul Schiffmann, No- vita Taroreh, Christine Wüst
<b>Tata letak</b>	Tri Prasetyaningtyas
<b>Karikatur</b>	Agus Palupi
<b>Terjemahan</b>	Boogie Setiawan, Hendragunawan Sardjan Thayf
<b>Hak Cipta</b>	Seluruh materi dari seri <i>Materials for Training and Development</i> (Bahan Pelatihan dan Pengembangan) dilindungi oleh hak cipta. Meskipun demikian, Editor dan Penerbit mendukung penggunaannya dalam pendidikan, advokasi dan pelatihan. Pengg Andaan atas bagian yang cukup besar dari dokumen ini, atau penggunaan lain di luar kegiatan pelatihan atau di luar kepentingan non-komersial, menghendaki adanya persetujuan tertulis yang eksplisit dari Editor terlebih dulu. Silakan menghubungi: <a href="mailto:alexander@loch.asia">alexander@loch.asia</a>

Manokwari 2010

# Daftar Isi

Prakata dari InWEnt _____	vi
Pengantar dari penulis _____	viii

## **BAGIAN 1: MENGAPA SISWA SAYA TERTIDUR???** **1**

Tujuh gagasan kunci untuk sebuah kursus pelatihan yang menarik dan efektif _____	2
Sebuah solusi sederhana: 10:60:30! _____	3

## **BAGIAN 2: KONSEP PELATIHAN MENDASAR** **7**

Bagaimana orang dewasa belajar _____	8
Karakteristik pelajar dewasa _____	11
Definisi: Pelatih, Fasilitator, Dosen dan Guru _____	13
Partisipasi _____	17
Keterkaitan partisipasi dengan desentralisasi _____	18
Anjuran dan larangan bagi pelatih yang baik _____	20

## **BAGIAN 3: VISUALISASI BERGERAK** **23**

Bekerja dengan alat <i>flipchart</i> dan <i>pin-boards</i> _____	24
Aturan menulis _____	27
Kotak peralatan _____	28
Cara mengumpulkan ide dari kelompok _____	29
Agar partisipasi dan interaksi dapat berjalan _____	32



## **BAGIAN 4: BEBERAPA METODE DAN TEKNIK** **35**

Presentasi yang baik _____	41
Menanyakan pertanyaan yang tepat _____	45
Memoderasi diskusi _____	46
Kelompok kecil yang efektif _____	47
<i>Brainstorming &amp; brainwriting</i> _____	49
<i>Mind-maps</i> _____	50
Bekerja dengan studi kasus _____	52
Bermain peran _____	53
<i>Fishbowl</i> _____	57
Sosio drama _____	58
Permainan sosial _____	58
<i>Falling leaves</i> _____	60
<i>Mood barometer</i> dan stiker bulat lainnya _____	63
Kuis _____	65
Membuat video sendiri dan menjadi reporter _____	66

## **BAGIAN 5: PERSIAPAN UNTUK SEBUAH KURSUS PELATIHAN** **69**

Persiapan diri _____	70
Naskah _____	70
Persiapan logistik _____	73
Penutupan dan tim refleksi _____	74

## **BAGIAN 6: MENGATUR DINAMIKA SEMINAR** **77**

Membuat kontrak belajar _____	78
<i>Icebreakers, energizers</i> dan <i>teambuilding</i> _____	79



Cek silang harapan _____	88
Perjanjian untuk tujuan-tujuan _____	88
Dinamika kelompok _____	89

## **BAGIAN 7: FEEDBACK DAN EVALUASI** **93**

Cara untuk memberikan <i>feedback</i> _____	94
Metode evaluasi pelatihan _____	96

## **BAGIAN 8: PERMASALAHAN YANG KHAS – DAN SOLUSI-SOLUSI CERDAS** **101**

Menghadapi kelompok besar dalam ruangan yang kecil _____	102
Menghadapi peserta yang sulit _____	104
Melengkapi pusat pelatihan untuk seminar partisipatoris _____	106

## **BAGIAN 9: CONTOH PRAKTIK TERBAIK UNTUK PELATIHAN MANAJEMEN KEUANGAN DAERAH DI INDONESIA** **109**

Menerapkan pendekatan partisipatoris dalam konteks keuangan daerah _____	110
Pengembangan bahan-bahan yang sesuai _____	112
Pelajaran yang dapat ditarik _____	113

## **Apendiks** **116**

Daftar Literatur _____	116
Daftar Kata _____	117
Indeks _____	119
Tentang InWEnt dan penulis _____	121
Materi-materi untuk pelatihan dan pengembangan _____	122



## Prakata dari InWEnt

Dalam dekade terakhir, desentralisasi dan penguatan otonomi pemerintah daerah telah secara berkelanjutan terbentuk. Pemerintah daerah di Indonesia terus diberi kuasa untuk mengambil alih tanggung jawab Manajemen Keuangan Daerah. Meskipun begitu, usaha lebih lanjut untuk pembangunan kapasitas sangat penting untuk mendukung pemerintah daerah dalam meningkatkan kemampuan manajemen fiskal sumber daya manusia mereka.

Rekanan pembangunan internasional, seperti InWEnt di Jerman bersama banyak rekanan lainnya, siap untuk menyediakan bantuan teknis dan pilihan untuk dialog politik. Namun, kami yakin bahwa hanya dengan usaha bersama dari para ahli ekonomi dan pengambil keputusan di Indonesia yang akan menjadikan desentralisasi sebuah cerita sukses – tangan merekalah yang harus menjangkau hati dan otak orang-orang yang akan menerapkannya dalam struktur dan rutinitas harian.



Kami sangat gembira mengetahui bahwa para peneliti dari LPEM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, dalam kerjasama dengan penulis lain dari beberapa universitas di Indonesia, didukung oleh Local Government Initiative of the Open Society Institute (LGI OSI) dan ahli – ahli pengajaran Jerman, mengembangkan berbagai bahan pelatihan untuk peserta Pelatihan Keuangan Daerah (KKD/LKD/ KKDK).

Kami mempertimbangkan sekitar 1200 personil keuangan daerah di masa depan akan sangat penting untuk memfasilitasi desentralisasi di Indonesia. Berinvestasi pada pembangunan kapasitas dan kualitas pembentukan mereka berarti menciptakan sebuah kontribusi berkelanjutan bagi struktur keuangan daerah yang kompeten – dengan begitu, InWEnt tidak hanya berkontribusi pada pengembangan perangkat keras (bahan ajar), tetapi khususnya juga pada perangkat lunak (kompetensi metodologis dari pelatih KKD/LKD/ KKDK) dari sistem ini. Visualisasi,

komunikasi dan partisipasi adalah tiga isu utama dari kapasitas metodologis. Konsep dasar pengajaran InWEnt menekankan relevansi yang sama dari isi kursus dan metode yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan yang efektif. Program pelatihan tingkat lanjut dalam bidang manajemen keuangan dari InWEnt di Indonesia merupakan kegiatan komunikasi yang ditujukan tidak hanya untuk semata mentransfer pengetahuan, tetapi juga untuk mengubah kebiasaan orang dan untuk jejaring kerja peserta. Semua aktivitas yang diterapkan di Indonesia terdiri dari dialog dan pelatihan, pelatihan dan dialog.

Kami sangat berterima kasih kepada para rekanan kami, kolega, dan peserta di Indonesia untuk komitmen dan dukungan mereka. Kami berharap proyek ini dapat mendukung kualitas dan keberlanjutan dari proses desentralisasi di Indonesia.



**Dr. Richard Ratka**

InWEnt International Capacity  
Building, Jerman, divisi  
“Promosi Reformasi Demokrasi/  
Pemerintahan”

## Pengantar dari Penulis

Para pengajar, khususnya dari Pusat Pelatihan untuk Manajemen Keuangan Daerah (KKD/LKD/KKDK), telah berulang-ulang meminta adanya metode yang baru dan yang lebih baik untuk digunakan dalam pelatihan mereka. Departemen Keuangan dan Tim Penjamin Mutunya menyetujui untuk melaksanakan serangkaian PP (Pelatihan Pelatih) di berbagai pusat pelatihan di Indonesia, bekerja sama dengan InWEnt *International Capacity Building* serta penarang buku ini.

Peserta berkesempatan untuk mengeksplorasi berbagai metode alternatif, mempraktekkan penggunaan teknik-teknik visualisasi bergerak yang mutakhir, dan mendiskusikan dengan rekan serta pelatih internasional tentang metode mana saja yang berhasil dan mana yang tidak.

Meskipun terdapat banyak jenis literatur tentang “metode pengajaran” beredar di pasaran – kebanyakan dalam Bahasa Inggris, beberapa dalam Bahasa Indonesia – kami memAndang bahwa kehadiran sebuah bahan bacaan untuk para dosen, pelatih dan fasilitator untuk menindaklanjuti keterampilan pengajaran baru ini, sebagai suatu kebutuhan.

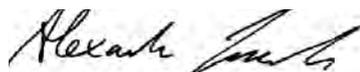
Tujuh tahun lalu, salah satu divisi InWEnt bidang Lingkungan, Energi dan Air menerbitkan manual berjudul *"Moderasi dan Visualisasi untuk Kegiatan Kelompok"* (MOVE, oleh M. Oepen). Buku tersebut memiliki filosofi dasar yang sama dengan buku ini sehingga sejumlah bagiannya dikutip dalam buku ini (dengan cetakan miring) disertai metode-metode spesifik yang tepat untuk pengajaran dalam konteks yang formal.

Kami dipandu oleh sebuah pendekatan langsung, oleh karena itu kami menyediakan hanya sedikit informasi latar belakang teoritis tetapi lebih berkonsentrasi pada contoh-contoh dan saran-saran, yang selanjutnya akan dapat dibentuk sendiri oleh tiap individu pelatih menurut konteks pelatihannya. Lihatlah pada bagian literatur rujukan untuk bacaan lebih lanjut yang disarankan.

Mengembangkan buku panduan pelatih yang demikian tentunya tidak akan mungkin tanpa dukungan dari berbagai institusi dan individu. Secara khusus, kami ingin berterima kasih kepada Bapak Adriansyah, Ahmad Yani and Adjianto (Divisi Pembangunan Kapasitas Kementerian

Keuangan Indonesia), Prof. Robert Simanjuntak (UI), Dr. Hefrizal Handra (UA) Dr. Richard Ratka, Pia Ströhuber (InWEnt), dan juga untuk Thia Jasminta, Niniek L. Gyat dan Dr. Fauziah (LPEM-FEUI) atas pertukaran ide yang kerap terjadi dan yang begitu mendalam terkait dengan praktik terbaik secara metodologis untuk diterapkan di Indonesia. Rekan-rekan saya, Uwe Krappitz, Dr. Paul Schiffman, Novita Taroreh dan Janina Pawelz yang telah memberikan *feedback* yang berharga atas naskah buku ini; Agus Palupi yang telah memberikan gambar ilustrasi; Boogie Royal dan Hendra Gunawan yang telah menerjemahkannya dan Tri Prasetyaningtyas yang merancang tata letaknya. Terima kasih, *thank you*, dan *danke* untuk kalian semua!

Saya berharap kiranya semua fasilitator dan peserta dapat meraih kesuksesan dan mengalami sesi pelatihan yang sangat interaktif dengan menerapkan metode dari buku petunjuk ini dan berbagai studi kasus dari seri Materi untuk Pelatihan dan Pengembangan ini.



**Dr. Alexander Loch**



## BAGIAN 1: MENGAPA SISWA SAYA TERTIDUR?

### Tujuh gagasan kunci untuk sebuah kursus pelatihan yang menarik dan efektif

### Sebuah solusi sederhana: 10:60:30!

Ada beberapa alasan mengapa seorang siswa bisa tertidur di dalam kelas: dia mungkin merasa malas, kehilangan minat, tidak memiliki kompetensi, dan masih banyak kemungkinan lain lagi.

Bayangkan. Bukan peserta di kelas Anda yang tidak tertarik, tetapi salah satu siswa di ruang sebelah, mendengarkan uraian dari Bapak-Bikin-Ngantuk. Apa yang harus Anda rekomendasikan pada kolega Anda tersebut? Apakah akar penyebabnya adalah siswa (karakternya), atau apakah dosennya (yang membosankan) atau adakah alasan struktural (ruangan terlalu kecil, penataan tempat duduk yang konservatif tanpa penggunaan visualisasi, dan lain-lainnya?).

Seringkali kita menyalahkan “karakter siswa.” Psikolog menyebut pola penjelasan umum ini “sebuah kecenderungan atribusi”. Kita mengasumsikan bahwa masalahnya terletak pada seseorang. Tetapi seringkali ternyata bukan. Seringkali,

masalah sebenarnya adalah terkait dengan keadaan lingkungan (*setting*). Dan juga dengan metode. Siswa yang sama, yang tidur dalam sesi pagi di kelas kita, bisa berubah menjadi sangat pintar dan termotivasi, ketika kita menemui dia pada malam hari di warnet (contoh lingkungan yang berbeda) sedang mencari nada dering baru untuk telepon genggamnya (metode pencarian informasi proaktif).

Dalam buku petunjuk ini Anda akan mempelajari tujuh alat utama untuk membuat pelatihan Anda menarik dan sukses.

Alat-alat itu secara khusus dirancang untuk pengajar Kursus Keuangan Daerah (KKD), yaitu pelatihan manajemen keuangan daerah untuk para pejabat pemerintah daerah yang diadakan oleh Departemen Keuangan bekerja sama dengan sejumlah universitas negeri, namun tetap dapat diaplikasikan juga oleh para moderator atau pelatih lainnya.

## Tujuh gagasan kunci untuk sebuah kursus pelatihan yang menarik dan efektif

Di sini kami akan memberitahukan Anda tentang semuanya. Anda mungkin akan mengerti 7 gagasan kunci secara intuitif saat Anda pertama kali membacanya. Bagian selanjutnya dari buku manual ini akan menjelajahi secara mendalam, apa makna gagasan-gagasan itu. Contohnya, Anda mungkin mengetahui teknik “visualisasi” dan Anda penasaran untuk belajar dari pengalaman praktek terbaik, bagaimana mempersiapkan “visualisasi bergerak” yang mutakhir.

Inilah 7 kunci untuk seorang pelatih profesional, yang akan dijelaskan lebih lanjut:

1. *Kurangi bicara.* Terapkan aturan 10:60:30. Jika Anda bekerja dengan orang dewasa, hanya 10% dari sesi pelatihan yang baik berupa masukan/input yang bersifat klasikal (sebagaimana cara guru mengajar murid-muridnya di dalam kelas).
2. *Visualisasikan sebanyak mungkin.* Orang mengingat lebih baik apa yang mereka lihat dan dengar. (Dan orang dewasa bahkan belajar lebih baik saat Anda berikan mereka kesempatan untuk berdiskusi dan berbicara). Hindari “Kekakuan PowerPoint”. Gunakan visualisasi bergerak daripada proyeksi LCD yang statis.
3. *Rencanakan unit pelatihan Anda dengan baik sebelumnya.* Harus ada dramaturgi agar pelajar dapat menarik nafas (menerima masukan atau topik baru) dan menghembuskan nafas (menghasilkan keluaran, contohnya mengaplikasikan kemampuan dan pengetahuan baru mereka).
4. *Ajukan pertanyaan yang tepat.* Rumuskan pertanyaan untuk kelompok secara hati-hati dan tepat: jika mungkin, lakukan prauji pertanyaan tersebut kepada rekan-rekan Anda. Beri motivasi melalui pertanyaan yang merangsang keingintahuan dan eksplorasi. Pertanyaan terbuka (“Bagaimana?”) lebih baik daripada pertanyaan tertutup (“Ya atau tidak?”).
5. *Perlakukan orang dewasa dengan serius.* Mobilisasikan energi kreatif peserta dan pengetahuan yang telah mereka miliki serta bukalah ruang untuk interaksi aktif untuk semua dalam suasana yang santai dan informal.
6. *Bangunlah jembatan untuk mentransfer.* Hubungkan isu yang muncul dalam kegiatan pelatihan dengan situasi kerja peserta dan masalah yang dirumuskan.

## Sebuah solusi sederhana: 10:60:30!

*Metode campuran.* Satu hari penuh pelajaran, hanya diselingi oleh beberapa kegiatan penyegar (*energizer*) bergaya militer, akan terasa menyiksa untuk kedua belah pihak. Gado-gado dari masukan yang menarik, diskusi, film, presentasi pekerjaan kelompok, *mind-map*, peristiwa kritis, dll. (lihat Bab membuat pembelajaran dan pengajaran menjadi sebuah aktivitas yang dapat dinikmati bersama.

Pengalaman dari para pelatih dan fasilitator di seluruh dunia telah menunjukkan: siswa/peserta tidak akan tidur, jika Anda mengaplikasikan sebuah aturan emas yang sederhana dari pendekatan partisipatif, yaitu Aturan 10:60:30.

Dalam aturan ini, 60% dari waktu harus dialokasikan untuk orientasi praktek dalam kelompok kerja, 30% untuk diskusi dan kesimpulan dalam pleno dan hanya 10% untuk masukan teoritis.



*60% dari waktu kegiatan digunakan untuk menemukan solusi dalam kelompok-kelompok kecil yang akan menyajikan hasil mereka dalam pleno untuk didiskusikan dengan peserta lain dan pelatih*

Mungkin Anda akan protes: *“Hei, bagaimana bisa aku mengajarkan silabus lengkap hanya dengan 10% waktu masukan??? Siswa membutuhkanku sebagai guru. Aku yang harus memberitahu mereka. Aku punya pengetahuan. Aku harus ajarkan pengetahuan ini!!!”*.

Ya, Anda benar. Andalah bosnya, Anda yang memandu prosesnya. Dan Anda memiliki pengetahuan dan kemampuan khusus/tingkat lanjut (jika tidak, universitas atau organisasi Anda tidak akan memilih Anda untuk mengisi materi).

Namun, siswa dewasa Anda tidaklah bodoh. Mereka penuh pengalaman dari hidup mereka sendiri. Dan mereka memutuskan untuk mengikuti pelatihan Anda. “Seni”

melaksanakan pelatihan yang baik adalah mengkombinasikan pesan Anda (“masukan”, “topik”) dengan pengetahuan dan pengalaman mereka.

Sebuah contoh: Jika Anda ingin mengajarkan “siklus anggaran”, Anda bisa mengisi seluruh pagi dengan ceramah mendetil, Power-Points, kopian materi, dan apa saja yang Anda anggap penting. Anda berbicara, mereka mendengarkan.

Atau, Anda bisa menyiapkan sejumlah pertanyaan penuh makna untuk mereka dan mengundang mereka untuk membentuk kelompok kecil untuk menarik solusi dan jawaban terkait masalah penganggaran dalam konteks pekerjaan mereka.



Para peserta sedang berbagi informasi dan pengalaman

***Tak seorangpun  
tahu segalanya,  
tetapi setiap orang  
tahu sesuatu.***

Anda meminta kelompok-kelompok itu untuk mempresentasikan hasil pekerjaan mereka dan Anda akan terkejut melihat bahwa kelompok-kelompok kecil itu maju ke depan dengan jawaban dan solusi cerdas.

Tentu saja Anda akan memberi informasi tambahan yang spesifik, aturan-aturan baru, dan akhirnya memberikan kopian materi tentang siklus anggaran, dan seterusnya.

Pedomannya adalah: jika Anda ingin orang dewasa mempelajari sesuatu (dan kita akan melihat dalam bab berikutnya, bagaimana cara orang dewasa belajar) maka Anda harus mengalokasikan 60% dari waktu pelatihan untuk penggunaan metode-metode yang memungkinkan

pelajar secara aktif terlibat dalam melakukan sesuatu (contohnya, dalam kelompok kecil mendiskusikan dan menghasilkan solusi, yang kemudian dipresentasikan oleh kelompok tersebut di hadapan pleno). Kemudian, 30% dari pelatihan digunakan setelah kelompok kecil bekerja untuk mengintegrasikan dan merangkum hasil-hasil mereka di depan pleno. Oke, dan tentu saja, jatah 10% di awal waktu pelatihan adalah milik Anda.

