

METODE PEMBELAJARAN DISKUSI DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PESERTA DIKLAT

Yosef P. Koton

Widyaiswara Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo
Email : yosefpkoton@gmail.com

Abstract

The Implementation of effective learning methods that expected to improve the effectiveness of teaching and learning can walk dynamically, so that the goals and objectives of any training material that given will be absorb as well as possible by the training participants. Thus the selection of appropriate learning methods is a necessity in learning process to improve the competence of training participants which is a blend of knowledge, skills, motivation, attitude and personal characteristics shown in behavior and the influence performance of the training participants. Use of discussion teaching method has many advantages, meanwhile, from the aspects that discussed by the participants can grow up even from the outside aspects which discussed by the lecturers. The increase of competence training participants in terms of knowledge is more focused on the understanding of science and to share experiences, while the competence of attitude measured with the change the behavior of training participants after join the training where they more be patient to face the society behavior, also the training of participant skills who have a skills in problem solving in his organization. Widyaiswara as a facilitator can determine the successful in improving the competence of training participants. Therefore the trainers should be able to do their duties in a professional manner with mastering the type of effective learning methods such as discussion teaching methods.

Keywords: Competence, discussion methods, training participants

PENDAHULUAN

Paradigma di dalam pembelajaran saat ini lebih ke arah paradigma konstruktivisme, bahwa pengetahuan tidak hanya bisa ditransfer oleh para widyaiswara ke pikiran peserta diklat tetapi dikonstruksi di dalam pikiran peserta diklat itu sendiri. Widyaiswara bukanlah merupakan satu-satunya sumber belajar bagi peserta, tetapi lebih diharapkan pada pembelajaran bisa berpusat pada peserta. Dalam kondisi seperti ini, widyaiswara lebih banyak berfungsi sebagai fasilitator, sehingga peserta didik sebaiknya secara aktif berinteraksi dengan sumber belajar.

Proses pembelajaran dalam kegiatan diklat merupakan proses pembelajaran bagi orang dewasa yang biasanya lebih tepat diterapkan melalui pendekatan andragogi yaitu proses pembelajaran peserta diklat yang telah memiliki dasar-dasar keilmuan, dan mereka dituntut untuk lebih mandiri dan kreatif. Dengan demikian, dalam kegiatan diklat proses pembelajaran melalui pendekatan andragogi menjadi suatu pendekatan yang efektif penggunaannya, dengan mengkolaborasikan berbagai metode secara

tepat dan sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi.

Ketika Widyaiswara dinilai kurang kreatif dalam melakukan inovasi pembelajaran, baik dalam pemilihan materi ajar, metode pembelajaran, maupun media pembelajaran, sehingga peserta diklat cenderung pasif dan bosan dalam menghadapi atmosfer pembelajaran di kelas. Suasana kelas bagaikan “kerangkeng penjara” yang pengap dan sumpek; tanpa ada celah “kebebasan” bagi peserta diklat untuk menikmati kegiatan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan. Peserta diklat diperlakukan bagaikan “tong sampah” ilmu pengetahuan yang hanya sekadar menjadi penampung ilmu, tanpa memiliki kesempatan untuk melakukan pendalaman, refleksi, dan dialog.

Masalah ini akan timbul apabila widyaiswara hanya melihat kenyataan yang dilihatnya sehingga memperlakukan warga belajar dewasa seolah-olah mereka adalah pribadi-pribadi yang tergantung dan pasif, dan akhirnya akan menimbulkan konflik batin dalam diri mereka. Untuk mengatasi kemungkinan hambatan-hambatan yang terjadi selama proses penafsiran dan agar

pembelajaran dapat berlangsung secara efektif, maka dalam penyampaian pesan (isi/materi ajar) dibantu dengan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai. Melalui pemilihan metode pembelajaran yang sesuai, proses komunikasi dalam kegiatan pembelajaran diharapkan dapat berlangsung lebih optimal.

Penerapan metode pembelajaran yang tepat tidak saja memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan kegiatan diklat, oleh karena itu Widyaiswara dalam perannya sebagai "fasilitator" perlu memahami berbagai macam metode pembelajaran dalam diklat serta mampu mengembangkan dan menerapkannya secara efektif (tepat) sesuai tujuan, situasi dan alokasi waktu yang tersedia serta memperhatikan karakteristik peserta diklat.

Dalam konteks demikian, diperlukan upaya serius dari para Widyaiswara pengampu mata diklat untuk melakukan perubahan penggunaan metode pembelajaran. Salah satu metode yang diduga mampu membuat suasana pembelajaran yang menarik dan menyenangkan ketika peserta diklat mempelajari materi diklat adalah metode diskusi kelompok. Melalui metode ini, peserta diklat bisa berdialog dan berinteraksi dengan sesama peserta diklat secara terbuka dan interaktif di bawah bimbingan Widyaiswara sehingga peserta diklat terpacu untuk menguasai bahan ajar yang disajikan sesuai Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada fenomena di atas, penulis tertarik untuk lebih mendalami terhadap fenomena tersebut di atas dengan mengangkat rumusan judul: "Metode Pembelajaran Diskusi Dalam Peningkatan Kompetensi Peserta Diklat".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Metode ini berusaha mendeskripsikan atau melukiskan secara terperinci atau mendalam tentang Metode Pembelajaran Diskusi Dalam Peningkatan Kompetensi Peserta Diklat. Dalam penelitian ini berusaha mengembangkan metode pembelajaran yang baik (*research development*). Penelitian dan pengembangan dalam pendidikan adalah suatu proses untuk

mengembangkan dan memvalidasi produk serta menemukan pengetahuan baru (melalui penelitian dasar) atau untuk menjawab pertanyaan khusus mengenai masalah-masalah praktis (melalui penelitian terapan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Kuntoro (1992) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang merupakan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan atau situasi (*competency is a basic personal characteristic that are determining factors for acting successfully in a job or a situation*). Boyatzis (1982) mendefinisikan kompetensi kerja merupakan suatu karakteristik dasar seseorang, dapat berupa motif, sifat, keterampilan, citra diri seseorang atau peran sosial, seperangkat pengetahuan yang secara kausal berkaitan dengan pencapaian kinerja secara efektif (*an underlying characteristic of a person, in that it may be a motive, trait, skill, aspect of one's self-image or social role, or a body of knowledge which he or she uses, which is causally related to the achievement of effective, or better, work performances*). Menurut Sadiman (1990) kompetensi menunjukkan kemampuan seseorang yang mempunyai seperangkat kompetensi menunjukkan kemampuan atau pekerjaannya. Kompetensi dapat berupa motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri atau peran sosial seseorang, atau pengetahuan yang digunakan dan dimiliki dan karakteristik ini mungkin diketahui atau tidak diketahui oleh yang bersangkutan.

Setyawan (2005), terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu: (1) motif (*motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain; (2) ciri (*traits*) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi; (3) konsep diri (*self-concept*) adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang; (4) pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu; dan (5) ketrampilan/keahlian (*skills*) kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas

tertentu baik secara fisik maupun mental. Dari kelima karakteristik kompetensi tersebut pengetahuan dan ketrampilan/keahlian sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan. Sedangkan konsep diri (*self concept*), watak atau ciri (*traits*) dan motif (*motives*) sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan.

Juliantra (2009), berpendapat bahwa kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan-keterampilan (*skills*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*) tetapi juga mencakup karakteristik personal (*personal characteristics*). Dengan demikian kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan-keterampilan, kemampuan-kemampuan dan karakteristik personal lainnya seperti nilai-nilai, motivasi, inisiatif, dan kontrol. Definisi kompetensi lainnya yang menjelaskan tentang karakteristik personal adalah Kuśnierkiewicz (2006) bahwa kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap dan karakteristik personal yang tunjukkan dalam perilaku dan mempengaruhi kinerja yang unggul (*the competency is a combination of knowledge, skills, motivation, attitude and personal characteristics which are demonstrated in behaviour and influence employee's superior performance*).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia adalah dengan cara pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Menurut Juliantra (2009) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Diklat lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan peserta diklat yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Diklat merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability*.

Gibson, *et al* (1996) menyatakan bahwa diklat pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para peserta diklat untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada

masa sekarang. Arif (1994) mengemukakan diklat adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta diklat yang melaksanakan pekerjaan tertentu.

Tujuan diklat secara umum adalah untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap mental dan kepribadian pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Secara khusus setiap jenis diklat mempunyai tujuan masing-masing, misalnya tujuan Diklat Pimpinan Tingkat IV disamping mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental juga mengembangkan wawasan dan jiwa kepemimpinan.

Selanjutnya sistem perencanaan diklat (TNA/Training Need Assessment) berdasarkan kepada kebutuhan pengembangan kompetensi dan persyaratan jabatan dalam rangka pelaksanaan tugas organisasi dan rencana pengembangan karier pegawai berdasarkan prioritas program diklat yang telah ditetapkan. Pelaksanaan diklat tersebut dilakukan secara klasikal (dalam kelas) atau non klasikal dengan mengikuti petunjuk dan pedoman yang telah ditetapkan. Pelaksanaan Diklat Non Klasikal dapat dilakukan di alam terbuka, Diklat di Tempat Kerja (DDTK), Diklat Jarak Jauh (DJJ) maupun penugasan. Jumlah peserta Diklat Klasikal ditentukan antara 30 s.d 40 orang, sedang jumlah peserta Diklat Non Klasikal disesuaikan dengan kebutuhan.

Beberapa aspek yang menentukan penerapan metode diklat yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
Tujuan yang ingin dicapai sangat dominan menjadi pertimbangan yang ingin diterapkan apakah hanya menyangkut ranah kognitif, atau juga menyangkut ranah-ranah yang lain, berapa kira-kira persentase yang ingin diterapkan masing-masing ranah tersebut.
2. Peserta Diklat
Karakteristik peserta diklat juga menjadi pertimbangan utama dalam penerapan metode diklat, seperti tingkat intelektual dan latar belakang pendidikan peserta, umur dan pengalaman kerja, lingkungan sosial dan budaya serta jumlah peserta yang mengikuti diklat.
3. Fasilitator

Kemampuan yang dimiliki fasilitator juga menjadi pertimbangan, karena betapapun suatu metode ingin diterapkan tetapi apabila fasilitator misalnya tidak memahami tentang metode tersebut, maka hal ini tentu tidak bisa dipaksakan.

4. Bahan dan Alat
Bahan dan alat serta fasilitas yang tersedia tentu juga menjadi pertimbangan
5. Situasi
Situasi dan kondisi pada saat proses pembelajaran sangat menentukan apakah metode yang digunakan dapat berlangsung secara kondusif.
6. Alokasi waktu yang tersedia
Alokasi waktu yang tersedia juga menjadi pertimbangan metode apa yang memungkinkan diterapkan.

Metode pembelajaran tidak bisa lepas dari strategi pembelajaran. Dalam menerapkan strategi pembelajaran ada beberapa komponen yang harus diperhatikan agar kegiatan pembelajaran tercapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Gagne, 1985 menyebutkan bahwa komponen dalam strategi pembelajaran adalah :

1. Memberikan motivasi atau menarik perhatian.
2. Menjelaskan tujuan pembelajaran kepada peserta diklat.
3. Mengingat kompetensi prasyarat.
4. Memberi stimulus (masalah, topic, konsep).
5. Memberi petunjuk belajar (cara mempelajari).
6. Memberi umpan balik
7. Menilai penampilan
8. Menyimpulkan.

Dari semua metode pembelajaran yang telah dipaparkan di atas, metode partisipatif lebih memudahkan baik untuk widyaiswara atau peserta diklat. Metode pembelajaran yang partisipatif ini diantaranya adalah tanya jawab, diskusi, problem solving, curah pendapat, latihan, moderasi dan studi kasus. Metode-metode pembelajaran ini partisipatif, artinya bahwa peserta diklat dilibatkan langsung dalam pemecahan masalah yang sedang terjadi. Semua peserta diklat tidak ada yang pasif, mereka ikut memikirkan bersama apa yang sebenarnya terjadi di lapangan dan apa yang diinginkan oleh pengelola atau pengguna, untuk itu mereka dituntut mengetahui persis apa yang ada di lapangan dalam pemecahan

suatu permasalahan (studi kasus). Tetapi ada kekurangan dari metode-metode ini di antaranya adalah: peserta diklat yang heterogen baik dalam pendidikan atau pemahaman lapangan, kompetensi widyaiswara yang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menggiring peserta diklat ke dalam permasalahan serta fasilitas yang disediakan, karena dengan metode ini banyak memerlukan persiapan yang sangat matang.

Dengan metode pembelajaran yang partisipatif ini dapat memotivasi peserta diklat untuk ikut terlibat langsung dalam pemecahan masalah tersebut. Tidak ada lagi peserta diklat yang bersifat pasif, duduk mendengarkan ceramah, sehingga mereka merasa memiliki kebebasan dalam mengemukakan pendapatnya dan merasa dihargai apa yang menjadi pemikiran mereka. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Gagne, 1985 bahwa metode pembelajaran akan memberikan motivasi atau menarik perhatian, menjelaskan tujuan pembelajaran kepada peserta diklat, mengingatkan kompetensi prasyarat, memberi stimulus (masalah, topic, konsep), memberi petunjuk belajar (cara mempelajari), memberi umpan balik, menilai penampilan dan menyimpulkan.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, diskusi diartikan sebagai suatu pertemuan ilmiah untuk bertukar pikiran mengenai suatu masalah. Sebagai metode pembelajaran berkelompok, diskusi biasanya membahas satu topik yang menjadi perhatian umum di mana masing-masing anggota kelompok mempunyai kesempatan yang sama untuk bertanya atau memberikan pendapat. Berdasarkan hal tersebut diskusi dapat dikatakan sebagai metode partisipatif.

Ida (2012) mendefinisikan bahwa metode diskusi adalah metode mengajar yang sangat erat hubungannya dengan memecahkan masalah (problem solving). Metode ini lazim disebut sebagai diskusi kelompok (*group discussion*) dan resitasi bersama (*socialized recitation*). Diskusi adalah membicarakan suatu masalah oleh para peserta diskusi dengan tujuan untuk menemukan pemecahan yang paling baik berdasarkan berbagai masukan. Diskusi sebagai suatu bentuk pembelajaran umum adalah suatu cara pembelajaran di mana peserta diklat mendiskusikan (membicarakan, mencari jawaban bersama) dengan cara saling memberikan pendapatnya, kemudian disaring untuk ditemukan kesimpulan.

Melalui kegiatan diskusi, situasi belajar mengajar yang dialami tidak menjenuhkan, karena belajar tidak berorientasi pada *teacher centered* saja tetapi juga berorientasi pada *student centered*. Usai melakukan kegiatan diskusi, tiap kelompok diharuskan maju ke depan untuk mempresentasikan hasil diskusi mereka berdasarkan materi yang sudah ditentukan. Ketika suatu kelompok maju presentasi, maka kelompok lain diwajibkan untuk bertanya. Dengan cara semacam ini, akan tercipta suasana yang lebih hidup, dan tidak kalah penting, Widyaiswara dapat mengetahui tingkat pemahaman peserta diklat terhadap suatu materi. Hal ini dikarenakan diskusi dan presentasi yang dilangsungkan usai membahas suatu pokok bahasan. Tidak jarang, dalam suatu diskusi didapati kenyataan yang mengagumkan pada diri peserta diklat. Ini menunjukkan bahwa, widyaiswara bukan lah satu-satu sumber referensi, karena pada diri peserta diklat ada kemungkinan memiliki informasi yang widyaiswara belum tentu tahu lebih dahulu.

Dalam kehidupan sehari-hari, kegiatan diskusi memiliki peran yang sangat besar. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk sosial (*social being*), tidak dapat hidup sendirian, dan selalu berhubungan dengan orang lain. Saat berinteraksi dengan orang lain di sekitarnya, saling tukar menukar pendapat secara informal tentang bermacam ragam soal dan masalah kehidupan sering kita lakukan. Melalui diskusi, saling tukar menukar pendapat atau informasi bisa dilakukan.

Metode pembelajaran diskusi dapat digunakan sebagai sarana untuk memberikan motivasi kepada peserta diklat agar dapat berkomunikasi secara lisan, memberikan kesempatan kepada peserta diklat untuk menggunakan pengetahuan dan informasi yang telah dimiliki. Selain itu, dapat juga untuk mengembangkan sikap saling hormat menghormati dan tenggang rasa terhadap keragaman pendapat orang lain, dalam rangka mengembangkan kecerdasan interpersonal peserta diklat.

Daniel Muijs dan David Reynolds dalam bukunya yang berjudul "Effective Teaching", menyatakan bahwa diskusi kelas dapat membantu untuk mencapai tiga tujuan pembelajaran: (1) meningkatkan keikutsertaan dan kegiatan peserta diklat dalam pelajaran dengan memberikan kesempatan kepada peserta diklat untuk menyuarakan pendapatnya, (2) membantu peserta diklat

dalam mengembangkan pemahaman yang lebih baik dengan cara memberikan kesempatan untuk menyatakan pemikiran mereka, dan akhirnya (3) membantu peserta diklat untuk meningkatkan kecakapan berkomunikasi.

Hal-hal yang bisa dilakukan untuk melakukan kegiatan diskusi dalam kelas adalah:

1. Mengatur posisi meja kursi peserta diklat agar menunjang kegiatan diskusi. Jika menginginkan diskusi dapat berjalan efektif maka aransemen kelas dan iklim kelas yang baik merupakan faktor yang harus dipertimbangkan. Peserta diklat dapat berinteraksi lebih baik dengan lainnya jika mereka duduk berhadapan sehingga mereka dapat melihat teman-teman sekelas mereka. Widyaiswara harus menggeser meja dan kursi ketika mereka akan berdiskusi. Selanjutnya fungsi widyaiswara selama diskusi adalah untuk memimpin dan memfasilitasi pertukaran antar peserta diklat, widyaiswara juga dapat bergabung pada diskusi kelompok di kelas.
2. Menentukan prosedur diskusi. Karena kegiatan diskusi dilanjutkan dengan presentasi, maka tiap kelompok diharuskan menentukan siapa yang akan menjadi penyaji, moderator, dan notulisnya.
3. Memberikan kesempatan agar semua peserta dapat mengambil bagian. Hal ini dilakukan dengan cara meminta peserta diklat yang tidak mendapat tugas menjadi penyaji, moderator, maupun notulis untuk menjawab pertanyaan kelompok lain yang bertanya saat kelompoknya maju. Atau memberi kesempatan untuk bertanya saat kelompok lain presentasi. Dengan demikian, tiap-tiap peserta diklat mendapat kesempatan untuk tampil.
4. Mengadakan evaluasi tentang berbagai hal tentang diskusi yang telah dilakukan. Evaluasi dilakukan usai peserta diklat mempresentasikan hasil diskusi kelompok mereka di depan kelas. Evaluasi bisa meliputi hasil pembahasan dari materi diskusi, penampilan suatu kelompok, cara bertanya dan menjawab pertanyaan, pengaturan pelaksanaan tanya jawab, dan lain-lain. Akan lebih berkesan kiranya jika widyaiswara dapat

memberikan kesempatan kepada peserta diklat untuk menyampaikan kesan-kesan yang dialami dan diperoleh dari proses diskusi.

Inti dari pelaksanaan diskusi adalah pertukaran ide atau pengalaman yang digali dari para peserta diskusi. Dalam proses ini, peserta dituntut terlibat langsung dan aktif, dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengungkapkan perasaan dan pemikirannya tanpa ada rasa tertekan (Deptan, 2001). Agar lebih memberikan keleluasaan bagi peserta diskusi untuk berpartisipasi aktif, perlu dicari variasi metode diskusi yang menarik. Berikut ini adalah metode-metode yang dapat dimanfaatkan untuk menghidupkan suasana diskusi:

1. Kelompok Buzz

Metode kelompok Buzz ini adalah metode diskusi dimana peserta diskusi dibagi dalam kelompok-kelompok kecil terdiri dari 2-3 orang yang membahas suatu topik tertentu secara cepat untuk memberi masukan dalam diskusi pleno. Setiap kelompok kecil itu menyampaikan hasil diskusinya kepada pleno. Misalnya dalam membahas topik mengenai pendirian lumbung bersama, terkumpul suara-suara yang berbeda dari masing-masing kelompok, baik yang mendukung maupun yang meragukan keberadaannya. Pendapat kelompok-kelompok kecil tersebut ditampung dalam diskusi pleno.

2. Diskusi Pleno

Diskusi pleno di antara semua peserta dapat digunakan untuk menjelaskan topik atau konsep tertentu sehingga pemahaman peserta diskusi diharapkan akan sama. Dalam diskusi pleno ini dibahas mengenai hasil-hasil diskusi kelompok kecil.

3. Curah pendapat

Curah pendapat dilakukan untuk mendapatkan sebanyak mungkin masukan dalam waktu pendek sebagai dasar untuk diskusi selanjutnya, tanpa memperhatikan kualitas materi yang disampaikan. Pada saat ini diharapkan semua peserta menyampaikan aspirasinya.

4. Permainan

Permainan dipakai untuk menghidupkan suasana, mengaktifkan peserta

dan membuka diskusi tentang suatu topik tertentu yang direfleksikan pada permainan tersebut. Contoh permainan misalnya membuat suatu rancangan gedung yang disusun dari sedotan limun oleh sebuah kelompok. Dari permainan tersebut bisa diperhatikan bagaimana kelompok tersebut berembuk untuk membuat sebuah bangunan yang kokoh dan bagus.

5. Bermain peran

Bermain peran dimanfaatkan untuk menggunakan kreativitas peserta serta untuk memberikan kesempatan kepada peserta dalam mengemukakan pengalamannya. Contohnya, satu kelompok diskusi diminta memainkan peran yang biasa dialami dalam kehidupan petani. Ada yang memainkan peran sebagai petani yang bermasalah dengan ijon, ada yang berperan sebagai anak petani yang hampir putus sekolah, ada yang berperan sebagai ijon dan ada peran penyuluh sebagai pemberi motivasi. Kesemuanya itu mengarah pada jalannya diskusi yang menyenangkan.

Metode diskusi mendorong peserta diklat untuk berdialog dan bertukar pendapat, dengan tujuan agar peserta diklat dapat terdorong untuk berpartisipasi secara optimal, tanpa ada aturan-aturan yang terlalu keras, namun tetap harus mengikuti etika yang disepakati bersama. Diskusi dapat dilaksanakan dalam dua bentuk. Pertama, diskusi kelompok kecil (small group discussion) dengan kegiatan kelompok kecil. Kedua, diskusi kelas, yang melibatkan semua peserta diklat didalam kelas, baik dipimpin langsung oleh widyaiswaranya atau dilaksanakan oleh seorang atau beberapa pemimpin diskusi yang dipilih langsung oleh peserta diklat.

Pelaksanaan diskusi dipandu oleh moderator yang bertugas untuk mengatur jalannya diskusi dan notulen yang bertugas mencatat hal-hal penting serta peserta diskusi. Untuk dapat bertindak menjadi peserta yang baik dalam sebuah diskusi kita harus tahu betul masalah yang didiskusikan harus dapat pula menangkap uraian yang dikemukakan pembicara agar dapat menanggapi dengan baik. Salah satu bentuk tanggapan dalam diskusi diantaranya mengajukan pertanyaan dan memberikan tanggapan.

Pelaksanaan diskusi dimulai oleh penyaji yang memaparkan permasalahan

secara bergantian. Mereka mendiskusikan masalah-masalah yang diajukan hingga menghasilkan kesimpulan dari pendapat-pendapat peserta yang hadir. Untuk memperoleh pendapat-pendapat tersebut moderator memilih beberapa peserta diskusi untuk menyampaikan pendapatnya, dan dicari jalan keluarnya bersama-sama hingga memperoleh kesimpulan guna penyelesaian masalah yang dibahas.

Kelebihan dari diskusi (Ahmadi, 1986) antara lain:

1. Membangkitkan pikiran peserta diskusi.
2. Dapat memecahkan suatu masalah dengan cara menarik kesimpulan dari beberapa pendapat.
3. Mengemukakan pendapat yang berbeda-beda dalam menanggapi suatu masalah. Kelemahan dari diskusi :
4. Memerlukan pemimpin yang terampil.
5. Sulit dipakai bila kelompok terlalu besar.
6. Mengharuskan setiap kelompok untuk mempelajari terlebih dahulu masalah yang akan dibahas.
7. Terkadang waktu tidak mencukupi dan perlu dilanjutkan pada diskusi berikutnya.

Dalam diskusi sering terjadi peserta diklat tidak menyadari struktur pokok diskusi mereka, atau tidak memahami pokok masalah yang didiskusikan sehingga mudah timbul pertanyaan-pertanyaan yang menyimpang dari garis pembicaraan. Mereka kehilangan pegangan dan tidak melihat hasil-hasil yang sudah dicapai. Atau tidak disadari bahwa telah tiba saatnya untuk menarik kesimpulan dan menetapkan langkah-langkah. Kewajiban pemimpin diskusilah untuk memahami dengan seksama struktur diskusi yang baik sehingga ia dapat menunjukkan jalan lurus bila terjadi penyimpangan. Dengan demikian pemimpin mempunyai kewajiban menuntun anggota dalam menentukan langkah-langkah pemecahan masalah.

KESIMPULAN

Peningkatan Kompetensi peserta diklat setelah mengikuti diklat dengan metode pembelajaran diskusi dapat diukur dari perubahan *Knowledge, Skills, dan Attitude* (KSA) atau Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap (PKS). Kompetensi pengetahuan lebih terarah pada pemahaman ilmu pengetahuan

dan saling berbagi pengalaman, kompetensi sikap diukur dari perubahan perilaku peserta diklat setelah mengikuti diklat dimana mereka lebih sabar dalam menghadapi berbagai perilaku masyarakat, serta keterampilan peserta diklat yang memiliki kemampuan dalam pemecahan masalah dalam organisasinya.

Sebagai metode partisipatif, penggunaan metode pembelajaran diskusi memiliki banyak keuntungan antara lain dari aspek yang didiskusikan oleh peserta bisa berkembang bahkan melebihi aspek-aspek yang dikemukakan oleh widyaiswara. Peserta adalah pengamat yang lebih baik daripada widyaiswara dalam penyelesaian praktis. Hal ini terjadi karena peserta adalah orang yang merasakan langsung masalah-masalah yang mereka hadapi. Dalam diskusi kelompok ada hubungan yang kuat antara pengetahuan dengan praktek sehari-hari, yang biasanya tidak terdapat dalam metode lain seperti ceramah atau media massa. Bahasa yang digunakan dalam diskusi lebih akrab bagi peserta, sehingga memungkinkan peserta tidak malu untuk berbicara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi P, *et al.* 1986. Pendidikan Orang Dewasa. Jakarta: Karunika.
- Arif, Z. 1994. Andragogi. Bandung: Angkasa.
- Gagne, R. M. 1985. *The Condition of Learning and Theory of Instruction*, 4th ed. New York: CBS College Publishing.
- Gibson, James F. John, Ivancevich M, dan James, Donnelly H. 1996. *Organisasi, Perilaku Struktur dan Proses Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Juliantra, K. 2009. Media Pembelajaran: Arti, Posisi, Fungsi, Klasifikasi dan Karakteristiknya. [Online]. Tersedia: ikpj_biology@yahoo.com (2012, April)
- Kuntoro, S. A. 1992. Peran Nilai-Nilai Agama Dalam Mengembangkan Kreativitas Anak. *Jurnal Pendidikan IKIP Yogyakarta*. Nomor 3. th. XI Nov.
- Sadiman, A.S., (dkk). 1990. *Media Pendidikan: pengertian, pengembangan dan pemanfaatannya*, edisi 1. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali.
- Setyawan D. 2005. Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Sumder Daya

- Manusia Aparatur. [Online]. Tersedia:
[www. makasar.lan.go.id](http://www.makasar.lan.go.id) [2012, April
12].
- Ida. 2012. Pengaruh Metode Pembelajaran
terhadap Peningkatan Kompetensi Pada
Diklat Perencanaan Partisipasi, Bogor