

MASALAH KEMAMPUAN BERBICARA PARA PENYULUH HINDU, SOLUSI, DAN TINJAUAN FILSAFATNYA

Oleh:

Dewa Ayu Setiawati
SMAN 1 Tanggetada, Kab. Kolaka
dewaayusetiawati@gmail.com

Abstract

Public speaking is a skill that an extension worker needs to have. Without this ability, he cannot convey messages verbally. The results of field observations show that the speaking ability of Hindu instructors in public still needs to be improved. Once the importance of the ability to speak makes people have to practice. However, such training is still rarely held. Even if there is training, the results are still not effective. Practicing speaking should be very practical and also have clear philosophical references. This article offers a solution and a philosophical review of the speaking ability problem. CTL (Contextual Teaching and Learning) is a foundation that can be used to design training for Hindu extension workers. Although the CTL was originally intended for student learning, it can be adapted for extension training.

Key words: *speaking problem, Hindu instructor, philosophy solution and review,*

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial. Oleh karena itu, mereka perlu bergaul dalam komunitasnya. Dalam pergaulan itu, mereka sering kali menginginkan agar apa yang dipikirkan dan dirasakannya dapat dipahami dan direspon oleh manusia lain. Untuk mencapai keinginan itu, mereka harus mengungkapkan pikiran dan perasaannya dengan baik. Salah satu cara pengungkapan pikiran dan perasaan yang paling efektif adalah dengan berbicara.

Mengungkapkan pikiran dan perasaan sesungguhnya merupakan kebutuhan manusia. Jika kebutuhan itu tidak terpenuhi, maka ia akan mengalami ketidakseimbangan jiwa. Akan tetapi, tidak semua orang mampu mengungkapkan pikiran dan perasaannya secara efektif. Sungguh disayangkan bila seseorang menjadi tidak percaya diri dan kehilangan kesempatan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaannya hanya karena tidak lancar berbicara, kurang mampu menata ide atau tidak tahu dari mana memulai pembicaraan.

Berbicara merupakan wujud dari aktivitas lisan dalam komunikasi. Walaupun demikian, komunikasi yang

efektif tidak hanya berkaitan dengan aktivitas mengatakan sesuatu, tetapi juga melakukan sesuatu (Austin, 1962). Berbicara juga merupakan aktivitas sosial. Seperti halnya aktivitas sosial yang lain, berbicara baru akan terwujud apabila manusia terlibat di dalamnya (Wijana, 1996). Berdasarkan hal ini, berbicara kemudian dipandang sebagai kegiatan yang aktif, produktif, dan penting.

Karena berbicara dipandang sebagai hal yang penting, maka berbicara sebagai satu di antara empat keterampilan berbahasa kemudian dilatihkan di lembaga formal maupun non formal.

Melalui pelatihan, peserta diharapkan memiliki kemampuan untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan menggunakan bahasa yang singkat dan jelas. Kemampuan yang telah dimiliki ini diharapkan berfungsi untuk mengembangkan penalaran, berkomunikasi, mengungkapkan pikiran dan perasaan, serta membina persatuan, dan kesatuan bangsa (Depdiknas, 2002).

Berdasarkan tujuan itu, peserta sebenarnya diarahkan untuk mampu berbicara berdasarkan konteks, bukan mampu berteori "tentang bahasa". Dengan kata lain, peserta diharapkan mampu

berpragmatik. Dalam hal ini, pelatihan berbicara mestinya bertumpu pada paradigma fungsional bahasa yang memandang bahasa sebagai suatu sistem yang berhubungan dengan fungsi sosialnya (Leech, 1993).

Sehubungan dengan itu, hal yang lebih ditekankan dalam pelatihan berbicara adalah praktik keterampilan berbicara, bukan teori bahasa. Dengan demikian, peserta mengalami berlatih berbahasa, bukan berlatih “tentang” bahasa. Hal ini akan selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mey (1993), bahwa kini bahasa sudah mengalami perubahan paradigma, yakni dari paradigma tata bahasa teoretis ke paradigma penggunaan bahasa.

Dalam realitasnya, walaupun tujuan pelatihan itu sudah dipahami dengan benar oleh pelatih, masih saja terjadi kesalahan pada tataran aplikasinya. Peserta masih diajari teori-teori yang sulit dipahami. Metode yang digunakan dalam pelatihan lebih banyak mengandalkan ceramah. Hal ini tidak semestinya terjadi karena kedudukan pelatih sebenarnya sangat berbeda dengan pengkhotbah di Mesjid atau Gereja. Dalam interaksi kelas selama empat puluh menit misalnya, sangat berbeda dengan menyampaikan monolog kepada para jamaah (Ibrahim, 1993).

Realitas ini diungkapkan pula Darjowidjojo (2001), bahwa pendekatan yang berorientasi pada penggunaan bahasa sudah cukup dikenal di Indonesia. Melalui pendekatan ini diharapkan akan ada keseimbangan antara pemberian teori tata bahasa dengan fungsi bahasa. Akan tetapi, kenyataannya tidak sesuai dengan harapan. Pada praktiknya penekanan pelatihan tetap pada tata bahasa, bukan pada penggunaan bahasa. Hal senada diungkapkan pula oleh Waluyo (2002), bahwa pelajaran berbahasa selama ini sering diberikan secara teoretis. Padahal, akan lebih berhasil bila diberikan dengan praktik. Jadi, praktiklah yang ditekankan dalam pelatihan bahasa.

Hal itu sebenarnya sudah disadari oleh ahli bahasa, terbukti dengan lahirnya

pendekatan komunikatif. Pendekatan itu didasarkan pada sosiolinguistik yang memandang bahasa tidak terlepas dari konteks sosiokultural. Pendekatan ini lebih mengarahkan peserta untuk mampu berkomunikasi dalam masyarakat (Dubin & Olnstein, 1986; Basuki, 1999). Sejak tahun 1994, pendekatan ini juga menjadi landasan pelatihan Bahasa Indonesia. Akan tetapi, hal itu tidak mudah dilaksanakan. Masih saja terjadi kekeliruan pengaplikasiannya.

Kekeliruan pelatihan Bahasa Indonesia tersebut diakibatkan oleh paradigma keliru yang dibiarkan berkembang dalam pelatihan kita. Hal itu dibenarkan oleh Nurhadi (2002), bahwa sejauh ini pelatihan kita memang masih didominasi oleh pandangan bahwa pengetahuan sebagai perangkat fakta-fakta harus dihafal dan kemudian ceramah menjadi pilihan utama strategi pelatihan.

Implikasi dari kekeliruan paradigma itu tampak peserta/pelajar masih sulit untuk berbicara. Ini merupakan masalah yang mendasar. Kesulitan berbicara ini terefleksi pada ketidaktahuan peserta tentang apa yang harus dibicarakan, untuk apa dibicarakan, dan bagaimana membicarakannya (lihat Bell, 1995; Ibrahim, 1994; Prijosaksono & Sembel, 2002). Sekalipun tahu, peserta tidak mempunyai keberanian untuk berbicara sesuai dengan pikiran dan perasaannya. Mereka takut disalahkan karena berbeda dari apa yang diinstruksikan oleh pelatih. Bagi pelatih, “peerta berbeda” berarti salah. Semestinya pelatih memandang perbedaan itu secara sosiopragmatik, bahwa penggunaan bahasa memang berbeda disebabkan oleh kondisi-kondisi lokal yang spesifik (Leech, 1993).

Salah satu penyebab kesulitan untuk berbicara adalah karena kurang terbiasa berbicara. Akan tetapi, perlu disadari bahwa sebuah kebiasaan ada karena proses latihan. Sementara itu, pelatihan berbicara yang diselenggarakan kurang menekankan pada latihan (praktik) berbicara. Kalau pun ada latihan, kegiatan itu tidak efektif dan menarik bagi peserta. Jika hal itu terus terjadi, maka peserta

akan tetap gagap dan gugup dalam berbicara.

Kesulitan yang dialami peserta dalam pelatihan berbicara sebenarnya bukan karena berbicaranya yang benar-benar sulit, tetapi karena kurang efektif dan menariknya pelatihan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, hal yang semestinya dilakukan pelatih adalah memfasilitasi pelatihan agar apa yang menjadi tujuan nantinya dapat tercapai dengan mudah. Pelatih sebaiknya menyadari apa yang dibutuhkan peserta, bukan memaksakan penerapan pola-pola yang sudah tertinggal. Dalam pelatihan berbicara, pelatih perlu menerapkan strategi inovatif yang lebih membantu dalam mengembangkan potensi peserta.

II. METODE

Artikel ini tergolong artikel non penelitian. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah metode pustaka, yakni mengkaji beberapa literatur yang relevan untuk memperoleh esensi yang mudah diaplikasikan. Literatur yang dikaji adalah yang berhubungan dengan masalah berbicara dan solusi serta tinjauan filsafatnya. Titik sorot yang dibahas dalam artikel ini adalah tentang CTL yang secara praktis dan filosofis dapat diaplikasikan dalam pelatihan berbicara bagi penyuluh. Tujuh komponen CTL sangat aplikatif untuk diterapkan dalam pelatihan berbicara.

III. PEMBAHASAN

3.1 *Contextual Teaching and Learning (CTL): Sebuah Solusi*

Akhir-akhir ini muncul berbagai model yang digunakan oleh para pengajar/pelatih dengan tujuan agar proses pelatihan lebih efektif dan bermakna, salah satu di antaranya, yaitu *Contextual Teaching Learning (CTL)* yang banyak dibicarakan orang. Pada dasarnya, CTL merupakan model yang melibatkan pelajar/peserta secara penuh dalam proses pelatihan. Peserta didorong untuk beraktivitas mempelajari materi pelatihan sesuai dengan topik yang

akan dipelajarinya. Berlatih dalam konteks CTL bukan sekedar mendengarkan dan mencatat, tetapi berlatih adalah proses berpengalaman secara langsung. Melalui proses berpengalaman itu diharapkan perkembangan peserta terjadi secara utuh, yang tidak hanya berkembang dalam aspek kognitif saja, tetapi juga aspek afektif dan juga psikomotor. Berlatih melalui CTL, peserta diharapkan dapat menemukan sendiri materi yang dipelajarinya. Selanjutnya berikut ini, diuraikan secara rinci hal ihwal yang berhubungan dengan CTL beserta contoh aplikasinya dalam kegiatan proses pelatihan.

3.2 Tinjauan Filsafat CTL

Pada prinsipnya, CTL banyak dipengaruhi oleh filsafat konstruktivisme yang mulai digagas oleh Mark Baldwin dan selanjutnya dikembangkan oleh Jean Piaget. Aliran filsafat konstruktivisme berangkat dari pemikiran epistemologi Giambatista Vico (Suparno, 1997). Vico mengungkapkan: "Tuhan adalah pencipta alam semesta dan manusia adalah tuan dari ciptaannya." Jadi mengetahui, menurut Vico, berarti mengetahui bagaimana membuat sesuatu. Artinya, seseorang dikatakan mengetahui apabila manakala ia dapat menjelaskan unsur-unsur apa yang membangun sesuatu itu. Oleh karena itu, pengetahuan itu tidak lepas dari orang yang tahu.

Pengetahuan merupakan konsep dari subjek yang mengamati. Selanjutnya, pandangan filsafat konstruktivisme tentang hakikat pengetahuan mempengaruhi konsep tentang proses berlatih, bahwa berlatih bukanlah sekedar menghafal, tetapi proses mengkonstruksi pengetahuan melalui pengalaman. Pengetahuan bukanlah hasil "pemberian" dari orang lain seperti pelatih, tetapi hasil dari proses Mengkonstruksi yang dilakukan oleh setiap individu karena pengetahuan hasil dari pemberitahuan tidak akan menjadi pengetahuan yang bermakna. Bagaimana proses mengkonstruksi pengetahuan yang dilakukan

oleh setiap subjek itu? Di bawah ini dijelaskan jalan pikiran Piaget, tokoh yang mengembangkan gagasan konstruktivisme itu.

Piaget berpendapat, bahwa sejak kecil setiap anak sudah memiliki struktur kognitif yang kemudian dinamakan "skema". Skema terbentuk karena pengalaman. Misalnya pada suatu hari anak merasa sakit karena terpercik api, maka berdasarkan pengalamannya terbentuk skema pada struktur kognitif anak tentang "api", bahwa api adalah sesuatu yang membahayakan oleh karena itu harus dihindari. Dengan demikian, ketika ia melihat api, secara refleksi ia akan menghindar. Semakin anak dewasa, pengalaman anak tentang api bertambah pula. Ketika anak melihat ibunya memasak memakai api; ketika anaknya melihat ayahnya merokok menggunakan api, maka skema yang telah terbentuk itu disempurnakan, bahwa api bukan harus dihindari tetapi dapat dimanfaatkan. Proses penyempurnaan skema tentang api yang dilakukan oleh anak itu dinamakan asimilasi. Selanjutnya, semakin anak dewasa, pengalaman itu semakin bertambah pula. Ketika anak melihat bahwa pabrik-pabrik memerlukan api, setiap kendaraan memerlukan api, dan lain sebagainya, maka terbentuklah skema baru tentang api, bahwa api bukan harus dihindari dan juga bukan sekedar dapat dimanfaatkan, akan tetapi api sangat dibutuhkan untuk kebutuhan manusia. Proses mengubah skema yang sudah ada hingga terbentuk skema baru, itulah yang disebut *akomodasi*.

Pandangan Piaget tentang bagaimana sebenarnya pengetahuan itu terbentuk dalam struktur kognitif anak, sangat berpengaruh terhadap beberapa model pelatihan, di antaranya model pelatihan konteks-tual. Menurut pelatihan kontekstual, pengetahuan akan bermakna manakala ditemukan dan dibangun sendiri oleh peserta. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil pemberitahuan orang lain, tidak akan menjadi penge-

tahuan yang bermakna, karena pengetahuan yang demikian akan mudah dilupakan dan tidak fungsional.

3.3 Konsep Dasar CTL

Contextual Teaching Learning (CTL) adalah suatu model yang menekankan kepada proses keterlibatan peserta secara penuh untuk dapat menemukan materi yang dipelajari dan menghubungkannya dengan situasi kehidupan nyata, sehingga mendorong peserta untuk dapat menerapkannya dalam kehidupan mereka. Dari konsep tersebut, ada tiga hal yang dapat kita pahami:

Pertama, CTL menekankan kepada proses keterlibatan peserta untuk menemukan materi, artinya proses berlatih diorientasikan pada proses pengalaman secara langsung. Jadi, proses berlatih dalam konteks CTL tidak mengharap agar peserta hanya menerima materi, akan tetapi proses mencari dan menemukan sendiri materi pelajaran.

Kedua, CTL mendorong agar peserta dapat menemukan hubungan antara materi yang dipelajari dengan situasi kehidupan nyata, artinya peserta dituntut untuk dapat menangkap hubungan antara pengalaman berlatih di universitas dengan kehidupan nyata. Hal ini sangat penting, sebab dengan dapat mengorelasikan materi yang ditemukan dengan kehidupan nyata, bukan saja bagi peserta materi itu akan bermakna secara fungsional, akan tetapi materi yang dipelajarinya akan tertanam erat dalam memori peserta, sehingga tidak akan mudah dilupakan.

Ketiga, CTL mendorong peserta untuk dapat menerapkannya dalam kehidupan nyata, artinya CTL bukan hanya mengharap peserta dapat memahami materi yang dipelajarinya, akan tetapi bagaimana materi pelajaran itu dapat mewarnai perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Materi pelajaran dalam konteks CTL bukan untuk ditumpuk di otak dan kemudian dilupakan, akan

tetapi sebagai bekal mereka dalam mengarungi kehidupan nyata.

Dalam pengajaran kontekstual memungkinkan terjadinya lima bentuk berlatih yang penting, yaitu mengaitkan (*relating*), mengalami (*experiencing*), menerapkan (*applying*), bekerjasama (*cooperating*) dan mentransfer (*transferring*).

1. Mengaitkan adalah strategi yang paling hebat dan merupakan inti konstruktivisme. Pelatih menggunakan strategi ini ketika ia mengkaitkan konsep baru dengan sesuatu yang sudah dikenal peserta. Jadi dengan demikian, mengaitkan apa yang sudah diketahui peserta dengan informasi baru.
2. Mengalami merupakan inti berlatih kontekstual dimana mengaitkan berarti menghubungkan informasi baru dengan pengalaman maupun pengetahuan sebelumnya. Berlatih dapat terjadi lebih cepat ketika peserta dapat memanipulasi peralatan dan bahan serta melakukan bentuk-bentuk penelitian yang aktif.
3. Menerapkan. Peserta menerapkan suatu konsep ketika ia melakukan kegiatan pemecahan masalah. Pelatih dapat memotivasi peserta dengan memberikan latihan yang realistic dan relevan.
4. Kerjasama. Peserta yang bekerja secara individu sering tidak membantu kemajuan yang signifikan. Sebaliknya, peserta yang bekerja secara kelompok sering dapat mengatasi masalah yang kompleks dengan sedikit bantuan. Pengalaman kerjasama tidak hanya membantu peserta mempelajari bahan ajar, tetapi konsisten dengan dunia nyata.
5. Mentransfer. Peran pelatih membuat bermacam-macam pengalaman berlatih dengan fokus pada pemahaman bukan hapalan. Menurut Blanchard, ciri-ciri kontekstual: (1) Menekankan pada

pentingnya pemecahan masalah. (2) Kegiatan berlatih dilakukan dalam berbagai konteks. (3) Kegiatan berlatih dipantau dan diarahkan agar peserta dapat berlatih mandiri. (4) Mendorong peserta untuk berlatih dengan temannya dalam kelompok atau secara mandiri. (5) Pelajaran menekankan pada konteks kehidupan peserta yang berbeda-beda. (6) Menggunakan penilaian otentik.

Menurut Nurhadi dan Senduk (2002) untuk penerapannya, pendekatan kontekstual (CTL) memiliki tujuh komponen utama, yaitu konstruktivisme (*constructivism*), menemukan (*inquiry*), bertanya (*questioning*), masyarakat-belajar (*learning community*), pemodelan (*modeling*), refleksi (*reflection*), dan penilaian yang sebenarnya (*authentic assessment*). Adapun tujuh komponen tersebut sebagai berikut.

1. Konstruktivisme

Konstruktivisme berakar pada filsafat pragmatisme yang digagas oleh John Dewey pada awal abad ke-20 yang lalu. Konstruktivisme merupakan landasan berpikir CTL, yang menekankan bahwa berlatih tidak hanya sekedar menghafal, mengingat pengetahuan tetapi merupakan suatu proses berlatih mengajar dimana peserta sendiri aktif secara mental membangun pengetahuannya, yang dilandasi oleh struktur pengetahuan yang dimilikinya. Menurut pengembang filsafat konstruktivisme Mark Baldwin dan diperdalam oleh Jean Piaget menganggap bahwa pengetahuan itu terbentuk bukan hanya dari objek semata, tetapi juga dari kemampuan individu sebagai subjek yang menangkap setiap objek yang diamatinya. Dalam proses pelatihan, peserta membangun sendiri pengetahuan mereka melalui keterlibatan aktif dalam proses pelatihan (Sanjaya : 2006). Menurut Suparno (1997 : 49) secara garis besar prinsip – prinsip konstruktivisme yang diambil adalah : (a) pengetahuan dibangun oleh peserta sendiri, baik secara personal maupun secara sosial; (b)

pengetahuan tidak dipindahkan dari pelatih ke peserta, kecuali dengan kearifan peserta sendiri untuk bernalar; (c) peserta aktif mengkonstruksi secara terus menerus, sehingga terjadi perubahan konsep menuju konsep yang lebih rinci, lengkap serta sesuai dengan konsep ilmiah; (d) pelatih sekedar membantu menyediakan sarana dan situasi agar proses konstruksi peserta berjalan mulus.

2. Menemukan (*Inquiry*)

Menemukan merupakan bagaian inti dari kegiatan pelatihan ber-basis kontekstual, karena pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta diharapkan bukan hasil mengingat seperangkat fakta-fakta tetapi hasil dari menemukan sendiri. Kegiatan menemukan (*inquiry*) merupakan sebuah siklus yang terdiri dari observasi (*observation*), bertanya (*questioning*), meng-ajukan dugaan (*hiphotesis*), pengumpulan data (*data gathering*), penyimpulan (*conclusion*)

3. Bertanya (*Questioning*)

Pengetahuan yang dimiliki seseorang selalu dimulai dari bertanya. Bertanya merupakan strategi utama pembelajaran berbasis kontekstual. Kegiatan bertanya berguna untuk: (1) menggali informasi, (2) menggali pemahaman peserta, (3) membangkitkan respon kepada peserta, (4) mengetahui sejauh mana keingintahuan peserta, (5) mengetahui hal-hal yang sudah diketahui peserta, (6) memfokuskan perhatian pada sesuatu yang dikehendaki pelatih, (7) membangkitkan lebih banyak lagi pertanyaan dari peserta untuk menyegarkan kembali pengetahuan peserta.

4. Masyarakat Berlatih (*Learning Community*)

Vygotsky, seorang psikolog Rusia, menyatakan bahwa pengetahuan dan pemahaman anak ditopang bannyak oleh komunikasi dengan orang lain. Suatu permasalahan tidak mungkin dapat di pecahkan sendiri, tetapi membutuhkan

bantuan orang lain. Konsep masyarakat berlatih menyarankan hasil pelatihan diperoleh dari hasil kerjasama dari orang lain. Hasil berlatih diperoleh dari '*sharing*' antar teman, antar kelompok, dan antar yang tau ke yang belum tau. Masyarakat berlatih terjadi apabila ada komunikasi dua arah, dua kelompok atau lebih yang terlibat dalam komunikasi pelatihan saling berlatih. Model pelatihan dengan teknik "*Learning Community*" sangat membantu proses pelatihan di kelas. Prakteknya dalam pelatihan terwujud dalam:

- Pembentukan kelompok kecil
- Pembentukan kelompok besar
- Mendatangkan " ahli ke kelas (tokoh, olah ragawan, dokter, perawat, petani, penpelatih organisasi, polisi, tukang kayu dll).
- Bekerja dengan kelas sederajat
- Bekerja kelompok dengan kelas di atasnya
- Bekerja dengamn masyarakat

5. Pemodelan (*Modeling*)

Pemodelan pada dasarnya membahasakan yang dipikirkan, mendemonstrasi bagaimana pelatih menginginkan pesertanya untuk berlatih dan melakukan apa yang pelatih inginkan agar pesertanya melakukan. Dalam pelatihan kontekstual, pelatih bukan satu-satunya model. Model dapat dirancang dengan, melibatkan peserta dan juga mendatangkan dari luar. Misalnya: Pelatih memberikan contoh bagaimana cara mengoperasikan sebuah alat, atau bagaimana cara melafalkan sebuah kalimat asing, pelatih olah raga memberikan contoh bagaimana cara melempar bola, pelatih kesenian memberikan contoh bagaimana cara memainkan alat musik, pelatih biologi memberikan contoh bagaimana cara menggunakan termometer, dan lain sebagainya. Modeling merupakan asas yang cukup penting dalam pelatihan CTL, sebab melalui modeling peserta dapat terhindar dari pelatihan yang teoretis-abstrak yang dapat memungkinkan terjadinya verbalisme.

6. Refleksi (*Reflection*)

Refleksi merupakan cara berpikir atau respon tentang apa yang baru dipelajari atau berpikir kebelakang tentang apa yang sudah dilakukan dimasa lalu. Realisasinya dalam pelatihan, pelatih menyisakan waktu sejenak agar peserta melakukan refleksi yang berupa pernyataan langsung tentang apa yang diperoleh hari itu.

7. Penilaian yang sebenarnya (*Authentic Assessment*)

Penilaian nyata (*Authentic Assessment*) adalah proses yang dilakukan pelatih untuk mengumpulkan informasi tentang perkembangan berlatih yang dilakukan peserta. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui apakah peserta benar – benar berlatih atau tidak; apakah pengalaman berlatih peserta memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan baik intelektual maupun mental peserta. Penilaian yang autentik dilakukan secara terintegrasi dengan proses pelatihan. Penilaian ini dilakukan secara terus – menerus selama kegiatan pelatihan berlangsung. Oleh sebab itu, tekanannya diarahkan kepada proses berlatih bukan kepada hasil berlatih.

3.4 Karakteristik

Terdapat beberapa karakteristik dalam CTL:

- o Kerjasama
- o Saling menunjang
- o Menyenangkan, tidak membosankan
- o Berlatih dengan bergairah
- o Pelatihan terintegrasi
- o Menggunakan berbagai sumber
- o Peserta aktif
- o Sharing dengan teman
- o Peserta kritis pelatih kreatif
- o Dinding dan lorong-lorong penuh dengan hasil kerja peserta, peta-peta, gambar, artikel, humor dan lain-lain
- o Laporan kepada orang tua bukan hanya rapor tetapi hasil karya peserta, laporan hasil pratikum, karangan peserta dan lain-lain.

Perbedaan CTL dengan Non CTL

No	CTL	Non CTL
1	Peserta ditempatkan sebagai subjek berlatih, artinya peserta berperan aktif dalam setiap proses pelatihan.	Peserta ditempatkan sebagai objek berlatih yang berperan sebagai penerima informasi secara pasif.
2	Peserta berlatih melalui kegiatan kelompok, seperti kerja kelompok, berdiskusi, saling menerima dan memberi.	Peserta lebih banyak berlatih secara individual dengan menerima, mencatat, dan menghafal materi perkuliahan.
3	Pelatihan dikaitkan dengan kehidupan nyata secara real.	Pelatihan bersifat teoretis dan abstrak.
4	Kemampuan peserta didasarkan atas pengalaman.	Kemampuan diperoleh melalui latihan-latihan.
5	Tujuan akhir dari proses pelatihan adalah pelatihan yang bermakna (kepuasaan diri).	Tujuan akhir pelatihan adalah nilai atau angka.
6	Tindakan atau perilaku dibangun atas kesadaran diri sendiri, misalnya individu tidak melakukan perilaku tertentu karena menyadari bahwa perilaku itu merugikan dan tidak bermanfaat.	Tindakan atau perilaku individu didasarkan oleh faktor dari luar dirinya, misalnya individu tidak melakukan sesuatu disebabkan takut hukuman atau sekadar untuk memperoleh angka atau nilai dari

		pelatih.
7	Pengalaman yang dimiliki setiap individu selalu berkembang sesuai dengan pengalaman yang dialaminya. Oleh karena itu, setiap peserta bisa terjadi perbedaan dalam memaknai hakikat pengetahuan yang dimilikinya.	Tak terjadi hal tersebut karena kebenaran yang dimiliki bersifat absolut dan final, karena pengetahuan dikonstruksi oleh orang lain.
8	Peserta bertanggung jawab dalam memonitor dan mengembangkan pelatihan mereka masing-masing.	Pelatih adalah penentu jalannya proses pelatihan.
9	Proses pelatihan bisa terjadi di mana saja dalam konteks dan setting yang berbeda sesuai dengan kebutuhan.	Proses pelatihan hanya terjadi di dalam kelas.
10	Oleh karena tujuan yang ingin dicapai adalah seluruh aspek perkembangan peserta, maka keberhasilan pelatihan diukur dengan berbagai cara, misalnya dengan evaluasi proses, hasil karya peserta, penampilan, hasil rekaman, observasi, wawancara dan sebagainya.	Keberhasilan pelatihan biasanya hanya diukur dari tes.

3.5 Penerapan CTL dalam Pelatihan Berbicara

Seorang peserta bisa gugup dan gemetar ketika dalam pelatihan berbicara disuruh berbicara di kelas. Perasaan malu, cemas, takut diejek atau dicemooh mungkin dirasakan oleh peserta pada saat itu. Dryden & Vos (2001) menyatakan bahwa pada saat seseorang merasakan takut berbicara, zat *adrenalin* mengalir melalui sel-sel otak. Hal itu menyebabkan otak “turun” menjadi otak primitif. Pembicara yang berpengalaman pun dalam keadaan tertentu mungkin juga merasakan hal seperti itu. Tidak mengada-ada kiranya jika Wycoff (2002); Prijosaksono & Sembel (2002) menyatakan bahwa berbicara di depan sekelompok orang merupakan hal yang paling menakutkan bagi sebagian orang, bahkan secara hiperbola dikatakan lebih menakutkan daripada kematian.

Ketakutan seperti itu tidak semestinya terjadi karena suka atau tidak, dalam kehidupan seseorang pastilah akan berbicara di hadapan sejumlah orang untuk menyampaikan pikiran dan perasaannya. Hal yang sederhana misalnya, ketika seorang peserta baru terpilih sebagai pendharma wacana, ia perlu berbicara di hadapan umat Hindu. Dapat dikatakan bahwa berbicara merupakan aktivitas yang penting dan mutlak diperlukan dalam interaksi sosial.

Berbicara adalah aktivitas mengucapkan kata-kata guna mengekspresikan pikiran dan perasaan, yang memanfaatkan faktor fisik, psikis, neurologis, semantik, sosial dan budaya. Berbicara tidak sekedar mengucapkan bunyi-bunyi atau kata-kata, tetapi lebih dari itu bunyi-bunyi atau kata-kata yang diucapkan harus bermakna. Makna yang dimaksud hanya dapat diinterpretasikan dengan mempertimbangkan konteks. Mengingat pentingnya kompetensi berbicara dalam interaksi sosial, mengingat juga bahwa tidak semua orang serta merta memiliki keterampilan berbicara tersebut, maka berbicara menjadi hal yang penting dan urgen untuk diberlatihkannya pada peserta.

Pelatihan berbicara di depan umum (*public speaking*) dapat

menggunakan teknik berlatih dalam konteks interaksi kelompok (*cooperating*). Pelatih membuat suatu kelompok berlatih (*learning community*). Dalam komunitas tersebut, peserta berusaha untuk mengutarakan pikirannya melalui berdiskusi dengan teman. Konsep dasar dalam teknik ini adalah menyatukan pengalaman-pengalaman dari masing-masing individu. Teknik ini memacu peserta untuk berkomentar, mengungkapkan gagasannya dalam komunitas berlatih. Peserta diberikan peluang untuk berbicara. Apabila terdapat kesalahan penggunaan bahasa, pelatih dapat memberikan pembenaran selanjutnya. Menumbuhkan keterampilan berbicara, dimulai dengan menumbuhkan kepercayaan diri pada diri peserta.

Prinsip CTL memuat konsep kesalingbergantungan para pelatih, peserta, masyarakat, dan lingkungan. Prinsip tersebut memacu peserta untuk turut mengutarakan pendapat dalam memecahkan masalah. Prinsip diferensiasi dalam CTL membebaskan peserta untuk menjelajahi bakat pribadi, membebaskan peserta untuk berlatih dengan cara mereka sendiri. CTL merupakan salah satu alternatif pelatihan yang efektif. Keterampilan berbicara menggunakan bentuk penilaian berupa unjuk kerja. Peserta diberikan instrumen yang dapat membuatnya berbicara atau berkomentar.

Berpidato, menceritakan kembali, berkomentar, bertanya merupakan salah satu kegiatan dalam berbicara. Penilaian yang dilakukan pelatih harus sesuai dengan fakta dalam proses pelatihan.

3.6 Nilai-Nilai Kemanusiaan dan Demokrasi dalam CTL

Penerapan CTL dalam pelatihan memungkinkan peserta (orang yang berlatih) diperlakukan sebagai subjek dan dihargai kemanusiaannya. Peserta juga diberikan kebebasan untuk merekonstruksi pengetahuannya sesuai dengan kebutuhan mereka. Tidak ada pemaksaan harus begini, harus begitu. Yang ada adalah upaya penyadaran agar

berlatih memang tumbuh karena peserta butuh berlatih. Pelatih tidak menjejalkan pengetahuan kepada peserta.

Konstruktivisme

Pembentukan pengetahuan menurut konstruktivistik memandang subyek aktif menciptakan struktur-struktur kognitif dalam interaksinya dengan lingkungan. Dengan bantuan struktur kognitifnya ini, subyek menyusun pengertian realitasnya. Interaksi kognitif akan terjadi sejauh realitas tersebut disusun melalui struktur kognitif yang diciptakan oleh subyek itu sendiri. Struktur kognitif senantiasa harus diubah dan disesuaikan berdasarkan tuntutan lingkungan dan organisme yang sedang berubah. Proses penyesuaian diri terjadi secara terus menerus melalui proses rekonstruksi.

Yang terpenting dalam teori konstruktivisme adalah bahwa dalam proses pelatihan, si berlatihlah yang menjadi subjek. Merekalah yang aktif mengembangkan pengetahuan mereka, bukan pelatih atau orang lain. Mereka yang harus bertanggung jawab terhadap hasil berlatihnya. Penekanan berlatih peserta secara aktif ini yang dikembangkan. Kreativitas dan keaktifan peserta akan membantu mereka untuk berdiri sendiri dalam kehidupan kognitif peserta.

Berlatih lebih diarahkan pada *experimental learning* yaitu merupakan adaptasi **kemanusiaan** berdasarkan pengalaman konkrit di laboratorium atau diskusi dengan teman sekelas, yang kemudian dikontemplasikan dan dijadikan ide dan pengembangan konsep baru. Karenanya aksentuasi dari mendidik dan mengajar tidak terfokus pada pelatih melainkan pada peserta.

Beberapa hal yang mendapat perhatian pelatihan konstruktivistik, yaitu: (1) mengutamakan pelatihan yang bersifat nyata dalam konteks yang relevan, (2) mengutamakan proses, (3) menanamkan pelatihan dalam konteks pengalaman sosial, (4) pelatihan dilakukan dalam upaya mengkonstruksi pengalaman

Berikut ini diberikan enam keunggulan penggunaan pandangan konstruktivisme dalam pelatihan di sekolah, yaitu:

1. Pelatihan berdasarkan konstruktivisme memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengungkapkan gagasan secara eksplisit dengan menggunakan bahasa peserta sendiri, berbagi gagasan dengan teman-nya, dan mendorong peserta memberikan penjelasan tentang gagasannya.
2. Pelatihan berdasarkan konstruktivisme memberi pengalaman yang berhubungan dengan gagasan yang telah dimiliki peserta atau rancangan kegiatan disesuaikan dengan gagasan awal peserta agar peserta memperluas pengetahuan mereka tentang fenomena dan memiliki kesempatan untuk merangkai fenomena, sehingga peserta terdorong untuk membedakan dan memadukan gagasan tentang fenomena yang menantang peserta.
3. Pelatihan konstruktivisme memberi peserta kesempatan untuk berpikir tentang pengalamannya. Ini dapat mendorong peserta berpikir kreatif, imajinatif, mendorong refleksi tentang model dan teori, mengenalkan gagasan-gagasan pada saat yang tepat.
4. Pelatihan berdasarkan konstruktivisme memberi kesempatan kepada peserta untuk mencoba gagasan baru agar peserta terdorong untuk memperoleh kepercayaan diri dengan menggunakan berbagai konteks, baik yang telah dikenal maupun yang baru dan akhirnya memotivasi peserta untuk menggunakan berbagai strategi berlatih.
5. Pelatihan konstruktivisme mendorong peserta untuk memikirkan perubahan gagasan mereka setelah menyadari

kemajuan mereka serta memberi kesempatan peserta untuk mengidentifikasi perubahan gagasan mereka.

6. Pelatihan konstruktivisme memberikan lingkungan berlatih yang kondusif yang mendukung peserta mengungkapkan gagasan, saling menyimak, dan menghindari kesan selalu ada satu jawaban yang benar.

Inquiri

Karakter umum inkuiri menurut Clark (1973:64:65) ada empat macam. *Pertama*, merangsang seseorang untuk berpikir dengan cara bertanya, memahami, menerangkan, menduga, dan mengaplikasikan prinsip-prinsip dalam situasi yang berbeda. *Kedua*, mendorong seseorang untuk bebas berkreasi, bertukar ide, dan menganalisis perbedaan yang ditimbulkannya. *Ketiga*, memberi kesempatan untuk berlatih dan memecahkan masalah, baik secara kelompok maupun individu. *Keempat*, menerima secara terbuka terhadap pemikiran-pemikiran baru untuk memperbaiki keadaan tertentu.

Seif (dalam Soetjipto, 1997:36) berpendapat bahwa ada empat macam ciri inkuiri. *Pertama*, inkuiri melibatkan pendekatan pelatihan untuk “menanyakan” dan terbuka untuk menerima gagasan dan pikiran baru. *Kedua*, seseorang yang berorientasi pada inkuiri adalah orang yang sangat penyabar. *Ketiga*, inkuiri didasarkan atas asumsi “kebebasan ide”, sebuah asumsi bahwa individu diijinkan dan diharapkan untuk memiliki “gagasan cemerlang” (*wonderful ideas*). *Keempat*, inkuiri adalah sebuah proses yang melibatkan pertumbuhan

Teori berlatih yang mendukung strategi inkuiri ini adalah teori berlatih penemuan (*discovery learning*) dari Jerome Bruner. Bruner (dalam Ibrahim dan Nur, 2000:20) menyatakan bahwa pelatihan penemuan adalah suatu model pengajaran yang menekankan pengalaman-pengalaman pelatihan berpusat pada peserta. Dari pengalaman

itu peserta menemukan ide-ide dan menurunkan makna oleh mereka sendiri.

Dahar (1998:126) mengemukakan bahwa pengetahuan yang didapatkan melalui berlatih penemuan menunjukkan beberapa kebaikan. *Pertama*, pengetahuan akan bertahan lama dan lebih mudah diingat. *Kedua*, hasil berlatih mempunyai efek transfer yang lebih baik. *Ketiga*, penalaran dan kemampuan peserta untuk berpikir secara bebas akan meningkat. *Keempat*, keterampilan-keterampilan kognitif peserta akan terlatih untuk menemukan dan memecahkan masalah tanpa pertolongan orang lain.

Jadi, berlatih inquiri ini merupakan kegiatan pencarian pengetahuan secara aktif oleh manusia, dan dengan sendirinya memberikan hasil yang paling baik. Berusaha sendiri untuk memecahkan sebuah masalah serta pengetahuan yang menyertainya akan menghasilkan pengetahuan yang benar-benar **bermakna**. Dalam pelatihan, peserta-peserta akan berlatih melalui partisipasi secara aktif dengan konsep-konsep dan prinsip-prinsip. Mereka dianjurkan untuk memperoleh pengalaman lewat eksperimen-eksperimen yang membuat mereka menemukan sendiri prinsip-prinsip tersebut.

Bertanya

Bertanya dalam pelatihan CTL dipandang sebagai upaya pelatih untuk mendorong peserta mengetahui sesuatu, mengarahkan peserta untuk memperoleh informasi, sekaligus mengetahui perkembangan kemampuan berfikir peserta. Pada sisi lain, kenyataan menunjukkan bahwa pemerolehan pengetahuan seseorang selalu bermula dari bertanya.

Bertanya dipandang penting dalam proses pelatihan karena rasional berikut.

1. Penggalan informasi lebih efektif apabila dilakukan melalui bertanya.
2. Konfirmasi terhadap apa yang sudah diketahui peserta lebih efektif melalui tanya jawab.

3. Dalam rangka penambahan atau pemantapan pemahaman lebih efektif dilakukan lewat diskusi baik kelompok maupun kelas.
4. Bagi pelatih, bertanya kepada peserta bisa mendorong, membimbing dan menilai kemampuan berpikir peserta.
5. Dalam pelatihan yang produktif kegiatan bertanya berguna untuk: menggali informasi, mengecek pemahaman peserta, membangkitkan respon peserta, mengetahui kadar keingintahuan peserta, mengetahui hal-hal yang diketahui peserta, memfokuskan perhatian peserta sesuai yang dikehendaki pelatih, membangkitkan lebih banyak pertanyaan bagi diri peserta, dan menyegarkan pengetahuan peserta.

Jika dalam proses pelatihan pelatih “menutup” kesempatan peserta untuk bertanya, maka dia sudah mengebiri nilai-nilai kemanusiaan peserta. Dalam hal ini pelatih sudah melanggar hak asasi peserta dalam pelatihan. Dapat dipastikan pelatih yang seperti itu adalah pelatih yang otoriter (tidak demokratis).

Masyarakat Belajar

Konsep masyarakat belajar (*learning community*) menyarankan agar hasil pelatihan diperoleh dari kerjasama dengan orang lain. Ketika seorang baru berlatih membuat konten youtube, ia bertanya kepada temannya “Bagaimana caranya? Tolong bantuin, aku!” Lalu temannya yang sudah biasa, menunjukkan caranya. Maka, dua orang itu sudah membentuk masyarakat belajar (*learning community*). Hal-hal seperti ini menjadi penting sebagai sebuah konsep dasar dalam pelatihan pada pelatihan nonformal.

Hasil berlatih diperoleh dari sharing antara teman, antar kelompok, dan antar yang tahu ke yang belum tahu. Di ruang ini, di kelas ini, disekitar sini, juga orang-orang yang ada di luar sana, semua adalah anggota masyarakat berlatih.

Dalam kelompok-kelompok yang anggotanya heterogen seharusnya peserta yang terampil/kaya ide membantu yang tidak mampu, yang pandai mengajari yang lemah dan begitu seterusnya. Proses ini akan memberikan perubahan perilaku (*entering behavior*).

Dalam interaksi seperti ini dalam "Masyarakat belajar" perlu komunikasi dua arah. "Seorang pelatih yang mengajari pesertanya" bukan contoh masyarakat belajar karena komunikasi hanya terjadi satu arah, yaitu informasi hanya datang dari pelatih ke arah peserta, tidak ada arus informasi yang perlu dipelajari pelatih yang datang dari arah peserta. Dalam masyarakat belajar, dua kelompok (atau lebih) yang terlibat dalam komunikasi pelatihan saling memberi pengetahuan.

Kegiatan saling memberi pengetahuan (*kerjasama*) ini bisa terjadi apabila tidak ada pihak yang dominan dalam komunikasi, tidak ada pihak yang merasa sungkan untuk bertanya, tidak ada pihak yang menganggap paling tahu, semua pihak harus saling mendengarkan. Kalau setiap orang mau berlatih dari orang lain, maka setiap orang lain bisa menjadi sumber pengetahuan, dan ini berarti bahwa setiap orang akan sangat kaya dengan pengetahuan dan pengalaman.

Artinya dalam membentuk masyarakat belajar, konsep pilar berlatih dari UNESCO (1996:71) perlu dikembangkan seperti; *learning to know, learning to do, learning to be, learning to life together, and learning to believe in God*, yang merupakan akumulasi dari berbagai pengetahuan keterampilan (1) *Learning to know*, manusia yang telah dibekali dengan pilar *learning to know* akan memiliki sejumlah pengetahuan dan ketrampilan berpikir. Gabungan pengetahuan dan ketrampilan berpikir tersebut dapat dikembangkan untuk kemampuan berbuat, meningkatkan kualitas diri, kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan peningkatan kualitas hidup sebagai makhluk yang beragama. (2) *Learning to do*, dalam kehidupan manusia adalah adanya dorongan untuk berkreasi,

memecahkan masalah dan mengadakan inovasi-inovasi. Dasar ini berangkat dari adanya pengetahuan yang dimiliki yang digunakannya untuk identitas dirinya dan kemaslahatan orang banyak berdasarkan kepercayaan yang dimilikinya. (3) *Learning to be*, menjadikan manusia hidup mandiri tanpa adanya ketergantungan pada pihak lain. Berdasarkan hal ini, manusia mempunyai kebebasan untuk mendapatkan sesuatu atau bertindak. Atas dasar ini manusia tersebut bebas memilih ilmu apa yang ingin dididiknya, bebas menentukan dalam bekerjasama dengan orang lain yang didasarkan atas norma-norma atau ajaran agama yang dianutnya. (4) *Learning to live together*, bahwa manusia mempunyai keselarasan hidup di tengah-tengah masyarakat. Secara bersama-sama mampu mendapatkan sejumlah pengetahuan, mampu berbuat secara bersama-sama dengan tetap menghargai perbedaan individu dan potensi masing-masing dalam kerangka bekerja bersama. Seluruh pekerjaan tersebut dapat dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. (5) *learning to believe in God*, bahwa manusia mempunyai pegangan yang universal dalam berhubungan dengan lingkungannya dan berhubungan dengan penciptanya. Dalam artian ini bahwa pengetahuan yang dicari seseorang harus dapat memberi manfaat untuk isi alam itu sendiri, dan bagaimana mengelolanya untuk kebaikan bersama secara berkelanjutan (*sustainable*), yang secara religius dapat dipertanggungjawabkannya kepada Yang Maha Kuasa.

Tentang masyarakat belajar (*learning community*) ini, ada filsafat lokal yang berlaku, yakni filsafat menumbuk padi. Jika kita menumbuk segenggam padi di lumpang, terkelupasnya sekam dari beras dalam proses tersebut bukan semata-mata karena tumbukan dari alu. Lebih dari itu, cepatnya proses pengelupasan sekam tersebut adalah akibat gesekan antara biji padi satu dengan yang lainnya. Dalam masyarakat belajar pun demikian. Pengetahuan yang

diperoleh peserta bukan semata-mata kucuran dari pelatih, tetapi adalah hasil pergesekan (*sharing*) pengetahuan antara peserta satu dengan peserta yang lain.

Pemodelan

Pemodelan, dalam konsep ini kegiatan mendemonstrasikan suatu kinerja agar peserta dapat mencontoh, belajar atau melakukan sesuatu sesuai dengan model yang diberikan. Pelatih memberi model tentang *how to learn* (cara berlatih) dan pelatih bukan satu-satunya model dapat diambil dari peserta berprestasi atau melalui media cetak dan elektronik. Sebelum meminta peserta untuk berbicara, pelatih menghadirkan model di kelas.

Model harus sesempurna mungkin (Nurhadi & Senduk, 2002). Mengapa demikian? Karena dalam tahapan yang paling rendah, model memang dirancang untuk ditiru mentah-mentah. Tapi seiring dengan proses pelatihan, maka model ini hanya berperan sebagai stimulus untuk menghasilkan karya yang semakin kreatif. Misalnya pelatih memberi model berbicara, peserta awalnya meniru model tersebut. Setelah itu, peserta diberikan kebebasan untuk mengkreasikan bagaimana berbicara. Dengan demikian, peserta tidak hanya menjadi burung beo yang mengikuti apa kata tuannya, tetapi sudah secara mandiri mampu berbicara dengan gaya mereka masing-masing.

Refleksi

Refleksi merupakan cara berpikir atau respon tentang apa yang baru dipelajari atau berpikir kembali tentang apa yang sudah dilakukan dimasa lalu. Realisasinya dalam pelatihan, pelatih menyisakan waktu sejenak agar peserta melakukan refleksi yang berupa pernyataan langsung tentang apa yang diperoleh hari itu.

Dengan kata lain, refleksi adalah proses pengendapan pengalaman yang telah dipelajari yang dilakukan dengan cara menpelatihkan kembali kejadian-kejadian atau peristiwa pelatihan yang telah dilaluinya. Melalui refleksi

pengalaman berlatih itu akan dimasukkan dalam struktur kognisi peserta yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari pengetahuan yang telah dibentuknya.

Melalui refleksi, peserta dapat mengetahui penambahan pengetahuan, dan pelatih bisa mengetahui kekurangan dalam proses pelatihan, dan atau kelebihan (pencapaian yang signifikan) hasil pelatihan. Pemberian kesempatan ini adalah manusiawi dan demokratis.

Penilaian yang Sesungguhnya (Authentic Assessment)

Seiring dengan perkembangan berbagai pendekatan pelatihan yang lebih menekankan kebermaknaan dan aktivitas peserta dalam berlatih, terjadi pula perubahan cara pandang dalam melakukan penilaian. Kecenderungan perubahan ini mengindikasikan bahwa penilaian ternyata tidak cukup hanya dilakukan di akhir kegiatan pelatihan. Semakin disadari bahwa ternyata untuk mengetahui keberhasilan peserta dalam berlatih tidak cukup hanya dengan pemberian tes-tes tertulis yang standar. Penilaian yang manusiawi bukan hanya menyajikan informasi akhir dari hasil berlatih, tetapi penilaian hendaknya juga menyajikan informasi tentang permasalahan dan perkembangan berlatih peserta selama mengikuti proses berlatih.

Konsep evaluasi dalam pelatihan pun mengalami pergeseran. Konsep evaluasi yang semula di dalamnya tercakup konsep pengukuran (*measurement*) dan *testing*, menjadi lebih berkembang dengan munculnya konsep penilaian (*assessment*). Ketiga konsep tersebut merupakan bagian dari evaluasi, yang satu dengan lainnya saling mendukung.

Namun, dalam proses pelatihan istilah penilaian (*assesment*) dan evaluasi (*evaluation*) kerap kali disejajarkan. Padahal, bila dikaji lebih jauh, kedua terminologi tersebut memiliki makna yang berbeda. Evaluasi adalah pengumpulan dan penginterpertasian informasi tentang aspek-aspek dalam kurikulum (peserta, pelatih, materi, strategi, dll.) yang

bertujuan untuk membuat suatu keputusan, sedangkan penilaian (*assessment*) mengacu pada perangkat, teknik, dan prosedur untuk mengumpulkan dan menginterpretasi informasi tentang apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan peserta (Nunan, 1999:85). Penilaian mengacu pada proses pengumpulan dan pemaduan informasi mengenai peberlatih dari berbagai sumber. Sedangkan evaluasi adalah proses menghakimi (*judgment*) suatu hasil, suatu tanggapan atau performansi berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (Mc Tighe dan Ferrara dalam Puhl, 1997).

Pendapat di atas menegaskan bahwa kegiatan penilaian lebih mengacu pada kegiatan pengumpulan informasi tentang perkembangan berlatih peserta. Fokusnya adalah aktivitas yang dilakukan peserta dalam proses pelatihan, sedangkan evaluasi memiliki cakupan yang lebih luas. Fokusnya menyangkut sistem pelatihan secara keseluruhan.

Orientasi kegiatan penilaian bukan sekedar untuk menentukan atau memutuskan "lulus-tidak lulus". Penilaian lebih berorientasi pada pemantauan yang berkesinambungan dan bersifat reflektif. Hasil dari pemantauan perkembangan berlatih tersebut akan menjadi informasi yang sangat mendukung dan bermakna untuk sebuah keputusan yang tepat dalam merencanakan pelatihan selanjutnya, maupun menentukan keberhasilan peserta. Berbagai informasi tentang peserta yang diperoleh dalam penilaian diarahkan untuk membantu memahami tentang peserta dan memperoleh gambaran tentang perkembangan berlatih mereka. Informasi-informasi itu dapat menjadi bukti-bukti atau petunjuk (*evidence*). Berdasarkan bukti-bukti atau petunjuk tersebut maka pelatih dapat membuat sebuah keputusan (*judgment*) dalam evaluasi dengan lebih adil dan akurat. Inilah penilaian yang manusiawi.

Penilaian bukan hanya mengacu pada hasil akhir, tetapi juga mengacu pada proses dan perkembangan selama berlatih. Oleh karena itu, penilaian yang hanya menggunakan bentuk tes tertulis

sederhana yang tidak menekankan pada keterampilan peserta yang sebenarnya dirasakan tidak efektif untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan peserta secara menyeluruh. Untuk mengetahui secara lebih akurat kemampuan dan penguasaan peserta terhadap apa yang telah dipelajari maka diperlukanlah suatu metode penilaian yang autentik dan bermakna bagi peserta. Penilaian itu mengacu pada performansi peserta yang sebenarnya. Penilaian tersebut juga hendaknya bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Pandangan inilah yang mendasari munculnya konsep penilaian autentik.

Dalam pelatihan berbicara misalnya. Adalah tidak manusiawi menentukan keberhasilan peserta hanya dari penguasaan peserta terhadap teori-teori berbicara. Jika seorang peserta sudah berhasil meraih juara III dalam lomba dharma wacana, tidaklah berdosa jika seorang pelatih memberi jempol dan kelulusan bagi peserta tersebut.

IV. PENUTUP

Meskipun berbicara dan juga pelatihan berbicara bukanlah sesuatu yang mudah, tetapi ada solusi untuk menangani masalah tersebut. *Contextual Teaching and Learning* (CTL) merupakan solusi mutakhir dan yang tepat untuk menjawab masalah tersebut. Landasan filosofis CTL jelas, yakni konstruktivisme. Komponen-komponennya juga mudah untuk diaplikasikan dalam pelatihan berbicara. Yang paling penting adalah CTL mampu menciptakan pelatihan yang manusiawi dan demokratis. Kalimat kunci dari manusiawi dan demokratis adalah: *memberikan kesempatan kepada peserta*. Setiap langkah, setiap tahap, setiap episode pelatihan, selalu ada kalimat: *memberikan kesempatan kepada peserta untuk melakukan aktivitas yang dibutuhkannya*. Inilah yang selalu mewarnai pelatihan berbicara yang berbasis CTL.

Referensi

- Austin, J. L. 1962. *How to Do Things with Words*. Cambridge: Harvard University Press.
- Basuki, S. 1999. Pengajaran dan Pemerolehan Bahasa. *Bipa*, (Online), (<http://www.ialf.edu/bipa/july1999/pengajaranpemerolehan.html>, diakses 10 Desember 2010).
- Burns, A. & Hellen J. 1999. *Focus on Speaking*. Sydney: Macquarie University.
- Dahar, R. W. 1988. *Teori-Teori Belajar*. Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pelatihan Tenaga Kependidikan.
- Darjowidjojo, S. 2001. *Mengapa Pengajaran Bahasa Indonesia Kita Gagal? Intisari* (Online), (http://www.indonesia.com/intisari/2001/Nov/warna_soenono1.htm., diakses 10 Desember 2010).
- Depdiknas. 2002. *Berbicara*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelatihan Dasar dan Menengah.
- , 2002. *Keterampilan Berbicara*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelatihan Dasar dan Menengah.
- DePorter, B. & Mike H. Tanpa tahun. *Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan*. Terjemahan oleh Alwiyah Abdurrahman. 2001. Bandung: Kaifa.
- Dryden, G. & Jeannette V. Tanpa tahun. *Revolusi Cara Belajar*. Terjemahan oleh Word++ Translation Service. 2001. Bandung: Kaifa.
- Dubin, F. & Elite O. 1986. *Course Design: Developing Programs and Materials for Language Learning*. London: Cambridge University Press.
- Ibrahim, A. S. 1993. *Kajian Tindak Tutur*. Surabaya: Usaha Nasional.
- , 1994. *Panduan Penelitian Etnografi Komunikasi*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Komisi Internasional Tentang Pelatihan untuk abad XXI, 1996, Belajar : Harta Karun di Dalamnya, Laporan Kepada UNESCO, Jakarta, Komisi Nasional Indonesia untuk UNESCO
- Kozulin, Alex et. Al. 2007. *Vygotsky's Educational Theory in Cultural Context*. Cambridge: Cambridge University Press
- Leech, G. Tanpa Tahun. *Prinsip-prinsip Pragmatik*. Terjemahan oleh M. D. D. Oka. 1993. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Mey, J. L. 1993. *Pragmatics An Introduction*. Cambridge: Blackwell.
- Nunan, D. 1999. *Second Language Teaching & Learning*. Boston: Heinle & Heinle Publishers.
- Nurhadi. 2002. *Pendekatan Kontekstual*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nurhadi & Agus G. S. 2003. *Pembelajaran Kontekstual dan Penerapannya dalam KBK*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Piaget, J. (1970). *Genetic Epistemology*. New York: Columbia University Press
- Prijosaksono, A. & Roy S. 2002. *Berbicara di Depan Publik*. *Sinar Harapan*, (Online), (<http://www.sinarharapan.co.id/ekonomi/mandiri/2002/05/2man01.htm> , diakses 8 Desember 2010).

Puhl, C. 1997. *Develop, Not Judge: Continuous Assessment in the ESL Classroom. English Teaching Forum*, April 1997, pp 2 – 9.

Sanjaya, Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pelatihan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Suparno. 2001. *Pembelajaran Bahasa Indonesia dengan Pendekatan Kontekstual*. Makalah disajikan pada simposium guru di Wisma Jaya Raya, Bogor. Direktorat SLTP, Dirjen Dikdasmen, 2 – 6 November 2001.

Suparno, Paul. 2008. *Filsafat Konstruktivisme Dalam Pelatihan*. Yogyakarta: Kanisius.

Waluyo, H. J. 2002. Pengajaran Bahasa Masih Teoretis. *Suara Merdeka*, (Online), (<http://www.suaramerdeka.com/harian/0202/19/slo13.htm>., diakses 1 Desember 2010).

Wijana, I D. P. 1996. *Dasar-Dasar Pragmatik*. Yogyakarta: Andi.

Wycoff, J. Tanpa tahun. *Menjadi Super Kreatif Melalui Metode Pemetaan Pikiran*. Terjemahan oleh R. S. Marzuki. 2002. Bandung: Kaifa.