



Dr. Ice Eryora, S.E., M.Kom.

Learning by doing: Pendekatan Belajar di Saat Bekerja dalam Pembangunan ASN

learning by doing:

**Pendekatan Belajar di Saat Bekerja dalam Pembangunan
ASN**

UU No 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan Sifat Hak Cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Learning by doing:

**Pendekatan Belajar di Saat Bekerja dalam Pembangunan
ASN**

Dr. ICE ERYORA, S.E., M.Kom.



YAYASAN PENDIDIKAN
CENDEKIA MUSLIM

**Learning by doing:
Pendekatan Belajar di Saat Bekerja dalam Pembangunan ASN**

Dr.ICE ERYORA, S.E., M.Kom.

Editor:
Tiara Okta Peronika

Desainer:
Mifta Ardila

Sumber:
www.cendekiamuslim.com

Penata Letak:
Tiara Okta Peronika

Proofreader:
Tim YPCM

Ukuran:
x, 77 hlm., 17,6x25 cm

ISBN:
978-623-6481-76-9

Cetakan Pertama :
November 2021

Hak Cipta 2021, pada Dr.ICE ERYORA, S.E., M.Kom.

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

Anggota Luar Biasa IKAPI: 027/SBA/2021
YAYASAN PENDIDIKAN CENDEKIA MUSLIM

Perum Gardena Maisa 2 C.12, Koto Baru, Kecamatan Kubung,
Kabupaten Solok, Provinsi Sumatra Barat – Indonesia 27361
HP/WA: 0823-9205-6884
Website: www.cendekiamuslim.com
E-mail: cendekiamuslimpress@gmail.com

DAFTAR ISI

Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vi
PRAKATA	vii
BAB I Upaya Perbaikan Pelayanan Publik	1
BAB II Fitrah Belajar dan Bekerja	9
BAB III Pengembangan Kompetensi	15
BAB IV Pendekaan Pembelajaran di Tempat Kerja	19
BAB V Pendekatan Pembelajaran Andragogi	29
BAB VI Pendekatan Pembelajaran Afektif	39
BAB VII Pendekatan Pembelajaran Karakter	49
BAB VIII Pendekatan Pembelajaran Sosial	59
BAB IX Pendekatan Pembelajaran Berbasis Masalah	65
BAB X Penutup	71
Daftar Rujukan	73
Profil Penulis	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Konsep Dasar Andragogi dan Pedagogi	33
Tabel 2. <i>Affective</i> Domain	42
Tabel 3. Definisi Domain Afektif	44
Tabel 4. Teori Perkembangan Psikotif Erikson	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <i>On The Job Training Model</i>	24
Gambar 2. Teori Maslow	32
Gambar 3. Aksonomi Domain Afektif	42

PRAKATA

Segala puji dan syukur saya persembahkan kepada Allah Swt., atas bimbingan, dan tuntunan serta limpahan rahmat, hidayah dan taufiknya, akhirnya buku yang telah 8 tahun mulai saya tulis dapat terbit dan meramaikan khasanah ilmu pengetahuan. Buku ini merupakan sebagian dari hasil penulisan disertasi doktoral saya sebagai salah satu alternatif pembelajaran untuk Aparatur Sipil Negara dalam upaya mengembangkan kompetensi.

Sebagai pelayan publik ASN dituntut proaktif mengembangkan kompetensi guna meningkatkan kualitas pelayanan secara berkesinambungan untuk dapat menyesuaikan dengan ekspektasi masyarakat. Pendekatan pembelajaran ini hendaknya dapat mewujudkan peningkatan kompetensi ASN di tempat kerja.

Pemerintah telah berusaha melakukan perbaikan kualitas pelayanan, namun seiring perubahan zaman, kemajuan teknologi, dan tingkat kecerdasan masyarakat semakin besar harapan masyarakat terhadap kualitas pemerintah. Hal ini menimbulkan tuntutan dari masyarakat untuk pelayanan yang sesuai harapan mereka dan dikenal dengan pelayanan prima. Pemerintah diuntut bergerak cepat menciptakannya upaya

baru untuk perbaikan pelayanan dengan merancang inovasi untuk meningkatkan kapasitas aparatur pemerintah.

Salah satu upaya pemerintah meningkatkan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kompetensi ASN. Namun besarnya biaya pengembangan kompetensi yang dibutuhkan dalam peningkatan kapasitas ASN dan belum efektifnya pendekatan pengembangan kompetensi selama ini menjadi bumerang bagi pemerintah sendiri. Berdasarkan kondisi inilah saya menulis buku ini untuk memberi gambaran kepada setiap orang yang berkepentingan dengan pengembangan kompetensi dan berkeinginan meningkatkan kapasitas organisasi melalui pengembangan SDM agar dapat melaksanakan pengembangan kompetensi secara mandiri dengan pendekatan model *learning by doing* langsung di tempat kerja yang sesuai dengan kondisi di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian diserasasi saya ditemukan, sering pengetahuan yang telah diperoleh dari pelatihan belum dapat diimplementasikan sesuai harapan yang ingin dicapai organisasi karena pelaksanaan pelatihan hanya melibatkan beberapa orang ASN saja. Sementara untuk menyamakan persepsi organisasi diperlukan keterlibatan dan persamaan persepsi dari seluruh elemen organisasi. Aparatur yang dikirim pelatihan tidak dapat secara optimal mengimplementasikan ilmu yang mereka peroleh karena kondisi organisasi yang kurang mendukung untuk dilakukan perubahan. Ditambah lagi

kondisi beberapa organisasi yang langsung berhubungan dengan masyarakat menuntut pengembangan kompetensi diadakan dalam organisasi sehingga kegiatan pelayanan terhadap masyarakat tetap dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Pimpinan organisasi dan sebagian besar ASN sebenarnya telah memiliki kompetensi bidang tugas organisasi. Merekalah yang paling memungkinkan untuk membelajarkan ASN di organisasi masing-masing guna meningkatkan kapasitas organisasi. Pengembangan kompetensi yang melibatkan organisasi secara utuh dan di dukungan oleh seluruh elemen organisasi akan lebih efektif.

Pengembangan kompetensi aparatur tentunya memiliki pola pembelajaran tersendiri, sesuai dengan situasi dan kondisi aparatur yang berbeda dengan pola pengembang kompetensi formal umumnya. Berdasarkan kondisi kebutuhan organisasi dan penganggaran pengembangan kompetensi yang ada maka pengembangan kompetensi melalui pendidikan dalam organisasi (*on the job training*) dan pada waktu kegiatan pelayanan berlangsung (*learning by doing*) sangat memungkinkan untuk dilakukan. Diharapkan, melalui proses dan pendekatan tersebut pengembangan kompetensi berlangsung lebih efektif dengan tingkat keberhasilan yang lebih besar.

Buku Ini saya persembahkan kepada yang tercinta papa saya Drs. H. Yohannes Dahlan, M.Si. Dt Marbangso (alm.) dan ibu tercinta Hj., Ema Yohannes, suami hebat Hirwan Hasan S.E., dan teristimewa untuk 2 orang bayi tampan yang telah beranjak remaja Nabil Ahza dan Zaky Ahza. Karena cinta dan pengobanan merekalah saya sampai pada titik ini. Dorongan, motivasi, dan doa yang tiada henti dari mereka mengantarkan saya menyelesaikan buku ini.

Akhirnya saya berharap buku **“Learning by doing: Pendekatan belajar di saat bekerja untuk pengembangan kompetensi ASN”** ini dapat membantu upaya pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas ASN walaupun dengan keterbatasan ketersediaan anggaran pengembangan SDM Aparatur. Pendekatan pengembangan kompetensi ini diharapkan dapat sedikit menjawab tantangan pengembangan sumber daya manusia aparatur sehingga menjadi ASN yang profesional dalam mewujudkan pelayanan prima.

Semoga buku ini dapat membantu setiap orang yang ingin berkontribusi dalam pengembangan SDM secara berkesinambungan. Besar harapan saya, adanya masukan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaan buku ini.

Terima kasih
Padang, Agustus 2021.

ICE ERYORA

UPAYA PERBAIKAN PELAYANAN PUBLIK

Pelaksanaan konsep *Good Governance* yang menjadi tuntutan reformasi telah berjalan semenjak 20 Tahun yang lalu. Berbagai agenda telah dilaksanakan oleh ketiga pilar pemerintahan yaitu pemerintah, masyarakat dan dunia usaha. Pada kenyataannya, agenda tersebut belum berjalan secara optimal sesuai dengan harapan dan tuntutan reformasi, termasuk pelaksanaan agenda pelayan publik. Masyarakat merasa belum puas karena pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah belum sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan mereka. Ketidakpuasan itu muncul karena masyarakat dapat membandingkan antara pelayanan yang diberikan pemerintah dengan pelayanan yang diberikan sektor swasta.

Sektor swasta dalam memberikan pelayanan sudah menggunakan sistem yang jelas, dilaksanakan berdasarkan standar yang baku dan didukung oleh SDM yang kompeten dan telah memanfaatkan teknologi untuk mendekatkan pelayanan pada masyarakat. SDM pada sektor swasta juga telah dibekali kompetensi terkait dengan pemahaman dan keterampilan terhadap sistem dan standar pekerjaan, sikap dan perilaku

dalam memberikan pelayanan, dan sopan santun dalam berkomunikasi dengan masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pelayanan publik sektor pemerintah ditemukan fakta masih rendahnya kualitas pelayanan. Sebagai bagian dari masyarakat kita semua bisa rasakan hal tersebut. Diantara keluhan yang dirasakan masyarakat antara lain: waktu antrian yang lama dalam pelayanan, respons yang lamban terhadap permasalahan yang disampaikan, pengurusan perizinan yang berbelit-belit, sikap melayani yang kurang ramah, prasyarat pelayanan yang harus di lengkapi dan berbagai keluhan lainnya sehingga pelayanan menjadi kurang memuaskan. Salah satu penyebab rendahnya kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur karena kurangnya kompetensi aparatur dalam tugas utama sebagai pelayanan publik.

Menghadapi kondisi ini, pemerintah sebagai salah satu lembaga pengelola organisasi sektor publik dituntut melakukan perbaikan pelayanan yang menjadi wewenang dan tanggung-jawabnya, sehingga keinginan masyarakat mendapatkan pelayanan prima dapat diwujudkan. Upaya perbaikan pelayanan itu hanya dapat dilakukan melalui perumusan sistem pelayanan yang baik, penyusunan standar yang jelas dan didukung oleh aparatur yang kompeten.

Pemerintah secara sistematis telah berupaya melakukan perbaikan proses pelayanan pada sektor publik secara bertahap salah satunya dengan dicanangkan tata pengelolaan pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan *good governnace*. Tata kelola yang baik dalam pelayanan pemerintah sangat dibutuhkan karena pelayanan sektor publik tidak dapat sepenuhnya lepas dari sistem pengelolaan pemerintah terutama pelayanan publik berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat. Pelayanan publik yang dikelola pemerintah pada dasarnya merupakan pemenuhan kebutuhan sosial ekonomi bagi masyarakat yang merupakan amanah dari Undang-Undang Dasar 1945.

Di Inggris pelayanan publik memiliki dua prioritas utama yaitu keadilan dan standar layanan konsumen (Halachmi, Arie and Geert Bouckaert, 1996). Fakta tersebut mengidentifikasi pelayanan publik harus adil, semua masyarakat dapat mengakses layanan yang sama, dan diperlakukan dengan cara yang sama di seluruh Inggris.

Pemerintah Indonesia terus berupaya melakukan perbaikan kualitas pelayanan publik secara berkesinambungan. Perbaikan kualitas pelayanan tersebut salah satunya melalui pelaksanaan otonomi daerah, karena tujuan otonomi daerah adalah untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Otonomi daerah memberikan kewenangan yang lebih luas pada pemerintah daerah untuk mengelola rumah tangga sendiri.

Upaya lain meningkatkan kepuasan masyarakat dengan pelayanan terpadu. Pelaksanaan pelayanan publik pada tahap awal di lakukan secara sektoral. Hal ini mempersulit masyarakat karena jauhnya jangkauan akses layanan. Kemudian pemerintah meningkatkan layanan melalui pelaksanaan pelayanan satu atap. Pelayanan ini merupakan pola pelayanan yang dilakukan secara terpadu pada suatu tempat oleh beberapa instansi pemerintah sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Penerapan pelayanan satu atap yang saat ini terwujud dalam bentuk pelayanan terpadu di “Mall Pelayanan publik” yang nyaman dan memenuhi zona integritas merupakan salah satu terobosan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penerapan ini bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas sehingga meminimalkan jarak geografis antar berbagai kantor unit pelayanan masyarakat dan memperpendek waktu yang diperlukan untuk proses pelayanan. Masyarakat sebagai pengguna pelayanan juga menjadi lebih mudah untuk memperoleh pelayanan. Pelayanan satu atap bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik dalam bentuk *outlet* pelayanan perizinan terintegrasi.

Pemerintah juga melakukan perbaikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi melalui penerapan *E-Government* dengan tujuan menciptakan kemudahan informasi, keadilan, efisiensi, dan efektivitas dalam melayani masyarakat. Namun, program ini baru menyentuh kalangan masyarakat perkotaan saja, sehingga manfaatnya belum dapat dirasakan langsung oleh masyarakat secara luas di Indonesia yang berbentuk kepulauan. Aparatur pemerintah juga belum maksimal dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, terbukti sering ditemukannya informasi elektronik yang belum *update* sesuai harapan masyarakat.

Upaya perbaikan juga dilakukan melalui reformasi birokrasi dengan penerapan berbagai pendekatan manajemen untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Sosialisasi model-model pelayanan diadopsi dari berbagai model manajemen untuk mengelola pelayanan. Model pelayanan tersebut seperti TQM, ISO, *Malcolm Baldrige*, *Six Sikma*, *Kaizen*, Standar Pelayanan, dan *Service Charter*. Model pelayanan tersebut di distribusikan kepada unit pelayanan pemerintah sebagai salah satu usaha untuk memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat, tetapi hasilnya belum sesuai dengan harapan dalam mewujudkan kepuasan masyarakat. Model pelayanan merupakan salah satu usaha yang penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan namun, sangat membutuhkan komitmen

bersama untuk dapat terealisasi dengan baik. Mengadopsi model pelayanan diharapkan dapat membantu memperbaiki sistem pelayanan pada organisasi pemerintah.

Pemerintah telah berupaya berbenah diri dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan terus menciptakan inovasi di berbagai bidang termasuk dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang di kenel dengan ASN.

Seperti harapan masyarakat selama ini aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan hendaknya memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah dibuat sehingga tercapai pelayanan prima. Pelayanan prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi dari yang diharapkan oleh penerima pelayanan sehingga memberikan kepuasan yang tinggi kepada para penerima pelayanan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian penyebab rendahnya kualitas pelayanan aparatur karena kurang profesionalnya aparatur. Mereka belum memiliki pengetahuan, keterampilan dan standar sikap dalam menjalankan tugas utama sebagai pelayan masyarakat.

Organisasi hendaknya dapat meningkatkan potensi sumber daya aparatur melalui pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkesinambungan dan mandiri. Hal ini

menjawab persoalan masih kurang optimal ketersediaan anggaran pemerintah untuk pengembangan kompetensi ASN.

Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi di butuhkan ASN yang unggul. ASN unggul dapat diperoleh dengan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Dalam menjalankan tugas tentunya ASN memahami tugas dan fungsi dari pengetahuan. Pengetahuan berhubungan erat dengan perilaku dan mengontrol tindakan aparatur dalam melayani masyarakat. Sikap dan tindakan dalam pelayanan bersumber dari dalam diri aparatur yang dibangun dari pengetahuan baru yang dikaitkan dengan pengetahuan yang telah ada. Apabila aparatur memiliki pengetahuan tentang tugas sebagai pelayan masyarakat dan didukung sistem pelayanan yang baik maka akan terbangun pelayanan publik yang prima.

Selama ini aparatur masih memiliki *mindset* bahwa merekalah yang harus dilayani bukan sebagai pelayan masyarakat. *Mindset* tersebut tidak lepas dari sejarah pelayanan publik Indonesia mulai dari zaman penjajahan sampai saat ini. *Mindset* aparatur yang ingin dilayani tersebut tentu dapat diubah dengan meningkatkan pengetahuan aparatur tentang tugas utama aparatur sebagai pelayan masyarakat. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui pengembangan

kompetensi yang dilakukan secara berkesinambungan dan mandiri merupakan usaha mewujudkan pelayanan prima.

Pelayanan aparatur yang baik merupakan harapan dari semua masyarakat. Perubahan perilaku aparatur dalam pelayanan berpengaruh besar terhadap kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Apabila pengetahuan dan keterampilan aparatur ditingkatkan berdampak meningkatnya kesadaran dan kualitas pelayanan aparatur sesuai dengan harapan masyarakat. Pelayanan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dapat terwujud bila memperoleh dukungan dari lingkungan yang baik, sistem yang baik, dan komitmen seluruh elemen organisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima.

FITRAH BELAJAR DAN BEKERJA

Pada dasarnya kita sebagai manusia terus berupaya meningkatkan kualitas diri. Peningkatan kualitas diri dapat dilakukan melalui pendidikan dan pengembangan kompetensi. Peningkatan kualitas diri bertujuan mewujudkan manusia ideal sesuai norma agama dan nilai budaya bangsa. Peningkatan kualitas diri hendaknya memiliki landasan yang kokoh, jelas tujuannya, efisien dan efektif pelaksanaannya. Peningkatan kualitas diri membantu perkembangan kecerdasan, perilaku dan tindakan individu. Peningkatan kualitas diri menekankan aktivitas intelektual, pertimbangan moral, realisasi diri, kebebasan, tanggung jawab, serta pengendalian yang merupakan cerminan karakter baik secara universal.

Manusia menjalani kehidupan sebagai makhluk individual dan makhluk sosial dalam masyarakat. Sebagai individu manusia memiliki hak yang luas untuk beribadah dan menjalankan kehidupan pribadinya. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan orang lain untuk kelangsungan hidupnya. Kemajuan teknologi dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan berdampak terjadinya pergeseran nilai dan

budaya dalam kehidupan manusia. Pengaruh besar juga terjadi pada peran manusia dalam kehidupan. Salah satu pengaruh terbesar munculnya tuntutan untuk selalu memperoleh ilmu pengetahuan baru agar dapat bertahan hidup. Hal ini juga yang melatarbelakangi dicanangkannya pendidikan sepanjang hayat.

Bangsa Indonesia juga memberi kesempatan seluas-luasnya pada seluruh komponen bangsa untuk memperoleh pendidikan sepanjang hayat. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan melalui berbagai model peningkatan kualitas diri. Demikian juga dengan pemerintah yang mendukung peningkatan profesionalisme aparatur dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti program S1, S2 dan bahkan S3. Peningkatan kualitas layanan juga diselenggarakan melalui pelaksanaan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah melalui pelatihan, seminar, *workshop*, magang, *coaching* dan mentoring.

Pengembangan kompetensi merupakan usaha untuk menumbuhkan kembangkan potensi sumber daya manusia. Salah satu tujuan pengembangan kompetensi adalah meningkatkan kualitas individu serta mengembangkan potensi yang dimilikinya guna mencapai hasil maksimal. “Pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas aparatur dan bertujuan meningkatkan pengabdian, mutu,

keahlian, kemampuan, dan keterampilan” (Bratakusumah dan Solihin, 2001:104)

Aparatur sebagai pelaksana kebijakan, pemersatu bangsa dan pelayan publik harus bekerja melayani masyarakat secara professional. Hal ini bisa terwujud bila aparatur memiliki kompetensi pada bidang tugas yang diamanahkan kepadanya. Pekerjaan yang dilakukan merupakan tuntutan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan sosial ekonomi sehingga dapat bertahan hidup. Tidak dapat di pungkiri aparatur yang bekerja karena adanya tuntutan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi kebutuhan hidup.

Dari sudut pandang Islam pekerjaan merupakan ibadah yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab kepada Allah Swt. Ajaran Islam menjelaskan bahwa semua umatnya harus terus berusaha bekerja semaksimal mungkin sehingga tidak menjadi beban orang lain. Umat Islam bekerja semaksimal mungkin namun sesuai dengan batas yang ditentukan. Islam membatasi pekerjaan yang dijalani harus halal dan baik. Allah berfirman, *“Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.”* (QS. Al Baqarah [2]: 172).

Setiap muslim diperintahkan untuk makan yang halal saja serta hanya memberi dari hasil pekerjaan yang halal sehingga

pekerjaan haruslah yang mendatangkan kemaslahatan dan bukan justru menimbulkan kerusakan. Aparatur sebagai pelaksana pemerintahan sering dihadapkan pada tuntutan kebutuhan yang banyak namun penghasilan yang terbatas hal inilah yang menimbulkan celah untuk korupsi dan terjadinya gratifikasi yang pada dasarnya haram dilakukan karena bukan hak mereka. Sebagai Muslim pekerjaan merupakan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung-jawabkan pada pimpinan namun juga kepada Allah Swt.

Aparatur bekerja dengan profesional dan penuh tanggungjawab. Islam tidak memerintahkan umatnya untuk sekedar bekerja, akan tetapi mendorong umatnya agar senantiasa bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Nabi Muhammad saw. bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang diantara kalian yang jika bekerja, maka ia bekerja dengan baik.” (HR Baihaqi).

Profesional dalam bekerja adalah, merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan tersebut, memperhatikan dengan baik pekerjaan dan berhati-hati untuk tidak melakukan kesalahan serta adanya keikhlasan dalam bekerja. Bekerja dengan niat untuk mencari ridho Allah dan beribadah kepada-Nya. Nabi Muhammad saw. bersabda, “Sesungguhnya amal-amal perbuatan itu tergantung niat. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang diniatkannya.” (HR Bukhari Muslim).

Niat sangat penting dalam bekerja. Jika aparatur ingin pekerjaannya dinilai ibadah, maka niat bekerja untuk ibadah harus dimulai dari dalam hatinya. Segala lelah dan setiap tetesan keringat karena bekerja akan dipandang oleh Allah sebagai amal karena niat. Sangat penting aparatur berniat saat akan bekerja, sehingga tidak kehilangan pahala ibadah yang sangat besar dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Seperti hadis berikut: “Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad). Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah. (HR. Ahmad). Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi). Bekerja bukan hanya mencari uang semata, tetapi dinilai sebagai ibadah kepada Allah Swt.

Setiap aparatur yang belajar dan bekerja dengan niat ihklas karena Allah Swt. mendapatkan keuntungan didunia dan

akhirat. Di dunia mendapat ilmu pengetahuan dan nafkah dari pekerjaan untuk keberlangsungan hidup dan di akhirat memperoleh pahala dari niat ibadah yang dilakukan.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan. Kompetensi mencerminkan profesionalisme individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Pendidikan yang berkelanjutan dengan melibatkan mental menghasilkan kompetensi. Aparatur profesional selalu membutuhkan pengetahuan baru karena sifat ilmu yang selalu berkembang dengan cepat. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana memperbarui pengetahuan aparatur.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka aparatur dituntut lebih profesional. Profesional diartikan sebagai “orang yang memiliki keahlian, yaitu orang yang menguasai suatu bidang tertentu secara mendalam, baik secara teori maupun praktiknya” (MY,2008:11). Sementara itu, Keraf (1998:36) berpendapat “Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan yang tinggi serta punya komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan itu”.

Profesionalisme menurut Siagian (2000:163) adalah “Keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana

dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan". Tjokrowinoto (1996:191) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Tangkilasan (2007:277) berpendapat profesionalisme adalah tidak hanya kecocokan antara keahlian dan kemampuan dalam mengatasi segala perubahan lingkungan termasuk kemampuan dalam merespon aspirasi dan melakukan kreativitas, inovasi, dan kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah serta menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi". Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aparatur yang profesional memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugas yang diemban.

Profesionalisme berkaitan dengan kompetensi dan keterampilan, sehingga dapat menghadapi perubahan. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan sehingga diharapkan tercapai profesionalisme yang mengacu kepada tujuan yang ingin dicapai. Berkaitan dengan fungsi pelayanan, aparatur yang profesional hendaknya memiliki kompetensi tentang bidang tugas. Untuk dapat dikatakan profesional aparatur harus memiliki kompetensi dan

bekerja maksimal dalam pelaksanaan tugas yang diembannya serta bertanggung jawab.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002 menyatakan kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dalam bidang tertentu. Kompetensi menunjukkan ciri-ciri pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Tjokrowinotono (1996:193) Profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat-birokrasi, tata-nilai, struktur, dan prosedur kerja dalam birokrasi. Selanjutnya Solihin (2007:2-4) menyatakan bahwa wujud nyata kompetensi dapat dilihat dari upaya penilaian profesionalisme, kebutuhan dan evaluasi yang dilakukan terhadap kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia tersebut, upaya perbaikan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan profesionalisme aparatur akan berdampak peningkatan kualitas pelayanan publik. Pelayanan terhadap masyarakat juga harus memperhatikan keselarasan antara harapan masyarakat dan kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Kepedulian terhadap keinginan masyarakat tersebut dengan memberi respon positif setiap harapan

masyarakat. “Responsibilitas berkaitan dengan kecocokan dan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat” (Dwiyanto, 1995:7). Menurut Siagian (2000:165) yang dimaksud dengan responsifitas sebagai bentuk kemampuan birokrasi dalam mengantisipasi dan menanggapi aspirasi baru, kebutuhan baru dan tuntutan baru dari masyarakat. Respon terhadap keinginan masyarakat dalam kegiatan pelayanan adalah merupakan bentuk dari kewajiban birokrasi dalam menjalani fungsi pelayanan. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan aparatur memiliki kompetensi dalam pelayanan sehingga menjadi aparatur profesional.

Mewujudkan pelayanan publik yang prima sebagai tugas utama aparatur tentu penting meningkatkan profesionalitas ASN. Profesionalitas tersebut dapat di tingkatkan dengan pengembangan kompetensi secara berkesinambungan bagi seluruh ASN. Guna efektif peningkatan profesionalisme perlu seluruh elemen yang berkepentingan dengan peningkatan kompetensi bersinergi memperbaiki kualitas pelayanan ASN dengan belajar sepanjang hayat. Pada bab selanjutnya kita akan mendalami pendekatan belajar yang dapat di gunakan oleh setiap orang dalam upaya pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan untuk ASN.

PENDEKATAN PEMBELAJARAN DI TEMPAT KERJA

Mewujudkan pelayanan publik yang prima salah satunya dengan meningkatkan kompetensi aparatur melalui peningkatan sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan jenjang formal seperti sekolah. Pengembangan kompetensi yang berhubungan dengan tugas aparatur sebagai pelayan masyarakat dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi melalui pelatihan, magang, coaching dan mentoring.

Pendekatan pengembangan kompetensi dengan belajar ditempat kerja bagi aparatur pemerintah ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur yang dilakukan saat pekerjaan berlangsung sehingga tidak mengganggu proses pekerjaan. Pendekatan ini sebagai upaya pengembangan kompetensi ASN merupakan hasil penelitian dan pengembangan yang bersumber dari permasalahan yang di temukan di lapangan. Pendekatan ini mengikuti langkah yang telah ada pada model ADDIE.

ADDIE digunakan karena pada setiap tahap dapat dilakukan evaluasi untuk memperbaiki model. Model ADDIE merupakan pengembangan model pembelajaran yang

menerapkan lima siklus yaitu: tahap analisis kebutuhan, tahap rancangan, tahap pengembangan, tahap implementasi pelaksanaan pelatihan, dan tahap evaluasi.

Pendekatan pengembangan kompetensi ini sesuai amanah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan turunannya yang mengamanahkan 20 JP minimal bagi pengembangan kompetensi PNS dan 24 JP maksimal untuk pengembangan kompetensi PPPK. Pengembangan kompetensi ini menerapkan pola 70% *experiential learning*, 20% *social learning*, dan 10% *formal learning*. 70% pembelajaran melalui penugasan atau praktik langsung, 20% melalui coaching dan mentoring dan 10 % pelatihan di lembaga pelatihan.

Pelatihan langsung dipilih karena dianggap paling tepat dilakukan pada tempat kerja tanpa mengganggu tugas dan kegiatan pelayanan. Pelatihan langsung belajar ditempat kerja ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan aparatur. Pelatihan langsung di tempat kerja yang dimaksud adalah pelatihan yang dilakukan dalam organisasi dan pada saat pekerjaan berlangsung. Menurut Carrell dan Kuzmits (1982:282) pelatihan sebagai proses sistematis yang mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan perilaku terhadap tujuan yang ingin di capai.

Pelatihan merupakan bahagian dari pendidikan. pendidikan dipandang secara luas sedangkan pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu yang sifatnya lebih umum serta terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Sementara pelatihan bertujuan memberikan pengetahuan baru yang dikaitkan dengan pengetahuan yang sudah ada sehingga meningkatkan keterampilan aparatur dalam melayani masyarakat.

Belajar ditempat kerja bagi aparatur pemerintah mengacu kepada kebutuhan pengembangan kompetensi di lapangan. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan oleh organisasi sebagai upaya utama organisasi pemerintahan untuk menjadikan aparatur sebagai aset pemerintah. Bila kinerja aparatur baik maka baik pula penilaian masyarakat terhadap pemerintah.

Belajar ditempat kerja ini sangat cocok digunakan untuk pengembangan kompetensi bagi aparatur sebagai pelayan langsung yang cenderung sulit meninggalkan tempat kerja. Selama ini aparatur yang sulit meninggalkan lokasi kerja kurang memperoleh pengembangan kompetensi. Diharapkan dengan pendekatan pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan dalam organisasi masing-masing. Belajar ditempat kerja tentu dapat dilakukan dengan melibatkan seluruh

aparatur dalam organisasi. Keterlibatan seluruh aparatur akan berdampak pemahaman menyeluruh dan adanya persamaan persepsi dalam menjalankan organisasi. Pelaksanaan belajar ditempat kerja (*learning by doing*) dalam organisasi dapat disesuaikan dengan jam dan jenis pekerjaan aparatur sehingga tidak mengganggu kegiatan pelayanan.

Pimpinan dilibatkan secara langsung sebagai mentor dan menjadi role model karena dinilai telah memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Namun tidak menutup kemungkinan dengan memberi kesempatan secara bergilir untuk menjadi mentor dan nara sumber pengetahuan sehingga diperoleh persamaan persepsi dalam organisasi.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi di tempat kerja semaksimal mungkin memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Dengan belajar yang dilakukan dalam organisasi (*on the job training*) dapat menjawab kebutuhan aparatur dalam meningkatkan kualitas SDM sehingga menjadi aparatur yang kompeten menuju profesionalitas ASN.

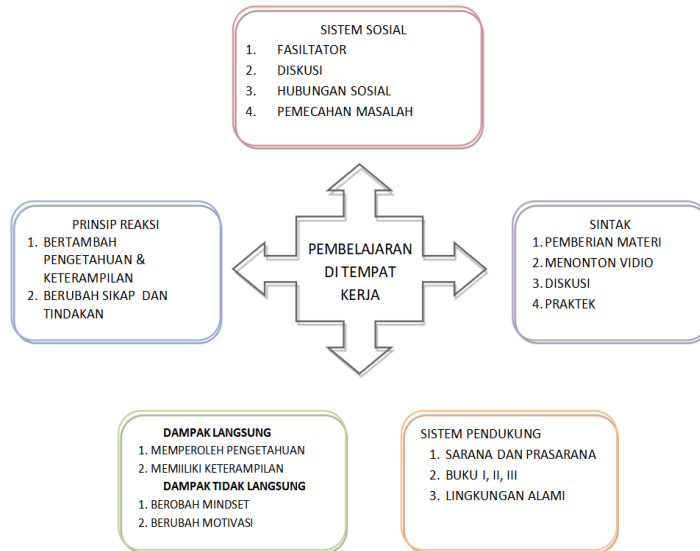
Pengembangan kompetensi dengan belajar ditempat kerja bagi aparatur bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga berdampak perubahan perilaku aparatur dalam pelayanan. Aparatur merupakan orang dewasa yang telah memiliki banyak pengalaman. Aparatur merupakan orang dewasa yang tidak lagi butuh diajar namun butuh

bimbingan sehingga nara sumber dan mentor lebih berperan sebagai pemantik yang bertugas merangsang pengetahuan yang telah ada dan di kaitkan dengan pengetahuan yang baru. Siapa saja yang berperan sebagai fasilitator memberikan kesempatan kepada seluruh peserta pengembangan kompetensi untuk mengembangkan semua potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan. Setiap orang berperan dalam pengembangan kompetensi dan dapat lebih memahami pendekatan pembelajaran andragogi sehingga dapat membelajarkan siapa saja.

Sebagai orang dewasa dengan pengalaman yang banyak dan pengetahuan yang beragam maka aparatur sangat membutuhkan diskusi sebagai sarana berbagi pengalaman. Instruktur atau mentor sebagai fasilitator dapat menggunakan pendekatan belajar sosial dengan menjadikan pengalaman peserta lain sebagai model untuk diskusi sehingga menjadi pelajaran bagi semua orang. Dengan adanya kegiatan belajar ditempat kerja terjadi hubungan sosial antara semua aparatur dalam organisasi.

Aparatur dihadapkan kepada berbagai persoalan di lapangan dengan bertambah pengetahuan dan keterampilan saat pengembangan kompetensi maka aparatur mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelayanan. Pendekatan belajar ditempat kerja perlu memperhatikan beberapa hal untuk menuntun pelaksanaan pembelajaran.

1. Organisasi perlu merencanakan kegiatan pengembangan kompetensi yang akan dilaksanakan di tempat kerja seperti point yang ada pada gambar berikut:



Gambar 1: *on the job training model* (Eryora: 2014)

2. Pengembangan kompetensi dilakukan sesuai jadwal yang disepakati dengan tidak mengganggu jam pelayanan. Mentor dapat pemberian materi untuk meningkatkan pengetahuan aparatur tentang kompetensi yang di butuhkan.
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran dibutuhkan pemahaman tentang cara belajar setiap orang yang akan di kembangkan kompetensinya. Secara teori ada tiga gaya belajar visual, kinestetik dan auditori yang masing-masing memiliki ciri khas pada penggunaan mata, suara dan

gerakan. Pembelajaran dengan menggunakan media tentu akan sangat membantu. Media dapat berupa video, rekaman suara dan kegiatan simulasi yang akan membantu penyerapan materi menjadi lebih baik.

4. Aparatur merupakan orang yang memiliki berbagai pengalaman, berdiskusi merupakan salah satu cara untuk berbagi pengalaman. Berdiskusi merupakan cara orang dewasa belajar karena mereka merasa dihargai ketika diberi kesempatan mengemukakan pendapat. Hal ini berdampak meningkatnya pengetahuan dan merangsang kognitif sehingga dapat mengaitkan informasi yang diperoleh dengan pengetahuan yang sudah ada.
5. Pemahaman tentang tugas pemerintah, sikap perilaku dalam pelayanan dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan terwujud dari pelayanan yang di berikan. Inilah benang merah keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan dan sikap aparatur dalam menjalankan tugas. Pengetahuan yang telah diperoleh di praktikan guna mengetahui sejauh mana pemahaman aparatur tentang pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh.

Untuk menguji efektivitas perubahan yang terjadi sesuai dengan tujuan diadakannya pengembangan kompetensi dapat dilihat dari:

1. Aparatur memperoleh pengetahuan baru yang dapat langsung digunakan untuk menunjang pekerjaan sehingga meningkatkan kualitas pelayanan aparatur terhadap masyarakat.
2. Bertambahnya keterampilan yang berkaitan dengan kebutuhan tugas dan regulasi yang dapat meningkatkan kinerja aparatur.
3. Terjadi perubahan sikap dan perilaku seiring perubahan pengetahuan dan keterampilan.
4. Jangka panjang dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan maka berubah *mindset* aparatur terhadap pekerjaan.
5. Timbulnya motivasi untuk selalu memperbaiki kinerja.

Belajar ditempat kerja ini dilakukan dalam organisasi (*on the job training*) dan dilakukan saat pekerjaan berlangsung dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap aparatur. Materi yang diberikan kepada peserta berupa pengetahuan tentang substansi yang dibutuhkan organisasi.

Pengembangan kompetensi ditujukan bagi aparatur pemerintah maka pendekatan pengembangan kompetensi yang diberikan instruktur/mentor dapat menggunakan beberapa pendekatan yang telah dibahas pada bab berikutnya yaitu:

1. Andragogi

Pendekatan ini di gunakan karena aparatur merupakan orang dewasa yang telah memiliki pengalaman yang banyak.

2. Pendekatan Afektif

Pendekatan ini dipilih karena masalah pelayanan publik yang dihadapi aparatur pemerintah bermuara kepada sikap aparatur sebagai pelayan masyarakat.

3. Pendekatan karakter

Pendekatan ini dipilih karena dengan terbentuknya karakter pelayanan maka diasumsikan perilaku aparatur dalam pelayanan menjadi baik. Permasalahan bangsa Indonesia saat ini adalah mulai lemahnya karakter bangsa sehingga pemerintah mencanangkan pendidikan karakter pada setiap kegiatan pendidikan, pelatihan dan sosialisasi.

4. Pendekatan Belajar Sosial

Pendekatan ini dipilih dengan tujuan memberikan pembelajaran dengan pemodelan pada aparatur sehingga suatu model tindakan orang lain dapat di jadikan acuan untuk bertindak selanjutnya.

5. Pendekatan PBM (pembelajaranan berbasis masalah).

Pendekatan pembelajaran ini dipilih karena aparatur merupakan orang dewasa yang dihadapkan pada berbagai

persoalan di lapangan yang harus mereka pecahkan dalam kehidupan sehari-hari.

6. Metode yang digunakan secara bersamaan sesuai dengan situasi dan kondisi pelatihan seperti:
 - a. Ceramah
 - b. Diskusi
 - c. Tanya jawab
 - d. Curah pendapat
 - e. Mendiskusikan gambar
 - f. Membahas tayangan Vidio
 - g. Studi kasus, dan
 - h. Metode lainnya.

PENDIKATAN PEMBELAJARAN ANDRAGOGI

Andragogi (*andragogy*) berasal dari kata Yunani “andr”, berarti orang dewasa dan agogi (*Agogy*) “Agogus” yang berarti “membimbing”. Menurut Knowles (1977:38), “*Andragogy is therefore, the art and science of helping adults learn*”. Andragogi sebagai studi pembelajaran orang dewasa berasal di Eropa pada tahun 1950 dan kemudian dirintis sebagai teori dan model pembelajaran orang dewasa dari tahun 1970-an oleh Malcolm Knowles praktisi Amerika yang dikenal dengan pengagas teori pendidikan orang dewasa. Knowles mendefinisikan Andragogi sebagai "seni dan ilmu untuk membantu orang dewasa belajar " (FIP UPI: 2008: 288. Kartakusumah: 2006 :75). Sementara John D. Ingalls membatasi pengertian andragogi sebagai:

Proses pendidikan membantu orang dewasa menemukan dan menggunakan penemuan-penemuan dari bidang-bidang pengetahuan yang berhubungan dalam latar sosial dan situasi pendidikan untuk mendorong pertumbuhan dan kesehatan individu, organisasi, dan masyarakat.

Orang dewasa adalah orang yang telah memiliki banyak pengalaman, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan

mengatasi permasalahan hidup secara mandiri. Demikian juga dengan aparatur pelayan masyarakat sebagai orang dewasa terus berusaha meningkatkan pengalaman hidupnya agar lebih matang untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Aparatur bukan lagi menjadi objek sosial yang dibentuk seperti di sekolah namun mereka lebih kepada mengaitkan pengetahuan yang mereka peroleh dengan pengalaman hidup yang telah dijalani.

Aparatur memegang otoritas untuk diri mereka sendiri. Namun dipandang dari kacamata pendidikan, orang dewasa diarahkan kepada pencapaian identitas dan jati dirinya untuk menjadi dirinya sendiri. Belajar bagi aparatur berdampak positif berubah kearah yang lebih baik. Pendidikan orang dewasa tidak cukup hanya dengan memberi tambahan pengetahuan saja, namun harus dibekali dengan rasa percaya yang kuat dalam dirinya sehingga apa yang akan dilakukan dapat dijalankan dengan baik.

Pembelajaran dengan pendekatan andragogi berpusat pada kehidupan. Pengalaman sehari-hari dijadikan pengetahuan baru dan menjadi bahan pelajaran bagi pembelajar. Dengan belajar dari kehidupan, aparatur akan mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak dan dapat mengaitkan dengan pengalaman yang lebih banyak lagi, sehingga belajar lebih fokus pada peningkatan pengalaman hidup.

Pengalaman merupakan sumber terkaya dalam pembelajaran. Dengan bertambahnya pengalaman dari orang lain dalam kegiatan belajar maka aparatur semakin kaya akan pengalaman dan termotifasi untuk melakukan upaya peningkatan kualitas hidup.

Belajar orang dewasa bersifat subjektif. Belajar membuat orang dewasa berupaya semaksimal mungkin untuk menguasai materi yang dipelajari dengan mengaitkan dengan pengalaman mereka sendiri, sehingga apa yang menjadi harapan dapat tercapai. Konsep diri orang dewasa tidak lagi bergantung pada orang lain, karena memiliki pengalaman secara mandiri dalam pengambilan keputusan.

Menurut Sujarwo (2012:1) dalam pembelajaran Implikasi dari konsep diri hendaknya didesain:

1. Iklim belajar yang diciptakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pebelajar melalui kerjasama dalam pembelajaran, suasana belajar memungkinkan orang dewasa untuk leluasa bergerak dan berinisiatif dalam belajar.
2. Pebelajar ikut dilibatkan dalam mendiagnosis kebutuhan belajar yang akan dirumuskan dalam tujuan pembelajaran.
3. Kegiatan pembelajaran dilakukan dengan melibatkan partisipasi aktif pebelajar .

4. Evaluasi pembelajaran dilakukan lebih banyak menggunakan evaluasi diri dengan melibatkan pebelajar.

Salah satu prinsip belajar orang dewasa adalah belajar karena adanya suatu kebutuhan. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan partisipasinya dalam aktivitas sosial dari setiap individu yang bersangkutan. Merujuk kepada teori Maslow tentang hirarki kebutuhan manusia dapat diketahui bahwa setelah kebutuhan dasar terpenuhi, maka seseorang perlu rasa aman jauh dari rasa takut, kecemasan, dan kekhawatiran. Apabila rasa aman telah terpenuhi, maka setiap individu butuh kasih sayang, setelahnya penghargaan terhadap dirinya yang diakui oleh setiap individu di luar dirinya. Jika kesemuanya itu terpenuhi barulah individu itu merasakan mempunyai harga diri dan dapat mewujudkan aktualisasi dirinya. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Maslow seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1. Teori Maslow (Gobel:1987:92)

Mengetahui kebutuhannya aparatur akan dapat menentukan kondisi belajar yang harus diciptakan, materi yang harus diperoleh, strategi, teknik serta metode apa yang cocok digunakan. Orang dewasa yang pada umumnya telah memiliki harga diri dan pemahaman tentang jati dirinya membutuhkan pengakuan, dan hal ini sangat berpengaruh dalam proses belajarnya. Secara umum strategi pembelajaran orang dewasa lebih menekankan pada permasalahan yang dihadapi (*problem centered orientation*).

Malcolm Knowles membedakan pedagogi dan andragogi kedalam empat konsep (Sujarwo:2012:4) berikut:

Tabel 1 Konsep Dasar Andragogi dan Pedagogi

Konsep	Pedagogi	Andragogi
Konsep diri	anak ialah pribadi yang tergantung, hubungan pelajar dengan pengajar merupakan hubungan yang bersifat pengarahan (<i>a directing relationship</i>).	pelajar bukan pribadi yang tergantung, tetapi pribadi yang telah matang secara psikologis dan hubungan pelajar dengan pengajar merupakan hubungan saling membantu yang timbal balik (<i>a helping relationship</i>).
Pengalaman pelajar	anak masih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas, karena itu dinilai kecil dalam	Pengalaman pelajar orang dewasa dinilai sebagai sumber belajar yang kaya. Multi komunikasi oleh semua peserta,

	proses pendidikan sehingga komunikasi satu arah kepada pelajar	pengajar maupun pelajar.
Kesiapan belajar	lebih di utamakan persiapan oleh pendidik dengan menentukan apa yang akan dipelajari, bagaimana dan kapan belajar.	pelajar yang menentukan apa yang mereka perlu pelajari berdasarkan pada persepsi mereka sendiri terhadap tuntutan situasi sosial mereka
Prosos belajar	Guru lebih banyak mengarahkan pembelajaran dan mengali potensi	Pendekatanya " <i>problem centered</i> . andragogi lebih utama proses untuk penemuan masalah dan pemecahan masalah pada saat itu juga

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan bagi orang dewasa tidak dapat disamakan dengan pendidikan anak. Pendidikan orang dewasa meliputi segala bentuk pengalaman belajar yang diperlukan oleh orang dewasa dari intensitas keikutsertaannya dalam proses belajar.

Andragogi merupakan pendekatan pembelajaran untuk membantu orang dewasa dapat belajar secara efektif dalam menambah, memperjelas, memperdalam, dan mengembangkan

pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan sehingga meningkatkan mutu kehidupan.

Implikasi Konsep andragogi menurut Nowles dalam pembelajaran didasarkan pada 4 asumsi tentang karakteristik pebelajar yang berbeda dari asumsi yang mendasari pedagogi tradisional yaitu:

1. Konsep diri mereka bergerak dari seseorang dengan pribadi yang tergantung kepada orang lain kearah seseorang yang mampu mengarahkan diri sendiri.
2. Mereka telah mengumpulkan segudang pengalaman yang selalu bertambah yang menjadi sumber belajar yang semakin kaya.
3. Kesiapan belajar mereka menjadi semakin berorientasi kepada tugas-tugas perkembangan dari peranan sosial mereka.
4. Perspektif waktu berubah untuk penerapan pengetahuan yang mereka peroleh dengan segera, dan sesuai dengan itu orientasi belajar bergeser dari yang berpusat kepada materi kepada yang berpusat kepada penampilan.

Proses perencanaan kegiatan pembelajaran dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyiapkan iklim belajar yang kondusif dan lingkungan berpengaruh terhadap keberhasilan belajar.

2. Menetapkan kebutuhan belajar dan proses pembelajaran sehingga perlu diketahui lebih dahulu kebutuhan belajarnya.
3. Merumuskan tujuan khusus pembelajaran yang akan menjadi pedoman bagi kegiatan-kegiatan pengalaman pembelajaran yang akan dilakukan.
4. Merancang pola pengalaman belajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Melaksanakan kegiatan belajar dengan memperhatikan cukup tersedia sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan membelajarkan dengan menggunakan model andragogi.
6. Mengevaluasi hasil belajar dan menetapkan ulang kebutuhan belajar proses pembelajaran model andragogi diakhiri dengan langkah mengevaluasi program.

Proses belajar dapat merubah konsep-diri orang dewasa. Mereka mulai melihat peranan sosial mereka dalam hidup tidak lagi sebagai pebelajar "*full time*". Mereka melihat diri mereka sendiri mampu membuat keputusan-keputusan sendiri, menghadapi akibat-akibatnya, dan mengelolanya. Dipandang secara psikologis orang dewasa mampu mengarahkan diri sendiri, bertanggung jawab bagi pembelajaran mereka sendiri. Dalam kegiatan pembelajaran, pendidik dituntut memiliki kemampuan memilih pendekatan pembelajaran yang tepat.

Untuk menentukan atau memilih pendekatan pembelajaran, hendaknya berangkat dari perumusan tujuan yang jelas, efisien dan efektif.

Dapat disimpulkan andragogi lebih menekankan pada memfasilitasi pembelajaran dengan topik bahasan yang kontekstual melalui *sharing* pengalaman yang diperoleh dari materi yang diberikan dan mengaitkan dengan pengalaman yang telah dimiliki sebelumnya sehingga menjadi pengetahuan baru yang diharapkan dapat memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan perilaku apratur dalam melayani masyarakat.

Sebagai ASN yang berupaya mengembangkan kompetensi perlu memahami pendekatan andragogi sehingga memahami langkah-langkah yang dapat dilakukan yang berdampak pada efektivitasnya proses pengembangan kompetensi.

PENDAKATAN PEMBELAJARAN AFEKTIF

A *ffect* biasa di kenal dengan kata sikap merupakan ungkapan kualitas pikiran dan perilaku manusia. Kualitas tersebut berupa kepercayaan, sikap, aspirasi, nilai, etika, ketertarikan, dan perasaan. Penggunaan istilah sikap menggambarkan kekuatan diri, seperti *self-esteem*, dan *self-concept*, untuk mengungkapkan kepercayaan dan perasaan individu terhadap dirinya sendiri yang berkaitan dengan orang lain, masyarakat dan budaya.

Menurut Krathwohl, Bloom, Masia, 1964 (Martin, 1986:76) tujuan pendidikan berdasarkan kemampuan manusia secara garis besar terbagi menjadi tiga ranah, *domain* yaitu:

1. *Domain* kognitif yaitu yang berkaitan dengan kognitif atau penalaran (pemikiran) atau disebut cipta;
2. *Domain* afektif, yaitu yang berkaitan dengan afektif disebut rasa; dan
3. *Domain* psikomotor, yang berkaitan dengan psikomotor atau gerak jasmani-jiwani, yaitu gerak-gerak jasmani yang terkait dengan jiwa

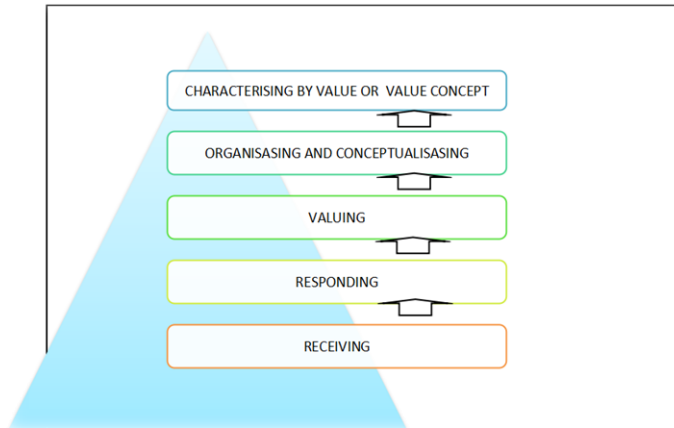
Domain afektif menggambarkan cara orang bereaksi secara emosional dan kemampuan mereka untuk merasakan apa yang dirasakan oleh makhluk hidup. Domain afektif mengacu pada emosi serta ekspresi yang dikeluarkan seperti konsep emosi, deskripsi dari domain afektif agak samar-samar, tidak memiliki sebuah definisi yang universal dan dioperasionalisasikan (Brett, Smith, Price, & Huitt, 2003:1). Walaupun tidak ada satu definisi tentang afektif yang disetujui oleh para peneliti, tetapi ada beberapa definisi yang diungkapkan oleh para peneliti yang diterima secara luas. Afektif sebagai unsur dasar dan dinamis dari perasaan, emosi, suasana hati, dan tabiat.

Domain afektif telah banyak didefinisikan dalam literatur, tetapi umumnya mencakup aspek-aspek seperti keyakinan, nilai, sikap dan emosi Senada dengan pendapat tersebut, LIPI (2005:12) mengatakan bahwa domain afektif diasosiasikan dengan respon emosional. Meski tidak diterima secara universal, komponen dari domain afektif sering didefinisikan melebihi domain kognitif. afektif berkaitan dengan tingkat penguasaan kognitif, namun tidak dapat menentukan yang mana penyebab dan yang mana akibat. Matrin dan Briggs (1986:76) menyatakan Krathwohl, Bloom, Masia, 1964 berpendapat pengembangan kontinum domain efektif, terdapat kesulitan untuk megkaitkannya dengan minat, sikap, nilai, apresiasi, dan pembenaran karena setiap istilah tersebut

memiliki makna yang berbeda, tetapi rentangan maknanya masih dalam bentuk kontinum.

Sikap berkorelasi dengan keyakinan dan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek tertentu. Sikap dipelajari sebagai bagian dari pembentukan konsep seseorang. Mereka mungkin berubah sebagai pembelajaran baru terjadi sepanjang hidup (Fishbein dan Ajzen, 1975). Ditemukan ada keterkaitan antara kecerdasan dan sikap seseorang. Seorang aparatur yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka lakukan akan mempengaruhi sikapnya dalam melayani masyarakat sehingga terjadi hubungan timbal balik antara sikap dan kecerdasan.

Mengaitkan domain afektif diperlukan internalisasi (Kalra dan Gupta, 2012:18; Walkin, 2002:103). Internalisasi tersebut adalah suatu proses menyatukan sesuatu ke dalam perilaku seseorang sehingga menjadi miliknya, bukan hanya sebagai penerima atau peyesuaian dengan nilai orang lain. Lebih lanjut dijelaskan bahwa internalisasi bukan hanya sekedar dimensi eksternal ke internal, tetapi bisa juga jadi sederhana ke kompleks, dan dari konkret ke abstrak.



Gambar 2. Aksonomi Domain Afektif
Krathwohl, Bloom, Masia, 1964

Taksonomi afektif dapat dilihat dari berbagai cara, dari berbagai perspektif, dan untuk berbagai tujuan yang berbeda. Penting dipertimbangkan pemahaman pengembangan afektif berbeda mengacu kepada dimensi yang kompleks. Berdasarkan pemahaman tersebut dikembangkan enam komponen utama model konseptual pengembangan afektif. Taksonomi domain afektif tersebut dijelaskan pada tabel berikut yang berkaitan dengan tahapan pada gambar diatas.

Tabel 2. *Affective Domain*

<i>Affective Domain</i>		
Level	Definisi	Contoh
Receiving	Menyadari atau peka terhadap adanya ide-ide tertentu, material, atau fenomena dan bersedia untuk	membedakan, menerima, mendengarkan, dan

	mentolerirnya Orang akan mendengarkan ceramah atau presentasi tentang model struktur yang berkaitan dengan perilaku manusia.	menanggapi.
Responding	Menampilkan beberapa perilaku baru sebagai hasil dari pengalaman Individu akan menjawab pertanyaan tentang model atau mungkin menulis ulang catatan kuliah pada hari berikutnya.	mematuhi, mengikuti, memuji, menjadi sukarelawan,
Valuing	Menampilkan keterlibatan tertentu atau komitmen Individu mungkin mulai berpikir bagaimana pendidikan dapat dimodifikasi untuk mengambil keuntungan dari beberapa konsep yang disajikan dalam model dan mungkin menghasilkan satu set pelajaran menggunakan beberapa konsep yang disajikan.	bersedia untuk mendukung, untuk berdebat.
Organization	Mengintegrasikan nilai baru ke dalam set umum seseorang tentang nilai-nilai, memberikan peringkat di antara prioritas umum seseorang Ini adalah tingkat di mana seseorang akan mulai membuat komitmen jangka panjang untuk mengatur pembelajarannya dan penilaian terhadap suatu model.	untuk membahas, untuk berteori, untuk merumuskan, untuk menyeimbangkan, untuk menilai.
Characterization by Value	Bertindak konsisten dengan nilai baru Pada tingkat tertinggi, seseorang akan	untuk merevisi, untuk menghindari,

	tegas berkomitmen untuk menggunakan model untuk mengembangkan, memilih, atau mengatur instruksi dan akan menjadi dikenal dari tindakannya itu	melawan, untuk mengelola, untuk menyelesaikan
--	---	---

Tabel 3. Definisi Domain Afektif

Komponen Nilai Pembelajaran			
Dimensi	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Pengembangan Emosi	Mengetahui orang lain mengalami emosi yang sama dengan yang dirasakan, seperti kegembiraan dan kemarahan	mengenali emosi mengendalikan emosi seseorang	Saya ingin bahagia Saya tidak suka marah
Pengembangan Moral	Memahami ketentuan moral dan etika dari suatu budaya, seperti kepedulian, kesetaraan hukum	Keterampilan penalaran moral Keterampilan memecahkan masalah dalam ranah moral	Saya ingin jujur Saya setuju adanya standar etika
Pengembangan Sosial	Memahami dinamika kelompok dan demokratis, seperti berperan sebagai	Keterampilan sosial, termasuk keterampilan komunikasi	Saya ingin bergaul dengan yang lain secara positif Saya menentang

	faslitator	interpersonal	penyelesaikan perbedaan pendapat dengan berkelahi
Pengembangan Spiritual	Pengetahuan terhadap perintah agama tentang dunia spritual, seperti sifat jiwa	keterampilan untuk berhubungan dengan batin Kemampuan menyayangi yang lain tanpa pamrih	Saya ingin kehidupan spiritual Saya ingin berdoa untuk membangun hubungan dengan Tuhan
Pengembangan Estetika	Memahami sifat estetika, seperti hubungan antara nilai seseorang dengan penilaian orang lain	Keterampilan untuk menilai kualitas estetika untuk menciptakan estetika	Saya ingin mengisi hidup inidengan keindahan Saya menghargai teori kecantikan
Pengembangan Motivasi	Memahami penghargaan internal dan eksternal untuk kegiatan berkelanjutan, seperti kegembiraan dan rasa keberhasilan	Keterampilan untuk mengembangkan minat seseorang, baik dalam waktu singkat maupun jangka panjang	Saya menginginkan pekerjaan yang saya senangi Saya menentang hobi yang berkenaan dengan senjata

Model Konseptual Pengembangan Afektif

Agar makna "pengembangan afektif" lebih jelas, maka diperlukan penilaian tentang baik dan buruk yang terkait dengannya. Unesco (1992:22) memberikan batasan pengembangan afektif sebagai berikut.

Pengembangan afektif adalah proses dimana individu memanfaatkan perasaan dan emosi mereka, pada akhirnya mereka cenderung untuk bertindak sesuai dengan kepentingan dari individu dan masyarakat.

Erik H. Erikson (1950) seorang ahli teori psikoanalisa dan pendidik, mengemukakan bahwa perkembangan manusia adalah perkembangan sintesis dan tugas-tugas sosial. Ciri perkembangan afektif merupakan dasar perkembangan manusia. Erikson melahirkan teori perkembangan afektif yang terdiri atas delapan tahap. (Slavin, 2011:64-68)

Tabel 4. Teori Perkembangan Avktif Erikson

Dimensi	Usia	Perilaku
Trust vs Mistnis/Kepercayaan dasar	0;0 -1;0	Bayi yang kebutuhannya terpenuhi waktu ia bangun, keresahannya segera terhapus, tetapi terhadap bayi itu tidak menetap, tidak memadai sebagaimana mestinya, terkandung di dalamnya sikap-sikap menolak, akan tumbuhlah pada bayi itu rasa takut serta

		ketidak-percaya. Ini yang mendasari terhadap dunia sekelilingnya dan terhadap orang-orang di sekitarnya. Perasaan ini akan terus terbawa pada tingkat-tingkat perkembangan berikutnya.
Autonomy vs Shame and Doubt/Otonomi	1;0 – 3;0	Munculnya dimensi autonomy karena adanya kemampuan motoris dan mental anak. Anak kemudian akan mengembangkan perasaannya bahwa ia dapat mengendalikan otot-ototnya, dorong-dorongannya, serta mengendalikan diri dan lingkungannya.
Initiatives vs Guilt/Inisiatif	3;0 – 5;0	Inisiatif anak akan lebih terdorong dan terpupuk bila orang tua memberi respons yang baik terhadap keinginan anak untuk bebas dalam melakukan. Anak yang diberi kebebasan dan kesempatan untuk berinisiatif pada permainan motoris serta mendapat jawaban yang memadai dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukannya (<i>intellectual full/live</i>), maka inisiatifnya akan berkembang dengan pesat.
Industry vs Inferiority/Produktivitas	6-11	Anak mulai mampu berpikir deduktif, bermain dan belajar menurut peraturan yang ada. Apabila dihargai, maka anak mengerjakannya sampai selesai sehingga menghasilkan sesuatu. Dengan demikian rasa/sifat ingin menghasilkan sesuatu dapat dikembangkan.
Identity vs Role	12– 18	Pandangan dan pemikirannya tentang dunia sekelilingnya mengalami perkembangan. Ia mulai dapat berpikir tentang pikiran orang

Confusion/ Identitas		lain. Ia berpikir apa yang dipikirkan orang lain tentang dirinya. Ia mulai mengerti tentang keluarga yang ideal, agama dan masyarakat, yang dapat diperbandingkannya dengan apa yang dialaminya sendiri
Intimacy vs Isolation/Ke akraban	19- 25	Kemampuan untuk berbagai rasa dan memper- hatikan orang lain
Generativity vs Self Absorption/ Generasi Berikut	25- 45	Orang mulai memikirkan orang-orang lain di luar keluarganya sendiri, memikirkan generasi yang akan datang serta hakikat masyarakat
Integrity vs Despair/Inte gritas	45-	Integrity timbul dari kemampuan individu untuk melihat kembali kehidupannya yang lalu dengan kepuasan. Sedangkan kebalikannya adalah despair, yaitu keadaan di mana individu yang menengok ke belakang dan meninjau kembali kehidupannya masa lalu sebagai rangkaian kegagalan dan kehilangan arah, serta disadarinya bahwa jika ia memulai lagi sudah terlambat

Pendekatan afektif merupakan kelompok utama dalam tujuan pembelajaran. Pendekatan afektif bertujuan mengembangkan sikap seseorang dalam pendidikan. Dalam penelitian ini afektif selanjutnya dikembangkan melalui pendekatan pendidikan karakter dan pendekatan belajar sosial.

PENDEKATAN PEMBELAJARAN KARAKTER

Pendidikan karakter sudah dipraktekkan semenjak zaman Yunani kuno, yaitu zaman Homeros. Pendidikan karakter mengalami masa transisi seiring perkembangan masyarakat. Pendidikan karakter mendapat perhatian besar terutama dalam masyarakat yang ingin bangkit dari keruntuhan moral. Gerakan nasional pendidikan karakter di Amerika Serikat muncul sejak tahun 1990-an karena terlihatnya keruntuhan moral masyarakat secara umum dan pemuda khususnya. Keadaan semakin memprihatinkan dengan meningkatnya kejahatan, bunuh diri, perceraian, aborsi, mencuri dan lainnya. Keadaan ini menimbulkan kebaikan membentuk karakter yang baik.

Marcus Tullius Cicero (106-43 SM) menyatakan "Kesejahteraan sebuah bangsa bermula dari karakter kuat warganya" bangsa-bangsa yang memiliki karakter tangguh semakin kuat dengan karakter bangsa yang kuat. Sebaliknya, bangsa-bangsa karakter lemah kian terpuruk, seperti Yunani kontemporer serta sejumlah negara di Afrika dan Asia. Mereka menjadi bangsa yang tidak memiliki kontribusi bermakna terhadap kemajuan dunia. Sejarahwan Arnold Toynbee

menyatakan “dari dua puluh satu peradaban dunia yang dapat dicatat, sembilan belas hancur bukan karena penaklukan dari luar, melainkan karena pembusukan moral dari dalam atau lemahnya karakter” (Saptono, 2011:15-16).

Sementara Indonesia juga tengah menghadapi masalah karakter. Koesoema (2007:286) menyatakan dunia pendidikan Indonesia selama bertahun-tahun mengalami penyakit kronis yang bahkan mengancam jiwa orang lain, penyakit berupa tawuran pelajar, kekerasan, dan tindak kejahatan lainnya. Lembaga pendidikan Indonesia telah gagal membangun karakter bangsa (Huda,2002:164). Apabila hal-hal tersebut tidak diperhatikan dan diselesaikan dengan sungguh-sungguh maka kedepannya bangsa Indonesia sulit untuk menjadi bangsa yang maju dan sejahtera. Negara memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada tersebut termasuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter bangsa. Karakter bangsa yang menjadi ciri khas bangsa dengan memanfaatkan secara efektif seluruh potensi nasional yang ada.

Pendiri bangsa Indonesia menyadari pentingnya karakter. Dalam syair lagu kebangsaan Indonesia Raya terdapat penekanan membangun karakter lebih diutamakan: "bangunlah jiwanya", baru "bangunlah badannya". Pernyataan tersebut merupakan pesan bahwa membangun jiwa lebih diutamakan

daripada membangun fisik. Membangun karakter lebih didahulukan dari pada membangun fisik.

Seseorang yang memiliki karakter baik (*good character*) mengetahui hal yang baik (*knowing the good*), menginginkan hal yang baik (*desiring the good*), dan melakukan hal yang baik (*doing the good*). Karakter tampak dalam kebiasaan (*habitus*). Seseorang berkarakter baik memiliki tiga kebiasaan, yaitu: memikirkan hal yang baik (*habits of mind*), menginginkan hal baik (*habits of heart*), dan melakukan hal yang baik (*habits of action*), substansi dari karakter yang baik adalah kebajikan *virtue*. Kebajikan adalah kecenderungan untuk melakukan tindakan yang baik menurut sudut pandang moral universal.

Secara objektif “baik” diakui dan dijunjung tinggi oleh agama-agama dan masyarakat beradab di seluruh penjuru dunia. Secara intrinsik “baik” merupakan tuntutan dari hati nurani manusia beradab dan mengatasi perbedaan ruang dan waktu dan berlaku dimana saja, kapan saja, walau dalam bentuk ekspresi yang berbeda-beda. Kualitas baik seperti: keadilan, kejujuran, dan kerendahan hati adalah kebajikan. Secara objektif ketiganya diakui sebagai hal yang baik oleh masyarakat beradab dan agama secara universal.

Thomas Lickona dalam buku *Educating For Character* (1999) menyatakan bahwa pendidikan karakter merupakan

usaha yang disengaja untuk membantu orang memahami, peduli, dan bertindak berdasarkan nilai-nilai dasar etika. Pengembangan karakter dalam kehidupan nyata tidaklah mudah, pandangan dan gagasan Lickona mengembangkan konsep pendidikan holistik.

Pendidikan karakter menekankan tiga hal yakni *knowing, loving, and acting the good*. Kriteria objektif dan intrinsik diatas, ada dua kebajikan fundamental yang dibutuhkan untuk membentuk karakter yang baik, yaitu rasa hormat (*respect*) dan tanggung jawab (*responsibility*). Pendidik menjadikan orang berkarakter unggul dan membagikan keunggulan wataknya sebagai nilai pengatur kehidupan. (Harefa, 2000:12).

Pendidikan karakter adalah upaya sistematis, terencana, dan konsisten demi membantu aparatur memahami, peduli, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral unggul. Pendidik mempertimbangkan nilai karakter yang ditanamkan supaya individu mampu menimbang hal baik, menjaga dan mempertahankan nilai yang baik, dan berperilaku sesuai nilai baik itu, bahkan ketika berhadapan dengan tekanan tetap bisa berperilaku baik.

Pembangunan karakter melibatkan pengetahuan (kognitif), perasaan (afektif), dan tindakan (psikomotor) yang terintegrasi guna mencapai karakter yang koheren dan komprehensif dengan melibatkan aktivitas berpikir kritis

tentang persoalan moral dan etika, berkomitmen dan bertindak secara moral dan etika serta memberi kesempatan untuk mempraktekkan perilaku moral dan etika. Pendidikan karakter sering dilakukan dengan memberi reward dan punishment. Bentuk ini akan menghasilkan perubahan perilaku sementara dan tidak mempengaruhi karakter dasar. Pendidikan karakter yang baik dengan melibatkan semua orang.

Pada masyarakat tradisional pengembangan karakter dilakukan oleh keluarga karena pada masa lalu fungsi keluarga sebagai tempat anak mengenal dan mempraktekkan berbagai kebajikan. Orang tua memanfaatkan tradisi yang ada untuk mengenalkan secara langsung berbagai kebajikan melalui teladan, petuah, cerita, dongeng, dan kebiasaan secara intensif sehingga keluarga pada masa lalu sebagai pembentuk utama karakter individu.

Pemerintah Indonesia berperan aktif dalam upaya perbaikan karakter bangsa melalui ruang lingkup keluarga, satuan pendidikan, pemerintahan, masyarakat Sipil, politik, dunia usaha dan Industri, media massa. (Pemerintah RI, 2010 ; Djadmiko, 2006:11). Karakter adalah nilai-nilai khas 'baik' (tahu nilai kebaikan, mau berbuat baik, nyata berkehidupan baik, dan berdampak baik terhadap lingkungan) yang terpatери dalam diri dan terwujud dalam perilaku. Karakter secara memancar dari hasil olah pikir, olah hati, olah raga, serta olah rasa dan karsa seseorang. Karakter merupakan ciri khas seseorang yang

mengandung nilai, kemampuan, kapasitas moral, dan ketegaran dalam menghadapi kesulitan dan tantangan.

Pembangunan karakter bangsa diarahkan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pencapaian visi pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005–2025, yaitu mewujudkan Indonesia sebagai bangsa yang maju, mandiri, dan adil sebagai landasan bagi tahap pembangunan berikutnya menuju masyarakat adil makmur dalam NKRI berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Strategi Pembangunan Karakter Bangsa Indonesia melalui:

1. Sosialisasi. Melalui pembentukan karakter bangsa dengan budaya yang lahir dari kebiasaan dan disosialisasikan secara berulang-ulang.
2. Pendidikan dapat dilakukan dengan membagi dalam tiga tahap, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil, dan memfasilitasi pengembangan karakter.
3. Pemberdayaan. Pemberdayaan masyarakat khususnya masyarakat sipil, organisasi dan partai politik, dunia usaha, dan media massa memiliki fungsi yang sangat strategis dalam membentuk karakter bangsa.

Pembudayaan Strategi tersebut dapat berwujud pemodelan, penghargaan, pengidolaan, fasilitasi, serta hadiah dan hukuman. Lingkungan dapat berperan sebagai fondasi dasar untuk memulai langkah-langkah pembudayaan karakter melalui pembiasaan bersikap dan berperilaku sesuai dengan karakter yang diharapkan.

Pemerintah sebagai pelayan masyarakat berkewajiban memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelayanan merupakan hubungan sosial antara manusia dengan manusia lain. Setiap orang menginginkan pelayanan terbaik yang lebih dikenal dengan pelayanan prima. Pemerintah sebagai institusi pengelola pelayanan publik pada hakikatnya memberikan pelayanan prima sebagai perwujudan fungsi utama aparatur sebagai pelayan masyarakat.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dibutuhkan karakter pelayanan yang dapat diterima secara universal oleh seluruh masyarakat. Aparatur sebagai pelayanan masyarakat mengetahui hal yang baik, mencintai kebaikan dan melakukan kebaikan dalam setiap tindakan.

Organisasi unit pelayanan hendaknya dapat membangun suasana pelayanan dengan menamamkan nilai-nilai kebaikan yang universal. Seperti kutipan dari Beevers (2010:2) bahwa *The Institute of Customer Service Inggris* mempunyai visi tentang

suatu organisasi yang memberikan pelayanan prima kepada para pelanggannya yaitu sebagai berikut:

The organisation is honest, gives good value for money, has a high reputation, meets deadlines, has quality products and services, has easy to understand processes, responds to criticism, encourages complaints and handles them well, and demonstrates that it is passionate about customers. At all levels people are respected, well trained, friendly, contactable, flexible, knowledgeable, honest, rusted, stable, involved and consistent. The perceived culture is one of professionalism, efficiency, teamwork, caring, respect, seriousness, but with a touch of fun and character.

Berdasarkan visi tersebut terlihat begitu banyak karakteristik dari organisasi yang memberikan pelayanan prima yaitu mulai dari sifat jujur yang berarti organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan tidak boleh membohongi atau menyembunyikan sesuatu yang penting untuk pihak yang dilayaninya. Pelayanan yang diberikan haruslah efisien artinya tidak boleh berbiaya tinggi. Manfaat yang diterima pihak yang dilayani harus jauh melebihi biaya yang dikeluarkan mereka. Prinsip *good value for money Attitude*. Dari literatur diatas dipahami perlu dikembangkan karakter pelayanan publik dengan mengembangkan nilai baik yang universal.

Pengembangan karakter tidak dapat dipisahkan dari peran lingkungan. Lingkungan berperan membentuk karakter individu, dan karakter suatu kelompok terbentuk dari individu yang berada dalam kelompok tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fishbein 1967 dan 2008 bahwa, sikap dibentuk oleh keyakinan perilaku dan hasil evaluasi norma-norma hukum yaitu subjektif dan keyakinan normatif deskriptif, dan *self-efficacy* yang dibentuk oleh keyakinan dan kekuasaan.

PENDAKATAN PEMBELAJARAN SOSIAL

Proses belajar sosial merupakan belajar melalui pengalaman orang lain yang ada dilingkungan. Belajar sosial dikemukakan oleh Alberd Bandura menekankan pentingnya mengamati dan pemodelan perilaku, sikap, dan reaksi emosional orang lain. Bandura (1977:22) berpendapat:

Belajar akan sangat melelahkan, berbahaya, jika orang harus mengandalkan efek dari tindakan mereka sendiri untuk memberitahu apa yang harus dilakukan. Untungnya, sebagian besar perilaku manusia dipelajari melalui observasional pemodelan: dari mengamati orang lain timbul satu bentuk gagasan tentang bagaimana perilaku baru dilakukan, dan pada kesempatan kemudian informasi kode ini berfungsi sebagai panduan untuk bertindak.

Belajar tidak hanya mengandalkan tindakan diri sendiri namun belajar dapat diperoleh dari lingkungan seperti pengalaman orang lain. Belajar sosial membutuhkan informasi apa yang harus dilakukan karena sebagian besar perilaku manusia dipelajari melalui observasi pemodelan. Melalui

pengamatan perilaku baru orang lain dalam bertindak dan pada tahap berikutnya informasi tersebut berfungsi sebagai panduan untuk bertindak.

Teori belajar sosial menjelaskan perilaku manusia dalam bentuk interaksi timbal balik yang berkesinambungan antara kognitif, afektif, dan lingkungan. Komponen proses yang mendasari pembelajaran observasional adalah:

1. Perhatian, termasuk peristiwa yang dimodelkan seperti kekhasan, perubahan afektif, kompleksitas, prevalensi, nilai fungsional dan karakteristik pengamatan dengan kemampuan indra, tingkat gairah, persepsi dan penguatan.
2. Retensi, termasuk kode simbolik, kognitif organisasi, simbolis latihan, latihan motorik.
3. Reproduksi motor, termasuk kemampuan fisik, pengamatan diri reproduksi, keakuratan umpan balik.
4. Motivasi, termasuk eksternal, perwakilan dan penguatan diri.

Teori belajar sosial merupakan pengembangan teori behaviorisme dengan penekanan pada metode eksperimental, berfokus pada variabel yang dapat diamati, diukur, dan dimanipulasi serta menghindari subjektif, internal, dan mental. Melalui metode eksperimen prosedur standar dimanipulasi satu variabel, dan kemudian mengukur dampaknya pada yang

lain. Teori ini bermuara pada kepribadian yang mengatakan bahwa “lingkungan seseorang menyebabkan perilaku seseorang”.

Berdasarkan hasil pengamatan pada fenomena belajar sosial menambahkan rumusan bahwa lingkungan yang menyebabkan perilaku benar, tetapi perilaku juga disebabkan oleh lingkungan. Dengan menyimpulkan konsep determinisme timbal balik : Dunia dan perilaku seseorang menyebabkan hubungan timbal balik. Hal ini sejalan dengan pengembangan karakter Pendidikan untuk memaknai moral, sebagaimana pendapat Elkind & Sweet (2004:1) menyatakan:

Anda adalah seorang pendidik karakter. Apakah Anda seorang guru, administrator, sopir bus sekolah, Anda membantu membentuk karakter anak-anak, Anda datang dan berkomunikasi, cara Anda berbicara, model perilaku, menoleransi perilaku, dan dorongan rerbuatan, harapan yang di inginkan untuk lebih baik atau lebih buruk, Anda sudah melakukan pendidikan karakter. Pendidikan karakter adalah segala sesuatu yang Anda lakukan yang mempengaruhi karakter anak-anak yang Anda ajar.

Penjelasan Elkind & Sweet dapat dimaknai bahwa siapapun yang berperan sebagai pendidik karakter memiliki peran dalam pembentukan karakter peserta didik disetiap kesempatan kontak

dengan mereka. Dari berkomunikasi, cara berbicara, model perilaku, toleransi perilaku, dorongan dan dukungan, harapan yang diinginkan. Hasil baik dan buruk dapat terlihat dari sikap dan tindakan yang dilakukan sehingga mempengaruhi karakter peserta didik.

Kepribadian merupakan interaksi antara lingkungan, perilaku, dan proses psikologis seseorang. Proses psikologis terdiri dari kemampuan untuk menciptakan gambaran dalam pikiran, dan bahasa. Pada titik ini memperkenalkan citra, menimbulkan reaksi behavioris yang mendalam, dan mulai terhubung dengan kognitif. Dibandingkan dengan pola pembelajaran behavioris yang hanya menekankan pada stimulus dan respon. Teori belajar sosial lebih melengkapi teori pencitraan bahasa sehingga memungkinkan belajar jauh lebih efektif daripada belajar observasional.

Dalam model belajar sosial faktor kognitif memiliki peran penting. Faktor kognitif yang dimaksud saat ini adalah *self-efficacy* atau efikasi diri. Efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Robbins dan Judge (2008:74) berpendapat bahwa “Seseorang dapat juga belajar sosial dengan mengamati apa yang terjadi pada individu lain dan hanya dengan diberi tahu mengenai sesuatu”

Aparatur sebagai pelayan masyarakat memiliki pengetahuan berupa pengalaman yang dialami sendiri atau pengalaman orang lain. Dari pengamatan memberikan pelayanan terhadap orang lain, maka dapat di peroleh informasi seperti apa harusnya tindakan yang diperbuat sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan.

Teladan pimpinan dan orang yang dianggap mentor juga sejalan dengan teori pembelajaran sosial ini. Karena perilaku pimpinan organisasi akan berdampak kepada perilaku apratur dalam tim yang dipimpin. Pengembangan kompetensi dengan teori pembelajaran sosial dengan membangun lingkungan yang kondusif dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

PENDIKATAN PEMBELAJARAN BERBASIS MASALAH

Aparatur sebagai pelayan masyarakat dihadapkan kepada berbagai persoalan pelayanan di dunia nyata sehingga diperlukan kemampuan untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam keseharian. Sejalan dengan pendapat Dewey (2009:35) “kita hidup saat ini bukan waktu lain dan hanya dengan menimba keseluruhan makna dari setiap pengalaman saat ini, kita dipersiapkan untuk menghadapi hal serupa dimasa depan”. Pada awalnya Jhon Dewey menggunakan istilah “*reflective thinking*” untuk *problem solving*. Sedangkan Piaget dari tahun 1910 sampai tahun 1950 di Amerika memperkenalkan model menggunakan kognitif dan strategi pemrosesan informasi.

Pembelajaran Berbasis Masalah (PBM) merupakan pembelajaran dengan pengungkapan masalah yang ada pada lingkungan untuk menemukan solusi yang tepat untuk memecahan masalah yang dihadapi. Prayitno (2008:353) berpendapat: “apabila materi hendak menjadi fokus pembelajaran yang efektif, materi itu merupakan suatu permasalahan yang perlu dihadapi atau dipecahkan,

merupakan suatu yang merangsang, mengundang, dan menantang untuk dilakukannya kegiatan untuk menghadapi dan menaklukkannya". Kegiatan pembelajaran hendaknya memperhatikan proses dalam pemecahan masalah. Kemampuan melihat suatu masalah, lalu memecahkan masalah tersebut berdasarkan pengetahuan dan teori yang telah diketahui sebelumnya akan lebih bermakna dalam proses pembelajaran.

Pembelajaran berbasis masalah merangsang aparatur berpikir kritis untuk memecahkan masalah. Pembelajaran berbasis masalah (*problem based learning*) menghendaki belajar secara aktif dengan menumbuhkan sikap kreatif dengan mencari sendiri, menemukan sendiri, merumuskan sendiri, serta menyimpulkan sendiri permasalahan yang dihadapi. Nasution (1982:175) berpendapat bahwa strategi merupakan bagian penting dalam pemecahan masalah dan dalam pelajaran pada umumnya. Belajar Berbasis Masalah adalah salah satu pendekatan pembelajaran yang digunakan untuk merangsang berpikir tingkat tinggi aparatur dalam situasi yang berorientasi pada masalah dunia nyata, termasuk di dalamnya belajar bagaimana cara belajar.

Reid dan Lienemann (2006:176) mengemukakan pemecahan masalah menuntut peserta didik untuk menerapkan fakta-fakta dasar dan keterampilan komputasi untuk solusi baru: merepresentasikan masalah dan memecahkan masalah.

Dewey mengemukakan pemikiran tentang “*scientific method*” yang mendasari pemikiran *problem solving* dengan langkah yaitu:

1. Menyadari adanya kesulitan.
2. Mengidentifikasi permasalahan tersebut.
3. Menyusun, mengklasifikasikan data dan merumuskan hipotesis.
4. Menerima atau menolak hipotesis tentative
5. Memformulasi kesimpulan dan mengevaluasi mereka.

Langkah pemecahan masalah yang dikemukakan Dewey dimulai dari mengidentifikasi masalah, kemudian mengklasifikasikan data dan merumuskan hipotesis, selanjutnya menerima atau menolak hipotesis tentatif dan menformulasi kesimpulan serta mengevaluasi masalah tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut Brandford dan Stein mengemukakan: Problem solving models dengan IDEAL: 1) *Identify the problem* (Identifikasi masalah); 2) *Define* (mendefinisikan); 3) *Explore possible strategies* (mengeksplorasi strategi yang mungkin dilakukan); 4) *Act on the strategies* (melaksanakan strategi) ; dan 5) *look at the effects of your efforts* (melihat efeknya). (Ornstein, 1990:108).

Piaget berpendapat setelah mencapai tahap perkembangan berfikir melalui pemecahan masalah maka sampai pada tahapan logis "operasi mental Formal" sehingga

diperoleh yaitu: 1) Pemahaman masalah; 2) Mempekerjakan pengetahuan sebelumnya; 3) Gaya pemecahan masalah dalam perilaku; dan 4) Sikap ke arah pemecahan masalah. Ornstein (2007:108) menyatakan beberapa keterampilan atau proses untuk pemecah masalah adalah: 1) Memonitor pemahaman; 2) Memahami keputusan; 3) Perencanaan; 4) Memperkirakan kesulitan tugas; 5) tugas presentasi; 6) Penggunaan strategi; 7) Petunjuk internal; 8) Menelusuri kembali; 9) Memperhatikan dan mengoreksi; dan 10) Fleksibel.

Menurut Ibrahim (2000:5) Pembelajaran Berbasis Masalah mempunyai beberapa karakteristik, dan masing-masing karakteristik tersebut mengandung makna. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: pengajuan pertanyaan atau masalah (memahami masalah), berfokus pada keterkaitan antar disiplin, penyelidikan autentik, menghasilkan produk atau karya kemudian memamerkannya, dan kerja sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang langkah-langkah dalam pembelajaran pemecahan masalah maka dapat diambil kesimpulan bahwa: ada empat langkah yang harus dilalui dalam pembelajaran pemecahan masalah, yaitu: 1) tahap mengidentifikasi masalah, 2) merumuskan masalah, 3) mencari alternatif pemecahan masalah, dan 4) Mengevaluasi hasil.

Pengajuan pertanyaan atau masalah merupakan hal penting baik secara sosial maupun secara pribadi, karena

masalah yang diajukan merupakan situasi dunia nyata yang memungkinkan adanya berbagai macam solusi. Berfokus pada keterkaitan antar disiplin artinya masalah yang disajikan benar-benar nyata, agar dalam pemecahannya dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang.

Pembelajaran berbasis masalah menuntut aktivitas mental dalam memahami suatu konsep, prinsip dan keterampilan melalui situasi atau masalah yang disajikan diawal pembelajaran. Pembelajaran berbasis masalah menjadikan masalah menjadi titik tolak pembelajaran untuk memahami konsep, prinsip dan mengembangkan keterampilan. Masalah yang disajikan kepada pebelajar merupakan masalah kehidupan sehari-hari (kontekstual). Pierce dan Jones mengemukakan tentang kejadian-kejadian yang harus muncul pada saat mengimplementasikan pembelajaran berbasis masalah. (Howey, 2001: 69). Kejadian-kejadian yang dimaksud yaitu:

1. Keterlibatan (*engagement*): pebelajar berperan sebagai pemecah masalah dengan bekerja sama dengan pihak lain, menghadapkan pebelajar pada situasi yang mendorong untuk mampu menemukan masalah dan meneliti hakekat permasalahan sambil mengajukan dugaan dan rencana penyelesaian.

2. Inkuiri dan investigasi (*inquiry and investigation*) yang mencakup kegiatan mengeksplorasi dan mendistribusikan informasi.
3. Performansi (*performance*) yaitu menyajikan temuan.
4. Tanya-jawab (*debriefing*) yaitu menguji keakuratan dari solusi dan melakukan refleksi terhadap proses pemecahan masalah.

PENUTUP

K keberhasilan pendekatan belajar disaat bekerja dalam pembangunan ASN ini tidak lepas dari peran serta dan dukungan seluruh komponen yang ada dalam organisasi terutama pimpinan sebagai pemegang kewenangan pengelolaan SDM aparatur. Kontrol yang ketat diperlukan dalam penerapan model ini sehingga terbentuknya karakter ASN sesuai harapan masyarakat.

Buku ini disusun dengan tujuan mempermudah semua pihak dalam mengelola pendekatan belajar disaat bekerja dalam pembangunan ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Pimpinan organisasi, dan pihak yang berkepentingan dengan pengembangan kompetensi ASN dapat menggunakan buku ini sebagai salah satu pendekatan belajar disaat bekerja dalam pembangunan ASN sehingga dapat menghasilkan pengembangan kompetensi terstruktur, sistematis dan minim anggaran.

Instruktur pelatihan juga dapat menggunakan buku ini sebagai sumber untuk membelajarkan aparatur karena sudah

dikaji mendalam secara teoritis dan praktis dengan uji validitas, praktikalitas dan efektivitas di lapangan.

Mewujudkan pengembangan kompetensi ini dibutuhkan sinerjitas dari semua pihak sehingga berjalan sebagaimana mestinya dan bermanfaat bagi peningkatan kualitas SDM aparatur. Terwujudnya pelayanan publik yang prima merupakan salah satu langkah strategis tercapainya *good government*.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, Alber. 1977. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Biawan, Semba. 2004. *Your Words Your Power*. Jakarta: Elex media komputindo.
- Brett, A. M., Smith, M. L., Price, E. A., & Huitt, W. G. 2003. Overview of the Affective Domain. *Educational Psychology Interactive Bridgmen*t.
- Dewey, John. 2009. *Pendidikan Dasar Berbasis Pengalaman*. Indonesia: PT Indonesia Publishing.
- Djadmiko, Hermanto Edi. 2006. *Revolusi Karakter bangsa Menurut Pemikiran M. Soeparno: Kebijaksanaan, Startegi, dan Operasional Berdasarkan Model Kesisteman*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Jogjakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwoyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Elfindri, dkk. 2010. *Soft Skill untuk Pendidik*. Padang: Baduouse Media.
- Elkind, David H. dan Freddy Sweet. 2004. *You Are A Character Educator*. Today's School, September/Oktobre 2004.
- Eryora, Ice. 2014 Model Pelatihan langsung pelayanan publik bagi aparatur pemerintah, disertasi Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Eryora, Ice. Menuju ASN berkelas Dunia. Padang Ekspres, Opini Kamis 14 Januari 2021.

Eryora,Ice. 2021. Analisis Kompetensi PPPK Kota Padang. Lentera: jurnal Diklat Keagamaan Padang Vol.5 Nomor 2 <https://lentera.kemenag.go.id/index.php/lentera/article/view/27>.

Halanizational Performance and Measurement in the Publik Sektor: Toward service, efford and Accoplishment reporting. USA: Greenwood publishing group inc.

Howey, K.R, et al. 2001. Contextual Teaching and Learning: Preparing Teacher to Enhance Student Success in the work Place and beyond. Washington: ERIC Clearinghouse on teaching and Teacher education.

Ibrahim, M. 2000. *Pembelajaran Kooperatif*. Surabaya: UNESAUniversity Press.

Keraf, A Sony.1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Knowles, Malcolm S, Elwood F Holton III,Richard A Swanson. 2005. *The Adult Learner: the definitive classic in adult aducation and human resource development*. Sixth adition USA: Butterworth.

Lembaga Adminstrasi Negara Republik Indonesia. 2006. *Straegi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik*. Jakarta : LAN-RI.

Lickona, Thomas. 1999. *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam.

Lickona, Thomas. 2004. *Character Mattersâ How to Help Our Children Develop Good Judgment, Integrity, and Other Essential Virtues*. Touchstone. USA.

- Lincoln, Yvonna S dan Guba .1982. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publikation.
- MY, Rudi. 2008. chmi, Arie and Geert Bouckaert (editor). 1996. *Orga Panduan Olah Vokal: Meniti Karier sebagai Penyanyi Profesional*. Yogyakarta: penerbit MedPHarefa, Andrias. 2000. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: Kompas.ress.
- Martin, Barbara L. dan Leslie J. Briggs. 1986. *The Affective and Cognitive Domains: Integration for Instruction and Research*. New Jersey: Educational Technology Publikation, Inc.
- Morisson. Ross, Kalman dan Kemp. 2010. *Designing Effective Insruction*. USA: Acid-free Paper.
- Nasution, S. 1982. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Edisi Pertama. Jakarta : Bina Aksara.
- Ornstein, Allan C. 1990. *Institutionalised Learning in America*. New Jersey: Transction Publishers.
- Parayitno. 2008. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Piaget, Jean dan Barbel Inhelder. 1973. *Memory and intelligence*. New York: BasicBooks.
- Priyono, Agung. 2006. *pelayanan satu atap sebagai strategi pelayanan prima di era otonomi daerah*. 203.6.149.38/publikasi/sp2_2_agung_priyono.pdf.
- Rahmat. 2010. *Motifasi Kerja dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>.
- Sabtono. 2011. *Dimensi-dimensi Pendidikan Karakter: Wawasan, Straegi, dan Langkah Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Senopian, A Aziz. 2008. *Startegi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan.*

<http://makassar.lan.go.id/dokumen/1.Peningkt%20Komp.%20SDMA.pdf>.

Siagian, Sondang P. 2000. *Administrasi Pembangunan* . Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Solihin, Dadang. 2007. *Indikator Governance dan Penerapan dalam mewujudkan demokrasi di Indonesia*.www.dadangsalihin.com.

Tjokrowinoto, Muljatro.1996. *Pembangunan dilema dan tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2007. *Manejemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.

Vygotsky, L.S. 1978. *Mind in society: The development of higher psychological processes*.Cambridge: MA Harvard University Press.

Vodde, Robert F. 2009.*Andragogical Instruction for Effective Police Training*. USA: Camria Press.

Wibawa, Fahmi. 2007. *Panduan Praktis Perizinan Usaha*. Jakarta: PT. Garsindo .

PROFIL PENULIS



Dr. Ice Eryora, S.E., M.Kom., lahir di Batusangkar Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat 41 tahun yang lalu. Penulis merupakan seorang birokrat semejak tahun 2002 dan saat ini bertugas sebagai Widyaisara dan Assesor Kompetensi Pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Padang. Kesukaan menulis telah dimulai sejak kecil dengan menuangkan berbagai pengalaman, hasil review buku, dan film kedalam diary dan blog. Sebagai seorang Widyaiswara yang bertugas mengembangkan kompetensi ASN penulis berupaya menuangkan buah pikiran kedalam berbagai media pembelajaran baik buku, makalah, artikel, video, dan podcast. Penulis juga terus berupaya mengembangkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan, seminar, workshop baik nasional dan internasional disamping kegiatan utama sebagai pengajar.

Learning by doing: Pendekatan Belajar di Saat Bekerja dalam Pembangunan ASN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan turunannya telah mengamanahkan 20 JP minimal bagi pengembangan kompetensi PNS dan 24 JP maksimal untuk pengembangan kompetensi PPPK. Seluruh pihak yang berkepentingan untuk pengembangan kompetensi ASN dituntut proaktif mengembangkan kompetensi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan di tempat kerja menuntut ASN memahami pendekatan pembelajaran seperti pembelajaran andragogi, pembelajaran afektif, pembelajaran karakter pembelajaran sosial dan pembelajaran berbasis masalah. Pendekatan ini membantu setiap ASN menjawab tantangan pola pengembangan kompetensi ke depan dengan 70% pembelajaran melalui penugasan atau praktik langsung, 20% melalui coaching dan mentoring dan 10 % pelatihan di lembaga pelatihan.



Penerbit Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim
Perum Gardena Maisa 2, C.12, Koto Baru, Kubung,
Solok Sumatra Barat – Indonesia 27361
Email : cendekiamuslimpress@gmail.com
Website : www.cendekiamuslim.com



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA

