

**Abstrac**

*The most of da'wah training programe can be designed and practed in various place. The conditions become logic if training tends to develop continuously and be studied as interesting field. Thus also concepts, theories, approach and terms of training, it will develop continuously. The condition be equal with its developing involve thingking, approach, methodology, regulating, actuating and evaluating. It is naturally that training constitute serious, interest and mempesona effort. Because it dual with growing human resources quality that more compatible.*

**خلاصة**

قد كثرت برامج الدورة للدعاة في أماكن حتى تصير تطويرها والعملية بها مهمة ومفتوحة ومستمرة. وسوف تطور طريقة وفكرة ونظرية واصتلاحات للدورة بتطور الامور المذكورة وبكيفية العمل بها. ومن المعروف أن في الدورة للدعاة أعمال كبيرة وضرورية ومعتجة , لأنها متعلقة بتزويد وتطوير مزايا التي تحتاجها الانسان للحصول علي شخصية متميزة ومتسابقة

**Kata Kunci:**

Manajemen, Dakwah, Pelatihan Dakwah,  
Metode Pelatihan, Media Pelatihan

**Pengantar**

Pelatihan dibutuhkan dan dilakukan seiring dengan kehidupan yang terus berubah. Perubahan yang terjadi bisa karena alamiah, pertumbuhan manusia, karena bencana maupun hasil dari kreativitas manusia.

Misalnya, ketika manusia berpikir, berkreasi, dan melakukan inovasi, lalu menghasilkan berbagai penemuan baru. Setiap penemuan baru, berimbas pada keadaan dan kehidupan sosial yang terus berubah. Perubahan kehidupan sosial tersebut selanjutnya menuntut kesiapan perubahan pula pada setiap manusia.

Apabila penemuan saja terjadi setiap hari, maka perubahan pun terjadi setiap hari. Jika manusia tumbuh dan berkembang setiap saat, maka perubahan pun terjadi setiap saat. Sehingga setiap manusia dituntut untuk setiap saat berlatih untuk berubah dan mengatasi dan mengadaptasi perubahan yang terjadi.

Dengan demikian, perubahan sendiri menjadi alasan sekaligus tujuan dari kegiatan pelatihan. Sehingga sangatlah wajar, jika perubahan yang terjadi setiap saat, akan menjadikan setiap manusia sebagai peserta pelatihan seumur hidup. Ke depan pun, masih akan banyak orang yang melatih, dan banyak pula yang butuh dilatih. Hal itu karena di sisi lain, sistem pendidikan formal saja, seperti sekolah dan perguruan tinggi, yang menyelenggarakan pendidikan dengan kurikulum yang luas dan butuh waktu yang relatif lama, kadang tidak berdaya mengejar kecepatan perubahan yang terjadi di tengah masyarakat tersebut. Sebagai alternatifnya, bentuk pendidikan masal yang lebih terkhususkan, yang disebut pelatihan, menjadi dan akan tetap menjamur. Termasuk di dalamnya kebutuhan akan pelatihan dakwah.

### **Pelaksanaan Pelatihan Dakwah**

Tulisan ini akan lebih menitikberatkan pada bagaimana cara memanej pelaksanaan (*actuating*) pelatihan dakwah. Sebagaimana dimaklumi ia merupakan rangkaian utama setelah perencanaan dan pengorganisasian. Pada pelaksanaan Pelatihan Dakwah berlangsung kegiatan yang mengkolaborasi antara unsur-unsur pelatihan dakwah. Semua tertuju pada upaya pencapaian tujuan dan sasaran pelatihan dakwah secara efektif dan efisien.

Sukses tidaknya pelatihan dakwah akan sangat tergantung kepada pelaksanaan. Oleh karena itu,

berusaha maksimal untuk dapat menghasilkan yang terbaik, merupakan satu pilihan bagi semua pihak yang terlibat, untuk dapat menghasilkan sesuai yang diharapkan.

Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan tidak salah jika dikatakan sebagai acara puncak. Ia adalah penentu segala upaya, yang hasilnya kelak diketahui melalui evaluasi. Pelaksanaan pelatihan diawali dengan pembukaan. Selanjutnya berlangsung proses pembelajaran, sampai akhirnya penutupan.

### **Tahapan Pelaksanaan Pelatihan Dakwah**

Setelah diadakan *chek in* peserta, pembagian bahan-bahan dan penempatan penginapan peserta (jika kegiatan pelatihan dakwah perlu menginap), maka rangkaian kegiatan pelaksanaan pelatihan dimulai. Ia diawali dengan pembukaan, yang diadakan sebagai peresmian dimulainya kegiatan pelatihan dakwah. Ia dilakukan setelah sebelumnya dilakukan *chek in* peserta dan penempatan mereka di penginapan. Rangkaian kegiatan pada pembukaan dapat disusun dalam suatu rangkaian acara. Susunan acara sendiri bisa kondisional.

Setelah itu baru kegiatan belajar dimulai. Kegiatan ini diawali oleh penjelasan program pelatihan oleh manajer pelatihan. Penjelasan mencakup: Tujuan, struktur program (kurikulum dan silabi, jadwal, pelatih, tempat yang akan digunakan, proses bimbingan, penugasan serta hal lainnya), aturan-aturan selama pelatihan, sangsi, sistem penilaian, kriteria kelulusan, kewajiban dan hak peserta selama pelatihan.

Sesi berikutnya, masuk kepada materi utama, sesuai yang tertera pada jadwal pelatihan. Materi awal yang disajikan merupakan materi dasar, sedikit lebih umum, dan lebih mudah untuk dipahami. Materi tersebut disusul kemudian dengan materi yang semakin spesifik, lebih teknis. Berikutnya materi yang sarat dengan berbagai praktik.

Dalam penyampaian materi itu, tentu saja terlibat berbagai unsur pelatihan. Mulai dari pelatih, materi, metode, media, dan sebagainya. Semua unsur tersebut

saling menunjang dan saling keterkaitan. Masing-masing akan dibahas kemudian.

### **Memantapkan Persiapan Belajar dalam Pelatihan Dakwah**

Persiapan yang mantap sebelum pelaksanaan latihan akan membantu dan menjamin lancarnya pelaksanaan latihan, serta tercapainya sesuai dengan yang diharapkan. Walaupun demikian, selama proses latihan masih sering muncul perkembangan dan masalah yang tidak terbayangkan sebelumnya. Masalah itu adakalanya berkaitan dengan materi, judul, pelatih, ataupun peserta.

Oleh karenanya selama pelaksanaan pelatihan diperlukan kesiapan dan kesediaan pihak penyelenggara untuk mengadakan penyesuaian bila memang perlu. Agar dapat diadakan penyesuaian yang tepat dan dilakukan pada waktu yang tepat juga. Untuk itu hendaknya ada upaya penyesuaian yang dapat dilakukan.

### **Mencermati Materi Pelatihan Dakwah**

Materi pelatihan dakwah merupakan jawaban dari masalah yang dihadapi para peserta. Oleh karena itu, materi pelatihan dakwah erat kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan pelatihan dakwah tersebut.

Tujuan pelatihan dakwah dijabarkan rinciannya ke dalam suatu kurikulum. Kurikulum dijabarkan lagi ke dalam silabi. Silabi dijabarkan lagi ke dalam jadwal.

Pada dasarnya, apa yang tertuang pada jadwal pelatihan dakwah, merupakan panduan bagi berbagai pihak untuk jalannya alur penyampaian materi pelatihan dakwah. Sebab jadwal adalah jabaran dari silabi dan silabi jabaran dari kurikulum, serta kurikulum jawaban dari tujuan pelatihan.

Akan tetapi, dalam pelaksanaan pelatihan yang menjadi arah adalah tetap tercapainya tujuan, bukan terlaksananya jadwal. Jadi pelatih perlu luwes dan sedia merubah jadwal bila memang diperlukan. Untuk itu, tidak ada salahnya kalau memang disediakan waktu

untuk bisa menampung harapan baru dari para peserta. Hanya saja, dalam keluwesan yang perlu dipegang teguh adalah urutan logis dari penyajian materi.<sup>1</sup>

Selama proses latihan, pertemuan antar pelatih dan penyelenggara perlu dilakukan.<sup>2</sup> Sehingga tim pelatih selalu mengikuti perkembangan latihan secara terus-menerus, dan menyesuaikan diri dengan materinya bila perlu. Bila demikian, materi yang disampaikan selalu ada kaitan dengan materi sebelumnya, dan peserta akan merasa bahwa materi merupakan kesatuan yang utuh. Bisa terjadi dalam suatu latihan, satu topik dikelola oleh lebih dari seorang pelatih. Dalam keadaan demikian keutuhan dan kesatuan bahan, pembagian tugas dan pola evaluasinya perlu mendapatkan perhatian khusus agar tidak timbul kesan simpangsiur.

Adanya tim untuk mengelola suatu topik tersebut dapat memantapkan untuk memperdalam pembahasan topik. Dapat pula terjadi dalam satu latihan diperlukan pelatih tamu atau pelatih dari luar. Sebaliknya pelatih tamu demikian ini perlu mengetahui dengan baik segala sesuatu yang bersangkutan dengan penyelenggara latihan secara keseluruhan. Selain itu pelatih tamu sebaiknya bertanggungjawab pada tim pelatih. Untuk memperlancar pelaksanaan hal-hal di atas ada baiknya kalau ditunjuk koordinator pelatih.

Disamping hal yang dikemukakan di atas, sekiranya diperlukan pengembangan “forum berbicara” maka dengan lebih rinci dapat dibentuk wadah mentor dan tutor. Sistem mentor tersebut merupakan cara untuk membantu peserta latihan melatih dirinya

---

<sup>1</sup> Untuk berlatih menguasai alur berpikir logis, dapat diaca: Joyce Wycoff, *Menjadi Super Kreatif Melalui Metode Pemetaan Pemikiran*, Kaifa, Bandung, 2002. Untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusannya, baca: N. Sini Sutami K., *Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan*, LAN RI, Jakarta, 1998.

<sup>2</sup> Pertemuan antar pelatih dan penyelenggara sangat diperlukan pada pelaksanaan pelatihan. Hal demikian bukan berarti untuk merusak perencanaan yang sudah dibuat, namun justru untuk memperkuat analisa perencanaan, agar lebih tepat menuju pada tujuan dan sasaran pelatihan. Adanya koordinasi antar pelatih, akan membuat pelatihan semakin nyambung antara materi satu dengan yang lainnya. Bahkan akan semakin nyambung pula, antara materi dengan kondisi pesertanya.

berperan sebagai pemimpin kelompok. Sebaiknya semua peserta mendapatkan peran, dan pembagian tugas agar diatur sendiri oleh peserta.

### **Mencermati Pelatih dalam Pelatihan Dakwah**

Pelatih memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelatihan dakwah. Ia dituntut memiliki kemampuan teknik dasar edukatif dan administratif. Diantaranya, penguasaan materi pelatihan<sup>3</sup>, pengelolaan program belajar-mengajar,<sup>4</sup> mengelola kelas,<sup>5</sup> serta mampu menggunakan media.<sup>6</sup>

Beberapa perilaku yang perlu dimiliki oleh seorang pelatih adalah: Terbuka, mau menerima, tepat waktu, memiliki keterampilan mendengar, berpengetahuan luas, keterampilan berbicara, organisatoris, kreatif, non direktif (tidak memerintah), penampilan rapih, tidak bertindak sebagai tuan, fleksibel, sabar, praktis, menghargai peserta, berani, jujur, mempunyai rasa humor, ramah, adil, dan dapat mendorong peserta.

Di luar kelas pelatih hendaknya ia bersifat informal. Selain itu, suportif, mampu berimprovisasi, dan menghargai berbagai pendapat.

Selain itu, seorang pelatih juga diharapkan memiliki kualitas diri. Diantara kualitas tersebut adalah: Mampu memahami peserta belajar, mampu menempatkan iklim positif dalam proses belajar mengajar, mampu menampung pengetahuan dan bakat peserta, mampu meningkatkan teknik mengajar dan

---

<sup>3</sup> Menguasai bahan mata ajar sesuai pilihannya, serta menguasai materi bidang studinya.

<sup>4</sup> Mampu merumuskan tujuan pembelajaran, merumuskan dan menyusun SAP, mengenal dan mampu menggunakan beberapa metode/ teknik mengajar, mampu memilih, menyusun, dan menggunakan prosedur penyajian yang relevan dengan materi pelajaran, mampu melaksanakan proses belajar mengajar yang dinamis.

<sup>5</sup> Memiliki kemampuan tata ruang untuk mengajar, mampu menciptakan iklim belajar-mengajar sesuai prinsi belajar orang dewasa, mampu nebhenal gaya belajar peserta.

<sup>6</sup> Mampu mengenal, memilih dan menggunakan media yang tepat, mampu membuat alat bantu yang sederhana, mampu mendorong penggunaan perpustakaan dalam proses belajar-mengajar, mampu menggunakan media eletronik yang sesuai dengan teknologi pelatihan.

memfasilitasi proses belajar mengajar, mampu menghargai dan bersimpatik kepada mereka yang berusaha keras, mampu mencintai dan kompeten atas bidang studinya.

Untuk itu, mau tidak mau, seorang pelatih berkewajiban untuk: Mempersiapkan bahan ajar sesuai tuntutan pelatihan, melakukan belajar mengajar, menyampaikan saran kepada penyelenggara pelatihan untuk penyempurnaan program pelatihan.

Selain pelatih dan yang disebut fasilitator. Fasilitator adalah istilah pelatih yang memakai metode *andragogy* (Pendekatan Orang Dewasa). Dalam hal ini fasilitator tidak lagi berfungsi sebagai seorang ahli yang menyampaikannya secara penuh sesuai dengan keahliannya. Seorang fasilitator hanya bertugas untuk menjembatani apa yang telah mereka miliki untuk lebih mendalam, khususnya dalam aspek aplikasinya.

Seorang fasilitator yang baik, memiliki beberapa ciri jika dikaitkan dengan tugasnya, yaitu: Menguasai teori di bidangnya, memahami teknik-teknik di bidangnya, memahami karakter manusia, dan memahami karakter kelompok. Selain itu, memiliki keterampilan, belajar berdasarkan pengalaman, terampil berkomunikasi, efektif dalam penyajian, penampilan meyakinkan, terampil berbahasa, terampil menggunakan bahasa badan, serta terampil mempersiapkan bahan pengajaran pelatihan.

Setiap fasilitator hendaknya mendemonstrasikan kemampuannya. Semuanya bertujuan dan dipergunakan untuk mengefektifkan keinginan dan *outcome*-nya.

Paling tidak ada empat fungsi dasar fungsi fasilitatif dari seorang fasilitator, yaitu: *Pertama*, Stimuli emosional, menggambarkan perilaku fasilitator yang bergairah, ekspresif yang berpribadi dan penuh emosi. Fungsi ini dilaksanakan di tengah para peserta. *Kedua*, Kepedulian, adalah isu yang terpisah dari keahlian teknis. ia dibuktikan dengan pengembangan khusus, yang hangat dengan anggota kelompok. *Ketiga*, Atribut yang bermanfaat. Ia dicapai dengan persiapan penjelasan perilaku perubahan kognitif dan definisi kerangka kerja untuk berubah. Hal ini memberikan manfaat untuk pengalaman. *Keempat*, Fungsi ekskutif, yaitu pendekatan

manajerial. Seperti halnya menghentikan kegiatan, meminta melakukan, mengarahkan, mengikuti peran, dan prosedur untuk anggota kelompok.

### **Mencermati Peserta Pelatihan Dakwah**

Dalam prinsip *andragogy*, peserta merupakan peran utama dalam suatu pelatihan. Semua hal selain peserta pada dasarnya sebagai penunjang saja. Termasuk pelatih, ia hanyalah fasilitator yang memfasilitasi, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta, agar bisa mencapai tujuan dari diadakannya pelatihan dakwah.

Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip *andragogy* tersebut, setiap peserta pelatihan seharusnya memiliki perasaan sebagai anggota pelatihan. Perasaan tersebut akan membangkitkan rasa tanggungjawab dan rasa memiliki. Hal itu mungkin muncul jika dalam pelatihan dilakukan:

1. Setiap peserta dilibatkan dalam proses perencanaan pelatihan
2. Setiap peserta dilibatkan dalam pembagian tugas-tugas untuk kepentingan pelatihannya
3. Dalam diskusi tidak dimonopoli ketua kelompok, melainkan melibatkan semua anggota kelompok
4. Kegiatan ekstra dan kurikulumnya diserahkan kepada peserta untuk mengaturnya.

Fasilitator sering mengalami kegagalan dan kesulitan dalam melakukan pendekatan terhadap orang dewasa. Kesulitan ini terjadi karena fasilitator masih menggunakan pendekatan secara tradisional, yaitu dalam menghadapi kelompok sasarannya sebagaimana murid dan guru pada proses belajar mengajar di sekolah formal. Proses belajar ini lebih mengarah kepada pemindahan pengetahuan dua gagasan menyeluruh dari guru kepada murid. Murid tidak lebih dari kertas busa yang bisa menyerap apa saja yang dituangkan oleh sang guru. Peranan utama dalam melaksanakan proses belajar mengajar ada tangan seorang guru.

Para pembaharu sistem pelatihan orang dewasa merasakan adanya kejanggalan serta melakukan penolakan terhadap cara-cara tersebut di atas, dengan

mengemukakan konsep baru tentang pelatihan dan pelatihan orang dewasa. Paulo Preire adalah salah seorang diantara mereka.<sup>7</sup> Ia mengajukan konsep berdasarkan atas penghargaan terhadap harkat nilai manusia secara individual serta hasrat untuk membebaskan manusia dari lingkungan yang menjajah dan mengeploitasi. Menurutnya, sistem pelatihan yang ada dimasyarakat lebih cenderung melestarikan kebudayaan “diam”.

Lebih parah lagi, menurut Preire, sekolah formal mempunyai andil yang sangat besar untuk tetap melestarikan kebudayaan diam ini. Sementara sistem pelatihan yang ada juga berdasarkan sistem bank dan sitem penjinakan. Lihatlah peranan guru tidak lebih sebagai penindas:

<b>Guru mengajar</b>	<b>Murid belajar</b>
Guru tahu segalanya	Murid tidak tahu
Guru berbicara	Murid mendengarkan
Guru mengisi program	Murid diisi
Guru menertibkan	Murid ditertibkan
Guru subjek	Murid objek

Freire berusaha mengatasi masalah ini dengan mengajukan konsep “*casientization*” atau konsep “kepercayaan diri dan pemahaman terhadap lingkungan” untuk membangkitkan konsentrasi dalam diri setiap orang. Ia gunakan sistem pelatihan yang membebaskan, yaitu memperlakukan warga belajar sebagi subjek, bukan sebagai obyek penerima pasif. Dengan sistem ini akan menghilangkan unsur yang menimbulkan pemisahan antara guru yang maha tahu dengan murid yang serba tidak tahu.

Freire juga menekankan berpikir reflektif sebagai kunci setiap program pelatihan. Sebagai kelanjutan dari

---

<sup>7</sup> L. Ribat, *Modul Training for Trainer (TOT)*, Pesantren FZQ, Jatinangor, 2002, h. 22

konsep konsientisasi ini diperkenalkan konsep “ PRAXIS” (refleksi-kegiatan-refleksi) sebagai fungsi manusia sesungguhnya. Manusia baik pria maupun wanita, merupakan subye-subyek daya cipta yang memiliki kemampuan untuk menelaah dengan kritis, beriteraksi dan maupun mengubah dunianya sendiri.

Untuk melawan sistem penjinakan, Freire mengemukakan pelatihan yang mengungkapkan masalah. Di dalam sistem ini warga belajar secara terus menerus dirangsang untuk memecahkan masalahnya yang serupa. Setiap pemecahan tidak diturunkan oleh pelatih, melainkan tubuh dan berkembang dari warga belajar sendiri.

Oleh karena itu, menurut sistem ini : Tidak seorangpun bisa mengajar orang lain; Tidak seorangpun bisa belajar seorang diri; serta, manusia belajar bersama, bertindak yang berkenaan dengan dunia mereka.

### **Mencermati Metode Pelatihan Dakwah**

Banyak metode dan teknik pelatihan, tetapi tidak semua teknik digunakan untuk semua pelatih. Penggunaan metode dan teknik tergantung pada tujuan, materi, kelompok sasaran, waktu fasilitas saran dan prasarana, serta tergantung pada pasilitatornya.

Metode ialah cara penyampaian isi atau materi latihan, misalnya ceramah. Sedangkan teknik adalah seni yang dilakukan di dalam metode ceramah tersebut, misalnya ceramah ada humornya.

Penggunaan metode dalam suatu proses belajar ada ungkapan seorang filosof Cina bernama Confusius,<sup>8</sup> bahwa : “Saya dengar, saya lupa. Saya lihat, saya ingat. Saya kerjakan, maka saya paham”. Karena itu, dalam menggunakan metode yang melibatkan peserta secara aktif, diusahakan sehingga mereka cepat paham.

Disamping itu, dalam memilih metode pelatihan ada pepatah bahwa: ”Bukan memberikan ikan

---

<sup>8</sup> Ibid, h. 11

kepadanya, tetapi ajarkanlah cara membuat kail dan cara mengail”.

Metode pelatihan sendiri bermacam-macam. Namun tidak ada satu pun metode terbaik atau sebaliknya. Tetapi metode pelatihan adalah baik jika penggunaannya secara tepat dan terpadu. Serta setiap penggunaan metode perlu didukung teknik pelatihan.

Lebih dari itu ada faktor-faktor yang penting dalam menentukan metode pelatihan yaitu: Hasil yang ingin dicapai, kemampuan fasilitator, kondisi peserta pelatihan, waktu, bahan, fasilitas dan biaya.

Tidak jarang terjadi karena pelatih kurang terampil menggunakan metode, pelatih merasakan metodenya yang salah. Ia anggap metode itu tak cocok digunakan. Bahkan ia bingung. Kemudian yang disalahkan pesertanya atau kelompok sarannya yang bodoh. Jika demikian siapakah yang bermasalah? Tentu, pelatih/ fasilitatornya.

Untuk membantu fasilitator memilih metode pelatihan mana yang cocok untuk suatu bahasan tertentu, dan kondisi tertentu di bawah ini ada bermacam-macam metode pelatihan partisipatif yang dapat digunakan untuk orang dewasa. Ada beberapa pilihan menggunakan metode belajar:

No	Metode	Kemampuan dalam TIK
1	Ceramah	Menjelaskan konsep, prinsip atau prosedur
2	Demonstrasi	Melakukan keterampilan berdasarkan standar prosedur
3	Penampilan	Melakukan suatu keterampilan
4	Diskusi	Menganalisis atau memecahkan masalah
5	Studi Mandiri	Menjelaskan, menerapkan, menganalisis, mensintesis,, mengevaluasi, melakukan sesuatu, baik yang bersifat kognitif maupun yang psikomotorik.
6	Kegiatan Instruksional	Menjelaskan konsep, prinsip atau prosedur terprogram
7	Latihan dan	Melakukan suatu keterampilan

	Teman	
8	Simulasi	Menjelaskan, menerapkan, dan menganalisa konsep atau prinsip.
9	Sumbang saran	Menjelaskan, menerapkan, menganalisis konsep, prinsip dan prosedur tertentu
10	Studi kasus	Menganalisis atau memecahkan masalah
11	CAL	Menjelaskan, menerapkan, menganalisis, mensintesis, mengevaluasi sesuatu.
12	Insiden	Menganalisis atau memecahkan masalah
13	Praktikum	Melakukan suatu keterampilan
14	Proyek	Melakukan sesuatu dan menyusun laporan suatu kegiatan
15	Bermain peran	Menerapkan suatu konsep, prinsip atau prosedur
16	Seminar	Menganalisis atau memecahkan suatu masalah
17	Simposium	Menganalisis masalah
18	Tutorial	Menjelaskan, menganalisis konsep, prinsip atau prosedur
19	Deduktif	Menjelaskan dan menganalisis konsep, prinsip atau prosedur
20	Induktif	Mensintesis suatu konsep, prinsip atau perilaku

### **Mencermati Media Pelatihan Dakwah**

Berdasarkan pada prinsip belajar pada orang dewasa yang lebih menekankan pada proses belajar, peranan metode sangat besar artinya untuk mengembangkan proses partisipatif. Keberhasilan penerapan suatu metode tertentu sangat ditunjang oleh media yang digunakan.

Media adalah alat yang dapat berperan untuk menyampaikan suatu pesan atau gagasan kepada sasaran tertentu. Adapun media sebagai sarana belajar mengandung pengertian sebagai alat yang mengandung pesan atau gagasan sebagai perantara untuk menunjang

proses belajar atau penyuluhan yang telah direncanakan.

Pemakaian media dalam pelaksanaan proses pelatihan dakwah sangat erat kaitannya dengan jenis metode yang dipakai. Suatu media akan mempunyai arti apabila melalui pemakaiannya, peserta program pelatihan dakwah terangsang untuk berpikir kritis.

Pada proses belajar orang dewasa diawali dengan kegiatan penjajakan kebutuhan atau masalah, sampai dengan pemecahan masalah, dan diteruskan dengan tindak lanjut berupa pelaksanaan program. Pemakaian media pada proses ini pada umumnya banyak digunakan untuk kegiatan penyuluhan, dengan sasaran yang lebih sempit untuk menyampaikan informasi atau pesan.

Pada proses belajar orang dewasa juga, pemakaian media lebih ditekankan sebagai sarana untuk mengembangkan keterlibatan aktif peserta pada kegiatan. Media latihan mendukung metode dalam mencapai tujuan materi yang disajikan. Fungsi media dapat juga sebagai penghayatan, pemula diskusi, informasi motivasi atau instruksional.

### **1. Karakteristik Media Pelatihan Dakwah**

Ada beberapa karakteristik media pelatihan, yaitu: Media ditujukan kepada kelompok, media menimbulkan adanya analog, dan media mencoba untuk secara menyeluruh mengola temanya.

Selain itu, media juga memungkinkan adanya pembentukan kepribadian, sajian kelompok media biasanya memberikan suatu tantangan, produksi yang disajikan biasanya tidak memberikan penyelesaiannya, produksinya mudah disebarluaskan

Lebih dari itu, kelompok media diproduksi pendek, bahannya seringkali diproduksi dari media massa, media ini memberikan kemungkinan kepada kelompok untuk menghadapi, menganalisa, dan mencari pemecahannya yang mencakup hidup kelompok, dan tak kalah pentingnya penggunaan media menuntut keterampilan khusus.

## 2. Pembagian media Pelatihan Dakwah

Media yang dapat digunakan dalam pelatihan dakwah terdapat beberapa macam. Hal itu juga dapat dibagi lagi sesuai dengan sudut pandangnya.

*Pertama*, menurut fungsinya, terdiri dari: Media penjajagan kebutuhan/ masalah, media pemecah masalah, media penyuluhan, dan media penggerak diskusi.

*Kedua*, menurut bahannya: Media perangkat keras (Proyektor, papan tulis, flipchart), dan media perangkat lunak (Diprojeksikan: Film dan Slide; Tidak diproyeksikan: Gambar dan tulisan).

*Ketiga*, menurut isi pesan: Media didaktik (pengajaran), media motivatif, media kelompok, media analitik, media kreatif, media perencanaan

*Keempat*, menurut kelompok sasaran: Media individual, media kelompok, dan media massa

*Kelima*, menurut pembelajaran: Media lembaran, poster, kartu, makalah, suara, proyeksi, alat pemanasan, dll. Masing-masing memiliki jenis, seperti:

- a. Jenis lembaran misalnya: lembaran khusus, lembaran pemula diskusi, lembaran pertanyaan, curah pendapat, lembar tugas diskusi kelompok, lembar skenario, lembar bermain peran, lembar klipng Koran, lembar untuk pemasaran, dll.
- b. Jenis poster misalnya: poster tunggal, poster seri, seriposter terbuka, dan poster bentuk pemanasan.
- c. Jenis pajangan misalnya: fleksiflan, panelgraph, jembatan bamboo, foto-foto, pajangan untuk pemasaran, dll.
- d. Jenis kartu misalnya: kartu arus, kartu jodoh, kartu Tanya jawab, kartu untuk pemanasan, kartu permainan simulasi, kartu domino, dll.
- e. Jenis suara dan proyeksi misalnya: kaset, tape recorder, pemula diskusi, slide suara informasi atau motivasi, kaset video tape bahan diskusi, transparan informasi, bagan atau label, dll.
- f. Jenis makalah misalnya: makaalah tentang materi pokok bahasan, pedoman karya wisata, pedoman praktek lapangan, dll.

Selain jenis-jenis di atas, termasuk pula papan tulis, kertas dinding, serta barang-barang lain apapun

yang dapat dipergunakan sebagai sarana untuk membantu proses belajar untuk orang dewasa.

*Keenam*, menurut jenisnya: Media gambar, media suara, media gambar dan suara, dan media cetak.

Media gambar merupakan media yang murah, mudah dan cukup menarik bagi peserta latihan. Mereka akan tertarik pada media gambar apabila ia disajikan secara menarik, menggugah, merangsang, mudah dipahami, mesti berhubungan dengan kebudayaan serta masalah yang dihadapi kelompok sasaran.

Meskipun demikian untuk menggunakan media gambar perlu ada bantuan pihak fasilitator. Berarti tidaklah mutlak media gambar dapat berbicara sepenuhnya tentang pesan yang disajikan tanpa keterangan lain, baik secara lisan atau tulisan. Bila pesan yang akan disampaikan kepada kelompok sasaran disertai dengan gambar, maka kemungkinan besar kelompok sasaran akan mudah memahaminya dan akan lebih lama mengingat pesan itu.

Oleh karena itu, pengadaan dan penggunaan media gambar sarana belajar agar komunikatif perlu memperhatikan beberapa persyaratan:

- a. Mudah, artinya jenis gambar disesuaikan dengan daya tangkap peserta latihan, sehingga mudah dipahami, serta mudah pembuatan dan penggunaannya.
- b. Murah, artinya bahan-bahan untuk membuat gambar dan ongkos produksinya relatif murah, sehingga perlu diperharikan tingkat urgensi biaya. Sehingga walau biayanya cukup tinggi, tapi kalau tingkat urgensinya lebih tinggi, maka perlu diusahakan tersedianya media tersebut.
- c. Menarik, yaitu gambar dibuat sedemikian rupa, sehingga mengandung daya tarik bagi orang-orang yang melihatnya.
- d. Merangsang, artinya media gambar dapat menggugah minat belajar, minat ingin tahu lebih lanjut dan dapat menggugah semangat belajar selanjutnya bagi kelompok sasaran.
- e. Manfaat, artinya pesan yang disajikan dalam gambar memberikan manfaat bagi orang yang melihatnya,

- isinya benar, wajar menurut penalaran, dan tidak menyesatkan.
- f. Mempan, artinya pesan atau gagasan yang disajikan tepat untuk memecahkan masalah, sehingga media gambar dapat mencapai tujuan penyajian yang telah ditetapkan.
  - g. Mustari, artinya jenis gambar dan isinya sesuai dengan permasalahan atau kenyataan yang dihadapi sekarang ini atau sesuai dengan kebutuhan mutakhir yang dirasakan oleh peserta pelatihan.

Walaupun syarat-syarat tersebut terpenuhi, tetapi gambar tidak mutlak sebagai alat komunikasi, tanpa bantuan penjelasan, karena adanya keterbatasan-keterbatasan orang dalam mengekspresikan sesuatu pesan atau ide ke dalam gambar atau foto. Selain itu, penafsiran orang yang melihat suatu gambar atau foto dipengaruhi oleh persepsi orang tersebut terhadap objek gambar, isi atau pesan terkandung di dalamnya dan warna gambar yang diminati.

Disamping itu juga, perlu dimaklumi bahwa gambar atau foto adalah benda mati, tidak dapat berbicara sendiri atau memperjelas pesan atau gagasan yang terkandung di dalamnya kepada orang yang melihat. Dalam praktik, media gambar dapat digunakan dalam berbagai macam variasi, seperti: Seri poster, poster terbuka, pawai photo, flexiflan, dan Kartu permainan.

Selanjutnya media suara. Bentuk media suara yang dapat digunakan untuk pelatihan adalah kaset, yang berfungsi menggerakkan terjadinya diskusi. Dalam karakternya media suara sering digabungkan dengan media gambar dengan bentuk *sound slide*. Efektivitas penggunaan media suara sangat ditentukan oleh diskusi yang akan dikembangkan.

Adapun Media Gambar dan Suara, selain bentuk slide, media suara dapat berbentuk "Drama Masalah", yaitu berupa cerita yang direkam dengan kaset yang menggambarkan suatu drama. Ciri-ciri drama masalah yang baik adalah:

- a. Drama masalah harus berdasarkan kepada satu kejadian atau keadaan yang relevan dengan keadaan

- setempat serta mengungkapkan suatu masalah yang dikenal dan dirasakan oleh peserta pelatihan.
- b. Drama masalah harus dibiarkan tetap tanpa pemecahan, sehingga para peserta pelatihan harus memberikan penafsiran sendiri serta menyarankan kemungkinan pemecahan-pemecahan bagi keadaan tertentu.
  - c. Drama masalah harus terjadi dalam kurun waktu yang singkat.
  - d. Drama masalah harus terarah pada suatu pokok masalah yang utama dan jarang menyangkut beberapa jalan cerita.
  - e. Drama masalah harus mengenai tokoh-tokoh yang dapat dipercayai adanya, dan jangan sama sekali jahat atau baik sekali, sehingga para peserta pelatihan dapat berpihak kepada lebih dari satu tokoh.
  - f. Drama masalah harus benar-benar kontroversial, harus ada yang diperdebatkan, sehingga mendapatkan lebih dari satu pemecahan yang masuk akal. Sebagaimana drama masalah ini merupakan media yang dipergunakan untuk menggerakkan terjadinya diskusi (media penggerak diskusi).

Sedangkan media cetak, ia banyak pula dipakai dalam pelatihan orang dewasa. Menurut fungsinya media cetak dapat digunakan antara lain untuk: Menyampaikan informasi dan sebagai penggerak terjadinya diskusi. Adapun untuk latihan yang partisipatif, media cetak lebih ditekankan pada tujuan kedua sebagai penggerak terjadinya diskusi.

Beberapa bentuk media cetak yang dipergunakan sebagai penggerak diskusi antara lain: Foto novella dan Cerita terbuka (cerita penggerak diskusi).

Penggunaan foto novella bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri peserta pelatihan untuk senang membaca, menciptakan dan mengembangkan rasa kebersamaan. Disamping itu untuk menciptakan dan menyajikan gambar-gambar yang mencakup konsep organisasai. Termasuk di dalamnya dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan perencanaan strategi kegiatan untuk bergerak maju.

Foto novella menarik menarik bentuk dan isinya, hal demikian dengan maksud:

- a. Untuk menciptakan unsur tindak lanjut dan kesinambungan untuk latihan dan penguasaan keterampilan membaca.
- b. Untuk memecahkan anggapan bahwa media komunikasi yang ada, hanya mereka yang ada di kota dan terdidik.
- c. Untuk menyediakan bahan-bahan yang merangsang diskusi-diskusi yang diadakan ke arah aspek yang memperkuat totalitas individu sebagai berikut: Harga diri, penyelesaian pertentangan-pertentangan, strategi dan pengambilan keputusan, kebersamaan dan kemandirian peserta pelatihan.

Sementara bentuk foto novella sendiri adalah;

Format : 21 x 28

Jumlah hal : 16 ditambah kulit luar

Kertas : sama dengan kertas cetak offset

Warna : halaman 1 warna, kulit 4 warna

Percetakan : Offset

Penjilidan: Dua "straple" pada lipatannya

Format grafis : 4-6 buah foto pada setiap hal.

Sedangkan cerita terbuka (cerita penggerak diskusi), akan dianggap baik jika ceritanya disandarkan kepada kepentingan dan kebutuhan setempat. Oleh karena itu hal yang paling awal perlu dilakukan oleh penyusun cerita adalah menemukan masalah yang mencemaskan atau dirasakan masyarakat tertentu.

### **3. Pemilihan Media Pelatihan Dakwah**

Pemilihan jenis-jenis media yang dapat digunakan dalam proses pelatihan orang dewasa, sangat ditentukan oleh persyaratan media sebagai sarana belajar yang komunikatif, baik dilihat dari segi pengadaan maupun penggunaannya. Syarat sebagai media pelatihan yang baik adalah; Mudah, murah, menarik, merangsang, manfaat, mempan, dan mustari.

Untuk memilih media yang tepat, dapat dilakukan langkah sebagai berikut. Mulai dari Mengumpulkan informasi tentang isu-isu, masalah sumberdaya dan kebutuhan; Lalu memisahkan informasi ke dalam

masing-masing aspek, menentukan jenis media yang dipilih, menuangkan informasi ke dalam bentuk sandi, menerjemahkan masing-masing sandi ke dalam kalimat intruksional, membuat sket desain gambar, memproduksi terbatas, membuat deskripsi media, menguji coba di lapangan, mevisi/perbaiki atas hasil uji coba, serta menggandakan produksi hasil revisi

#### **4. Penggunaan Media Pelatihan Dakwah**

Peran dan sikap fasilitator dalam menggunakan media sangat menentukan. Sebab media hanyalah alat yang penggunaannya ditentukan oleh penggunanya, yaitu fasilitator atau instruktur.

Untuk penggunaan media pelatihan secara optimal para fasilitator atau instruktur dapat melakukan beberapa hal. *Pertama*, menciptakan suasana yang memungkinkan kelompok sasaran bebas mengungkapkan "keberadaannya" dan mengekspresikan "akunya". *Kedua*, menggugah terhadap berbagai masalah yang masih umum kepada yang khusus. *Ketiga*, menjadi pembantu dalam merumuskan dan menyimpulkan yang sulit. *Keempat*, tidak "menggurui" tetapi memfasilitasi aspirasi dan harapan-harapan serta terbuka terhadapnya.

#### **Teori Belajar dalam Pelatihan Dakwah**

Hampir 90% dari seluruh kegiatan latihan yang pernah dilaksanakan sampai saat ini adalah termasuk dalam jenis "latihan untuk kerja". Gambaran ini tidaklah menunjukkan angka banding yang benar-benar tepat, tapi sekedar gambaran umum yang mewakili kenyataan yang ada. Maksudnya, sebagian terbesar dari program latihan selama ini termasuk dalam jenis latihan untuk "menyekolahkan kembali masyarakat" (*re-schooling society*) yang bertujuan memfungsikan seseorang sesuai dengan bakatnya masing-masing.

Jenis-jenis latihan yang berkembang subur dewasa ini adalah latihan yang didasarkan pada paradigma perubahan perilaku tersebut. Dalam hal ini, latihan pun diartikan sebagai sejumlah kesempatan belajar yang telah disusun sebelumnya secara rapih.

Lalu belajar diartikan sebagai suatu proses perubahan tersebut diukur dari segi perubahan perilaku.

Bisa dimaklumi jika peristilahan yang digunakan dalam jenis latihan semacam ini memang banyak berkaitan dengan aspek perubahan perilaku. Misalnya saja: *performance analysis*, *competency analysis*, *behavioral objectives*, dan sebagainya. Taxonominya Bloom mengenai wilayah-wilayah belajar –yakni wilayah-wilayah kognitif, afektif dan psikomotorik– sering mengawali diskusi-diskusi yang terjadi dalam latihan jenis ini. Tujuannya meningkatkan kecakapan peserta latihan secara menyeluruh, atau merubah perilaku mereka ke arah perilaku yang diharapkan.

Oleh karena itu, sebagian besar teori belajar yang dijadikan pegangan oleh para pemandu latihan saat ini, berasal dari teori-teori belajar yang diajarkan dalam psikologi modern, seperti : Teori Rangsangan-Tanggapan (*Stimulus Respons Theory*, selanjutnya disingkat “Teori R-T”), teori Kognitif, dan Teori Kepribadian dan Dorongan-Hati (*Motivation and Personality Theory*).<sup>9</sup> Berikut ini disajikan simpul-simpul umum dari berbagai teori belajar tersebut, yang disusun oleh Hilgard dan Bower dari Universitas Stanford :

### **1. Teori R-T:**

- a. Murid harus aktif
- b. Frekuensi latihan yang cukup tinggi sangat penting untuk mencapai tingkat ketrampilan tertentu, dan untuk penguatan daya-ingat (*retention*) diperlukan kegiatan belajar secara berulang-ulang.
- c. Penguatan kembali (*reinforcement*) sangat penting: murid yang dapat menghafal atau melakukan ulang suatu pelajaran dengan baik, dan dapat menjawab pertanyaan dengan benar perlu diberi imbalan (*reward*).
- d. Adanya tuntutan untuk melakukan penyimpulan umum (*generalisasi*) dan pemilah-milahan

---

<sup>9</sup> Rust Dilt, “Pelatihan: Menyekolahkan Kembali Masyarakat”, Makalah TT.

- (diskriminasi) dalam proses belajar, mengisyaratkan pentingnya kegiatan praktek dalam konteks yang beragam, sehingga belajar memerlukan adanya sejumlah perangsang yang lebih beraneka.
- e. Prilaku baru dapat dicapai melalui proses peniruan, pengenalan dan penciptaan suatu contoh (model) tertentu.
  - f. Sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk belajar (*drive state*) juga penting, meskipun hal ini tidak mesti berarti suatu pemilikan sikap awal (*attitude*), tetapi juga bukan sepenuhnya dalam pengertian “pengurangan perangsang” (*drive reduction*) secara berangsur-angsur dan ajeg untuk memancing reaksi balik dari dorongan yang telah ada (seperti pada percobaan “penghilangan makanan anjing”nya Pavlov).

## 2. Teori Kognitif:

- a. Organisasi pengetahuan yang akan diajarkan tidak boleh serampangan. Tata-cara penyajian materi pelajaran tidak hanya erlangsung dari hal-hal yang sederhana sampai kepada hal-hal yang rumit, tetapi juga dari keseluruhan (*the whole*) yang sederhana sampai ke keseluruhan yang rumit tersebut secara utuh-padu.
- b. Belajar, secara budaya, adalah nisbi. Situasi belajar dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang umum maupun oleh nilai-nilai sub-budaya khusus dimana seseorang menjadi bagian di dalamnya.
- c. Umpan-balik kognitif (*cognitive feedback*) semestinya mengkonfirmasi pengetahuan yang benar dengan cara membetulkan proses belajar yang salah. Murid belajar memahami sesuatu menurut takarannya (*proportional*) dan kemudian menerima atau menolak kesimpulan yang dicapai atas dasar akibat-akibat atau konsekuensi dari pemberlakuan kesimpulan tersebut dalam tindakan yang diambil.
- d. Penetapan tujuan belajar oleh murid sendiri adalah penting sebagai dorongan semangat

belajar, dan keberhasilan atau kegagalan dalam proses tersebut akan sangat menentukan bagaimana ia menetapkan tujuan-tujuan belajarnya di masa-masa selanjutnya.

- e. Pemikiran dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dalam pemilihan suatu alternatif, perlu dikembangkan, sepanjang pemikiran tersebut memang utuh sebagai suatu pemikiran dan runtut ke arah suatu jawaban yang memang masuk akal.

### **3. Teori kepribadian dan dorongan hati:**

- a. Memperhatikan kemampuan perseorangan setiap murid adalah sangat penting. Kemampuan belajar rata-rata antar setiap orang adalah berbeda dan hal ini harus dipertimbangkan dalam perancangan suatu program latihan.
- b. Pengalaman pasca-lahir, pengaruh keturunan, bakat-bakat alamiah serta kemampuan-kemampuan bawaan sejak lahir, adalah hal-hal yang juga penting dan berpengaruh dalam proses belajar.
- c. Tingkat ketegangan (*anxiety*) mempengaruhi proses belajar seseorang dan hal ini juga berbeda kadarnya pada setiap orang.
- d. Suatu situasi yang sama mungkin saja menumbuhkan tingkat dorongan semangat belajar yang berbeda pada setiap orang, bergantung pada apakah mereka diarahkan oleh dorongan kebutuhan berafiliasi (dengan orang lain)ataukah oleh hasrat berprestasi.
- e. Organisasi dari dorongan-dorongan hati dan nilai-nilai yang terdapat dalam diri seseorang akan menentukan cara belajarnya. Seseorang lebih cenderung mempelajari apa-apa yang dirasakannya memang sesuai dengan keinginan dan kepentingan khas dirinya sendiri.
- f. Iklim belajar (suasana persaingan , kerjasama, pengucilan, dan sebagainya) akan mempengaruhi tingkat kepuasan belajar serta hasilnya.

Inilah beberapa kaidah pokok proses belajar yang bersumber dari kajian psikologi modern, yang kemudian menjadi suatu kajian yang khas yang disebut sebagai “psikologi pelatihan”. Namun, prinsipnya tetap kaidah-kaidahnya disimpulkan melalui pengumpulan data dari berbagai percobaan dan pengujian. Kemudian diterapkan ke dalam ruang kelas latihan.

Meskipun penjelasan di atas teramat singkat, namun di dalamnya dapat terbaca kaidah-kaidah yang melandasi banyak pendekatan mutakhir yang diterapkan dalam kegiatan latihan, mulai dari aspek pengembangan kurikulum sampai kepada perancangan perangkat penyajiannya. Jadi, kalau unsur-unsur seperti *learner centeredness*, *participation*, *cultural relevamcy*, *goal setting*, *learning climate*, dan nilai-nilai yang terkandung dalam semua konsep pendekatan tersebut, tercantum dalam banyak rancangan program latihan yang ada dewasa ini, hal itu bukan dikarenakan oleh adanya penghayatan pada nilai-nilai tersebut. melainkan lebih karena semua unsur itu memang sudah “bekerja (dengan sendirinya)” :secara empirik terbukti bahwa unsur-unsur tersebut memang dapat mengajukan dan meningkatkan perubahan perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Banyak diantara para pemandu latihan benar-benar terlibat dalam jenis “latihan untuk kerja” ini. Mereka sering memberikan latihan bagi orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi tertentu atau menyelenggarakan latihan-ulang (*re-training*) bagi mereka yang akan menduduki jabatan-jabatan baru yang lebih baik. Demikian pula halnya dengan kepustakaan sumber acuan bagi jenis latihan ini, cukup banyak tersedia, dari yang berat-berat hasil studi akademis psikologi klinis sampai ke bacaan-bacaan ringan di berbagai majalah hiburan dan keluarga, dari buku teks teoritis sampai ke buku-buku petunjuk teknis yang langsung bisa diterapkan.

### **Andragogy dalam Pelatihan Dakwah**

Belajar Orang Dewasa (*andragogy*)<sup>10</sup> dalam konsepnya menerangkan bahwa warga belajar sebagai

---

<sup>10</sup> L. Ribat, Op. Cit, h. 4

subyek, bukan obyek pelatihan. Ia memberikan kesempatan pada warga belajar agar dapat kritis menganalisa lingkungan mereka untuk memperjelas suatu kegiatan mereka sendiri.

Sebagai ilustrasi, tunjukkan media karikatur (a) dan (b) yang menggambarkan kondisi seseorang yang mulutnya di plaster, kepalanya dibuka untuk diisi dengan seember air hingga penuh, dan akhirnya isinya keluar dari telinga. Tanyakan pada peserta apa sebetulnya makna karikatur tersebut? Lalu catat sumbangan saran peserta dikertas plaf.

Pada masyarakat sering terjadi budaya “bisu” dan “tuli” ini diakibatkan oleh sistem pembelajaran dan pelatihan yang diterapkan cenderung tidak memberikan kesempatan kepada warga belajar untuk mengemukakan pendapat atau kurang merangsang daya kritis. Sebaliknya sebagai guru, pelatihan atau instruktur cenderung “berbicara sendiri” atau tidak mau mendengarkan pendapat atau pemikiran dari warga belajar. Kondisi ini seperti yang ditampilkan dalam karikatur (a) dan (b).

Untuk mencobanya, mintalah kesediaan beberapa peserta untuk menceritakan suatu kejadian yang pernah dialami yang pernah dianggap cukup berharga atau bersejarah. Biarkan peserta lain mendengarkan dan pada akhir cerita bukalah ruang tanya jawab atau diskusi untuk mengomentari pengalaman-pengalaman yang telah disampaikan. Arahkan diskusi untuk penggalan makna” belajar dari pengalaman“.

Kaitkan diskusi di atas dengan penjelasan mengenai proses belajar yang terjadi di dalam kelompok dengan siklus (daur ulang). Pada sesi berikutnya, fasilitator membagi peserta kepada berapa kelompok untuk mendiskusikan mengenai :

1. Keuntungan dan kerugian menggunakan metode belajar orang dewasa.
2. Prinsip-prinsip yang perlu dipegang di dalam menggunakan belajar orang dewasa

Pada akhir diskusi fasilitator memberikan ulasan mengenai prinsip-prinsip belajar orang dewasa. Tugaskan bahwa dengan prinsip-prinsip tersebut maka metode belajar orang dewasa merupakan pendekatan

yang paling sesuai dan dapat diterapkan secara umum untuk pelatihan.

Bentuk-bentuk pelatihan secara umum dapat dikatakan merupakan bentuk prinsip yang dipilih dalam menjalankan suatu kegiatan pelatihan tertentu. Bentuk ini sesuai dengan jenis kegiatannya. Misalnya jenis kegiatan memerlukan konsentrasi banyak, sebaiknya dipilih bentuk individual, atau jenis kegiatannya menghendaki adanya praktek keberhasilan tertentu, maka sebaiknya dipilih bentuk pasangan atau kelompok kecil, dan sebagainya.

Jadi bentuk kegiatan bisa saja individual, atau berpasangan. Berpasangan dengan pengamat dalam kelompok kecil, kelompok sedang, kelompok besar, panel, seminar, main peran dan sebagainya.

Ada hal yang perlu diingat bahwa semua bentuk kegiatan tersebut sering kali tidak berdiri sendiri. Banyak pelatihan yang menggunakan campuran dari bentuk individual lalu dilanjutkan dengan kelompok kecil dan akhirnya ditutup dengan pleno (kelompok besar) semakin banyak bentuk variasi yang digunakan dalam suatu kegiatan, semakin berat bagi pemandu dalam pembagian waktu, dan hal teknis lainnya yang harus dipersiapkan lebih cepat dan menyita banyak pemikiran, tenaga, dan waktu pemandu sendiri.

Termasuk diantaranya dalam menyediakan "sarana pelatihan" yang merupakan alat penunjang dalam pelatihan. Alat penunjang itu bisa berupa makalah, poster, audio visual, instrumen, formulir, lembaran lepas, alat permainan dan sebagainya.

Semua alat penunjang yang dapat dipakai dalam kegiatan pelatihan perlu disiapkan dengan hati-hati. Jika tidak kekurangan dalam persiapan alat penunjang ini akan berakibat fatal bagi jalannya kegiatan.

Tapi jangan sampai lupa bahwa sarana apapun digunakan pada dasarnya hanyalah alat penunjang proses belajar. Karena itulah kreatifitas pemandu sangat dituntut dalam menyediakan sarana ini yang tidak ada, bisa diganti dengan sarana lain yang kurang lebih bisa digunakan untuk fungsi yang sama.

Dalam mencapai tujuan pelatihan, ia akan menyangkut masukan dan bahasan apa yang terjadi

selama proses kegiatan tersebut berlangsung. Untuk itu, tujuan kegiatan pelatihan bisa beraneka ragam bergantung pada paket materi pelatihan.

Selain bersifat umum, tujuan (isi) pada setiap kegiatan pelatihan dapat memandangi suatu keberhasilan, tergantung pada siapa yang dilatih dan untuk apa kegiatan pelatihan tersebut diselenggarakan. Untuk itu, pemandu dituntut kreativitasnya agar mampu menyesuaikan kegiatan yang akan dilakukan dengan kebutuhan peserta dengan berpedoman kepada berbagai sumber bahan yang tersedia.

Unsur pelatihan yang mungkin sangat menentukan keberhasilan suatu kegiatan pelatihan adalah peran instruktur pelatihan itu sendiri. Penghayatan terhadap peran instruktur ini menjadi sangat penting artinya, karena adanya fungsi instruktur yang banyak sekali. Berbeda dengan fungsi seseorang guru atau pelajar dalam artian yang lazim selama ini. Bahkan tuntutan itu tidak banyak menyangkut pemilikan keterampilan teknik dan pelaksanaan tugas, tetapi juga menyangkut pemilikan sikap dan perilaku dalam gaya, sikap dan kepribadian.

### **Menciptakan Suasana Belajar dalam Pelatihan Dakwah**

Suasana belajar adalah suatu yang dinamis. Suasana belajar dapat berubah dari suasana tertentu kepada suasana yang lain.

Pada dasarnya suasana belajar dapat diciptakan. Suasana belajar pada umumnya tercipta sebagai akibat dari: *Pertama*, pola hubungan antar mereka yang terlibat dalam penyelenggaraan latihan (pelatih, peserta latihan, pemimpin lembaga pengirim), misalnya: Hubungan yang serasi antar peserta latihan akan menimbulkan suasana yang menyenangkan, perhatian yang penuh dari pimpinan lembaga pengirim akan meningkatkan semangat belajar, dan sebagainya.

*Kedua*, Tingkat tersedianya berbagai fasilitas dan sarana belajar yang lain, misalnya: Tempat latihan dekat pasar akan merugikan daya konsentrasi, tempat duduk yang tak dapat dipindah-pindah akan menimbulkan suasana bosan, dan sebagainya.

*Ketiga*, Tingkat kemampuan menggunakan berbagai fasilitas dan sarana belajar, misalnya: Penempatan papan tulis yang tidak tepat dapat melahirkan suasana gelisah, Pengaturan penggunaan alat transportasi yang tidak adil akan menimbulkan suasana tegang, dan sebagainya.

Suasana belajar yang perlu diciptakan adalah suasana belajar yang dapat mendorong atau dapat menantang setiap peserta latihan agar benar-benar belajar. Suasana belajar demikian ini suasana belajar yang menguntungkan proses belajar. Tapi tentu saja ada suasana yang merugikan. Wujud Suasana belajar yang menguntungkan: Bersemangat, bergelora, terbuka, saling menghargai, menyenangkan, banyak humor, serius, selalu ingin tahu, saling siap membantu, tersedia cukup sumber belajar, dan hening, namun bergolak dalam tiap diri peserta.

Wujud suasana belajar yang menguntungkan: Mencekam, menakutkan, saling iri, buku tanpa gairah, membingungkan, menggelisahkan, kekurangan sumber belajar, dan tanpa kreasi.

Dengan memperhatikan wujud suasana belajar, maka ada yang perlu diperhatikan. Misalnya, kalau dalam suasana latihan sempat berkembang suasana belajar yang merugikan, semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan latihan (terutama fasilitator) perlu segera berusaha untuk mengubahnya menjadi suasana belajar yang menguntungkan; dan tidak mungkin hanya ada satu jenis suasana belajar dari pagi sampai malam dan dari hari ke hari. Suasana belajar perlu diciptakan berganti-ganti sesuai dengan kebutuhan.

Dengan adanya faktor-faktor fisiologis yang mempengaruhi efektifitas orang dewasa, maka susunan belajar yang dapat diharapkan membawa hasil bagi proses belajar yang dapat diharapkan suasana yang merupakan:

1. Kumpulan manusia aktif. Proses belajar pada orang dewasa, terjadi lebih cepat dan melekat pada ingatannya. Apabila pembimbing kurang mendominasi, dan mempercayai bahwa mereka yang mampu menemukan alternatif-alternatif dan pemecahan masalahnya dengan memuaskan.

- Pembimbing yang baik banyak mendengarkan dan bertindak sebagai sumber (*resource*) bersama anggota kelompok lainnya.
2. Saling menghormati. Orang dewasa lebih baik dan merasa senang apabila pendapat pribadinya dihormati, boleh turut berpikir dan mengemukakan pemikirannya, dan para pembimbing menjelekkan teori dan gagasan sendiri pada peserta.
  3. Saling Menghargai. Belajar bagi orang dewasa bersifat obyektif dan unik maka lepas dari benar atau salah, segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, teori, sitem lainnya perlu dihargai. Gairah belajar oarang dewasa akan mati apabila harga dirinya diremehkan dan dikesampingkan.
  4. Percaya. Merekam yang belajar dan yang mengajar harus saling mendapatkan kepercayaan, sehingga akan menimbulkan kepercayaan diri sendiri. Tanpa kepercayaan situasi belajar tak akan membawa hasil yang diharapkan.
  5. Penemuan. Peserta dapat belajar lebih banyak apabila dikasih kesempatan menemukan sendiri kebutuhan, pemecahan masalah, dan kesalahan-kesalahannya dengan bimbingan pembimbing. Dalam proses itu, orang dewasa sdapat menemukan diri, segala kekuatan dan kelemahannya.
  6. Tak mengancam. Manusia mempunyai nilai sistem yang berbeda, pendapat dan pendidikan yang berbeda. Banyak yang dipelajari kalau masing-masing dapat mengemukakan isi hati dan pemikirannya tanpa rasa takut, walaupun mengetahui ada perbedaan. Ia harus mempunyai perasaan bahwa dalam situasi belajar itu ia boleh berbeda dan berbuat salah tanpa dirinya terancam ( oleh catatan kondite, pemecatan, serangan dan cemoohan.
  7. Keterbukaan. Seluruh anggota kelompok belajar maupun pemimbingnya mempunyai sikap terbuka. Terbukan untuk mengungkapkan diri atau mendengar orang lain. Keterbukaan tidak boleh membuat orang mendapat ejekan, hinaan dan dipermalukan hanya dalam suasana keterbukaan segala alternatif dapat tergali dan cakrawala terbentang luas.

8. Mengakui kehasan pribadi. Manusia belajar secara khas, secara unik, masing-masing memiliki tingkat kecerdasan, kepercayaan dan perasaan sendiri-sendiri. Harus diakui bahwa masing-masing harus diakui kepribadiannya yang khas maka tidak harus selal sama dengan pribadi lainnya
9. membenarkan perbedaan. Paling membosankan suasana yang hanya mengakui satu kebenaran, satu metode yang benar, satu sikap yang patut, padahal manusia dengan latar pelatihannya, kebudayaan dan pengaslaman masa lampau, masing-masing dapat memberi investasi berharga, justru karena perbedaannya. Proses belajar sangat ditingkatkan efektifitasnya kalau perbedaan dianggap wajar bahkan dianggap bermanfaat, bukan merusak.
10. Mengakui untuk berbuat salah. Suasana belajar yang baik ialah, bila oarang-orang berani dan mencoba prilakui-prilaku baru, sikap baru, dan meu mencoa pelajaran baru. Sedangkan segala yang mengandung resiko tertrjadinya kesalahan. Maka kesalahan, kekeliruan adalah bagian yang wajar bagi orang yang belajar.
11. Mebolehkan keraguan. Orang-orang dewasa yang berkumpul untuk belajar bersama, sering kali menghasilkan beberapa alternatif, beberapa teori dan bahkan dua, tuga diantaranya bisa nampak sama baik atau buruk, pemakisaan penerima sesuatu yang tepat, paling benar, akan menghambat proses belajar. Keraguan harus diperkenenkan dalam waktu yang cukup, agar tercapai keputusan akhir yang memuaskan.
12. Evaluasi bersama. Pada akhirnya orang akan mengetahui apa yang terjadi pada dirinya dalam kelompok belajar itu. Orang ingin mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya maka evaluasi bersama oleh seluruh anggota kelompok dirasakan erharga untuk bahan renungan. Dan dalam renungan itu ia dapat mengevaluasi dirinya dengan orang lain yang persepsinya bisa kurang tepat.

Hal-hal yang terurai di atas, masih dapat diperbanyak dan disempurnakan, disesuaikan oleh

masing-masing yang berkecimpung di dalam pelatihan orang dewasa.

### **Bimbingan dalam Pelatihan Dakwah**

Bimbingan dalam merupakan proses pemberian antuan kepada para peserta yang dilakukan secara terus menerus supaya peserta dapat memahami dirinya sendiri. Dengan pemahaman terhadap diri, maka peserta dapat mengarahkan diri dan berperilaku yang wajar sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Dengan kata lain bimbingan merupakan upaya agar peserta yang sedang belajar dapat mencapai tujuannya, dengan memberi bekal dan mengarahkan, sehingga berhasil dalam belajar, lulus dalam kegiatan pelatihan.

Pemberian bimbingan memiliki tujuan antara lain:<sup>11</sup> Membantu dalam memahami tingkah laku orang lain; Membantu proses sosialisai dan sikap sensitif terhadap kebutuhan orang lain; Membantu peserta untuk mengembangkan pemahaman, kecakapan, minat, bakat dan belajar; Membantu peserta untuk mengembangkan motif intrinsik dalam belajar, sehingga bisa lebih maju; serta, memberikan dorongan, pemecahan masalah, mengambil keputusan dan keterlibatan dalam proses pelatihan

Pembimbing dalam proses pelatihan kadang disebut tutor. Tutor terdiri dari pelatih atau anggota penyelenggara latihan lainnya, yang dipandang mampu menjalankan fungsi tersebut. Seorang tutor mendampingi 2-5 peserta.

Adapun peran tutor, antara lain: *Pertama*, membantu peserta yang mengalami kesulitan dalam mengikuti pelajaran. Misalnya dilakukan dengan jalan menjelaskan melalui bahasa yang sederhana maksud dan materi yang dipelajari, khususnya kepada peserta yang berada dalam tanggung jawabnya. *Kedua*, membantu peserta yang mengalami kesulitan dalam hal

---

<sup>11</sup> Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya, 2002, h. 194

hubungannya dengan peserta latihan lainnya atau pun dengan pelatih.

Bahkan jika latihan berlangsung dalam waktu yang cukup lama, sering kali dihadapi “penyakit rindu” yang dapat mengganggu konsentrasi peserta. Jadi tutor berfungsi sebagai penghubung antar pelatih atau penyelenggara dengan peserta latihan dan sebaliknya. Dengan begitu komunikasi peserta dan pelatih atau penyelenggara lebih mantap. Kecuali hal-hal di atas, pada pelaksanaan ini perlu dikembangkan terjadinya mekanisme umpan balik.

Umpan balik dapat diberikan lewat: *Pertama*, Menanggapi langsung evaluasi harian yang diberikan peserta latihan. *Kedua*, Mengirimkan atau menanyakan informasi kepada lembaga pengutus jika masih diperlukan data lebih lanjut tentang peserta, terutama untuk membantu peserta yang mengalami kesulitan. *Ketiga*, mengirim surat “penyerahan kembali” peserta kepada lembaga pengutus pada akhir latihan. Isinya menceritakan antara lain perkembangan peserta berikut sasaran yang diperlukan untuk membantu perkembangan peserta.

Kaitannya dengan metode yang digunakan dalam proses bimbingan Islam (*Irsyad*), dalam Islam ada istilah *ahsanu qaulan*, yang secara prinsipil al-Qur’an memberikan acuan mengenai penggunaan bahasa (*ahsanu qaulan*) dalam penyampaian pesan irsyad, yaitu: (1) *Qawlan ma’rufa* (al-Baqarah:59) yaitu bahasa yang populer; (2) *Qawlan sadida* (Al-Nisa:9), yaitu bahasa persuasif; (3) *Qawlan baliga* (al-Nisa:63) yaitu bahasa yang tepat situasi dan kondisi; (4) *Qawlan karima* (al-Irsa:23), yaitu bahasa yang mulia; (5) *Qawlan maesyura* (al-Isra:28) yaitu bahasa yang mudah dipahami; (6) *Qawlan adzima* (al-Isra:40) yaitu bahasa yang agung; (7) *Qawlan layina* (thaha:44) yaitu bahasa yang lemah lembut; (8) *salamun Qawlan* (Yasin:58) yaitu bahasa kedamaian; (9) *Qawlan tsaqila* (al-Muzamil:5) yaitu bahasa yang berbobot; (10) *Qaul al-Haq* (Maryam:34), yaitu bahasa yang mengandung kebenaran objektif; (11) *Al-thayib min Qawl* (al-Hajj:24) yaitu bahasa yang baik dan bersih; (12) *al-Qawl al-Tsabit* (Ibrahim:27), yaitu bahasa yang konsisten; (13) *Qawlu rasuli karim* (al-

Taqwir:19), yaitu bahasa utusan yang mulia; dan (14) *Qawl fashl* (at-Thariq:13), yaitu bahasa yang analitik. Macam-macam bahasa lisan tersebut adalah sebagai penjabaran dari *ahsanu qawla*.

Ketika menjadi seorang pembimbing, seseorang paling tidak perlu memiliki beberapa keterampilan yang menunjang seseorang menjadi kompeten dalam membimbing. Mulai dari *Keterampilan membentuk-pesan* menambah keakuratan dan kejelasan pesan yang dikirim. Kemudian *Keterampilan suasana-percakapan* menambah kemungkinan seseorang dan partnernya mengembangkan hubungan yang saling mendukung, yaitu hubungan yang menimbulkan kepercayaan satu sama lain. Selanjutnya, *keterampilan mendengarkan untuk memahami* menambah kemungkinan seseorang bisa memahami makna orang lain. Tak kalah penting, *keterampilan empati-respon* menambah kemungkinan seseorang mampu memahami dan merespon pengalaman emosional orang lain. Serta, *Keterampilan menyingkap* menambah kemungkinan seseorang akan berbagi gagasan dan perasaan dengan cara yang jujur dan sensitif.

## Penutup

Demikian beberapa teori dan konsep dalam manajemen pelaksanaan pelatihan dakwah. Sebuah bagian dari kenyataan bahwa teori, konsep maupun pendekatan serta sejumlah peristilahan pelatihan dakwah akan terus berkembang. Hal itu sejalan dengan berkembangnya pemikiran, pendekatan, metodologi, pengelolaan, pelaksanaan dan evaluasinya.

Tentunya, setiap pengelolaan pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat berjalan mencapai saran dan tujuan secara efektif. Sehingga keefektifan merupakan harapan dari setiap pelaksanaan pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan dapat dikatakan efektif apabila: <sup>12</sup>*Pertama*, pelaksanaan pelatihan selaras dengan kebutuhan peserta pelatihan. *Kedua*, peserta

---

<sup>12</sup> Lebih lanjut baca: Lies Lie, *Mengukur Efektivitas Pelatihan*, PPM, Jakarta, IT.

pelatihan merasakan bahwa dengan mengikuti pelatihan, kebutuhan yang dirasakan terpenuhi. *Ketiga*, peserta tidak merasakan adanya tekanan didalam pelatihan. *Keempat*, peserta dapat menarik kesimpulan sendiri dan mengolah sendiri isi pelatihan. *Kelima*, praktis didalam penerapannya.

Dalam pelaksanaan pelatihan juga tetap ada kemungkinan terjadinya penyimpangan dari yang direncanakan semula. Itu merupakan hal biasa. Namun yang perlu diperhatikan disini adalah bagaimana mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan seminimal mungkin. Agar penyimpangan dapat diketahui seawal mungkin perlu diadakan peneletian setiap tahap pencapaian sasaran

Pelatihan memang pekerjaan yang serius, penting dan mempesona. Karena ia berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang lebih tangguh, kompetitif dan berdaya saing.

Dengan pelatihan orang akan terbawa untuk merenungkan kembali akan kemanusiaannya, serta membangunnnya menjadi sama-sama sebangun antara tujuan keberadaannya dan cara ia menggunakan potensi dirinya, sesuai dengan kondisi sosial dan ajaran agama Islam yang dianutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya, Depag RI, Jakarta, 1984
- Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2001.
- Abu Sangkan, *Pelatihan Shalat Khusus*, YSK, Jakarta Cet. VIII, 2006
- Aep Kusnawan, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Fathya Press, Bandung, 2006
- , *Ilmu Dakwah: Tinjauan Berbagai Aspek*, PBQ, Bandung, 2004
- Agus Suryana, *Seni Mendesain Pelatihan*, Progres, Jakarta, 2005.
- A.J.M. Teolioe, *Teori dan Praktik Pengelolaan Kelas*, Usaha Nasional, Surabaya, 1992

- A. Riawan Amin, *The Celestial Management*, SAP, Jakarta, 2004.
- AR. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Rosda, Bandung, Cet. VI, 2003.
- Arifin Junaedi, *Panduan Latihan: Manajemen Organisasi Nirlaba*, P3M, Jakarta, 1989
- E.P. Hutabarat, *Cara Belajar*, Gunung Mulis, Jakarta, 1986
- Depag RI, *Petunjuk Pelaksanaan Pelatihan Calon Jemaah Haji*, Dirjen Bimas Islam dan Urhaji, Jakarta, 1997.
- Dirjen Bimas Islam dan Haji, *Modul Pelatihan Auditor Internal Halal*, Depag RI, Jakarta, 2003.
- Herbert N. Casson, *Bagaimana Seharusnya Jadi Pemimpin*, Almaarif, Bandung, Cet. VI., 1995.
- Hisyam Ath-Thalib, *Panduan Latihan untuk Juru Dakwah*, Media Dakwah, Jakarta, 1996
- Imam Alamsyah Alipandie, *Didaktik Metodik Pendidikan Umum*, Usaha Nasional, Surabaya, 1984
- Ivor K Davies, *Pengelolaan Belajar*, Rajawali, Jakarta, 1991
- James AF. Stoner, *Manajemen*, Intermedia, Jakarta, 1986
- James Munzies Black, *Bagaimana Mengembangkan Bawahan Saudara*, Personal Managemen, BKLM, Medan, 1978.
- Jansen H. Sinamo, *Mengubah Pasir Menjadi Mutiara: Bagaimana Para Maesro Membangun Motivasi Superior*, Maharadika, Jakarta, 2003
- Lembaga Penelitian, *Buku Panduan Pelatihan Penelitian Tingkat Dasar*, IAIN Bandung, 1999
- Lies Lie, *Mengukur Efektivitas Pelatihan*, PPM, Jakarta, TT.
- L. Ribat, *Modul Training for Trainer (TOT)*, Pesantren FZQ, Jatinangor, 2002
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Gunung Agung, 1996
- Marat, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- M.D. Dahlah, *Model-model Mengajar*, Diponegoro, Bandung, 1990
- Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, Sumur Bandung, Bandung, 1984

- Moekijat, *Latihan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 1991
- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan*, Mandar Maju, Bandung, 1993.
- N. Atar Semi, *Terampil Diskusi dan Berdebat*, Titian Ilmu Bandung, 1993
- P3MPP, *Pelatihan dan Bimbingan Teknis Budidaya Gurame Soang*, PKH-PNF, Bandung, 2007.
- Ratna Wilis Daher, *Teori-teori Belajar*, Erlangga, Bandung, 1996
- Rhenald Kasali, *Sukses Melakukan Presentasi*, Gramedia, Jakarta, 2004.
- Shamim A. Shidiq, *Metodolgi of Dakwah*, The Forum For Islamic Work, USA, 1989.
- Rust Dilt, "Pelatihan: Menyekolahkan Kembali Masyarakat", Makalah TT.
- Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya, 2002
- Sunarti Suprihatin, *Bermain, Menghayati dan Belajar: Kumpulan Permainan Latihan*, Yayasan Sejahtera Indonesia, Solo, 1981.
- Syekh Faisal bin Ali Yahya Ahmad, *Sistem Kaderisasai Rasulullah SAW*, Pustaka Mantra, Jakarta, Cet. III, 1994.
- Tim Rosda, *Islam untuk Remaja: Materi Pesantren Kilat untuk SLTP*, Rosda, Bandung, 1997.
- Valarie A. Zeithaml, *Delivering Quality Service*, The Free Prees, USA, 1990
- Veithzal Rifa'i, *Kiat Memimpin dalam Abad 21*, Murai Kencana, Jakarta, 2004
- Walford, *Bagaimana Meningkatkan Mutu Manajer*, LPPM, Jakarta, 1981
- Winarno Surakmad, *Cara Belajar di Universitas*, Jemmars, Bandung, 1980

*Aep Kusnawan*