

## PENGARUH METODE ANDRAGOGI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAJAR

Yulia Safitri

Akademik Manajemen Informatika dan Komputer Bina Sarana Informatika (AMIK BSI)  
Jakarta  
email: my\_yulice@yahoo.com

### *Abstract*

*In pursuit of education, especially for adult learners in collages, a teacher needs to create a conducive learning atmosphere. Where learning is directed learners for more effective and active. Learning is an activity that is planned deliberately, sistematis and sistemik in empowering all interacting components of learning (Teachers, Learners, learning resources, environment, curriculum, clarity of objectives to be achieved) optimally. Learning process by the teacher must have the motivation to excel in learning and processing of materials provided depending on the condition of learners, communities of learners, and the material presented and achievement motivation. Because achievement motivation has a positive influence on the performance of teachers in the learning process.*

*Keywords: Andragogy, Work Motivation and Performance*

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah kegiatan manajemen segenap komponen pendidikan oleh pengajar secara terarah untuk pencapaian tujuan pendidikan. Lalu bagaimana proses pendidikan itu dilaksanakan sangat menentukan kualitas hasil pencapaian tujuan pendidikan. Kualitas proses pendidikan dapat dilihat dari proses pembelajarannya.

Pembelajaran merupakan usaha yang dilakukan baik secara sistematis maupun disengaja oleh pengajar guna menciptakan kondisi peserta didik melakukan kegiatan belajar. Dimana pelakunya ada 2 pihak, yaitu:

1. Pengajar (Dosen, Instruktur, guru, tutor, pelatih, fasilitator, dan sebagainya),
2. Peserta Didik (Mahasiswa, siswa, peserta pelatihan, kader, dan sebagainya).

Pembelajaran pada dasarnya diarahkan dalam upaya memecahkan berbagai masalah dalam kehidupan melalui proses belajar secara mandiri. Untuk mencapai hasil tersebut maka seseorang pengajar harus dapat menyeleksi metode serta teknik pembelajarannya agar tujuan pendidikan dan pembelajaran tercapai dengan baik. Pengajar juga diharapkan mampu bekerja sama dengan peserta didik dalam merencanakan program pembelajarannya, serta mampu menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif.

Metode pendidikan ataupun pembelajaran antara anak-anak dan orang dewasa sangat berbeda. Untuk metode pembelajaran anak-anak kita sering dengar dengan sebutan Pedagogi dan metode pembelajaran untuk dewasa disebut dengan Andragogi. Pedagogi merupakan proses pembelajaran satu arah hanya dari pengajar kepeserta didik. Sedangkan metode Andragogi merupakan proses pembelajaran dua arah baik dari pengajar ke peserta didik, peserta didik ke pengajar maupun peserta didik ke peserta didik.

Seorang pengajar bertanggung jawab dalam mendidik dan melatih. Oleh karena itu seorang pengajar harus selalu mengembangkan ilmu pengetahuannya. Dan saat ini dirasakan masih rendahnya metode andragogi yang diterapkan disebabkan faktor internal dan eksternal pengajar tersebut. Diantaranya:

- a. Kurangnya minat pengajar untuk menambah wawasan
- b. Masih banyak pengajar yang masih menerapkan metode pedagogi untuk peserta didik dewasa, Sehingga proses pembelajaran dianggap tidak aktif.
- c. Kurangnya keterampilan dalam penerapan metode pembelajaran
- d. Beban mengajar yang diberikan oleh perguruan tinggi pada seorang pengajar identik lebih banyak yang menyebabkan rendahnya tingkat kreatifitas pengajar

e. Rendahnya minat pengajar pada dunia tulis menulis.

Banyak faktor dirasakan sangat mempengaruhi kinerja seorang pengajar. Diantaranya kepribadian, kebutuhan, kondisi sosial, kemampuan maupun motivasi kerjanya. Motivasi berhubungan erat dengan kinerja, Baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam tulisan ini lebih menitik beratkan pada metode pembelajaran orang dewasa atau disebut dengan metode “*Andragogi*” yang berada diperguruan tinggi. Penerapan konsep pembelajaran andragogi sangat bergantung penuh terhadap motivasi kerjadan kinerja seorang pengajar. Dan setiap pengajar diharapkan selalu melakukan pengembangan diri dan melengkapi perangkat pengajaran secara bertahap dan terus menerus, agar mutu pelayanan pengajaran menjadi semakin prima sehingga target kurikulum pada pada setiap tahun akademik dapat tercapai sesuai tujuan pendidikan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Andragogi

Belajar pada dasarnya adalah kebutuhan hidup manusia dalam usaha untuk menyelesaikan berbagai masalah serta mempertahankan hidup dan mengembangkan dirinya dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Belajar sebagai suatu kebutuhan yang harus dipenuhi karena semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menimbulkan berbagai perubahan yang melanda segenap aspek kehidupan. Tanpa belajar, manusia akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang senantiasa berubah-ubah.

Belajar merupakan proses dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan Pendidikan merupakan sebuah wahana menyiapkan generasi yang berkualitas, yang dimulai sejak kecil sampai dewasa. Penerapan pembelajaran dibedakan pada tiap jenjang dan tahapan yang dilihat berdasarkan usia maupun perkembangan mental maupun intelektualnya.

Penerapan metode yang tepat dalam proses pembelajaran sangatlah penting terutama untuk membentuk pola pikir peserta didik. Sebagian besar teori

pembelajaran didasarkan pada perumusan konsep pendidikan sebagai suatu proses pengalihan kebudayaan.

Pendidikan menurut Maryono (2011:11) ”Merupakan salah satu usaha sadar yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia”. Sedang Menurut Carter dalam *Rochaety* (2008:6) “Pendidikan adalah (1) Proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat mereka hidup; (2) Proses sosial yang terjadi pada seseorang yang diharapkan pada lingkungan yang terpilih dan terkontrol. Sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.”

Pembelajaran diperguruan tinggi merupakan pembelajaran orang dewasa. Dimana orang dewasa perlu dibina untuk mengalami perubahan dari kebergantungan kepada pengajar dan perlunya kemandirian dalam belajar.

Peranan pengajar disebuah perguruan tinggi adalah sebagai sebagai penyelenggaraan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*). Sesuai dengan peranan itu maka pengajar perlu melakukan strategi:

1. Membuat desain pembelajaran  
Pengajar diharapkan mampu untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam merancang kegiatan pembelajaran. Agar tujuan pendidikan dapat tercapai
2. Mempersiapkan alat yang berhubungan dengan media pembelajaran  
Sebaiknya sebelum kegiatan pembelajaran seorang pengajar sudah mempersiapkan alat dan media pembelajarannya sesuai dengan konsep pendidikan yang ingin dicapai.
3. Menyiapkan pembelajaran yang aktif  
Suasana pembelajar yang aktif perlu diciptakan oleh pengajar agar suasana pembelajaran menjadi kolaboratif, kreatif, menyenangkan, interaktif-partisipatif sehingga pembelajaran menjadi efektif. Pembelajaran yang aktif dapat berupa:
  - (a) Dapat mengungkapkan gagasan,
  - (b) Mengajukan kritik,
  - (c) Mempertahankan pendapat,
  - (d) Menerapkan mekanisme berdiskusi,
  - (e) Dapat mengendalikan pembicaraan agar tidak keluar tema pembahasan yang sedang dibahas,
  - (f) Dapat menyimpulkan permasalahan.
4. Melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajarannya

Setelah proses pembelajaran berjalan maka pengajar melakukan evaluasi terhadap proses maupun hasil pembelajaran. Evaluasi tersebut dapat berupa:

- (a) Pemberian umpan balik,
- (b) Ujian tertulis,
- (c) Pembuatan Makalah,
- (d) Maupun tugas-tugas lain.

Dengan strategi yang diterapkan di atas oleh seorang pengajar diharapkan peserta didik mendapatkan hasil pembelajaran yang optimal. Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran berpengaruh positif dalam kemajuan belajar karena peserta didik di arahkan untuk berfikir dalam mengungkapkan pendapatnya, pengalamannya, dan dapat menganalisa serta dapat menjawab setiap persoalan atau pertanyaan yang logis, serta menuju pendewasaan, dan pengarahan diri bagi peserta didik.

Secara umum terdapat enam prinsip kegiatan belajar dalam andragogi, yaitu:

1. Keingintahuan dari si peserta didik
2. Konsep diri dari peserta didik
3. Pengalaman yang telah dimiliki oleh peserta didik
4. Kesiapan untuk peserta didik
5. Orientasi kegiatan belajar dari peserta didik
6. Motivasi untuk belajar dari peserta didik

Langkah-Langkah Pelaksanaan

*Andragogi*:

1. Menciptakan iklim untuk belajar
2. Menyusun suasana dalam bentuk kegiatan secara bersama dan saling membantu
3. Menilai dan mengidentifikasi minat, kebutuhan dan nilai-nilai
4. Merumuskan tujuan belajar
5. Merancang kegiatan
6. Melaksanakan kegiatan belajar
7. Mengevaluasi hasil belajar (Menilai kembali pemenuhan minat, kebutuhan dan pencapaian nilai-nilai)

Metodologi yang dapat membantu orang dewasa belajar:

1. Presentasi, Teknik ini meliputi antara lain: Ceramah, debat, dialog, wawancara, panel, demonstrasi, film, slide, pameran, darmawisata, membaca.

2. Teknik Partisipasi Peserta, Teknik ini meliputi antara lain: Tanya jawab, permainan peran, kelompok pendengaran panel yang diperluas.
3. Teknik Diskusi, teknik ini terdiri atas diskusi terpimpin. Diskusi yang bersumber pada buku, diskusi pemecahan masalah, dan diskusi kasus.
4. Teknik Simulasi, Teknik ini terdiri atas: permainan peran, proses insiden kritik, metode kasus, dan permainan.

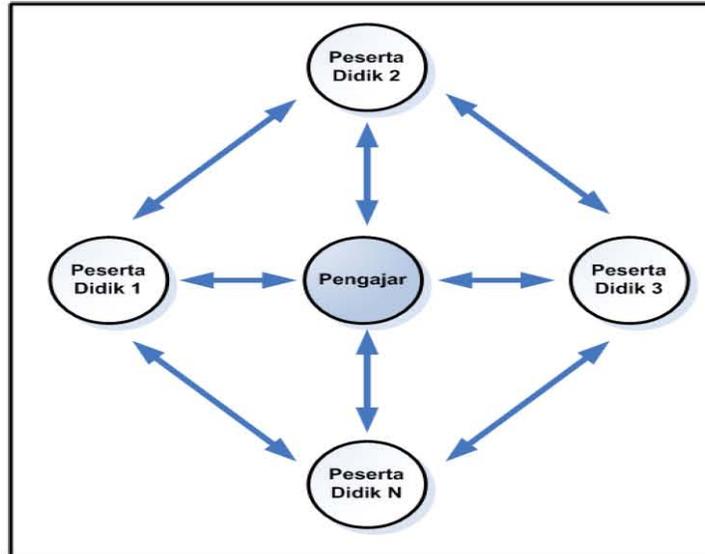
Orang dewasa tidak hanya dilihat dari segi biologis semata, tetapi juga dilihat dari segi sosial dan psikologis. Secara biologis, seseorang disebut dewasa apabila ia telah mampu melakukan reproduksi. Secara sosial, seseorang disebut dewasa apabila ia telah melakukan peran-peran sosial yang biasanya dibebankan kepada orang dewasa. Secara psikologis, seseorang dikatakan dewasa apabila telah memiliki tanggung jawab terhadap kehidupan dan keputusan yang diambil.

Rendahnyakompetensi/konsep andragogi pendidikan saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal pengajar itu sendiri dan faktor lainnya yang berasal dari luar. Faktor tersebut antara lain:

- a. Kurangnya minat pengajar untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam upaya peningkatan kompetensi andragoginya.
- b. Meledaknya jumlah lulusan dari tahun ketahun.
- c. Kompetensi andragogi pengajar yang belum terbangun seyokyananya setiap pengajar perlu memperhatikan sikap kompeten sebagai seorang peserta didiknya.
- d. Rendahnya minat pengajar terhadap dunia tulis menulis

Dari beberapa metode dan asumsi mengenai pendidikan ataupun pembelajaran maka tercetus "*Andragogi*" yang berasal dari bahasa Yunani, yakni *Andra* berarti orang dewasa dan *agogos* berarti memimpin. Pendefinisian *andragogi* kemudian dirumuskan sebagai "Suatu seni dan ilmu untuk membantu orang dewasa belajar".

Metode pembelajaran *Andragogi* pada dasarnya konsep pembelajaran dua arah. Seperti terlihat dari gambar di bawah ini:



Sumber: <http://www.zdocs.net/>

Gambar II.1: Metode Pembelajaran Andragogi

Kompetensi *Andragogi* dimaksudkan untuk menguasai bahan pengajaran. Tetapi sebagian besar pengajar tidak menguasai bahan yang akan diajarkan sehingga peserta didik hanya disuruh mencatat atau mengerjakan tugas-tugas. Selain itu, pendidik tidak mempunyai materi bahan ajar yang ditulisnya (buku pengajaran) sehingga pengajar yang bersangkutan merasa risih dan gengsi menggunakan literature lain, tetapi pengajar tersebut tidak punya buku pegangan yang dikarang sendiri. Sebagai pengajar tidak menguasai landasan kependidikan, tidak mampu melaksanakan fungsi tugas sebagai pengajar dan pengajar tidak mempersiapkan apa yang diajarkan.

Dalam jurnal ini kajian kompetensi andragogi (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik). Dikarenakan ingin mengetahui bagaimana kemampuan seorang pengajar yang berpengalaman mengajar.

Dalam pembelajaran terhadap orang dewasa terutama diperguruan tinggi, Seorang pengajar harus dapat mengubah metode pembelajaran lama yaitu metode pembelajaran dengan pedagogi dimana metode pembelajaran tersebut hanya bersifat satu arah yang hanya ditujukan untuk anak-anak yang sumber ilmu atau pengalaman hanya dari pengajar.

Pengajar merupakan faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan dan keberhasilan pembelajaran. Karena seorang pengajar yang berhubungan langsung

dengan peserta didik. Dan diharapkan kinerja pengajar tersebut harus selalu ditingkatkan. Karena kinerja pengajar merupakan hasil yang dicapai oleh pengajar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada pribadi, kemampuan, dan kreatifitasnya.

Dalam undang-undang RI No.20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

1. Pengajar bertugas melaksanakan administrasi, pengolahan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satu pendidikan.
2. Pengajar merupakan tenaga profesionalisme yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melakukan bimbingan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik diperguruan tinggi.

Jika diamati dari undang-undang diatas maka peran seorang pengajar sangatlah penting.

## B. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan energi yang dimiliki oleh seseorang yang ditandai dengan timbulnya keinginan untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki 3 unsur yang saling berkaitan:

1. Motivasi ditandai dengan perubahan energi dalam diri.
2. Motivasi timbul karena suasana emosi. Misalkan seorang yang sedang berdiskusi bila ia menyukai pembahasannya maka akan sangat antusias
3. Motivasi ditandai dengan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja secara umum dapat diartikan sesuatu yang menimbulkan semangat ataupun dorongan yang kuat dan lemahnya motivasi tersebut menimbulkan tinggi ataupun rendahnya prestasi dari kinerja. Oleh karena itu semakin baik motivasi kerja pengajar maka termotivasi juga dalam melaksanakan kinerja dengan baik.

### C. Kinerja Pengajar

Kinerja pengajar dapat dilihat dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam pembelajaran, motivasi prestasi dalam pelaksanaan pembelajaran, serta bertanggung jawab dalam tugas-tugasnya. Hal tersebut dapat tercapai jika motivasi dan kinerja pengajar tersebut tinggi.

Sedangkan kinerja dalam bahasa Indonesia yang baku disebut juga dengan prestasi kerja. Kinerja/prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemauan yang didasari dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan ataupun kemampuan bekerja.

Gibson dalam Swasto (2003:30) "Menggambarkan bahwa pengalaman mempunyai hubungan dengan kerja individual". Banyaknya pengalaman kerja dalam hal ini mengajar yang dimiliki oleh seorang pengajar sering dianggap sebagai indikator penilai kualitas kerja dan kemampuan seorang pengajar. Semakin banyak pengalaman cenderung semakin baik kinerjanya.

Kinerja pengajar dapat dilihat dari:

1. Kesetiaan dan komitmen dalam melaksanakan proses pembelajaran

2. Menguasai dan mengembangkan metode pembelajarannya
3. Menguasai bahan pelajaran
4. Bertanggung jawab memantau hasil pembelajaran
5. Kedisiplinan dan motivasi berprestasi dalam pelaksanaan pengajaran
6. Melakukan interaksi dengan peserta didik untuk menumbuhkan motivasi belajar
7. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing peserta didik.

### III. METODE PENELITIAN

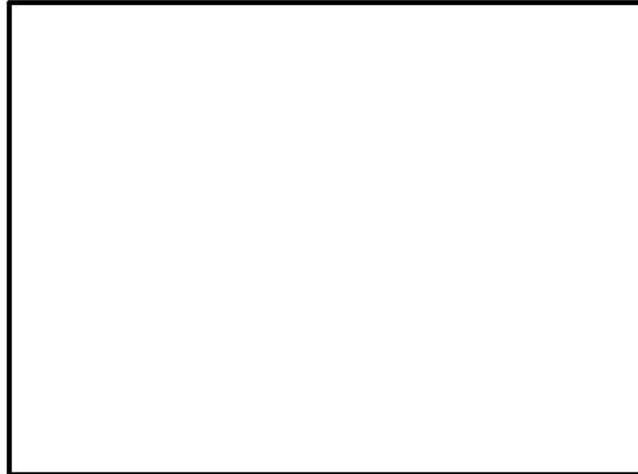
Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah metode kepustakaan dimana penelitian yang didapat bersumber dari data-data yang ada. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, jurnal-jurnal, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Metode kepustakaan ini memiliki tujuan untuk: (1) Menemukan suatu masalah untuk diteliti, (2) Mencari informasi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, (3) Mengkaji beberapa teori dasar yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

Oleh karena itu dengan metode kepustakaan ini akan mendapatkan kebenaran informasi yang dibutuhkan.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pembahasan di atas didapatkan hasilnya bahwa orang dewasa mampu mengarahkan dirinya untuk mempelajari sesuatu sesuai kebutuhan, dan pengalaman orang dewasa dapat dijadikan sebagai sumber di dalam kegiatan belajar untuk memperkaya dirinya dan sesamanya. Kesiapan belajar orang dewasa bertumbuh dan berkembang terkait dengan tugas, tanggung jawab dan masalah kehidupannya. Oleh karena kita harus mengetahui daur belajar orang dewasa seperti terlihat dari gambar dibawah ini:



Gambar IV.1: Daur Belajar Orang Dewasa

Jika dilihat dari gambar di atas maka tugas pengajar adalah mengembangkan proses sebagai berikut:

1. Memulai dari pengalaman peserta didik  
Pengajar mendorong peserta didik untuk menyampaikan pengalamannya. Kemudian menggali tanggapan dan kesan peserta didik atas pengalaman tersebut.
2. Lakukan Analisa  
Pengajar mendorong peserta didik untuk menemukan pola dengan mengkaji sebab-sebab serta kaitannya dalam sebuah permasalahan dengan melakukan analisa.
3. Tarik Kesimpulan  
Pengajar mengajak peserta didik merumuskan makna realitas tersebut sebagai suatu pembelajaran dan pemahaman berupa prinsip-prinsip atau kesimpulan umum.
4. Terapkan  
Pengajar mengajak peserta didik merumuskan dan merencanakan tindakan-tindakan baru yang lebih baik berdasarkan hasil pemahaman dan pengertian baru.

Dari daur belajar orang dewasa diatas ternyata orang dewasa tidak hanya dilihat dari segi biologis semata, tetapi juga dilihat dari segi sosial dan psikologis. Secara biologis, seseorang disebut dewasa apabila ia telah mampu melakukan reproduksi. Secara sosial, seseorang disebut dewasa apabila ia telah melakukan peran-peran sosial yang biasanya dibebankan kepada orang dewasa. Secara psikologis, seseorang dikatakan dewasa apabila telah memiliki

tanggung jawab terhadap kehidupan dan keputusan yang diambil.

Lembaga pendidikan terutama diperguruan tinggi, perlu menyusun dan melaksanakan pembelajaran dengan metode baru dimana pengajar harus melaksanakan pembelajaran secara professional, yaitu pembelajaran yang menggunakan pendekatan andragogis dengan menerapkan strategi pembelajaran yang aktif untuk peserta didiknya.

Sebagai pengajar yang professional sebaiknya sebelum mengadakan pembelajaran harusnya sudah mempersiapkan pembelajaran secara strategis, agar dapat menumbuhkan motivasi dan lebih memahamkan peserta didik secara sederhana dalam komunikasi pembelajaran. Bahkan seorang pengajar perlu memahami karakter peserta didik dewasa diantaranya:

1. Orang dewasa mempunyai pengalaman yang berbeda-beda.
2. Orang dewasa lebih suka menerima saran dari pada di gurui
3. Orang dewasa lebih memberikan perhatian pada hal-hal yang menarik bagi mereka dan menjadi kebutuhannya.
4. Orang dewasa lebih suka dihargai dari pada disalahkan.
5. Orang dewasa lebih identik menunjukan tahap pemahamannya.
6. Orang dewasa secara sengaja mengulang hal yang sama.
7. Orang dewasa lebih suka diperlakukan baik, adil dan masuk akal.
8. Orang dewasa sudah belajar sejak kecil tentang cara mengatur hidupnya. Oleh

- karena itu, mereka lebih cenderung tidak bergantung kepada orang lain.
9. Orang dewasa menyukai hal-hal yang praktis.
  10. Orang dewasa membutuhkan waktu lebih lama untuk dapat menjalin hubungan dekat dengan orang baru.
- Dengan memahami karakter peserta didik dewasa tersebut diharapkan seorang

pengajar proses pembelajaran dikelas menjadi aktif dan dinamis.

Berdasarkan referensi yang didapatkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode andragogi dapat dinyatakan sukses diterapkan oleh seorang pengajar jika pengajar tersebut memenuhi beberapa faktor dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.1 Faktor Kesuksesan Metode Andragogi**

FAKTOR	KETERANGAN
1. Pengajar menguasai materi	a. Mengkaji pembelajaran secara seksama b. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang relevan dengan pembelajaran
2. Pengajar dapat mengelola proses pembelajaran	a. Membuat materi setiap mengajar b. Menggunakan metode yang aktif dalam pembelajaran
3. Pengajar menguasai kelas	a. Dapat mengontrol situasi kelas b. Dapat mengatasi kesulitan belajar peserta didik
4. Pengajar dalam pengajaran menggunakan media	a. menggunakan LCD b. media peraga untuk mempermudah peserta didik dalam memahami materi c. Whiteboard dalam menjelaskan d. maupun audio visual
5. Pengajar menguasai landasan pendidikan	a. menerapkan prinsip dalam pembelajaran b. menguasai landasan kependidikan
6. Pengajar dapat mengelola interaksi dalam pembelajaran	a. memberikan motivasi belajar terhadap peserta didik
7. Pengajar mengevaluasi proses pembelajaran peserta didik	a. mengujikan soal untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta didik b. membuat catatan kemajuan peserta didik

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa profesionalisme pengajar harus selalu ditingkatkan terutama motivasi seorang pengajar. Karena dengan motivasi yang tinggi maka kinerja pengajar semakin baik dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

Dan untuk Faktor kesuksesan metode andragogi maka dapat dilihat ditabel bawah ini tentang Faktor motivasi kerja di bawah ini:

**Tabel IV.2 Faktor Motivasi Kerja**

FAKTOR	KETERANGAN
1. Motif	a. Kesempatan maju b. Pengakuan sebagai individu c. Keamanan bekerja d. Tempat kerja yang baik e. Pengakuan prestasi f. Gaji yang layak
2. Harapan	a. Kondisi dan situasi kerja yang baik b. Pendisiplinan yang baik

	c. Penghargaan atas pekerjaan d. Loyalitas pimpinan
3. Insentif	a. Pencapaian kerja b. Finansial c. Promosi

Selain hal diatas kinerja pengajar dapat juga dilihat dari faktor kinerja pengajar dari tabel di bawah ini:

**Tabel IV.3 Faktor Kinerja Pengajar**

FAKTOR	KETERANGAN
1. Kemampuan	a. Penguasaan materi pengajaran b. Penguasaan metode pengajaran
2. Inisiatif	a. Berfikir positif b. Mewujudkan kreatifitas c. Pencapaian orestasi
3. Ketepatan Waktu	a. Pemanfaatan waktu kedatangan b. Pemanfaatan waktu pulang
4. Kualitas Hasil Kerja	a. Kepuasan peserta didik b. Pemahaman peserta didik c. Prestasi peserta didik
5. Komunikasi	a. Mutu pencapaian materi b. Penguasaan kelas

Pengajar sebagai pengembang proses pembelajaran perlu memiliki motivasi serta kinerja yang tinggi untuk menerapkan konsep andragogi untuk mencapai tujuan pendidikan. Pembelajaran dipengaruhi oleh kompetensi pengajar dalam pembelajaran. Oleh karena itu masalah kemampuan mengajar pengajar perlu mendapatkan perhatian. Kemampuan pengajar dalam pembelajaran tentunya memberi dampak terhadap aspek kualitas kegiatan pembelajaran. Logika yang dimiliki jika seorang memiliki pengalaman belajar yang memadai, sering memanfaatkan sumber belajar serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka pengajar tersebut cenderung memiliki kinerja lebih baik.

Oleh karena itu penerapan konsep pembelajaran *andragogi* sangat bergantung penuh terhadap motivasi kerja seorang pengajar. Dan setiap pengajar diharapkan selalu melakukan pengembangan diri dan melengkapi perangkat pengajaran secara bertahap dan terus menerus, agar mutu pelayanan pengajaran menjadi semakin prima sehingga target kurikulum pada pada setiap tahun akademik dapat tercapai secara memuaskan, obyektif, *valid* dan akuntabel.

Dengan pelatihan-pelatihan diharapkan akan pengajar mampu menumbuhkan kesadaran diri dan motivasi

secara intrinsik, serta menginspirasi setiap pendidik dalam mengemban tugas sesuai konsep Tri Darma Perguruan Tinggi secara lebih bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi, sehingga cita-cita untuk mewujudkan visi dan misi lembaga sebagai perguruan tinggi yang unggul dan terdepan benar-benar dapat tercapai.

## V. PENUTUP

Cara belajar orang dewasa lebih dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kemauan dari dalam diri sendiri untuk memperoleh pengetahuan, dan juga mereka pun sudah bisa memilah pengetahuan atau ketrampilan apa yang mereka inginkan dan atau butuhkan. Sehingga penerapan pembelajaran orang dewasa tidak dapat dengan paksaan, tetapi dengan menarik minat mereka untuk belajar.

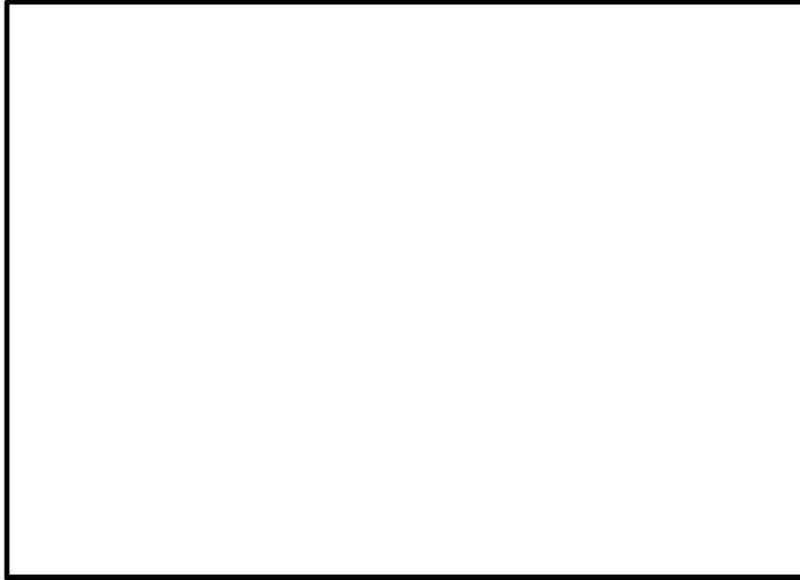
Hubungan pengaruh metode andragogi dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar dapat disimpulkan bahwa:

1. Metode *Andragogi* merupakan seperangkat kemampuan dan kreatifitas pengajaran yang dapat membantu pengajar dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar.

2. Motivasi kerja pengajar merupakan seperangkat semangat serta dorongan yang mampu membangkitkan baik dari dalam ataupun dari luar sisi pengajar dalam melaksanakan dan memelihara perilaku dalam proses pengajaran.

3. Kinerja pengajar merupakan seperangkat kualitas maupun hasil kerja pengajar dalam melaksanakan proses pengajaran

Berdasarkan hasil analisa maka dapat disimpulkan dari gambar di bawah ini:



Gambar IV.2 : Hubungan Pengaruh Metode Andragogi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar

Jadi dapat dilihat dari gambar diatas bahwa pengajar harus dapat berperan serta aktif jika ingin metode pembelajaran dengan andragogi dapat tercapat selain itu motivasi kerja pengajar tersebut harus ditingkatkan guna menumbuhkan kinerja pengajar yang professional.

Pembinaan professional pengajar pada sebuah perguruan tinggi merupakan pekerjaan yang terus menerus harus ditingkatkan. Kebutuhan untuk mengadakan pelatihan dan pembinaan yang terus menerus dikarenakan sistem pendidikan terus berkembang untuk menghadapi tantangan yang terus berubah. Akan tetapi dilain pihak, profesionalisasi pengajar masih banyak tantangan dan harus selalu menempuh perjuangan yang panjang. Berbagai masalah intem yang terjadi harus dihadapi dalam rangka profesionalisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Eti Rochaety dkk.2008."Sistem Informasi Manajemen Pendidikan". Jakarta: Bumi Aksara.

Kamil, Mustofa "Andragogi". [http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR.\\_Pendid.\\_Luar\\_Sekolah/196111091987031001-Mustofa\\_Kamil/Andragogi.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._Pendid._Luar_Sekolah/196111091987031001-Mustofa_Kamil/Andragogi.pdf). (Dikutip: 1 Juni 2011).

Malik, Halim.2011. "Teori Belajar Andragogi dan Penerapanny". <http://edukasi.kompasiana.com/2011/02/23/teori-belajar-andragogi-dan-penerapannya/>.(Dikutip:3 Juni 2011).

Maryono.2011."Dasar-Dasar Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan". Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Supriadi.2006."ANDRAGOGI (Sebuah Konsep Teoritik)".

<http://researchengines.com/0306supriadi.html> (Dikutip : 6 Juni 2011).

<http://www.zdocs.net/Membelajarkan-dan-Memberdayakan-Masyarakat--PDF.html>

Swasto, Bambang. 2003. "*Pengembangan Sumberdaya Manusia (Pengaruh Terhadap Kinerja dan Imbalan)*". Malang: Bayu Media.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Diknas. Jakarta.

<http://www.zdocs.net/Membelajarkan-dan-Memberdayakan-Masyarakat--PDF.html> (Dikutip: 10 Juni 2011).