

# BELAJAR PENGALAMAN : KAJIAN TEORI DAN IMPLEMENTASINYA MELALUI BELAJAR KETERAMPILAN DALAM KELOMPOK

**Bernardus Widodo**

*Program Studi Bimbingan Konseling  
Universitas Widya Mandala Madiun*

## ABSTRACT

*Experience-based learning process begins with the arrangement of action theory. The following step is to determine the action performed in order to achieve the desired consequence in the situation already planned in advance. Next, we carry out the action applied in the relevant group skills. A success or failure is judged on the ground of the reflection of the arranged and refiltered action theory.*

*Then, the skills are applied in the action which is already modified and improved. By experience-based learning we may achieve a psychological success and master group skills. We need to observe how the group skills are used by other members and we participate fully in the group. This participation observation enables us to know when we should use group skills and how we help other members in the group.*

**Keywords** : *experience learning, action theory, procedural learning.*

### A. Pendahuluan

Belajar pengalaman pada hakekatnya merupakan belajar dari teori-teori yang diperoleh dari suatu pengalaman. Pengalaman dibangun melalui sebuah interaksi dan berproses dengan memperhatikan prosedur-prosedur yang ada. Dinamika kelompok merupakan salah satu model sebagai realisasi bagaimana individu membangun sebuah interaksi yang berproses dan bersifat prosedural. Belajar yang berdasarkan pengalaman dimulai dari penyusunan teori tindakan. Selanjutnya teori tindakan ini menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai konsekuensi yang diinginkan/diharapkan dalam situasi yang telah ditentukan. Setelah itu melakukan tindakan tersebut dan menggunakannya dalam ketrampilan kelompok yang relevan. Sebuah keberhasilan atau kegagalan dinilai atas dasar reflek-

si teori tindakan yang disusun dan disaring kembali. Kemudian ketrampilan tersebut digunakan dalam tindakan yang sudah dimodifikasi dan diperbaiki.

Dengan belajar berdasar pengalaman, kita akan mengalami keberhasilan secara psikologis, serta menguasai keterampilan kelompok. Kita perlu mengobservasi bagaimana keterampilan tersebut digunakan oleh anggota lain dan kita berpartisipasi sepenuhnya dalam kelompok. Observasi partisipasi ini memungkinkan kita mengetahui kapan harus menggunakan ketrampilan kelompok dan bagaimana membantu kegiatan anggota lain dalam kelompok.

James Neill dalam *Saddington, A.* (2005) membedakan adanya 2 (dua) pengertian belajar pengalaman, yaitu :  
1. *learning by yourself*: juga dikenal sebagai *pendidikan informal* dan meliputi pelajaran yang diorganisasikan



oleh individu itu sendiri. Belajar model ini mengutamakan adanya keterlibatan langsung dari individu pada peristiwa (di mana) individu hidup.

2. *experiential education*: sering dibandingkan dengan pendidikan, di mana peran guru memberi "*information / knowledge* ke siswa dan menentukan *study / learning* latihan yang mempunyai *information / knowledge* transmisi" guna menuju pada tujuan yang diharapkan. Penekanan terletak pada sifat alami hubungan/interaksi antara peserta/siswa yang sedang membentuk pengalaman bersama. Peran pendidik adalah mengorganisasikan dan memudahkan pengalaman, di bawah asumsi bahwa: "ini akan mendorong ke arah asli (*awet dan penuh arti*). Ini sering juga memerlukan latihan yang memantulkan cahaya dan berkenaan dengan persiapan.

Dua pengertian dari *experiential learning* tersebut menggambarkan bahwa interaksi yang membentuk terciptanya pengalaman-pengalaman baru pada diri individu terjadi melalui proses belajar pengalaman yang muncul pada diri individu itu sendiri, yaitu melalui peristiwa-peristiwa langsung dalam hidupnya dan pengalaman sebagai terciptanya interaksi atau hubungan fungsional yang terjadi dalam proses education/belajar.

## B. Konsep Teori

### 1. Prosedur Belajar Pengalaman

Seperti yang telah terungkap di atas bahwa belajar pengalaman pada hakikatnya merupakan belajar dari teori-teori yang diperoleh dari suatu pengalaman. Pengalaman dibangun melalui sebuah interaksi dan berproses dengan

memperhatikan prosedur-prosedur belajar yang ada. Belajar secara procedural artinya belajar melalui prosedur-prosedur yang ada dan menunjukkan adanya suatu proses tertentu. Belajar melalui prosedur ini secara implementatif dapat direalisasikan, antara lain di dalam konteks dinamika kelompok, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman dan meminimalkan kesalahan-kesalahan (*error*) yang ada. Untuk itu setiap individu di dalam proses dinamika kelompok ini, diharapkan dapat mengembangkan ide-ide, pendapat, gagasan, agar diperoleh hasil yang berkualitas. Selanjutnya dalam meningkatkan penguasaan terhadap dinamika kelompok ini, perlu dikembangkan berbagai ketrampilan seperti: ketrampilan mendengarkan, bertanya, konfrontasi serta ketrampilan memberikan umpan balik (*feedback*) secara efektif.

Belajar haruslah menunjukkan perilaku *behavioral*, tidak cukup hanya membaca bahan bacaan untuk tahap pengenalan atau tahap penguasaan total, tetapi juga harus mempraktekkannya ("*learning is process by wich in the broader sense is originated and through practice or training*"). Gothe dalam Johson and Johnson (1991:38) mengatakan: "*mengetahui saja belum cukup, sebelum kita menerapkannya. Kemampuan saja belum cukup, kita harus mengerjakannya*". Dalam sebuah dinamika kelompok, agar aktivitas belajar memiliki makna atau nilai guna, maka tidaklah cukup hanya didasarkan atas teori semata, kemauan dan pengetahuan, tetapi pentingnya akan penerapan dan implementasi dari suatu teori sehingga didapat hasil yang memuaskan.

Senada dengan ini, Erpenbach dan Parrone berpendapat bahwa: "Konselor



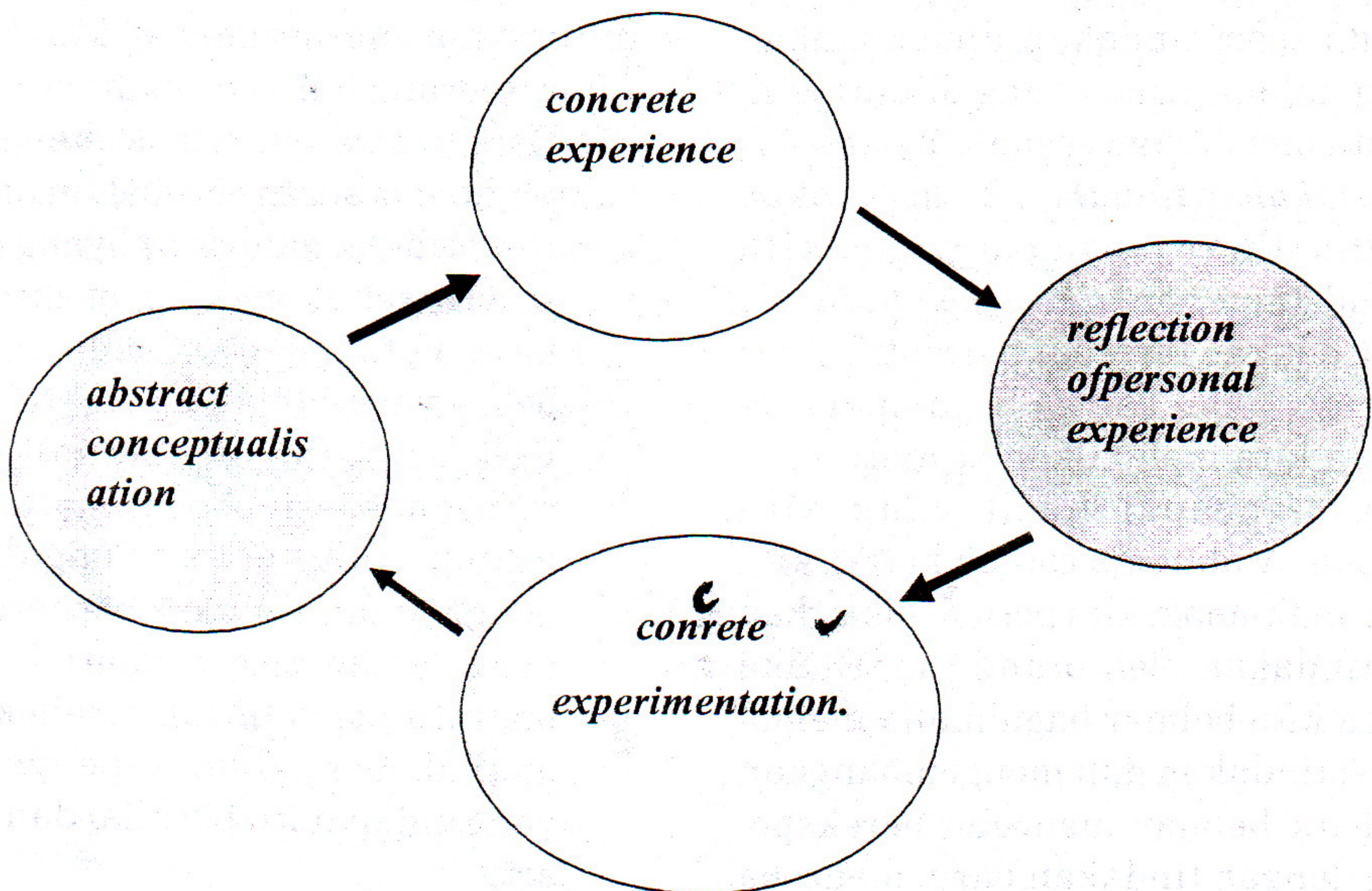
sekolah yang efektif juga memerlukan pengetahuan dasar yang luas dan pengalaman praktek yang relevan. Belajar prosedural berbeda dari sekedar mempelajari fakta. Pemerolehan pengetahuan terkait dengan kepercayaan yang benar tentang adanya feedback serta berusaha mengimplementasikan modifikasi penampilan sampai error penampilan hilang, namun juga melibatkan perbaikan pengetahuan dan ketrampilan yang progresif secara terus menerus dengan menerapkan prosedur tersebut (*Margaret and Daniel, 1993*)

Seorang ahli teori kognitif dari Rusia "L.S. Vygotsky (1973) berpendapat bahwa: "*Belajar dari pengalaman adalah proses terjadi pengembangan manusia, karena tanggungjawab belajar terletak pada diri sendiri, tidak pada orang lain, guru atau instruktur.* Demikian dalam sebuah studi tentang teori belajar dan intervensi konseling, menafsirkan bahwa teori belajar menimbulkan dampak berbeda antara model pendekatan yang digunakan pada system dua kelas, empat keluarga dan tiga konteks. Untuk

system dua kelas menggunakan dua dan tiga tingkatan models. Sistem empat keluarga menggunakan asosiasi, penguatan dan kognitif perseptual dan kognitif rasional. Sistem konteks menggunakan model pengembangan, sosial dan rohani. (*Sterling Gerber, 2001*).

Berbagai pendapat di atas menunjukkan bahwa belajar adalah sebuah proses yang tidak terlepas dari konsep-konsep prosedural yang saling berkaitan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh *Atherton JS (2005)* dalam *KoIb (1984)* dengan diilhami oleh Kurt Lewin, mengemukakan adanya satu bentuk model deskriptif bagi orang dewasa yang dapat bermanfaat dalam proses belajar. Bentuk model ini meliputi empat aspek yang saling berproses dalam membentuk sebuah pengalaman-pengalaman eksperimen nyata. Empat aspek tersebut adalah : (1) *concrete experience*, (2) *reflection of personal experience*, (3) *abstract conceptualisation*, dan (4) *concrete experimentation*.

Ke-4 aspek itu jika digambarkan akan nampak lingkaran proses sebagai berikut :





## 2. Teori Tindakan (*Action Theories*)

Makna dan teori tindakan adalah bahwa kita harus menemukan teori-teori agar tidak salah tindakan. Dalam melakukan tindakan, kita sering menggunakan konsep *trial and error*. Namun demikian harus tetap dirancang agar tindakan kita menjadi efektif dan dapat mereduksi terjadinya kesalahan-kesalahan (*error*). Untuk itu manusia perlu memiliki kompetensi dalam mengambil sebuah tindakan dan berusaha belajar dari tindakan itu sendiri. Integritas antara pikiran dan tindakan memerlukan rencana kegiatan yang terus dilakukan, kemudian melihat bagaimana efektifnya tingkah laku kita. Bila pola tingkah laku nampak efektif, maka pola tindakan tersebut harus senantiasa diulang-ulang sampai tingkah laku tersebut berfungsi secara otomatis. Herber Otto dalam Johnson and Johnson (1991: 39) berpendapat bahwa: "*Perubahan dan pertumbuhan akan terjadi jika seseorang/individu telah mengalaminya sendiri dan berani terlibat didalam eksperimentasi mengenal hidupnya sendiri*".

Pada teori tindakan dikemukakan bahwa dalam situasi yang ditentukan, bila kita melakukan sesuatu hal (*misalnya melakukan tindakan X*), maka akan menghasilkan sesuatu yang kita maksud (*menghasilkan perilaku Y*). Teori tindakan tersebut normatif. Teori ini menyatakan bahwa bagaimana sebaiknya kita melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil yang kita inginkan. Ambil saja contoh ketika kita masih anak-anak, kita pernah diajarkan teori tindakan oleh orang tua. Ketika dewasa kita belajar bagaimana memodifikasi tindakan dan mengembangkan lagi. Kita belajar mencoba bereksperimen dengan tindakan baru, mencoba

mengalami dan melihat pengalaman, agar dapat menentukan apakah teori tindakan kita valid atau memerlukan modifikasi.

## 3. Prinsip-Prinsip Belajar Pengalaman

Belajar pengalaman merupakan sebuah proses yang tentu saja tidak terlepas dari sejumlah prinsip-prinsip yang diperlukan sebagai dasar tindakan individu. Sehubungan dengan ini, *Kurt Lewin* mengemukakan 12 prinsip dasar belajar pengalaman yaitu:

1. Belajar berdasarkan pengalaman yang efektif akan mempengaruhi struktur kognitif, sikap, nilai, persepsi dan pola tingkah laku seseorang.
2. Orang lebih percaya pada pengetahuan yang diperolehnya sendiri dari pada pengetahuan yang disajikan oleh orang lain.
3. Belajar akan lebih efektif bila dilakukan dengan proses yang aktif.
4. Penerimaan terhadap tindakan baru, sikap, pola tingkah laku tidak dapat dengan satu pendekatan, namun semua sistem perilaku afektif-kognitif seseorang harus diubah.
5. Belajar cirinya harus mengalami/terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang, adalah hal yang terjadi secara sehat melalui praktek dan latihan, tanpa praktek dan latihan, belajar menjadi tidak efektif.
6. Belajar dari pengalaman untuk menganalisis sebagai suatu pengetahuan yang valid. Pengalaman-pengalaman itu baru berharga jika pengalaman itu dipelajari. Pengalaman itu perlu untuk direfleksikan, apakah pengalaman-pengalaman yang didapat itu bernilai dan punya arti.



7. Perubahan tingkah laku bisa terjadi secara sementara karena adanya pengurangan teori/sikap tindakan. Contoh: kita ingin memperbaiki tulisan, tindakan apa yang perlu dilakukan agar tulisan menjadi lebih baik. (*misalnya perhatian akan alat tulis*).
8. Perubahan dalam persepsi diri seseorang dan lingkungan sosialnya perlu ditetapkan sebelum perubahan teori tindakan, sikap dan tingkah laku dilakukan. *Sebagai contoh: sebelum memecahkan suatu masalah, maka kita perlu untuk me-nyamakan persepsi masalah terlebih dahulu, sebelum menentukan teori tindakan apa yang akan dipergunakan.*
9. Dukungan penerimaan lingkungan sosial akan memungkinkan timbulnya perilaku baru dan teori-teori tindakan baru, berbeda jika terjadi adanya penolakan lingkungan/kelompok.
10. Pemecahan masalah baru perlu untuk menyesuaikan dengan teori-teori tindakan yang akan dipergunakan dalam pemecahan masalah tersebut.
11. Perubahan teori tindakan, sikap dan pola tingkah laku dalam konteks kelompok lebih mudah dari pada konteks individual, karena dalam kelompok anggota dapat saling belajar, saling memperkaya lewat pendapat/gagasan yang disharingkan bersama.

12. Seseorang akan menerima sistem baru tentang teori-teori tindakan, sikap dan pola tingkah laku bila ia menerima anggota dalam kelompok baru, yang pada akhirnya kelompok baru ini akan membuat sistem-sistem baru.

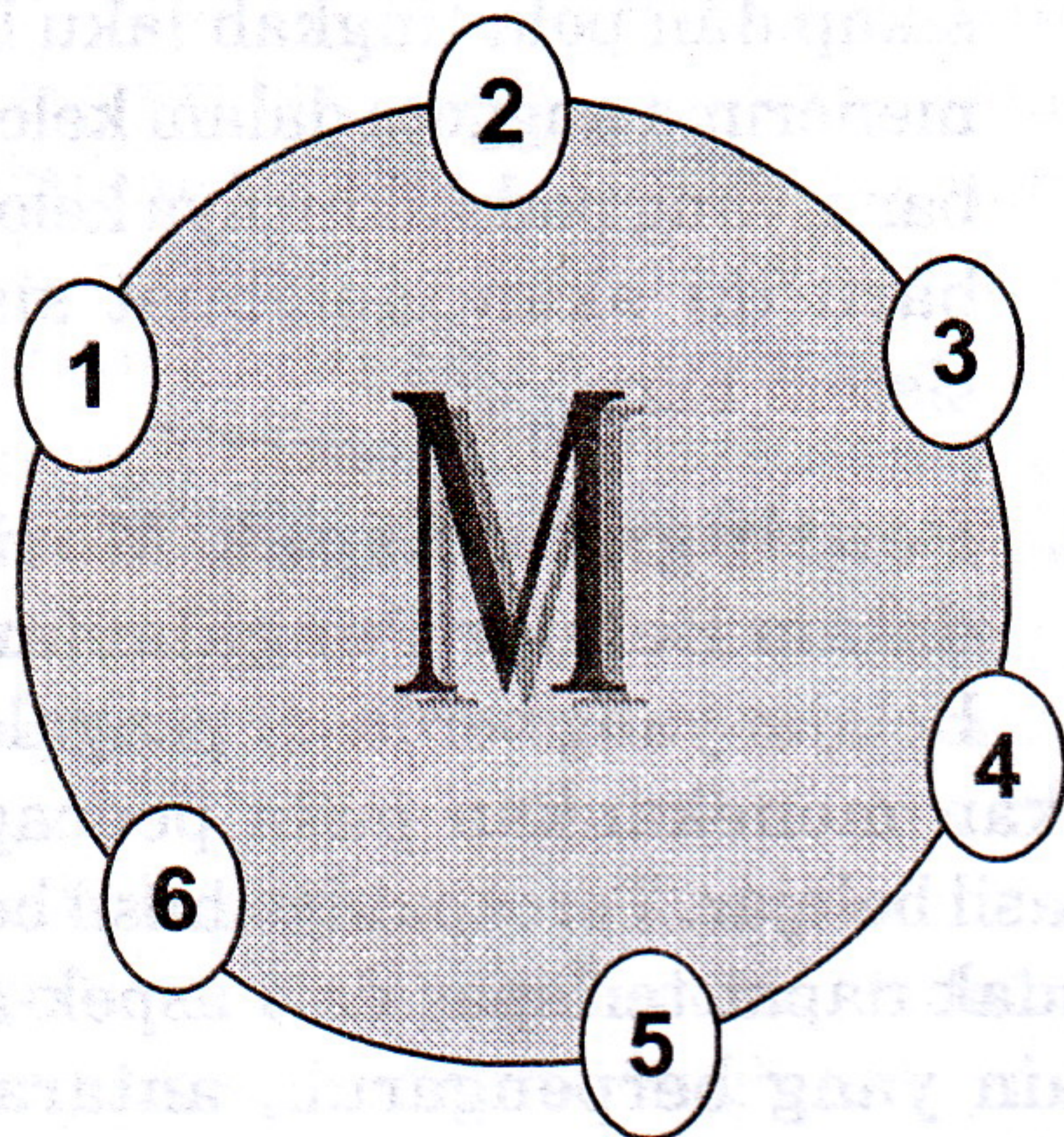
#### **4. Pentingnya Aspek Motivasi dalam Belajar Pengalaman**

Belajar yang berdasar pengalaman akan menekankan pada pencapaian hasil belajar. Tercapainya hasil belajar tidak dapat terlepas dari aspek-aspek lain yang berpengaruh, antara lain aspek motivasi, kebutuhan (*need*) dan aspek instrument untuk pencapaian sebuah tujuan yang diharapkan. Kedalaman motivasi seseorang dalam aktivitas belajar akan merujuk pada *need* yang mau dicapai. Apakah *need* itu *berharga*, bernilai, *berdaya guna*, mendesak untuk segera dipenuhi, sebagai kebutuhan *primer*, *sekunder* ataukah *tersier*? Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kurt Lewin dkk (1944), bahwa sebuah keberhasilan psikologis akan dapat dicapai apabila terpenuhinya 4 aspek yang saling berkaitan, yaitu:

1. *Anda dapat mendefinisikan tujuan-tujuan anda sendiri.*
2. *Tujuan tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dan nilai.*
3. *Anda dapat mendefinisikan cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut.*
4. *Tujuan-tujuan tersebut mewakili suatu tingkat realitas dan aspirasi anda.*



Ke-4 aspek tersebut tergambar dalam "*Cyclus Of Behavior*" (C of B), sebagai berikut:



#### **Keterangan**

1 = *needs (kebutuhan: berharga, bernilai, berdaya guna)*

2 = *motivation*

3 = *instrumental behavioral*

4 = *training / effort (usaha)*

5 = *goal (tujuan)*

6 = *satisfication (kepuasan)*

Belajar berdasarkan pengalaman memberikan kesempatan untuk mengalami sukses dengan memberikan kebebasan dalam memutuskan aspek pengalaman yang ingin dicapai; keterampilan apa yang ingin dikembangkan, dan bagaimana mengkonsepkan analisa kesimpulan yang diambil dari pengalaman. Walaupun motivasi pertama dalam belajar pengalaman adalah keberhasilan psikologis, namun ada faktor-faktor eksternal yang akan mendorong untuk belajar selanjutnya. Sebagai contoh adanya persetujuan dan dukungan dari pembelajar lain, faktor lingkungan keluarga dan sekolah, sarana-prasarana, itu semua menunjukkan adanya motivasi ekstrinsik yang memang sangat penting diperlukan, di samping motivasi intrinsik yang dimiliki oleh setiap individu. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya mendukung kearah pencapaian tujuan yang diharapkan dari proses belajar pengalaman tersebut.

Dalam kaitannya meningkatkan pengalaman, konselor melalui pendidikan dengan menggunakan media film,

Gerald and Joan C. (1993) berpendapat bahwa para konselor dapat mempelajari tahapan-tahapan awal dan kejelasan dalam konseling lewat pengalaman-pengalaman dengan media film yang mereka lihat. Pengalaman melihat film dapat menjadi motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan pengalaman-pengalaman konselor secara tegas; sebab dengan melihat film akan dapat meningkatkan motivasi seorang konselor.

#### **C. Hasil: Memperoleh Kecakapan Melalui Belajar Pengalaman.**

Belajar berdasarkan pengalaman dapat didefinisikan sebagai upaya meneruskan sebuah teori tindakan dari pengalaman kita sendiri dan kemudian secara terus menerus ditingkatkan untuk memperbaiki keefektifannya. Jack Stack, President dan Ceo Src Holdings Corp., Springfield, AS, (2003) pernah mengungkapkan, "*Jangan sekali-kali mengubah rencana tahunan Anda di tengah di tengah jalan, tak peduli seberapa jauh hal itu menyimpang dari rencana semula yang lelah Anda tetap-*



kan". Mengapa hal itu sangat penting diperhatikan? Tak lain, karena rencana tahunan dibuat, tentunya dengan belajar dari pencapaian yang telah di raih pada tahun-tahun sebelumnya dengan memperhatikan berbagai aspek perubahan maupun pencapaian yang ingin diraih pada tahun berikutnya. Perubahan-perubahan mungkin saja terjadi di tengah jalan, yang dapat mempengaruhi pencapaian yang diharapkan berdasarkan rencana tahunan itu.

*Apa yang bisa dipelajari dan isu ini?*

*Pertama*, tetap bertahan dengan rencana tahunan berarti memberi kesempatan untuk benar-benar menerapkan secara utuh rencana yang telah disiapkan pada tahun sebelumnya. *Kedua*, karena diterapkan secara utuh dan mengikuti rencana tahunan tersebut, ada peluang untuk mengukur kinerja pencapaian yang sesuai dengan apa yang dijalani. *Ketiga*, tetap bertahan dengan rencana tahunan tersebut berarti memberi peluang bagi setiap orang di dalam perusahaan untuk fokus pada tujuan dan sekaligus memahami dan menyadari deviasi atau penyimpangan yang terjadi, walaupun mungkin menyakitkan.

Pandangan di atas menunjuk sebuah realitas pengalaman dalam sebuah perusahaan yang menekankan akan pentingnya mempertahankan rencana tahunan yang telah disiapkan. Dengan kata lain jangan *mengubah rencana di tengah jalan*, karena hal ini akan membuat kesalahan-kesalahan yang terjadi lenyap dan para manajer tak dapat belajar dari kesalahan atau kekilafan yang terjadi tidak lagi dapat dijadikan "pelajaran" agar tidak terulang lagi di tahun-tahun mendatang. Menurut Jack Stack, "Para manajer merasa menge-

tahui apa yang menjadi sebab terjadinya penyimpangan, tetapi sebenarnya mereka tidak menganalisisnya. Mereka tidak fokus pada hal itu dan, karenanya, mereka tidak memperbaikinya".

Belajar runtut dari pengalaman yang lalu, mau mengakui kesalahan untuk kemudian tidak melakukan kesalahan yang sama di kemudian hari, menyiapkan langkah-langkah yang semakin hari semakin meningkat, seringkali luput dari pikiran kita, karena kita semakin sibuk dengan segala "yang instan". Termasuk mengubah rencana "di tengah jalan". Hal ini tidak terlepas dari adanya dua pendekatan yang mempengaruhi perilaku belajar: (1) pendekatan kognitif (*mengubah struktur kognitif: pemahaman/insight*) dan (2) pendekatan behavioristik (*mengubah lingkungannya, dalam proses belajar, lingkungan ikut berbicara, segalanya bertujuan, maka apa yang diusahakan anak-anak perlu untuk dihargai*).

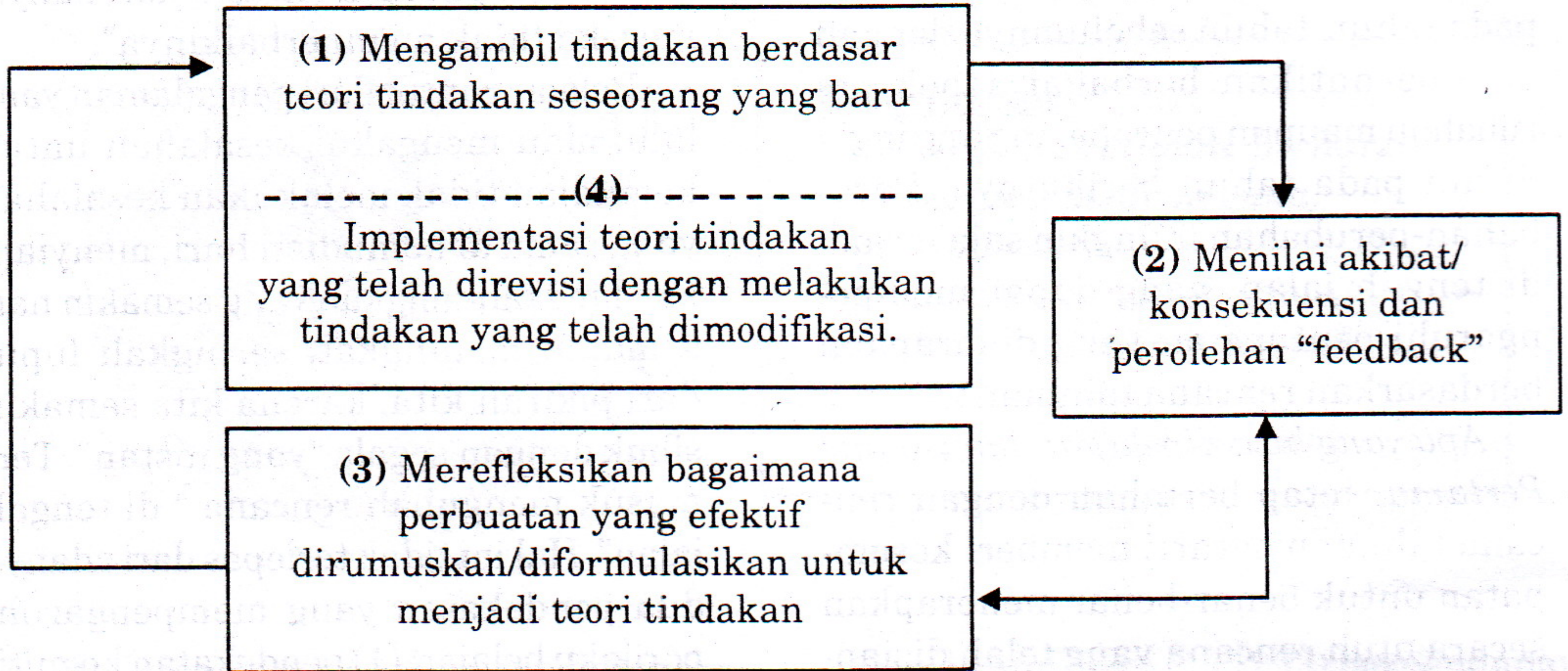
Adapun tujuan dari belajar berdasarkan pengalaman sebenarnya dimaksudkan untuk mempengaruhi individu dalam tiga hal yang saling berhubungan atau takterpisah, yaitu: (1). *mengubah struktur kognitif* (2). *memodifikasi sikap pembelajar*, (3). *mengembangkan keterampilan tingkah laku pembelajar*. Jika meninggalkan salah satu dan bagian tersebut, maka pekerjaan menjadi tidak efektif, sebab:

1. *Informasi dan pengetahuan dapat membangkitkan minat perubahan.*
2. *Satu kali pengalaman saja belum cukup untuk menghasilkan sebuah pengetahuan yang valid.*
3. *Untuk menghasilkan perubahan yang permanen memerlukan lebih dari sekedar menggunakan dalam tingkah laku.*



Belajar yang berdasarkan pengalaman dapat digambarkan dalam siklus berikut ini:

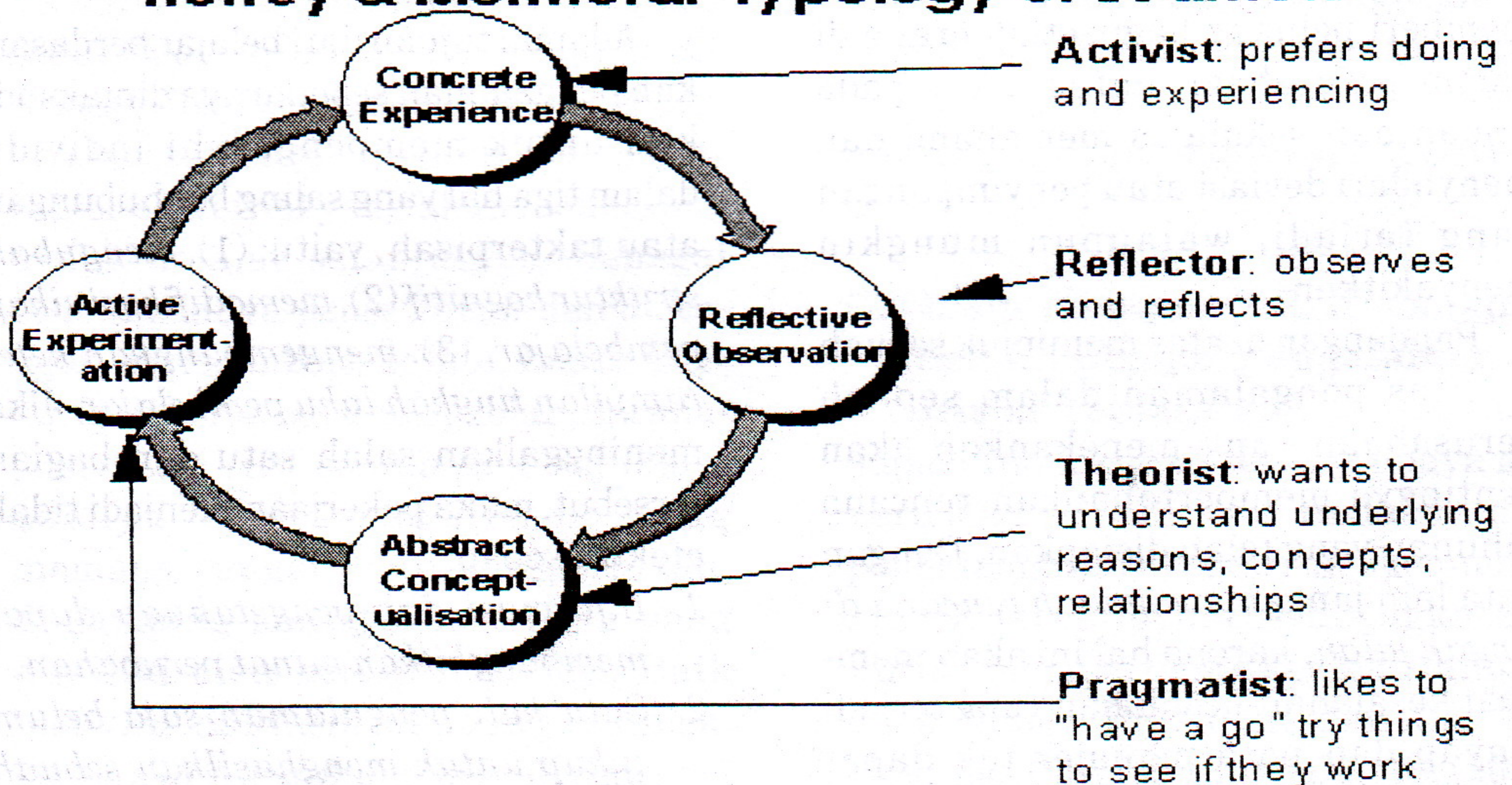
### Siklus belajar berdasarkan pengalaman



Siklus belajar pengalaman di atas mengadaptasi dari *typology of learners* dari Honey & Mumford, yang dikemukakan oleh Atherton, J.S (2005),

dalam menjelaskan apa yang dimaksud dengan *experiential learning styles*, sebagaimana tampak pada lingkaran siklus berikut ini:

### **Honey & Mumford: Typology of Learners**



Menurut Atherton J S, *Learning Styles* diartikan: (1) Pada tingkat bawah sebagai kebutuhan untuk penyesuaian antara pelajar/siswa dan guru yang

kadang-kadang pilihan mereka bersifat komplementer, kadang-kadang berlawanan, dan kadang-kadang secara diam-diam kedua-duanya keluar dari



langkah-langkah yang sama di dalam siklus dan (2) pada tingkat atas, pengabaian beberapa langkah-langkah dapat menjadikan hambatan rintangan bagi proses belajar.

#### **D. Implementasi: Belajar Ketrampilan Kelompok**

Aristoteles dalam Johnson and Johnson (1991: 44) mengatakan: *untuk bisa melakukan sesuatu kita harus belajar bekerja mengerjakannya*. Kita lahir tidak dengan ketrampilan. Ketrampilan itu muncul apabila kita telah mempelajarinya. Belajar ketrampilan kelompok merupakan suatu proses dengan melibatkan aspek-aspek mental yang ada. Ada sejumlah aspek yang harus diperhatikan dalam belajar ketrampilan kelompok:

1. Memahami mengapa ketrampilan tersebut adalah penting dan bagaimana ketrampilan tersebut bermanfaat bagi kita.
2. Memahami apa ketrampilan itu, komponen-komponen tingkah laku apa yang diperlukan untuk membentuk ketrampilan tersebut dan kapan ketrampilan itu digunakan.
3. Temukan situasi dimana kita dapat mempraktekkan ketrampilan sesering mungkin dan bagaimana sebaiknya menampilkan ketrampilan tersebut.
4. Menilai bagaimana sebaiknya ketrampilan kelompok tersebut diimplementasikan.
5. Terus berlatih sampai ketrampilan tersebut menjadi pola kebiasaan yang otomatis (*habitual action*). Pengembangan ketrampilan kelompok dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:
  - a. *Mempraktekkan keahlian baru secara sadar.*
  - b. *Setelah beberapa kali dipraktek-*

*kan, kelemahan akan berkurang sedikit demi sedikit.*

- c. *Penggunaan keahlian secara rutin akan menyebabkan keahlian tersebut seperti kegiatan alami atau secara otomatis.*
  - d. *Rutin, periodik dan otomatis dalam menjaga integritas ketrampilan.*
6. Siapkan latihan-latihan yang menuju sukses atau dukungan/dorongan akan orientasi keberhasilan.
  7. Carilah teman untuk mendorong anda menggunakan ketrampilan tersebut.
  8. Bantulah orang lain untuk belajar ketrampilan.

Selanjutnya di dalam latihan belajar ketrampilan kelompok melibatkan prosedur-prosedur yang menjadi ciri khasnya, sebagai berikut:

1. Pengenalan kepada para partisipan oleh seorang koordinator, dilanjutkan diskusi sebagai pemanasan. Pengenalan tersebut meliputi *tujuan pelajaran, garis besar apa yang akan terjadi, dan diskripsi ketrampilan tertentu yang akan menjadi perhatian partisipan selama pelatihan.*
2. Pelaksanaan latihan.
3. Para partisipan diminta untuk mengkonseptualisasikan, menganalisa dan menyimpulkan pengalamannya. Langkah ini dapat disusun melalui pertanyaan-pertanyaan diskusi atau umpan balik (*feedback*) tentang bagaimana tiap-tiap orang atau kelompok bertingkah laku.
4. Partisipan menceritakan pengalaman dan mengemukakan gagasan tentang pengalamannya.
5. Koordinator mendiskusikan hal-hal aplikasi pembelajaran dan ketrampilan kedalam situasi kehidupan tertentu.



6. Membuat evaluasi kesuksesan proses pelatihan.
7. Koordinator memberikan kesimpulan yang mencakup pengalaman pendek yang menarik.
8. Evaluasi. Evaluasi adalah proses untuk melihat apakah hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan. Prosedurnya dapat dilakukan dengan wawancara, pernyataan umum yang dibuat partisipan, kuesioner, dan pengamatan penerapan ketrampilan. Beberapa hal yang perlu diketahui dalam evaluasi: (1) *reaksi emosional partisipan, misalnya apa yang dirasakan, (2) ketercapaian pembelajaran, (3) meningkatnya kompetensi/kemampuan partisipan, (4) tingkat pencapaian hasil, (5) reaksi partisipan terhadap pelajaran, (6) yang dilakukan coordinator untuk membantu partisipan.*

Melalui belajar ketrampilan dalam kelompok dengan prosedur-prosedur yang ada, setiap individu secara langsung melakukan proses aktivitas belajar pengalaman. Dari proses inilah pengalaman baru diperoleh. Setiap individu membangun dirinya dengan orang lain lewat interaksi yang ada atau yang diciptakan.

### E. Etika Belajar Pengalaman (*Ethics of Experiment Learning*)

Semua kegiatan belajar memerlukan kode etik, baik tertulis maupun tidak. Permasalahan etik yang paling serius dalam pelajaran ketrampilan kelompok adalah menentukan nilai dan pentingnya perubahan kognitif, serta tingkah laku bagi partisipan. Hal-hal berikut dapat memberikan beberapa pemikiran tentang kode etik personal

- **Kontrak:** Kesepakatan yang saling menguntungkan

1. Niat dan tujuan koordinator seharusnya dikomunikasikan secara jelas dengan partisipan. Para partisipan seharusnya memahami bahwa mereka akan ikut serta dalam latihan pengalaman dan diharapkan dapat menguji tingkah lakunya dengan tingkah laku orang lain.
2. Banyaknya pengalaman, lamanya setiap sesi, kepantasan maupun tujuan setiap sesi.
3. Waktu kontrak tersebut harus ditentukan dengan jelas baik bagi koordinator maupun partisipan.

### ➤ **Aktivitas-aktivitas**

1. Menghormati kebebasan partisipan untuk memilih.
2. Alasan harus disampaikan secara eksplisit
3. Latihan yang dikuasai itulah yang dilaksanakan.
4. Penyajian teori dan pelatihan yang relevan.
5. Kesadaran akan gaya perilaku dan dampaknya.
6. Umpan balik tentang perasaan dan reaksi partisipan.
7. Tidak memicu konfrontasi antar partisipan.
8. Meminimalisasikan dampak negative karena adanya informasi pribadi.
9. Mengenali gejala dan penanganan stres psikologis partisipan.
10. Mengevaluasi kegiatan supaya tercapai kualitas yang diharapkan.
11. Wawancara tindak lanjut.

### ➤ **Pengetahuan Keterampilan dan Kebutuhan Koordinator**

1. Koordinator didasarkan pada data empiris yang valid (*berpengalaman*) Koordinator memahami prinsip-prinsip belajar pengalaman, langkah-langkah pengembangan, dan pengetahuan tentang pembuatan desain latihan.



2. Pada saat latihan koordinator harus mampu menjelaskan teori dan cara dimana kegiatan tersebut berhubungan dengan teori. Ia harus dapat merekonstruksi teori dibalik tindakannya.
3. Koordinator harus menyadari tingkah laku dan kebutuhannya digunakan secara produktif.

#### F. Penutup

Belajar pengalaman dimulai dengan membentuk sebuah teori tindakan. Teori Tindakan menetapkan tindakan apa yang diperlukan untuk mencapai suatu konsekuensi yang diinginkan dalam situasi tertentu (*An action theory*

*is a theory as to what actions are needed to achieve a desired consequence in a given situation*).

Langkah yang berikutnya adalah melakukan tindakan dan menggunakan di dalam ketrampilan kelompok yang relevan. Refleksi atas teori tindakan adalah penting untuk menyaring dan merumuskan kembali. Selanjutnya ketrampilan kelompok digunakan lagi di dalam suatu modifikasi dan upaya perbaikan secara terus menerus.

Akhirnya proses perbaikan secara terus menerus ini menghasilkan keahlian dalam penggunaan ketrampilan kelompok, mengubah pemahaman pengetahuan, sikap, dan perubahan perilaku.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Atherson, J.S. 2005. Learning and Teaching; Experiential Learning. *Journal Education* 15 (20): 1-2.
- Gladstein Gerald A. & Joan C.Felstein. 1993. Using Film to Increase Counselor Empathic El.Princes. *Journal Counselor Education and Supervision*. 2(23): 129
- Gerber, Sterling. 2001. Where has Our Theory Gone? Learning Theory and Intentional Intervention. *Journal of Counseling & Develepment*. 79 : 283.
- Johnson David & Johnson P. Johnson.1991. *Joining Together Group Theory Skills*. Fourt Edition Singapore: Allyn and Bacon.
- Olson Margaret J. & Daniel N. Allen. 1993. Principals of the Effectiveness of School Counseling with and Without Teaching Experience. *Journal Counselor Education and Supervision*. 1(33): 11.
- Saddington,A.(2005). What is Experiential Learning?. *Journal Counselor Education*, 15: 12-14.