

BUDAYA BELAJAR DAN ETHOS BELAJAR PEGAWAI PEMERINTAH

Oleh:
Ayat Suryatna¹

Abstract

This writing describes the interrelationship between learning culture and learning ethics among local government apparatus as a community. The apparatus' learning culture is commonly shaped by their compulsions to fulfil their daily needs. There are two models of local apparatus learning culture. One is characterized by their etnical milieu; the other develops through work environment. The mixture of those models determines their learning styles, in terms of (1) learning behaviours, (2) learning strategies, and (3) learning actions. A case study for this purpose is conducted on a number of students at Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (School of Public Administration) Lembaga Administrasi Negara (the National Agency for Public Administration) Bandung. The students are government apparatus of various government agencies all over Indonesia.

Key words: learning culture, culture ethics, learning ethics, learning aptitude.

A. Pendahuluan

Pada awal dasawarsa pembangunan dimulai, tidak banyak ahli ilmu sosial-budaya menaruh perhatian pada faktor budaya kerja dan budaya belajar. Pembangunan bidang ekonomi yang bersifat sentral saat itu diyakini berpengaruh langsung pada peningkatan etos kerja dan ethos kerja. Cara pandang tersebut terbukti tidak sepenuhnya benar. Banyak fakta menunjukkan sebaliknya, bahwa perbedaan budaya dalam suatu kelompok sosial telah membedakan kecepatan dalam pembangunan ekonomi, khususnya di negara-negara berkembang. Munculnya kelompok elit baru dan semakin besarnya kelompok subordinat menunjukkan adanya perbedaan yang tinggi antar individu dalam peraihan sumber daya ekonomi dalam kerja dan belajarnya.

Kajian sosial budaya dalam berbagai bidang pembangunan, termasuk pendidikan dan pembelajaran sebagai keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Terlebih lagi kenyataan banyaknya suku bangsa yang menghuni Nusantara, lengkap dengan perbedaan perkembangannya, variasi latar belakangnya, karakteristiknya, ataupun watak sosial budaya lainnya. Dengan dimulainya pembangunan nasional lewat model otonomi daerah harusnya memberi peluang seluas-luasnya pada setiap kelompok masyarakat di Indonesia untuk menggali dan mengembangkan potensi lokal melalui pembelajaran. Para pegawai pemerintah daerah yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pembangunan amatlah strategis kedudukannya dalam memanfaatkan peluang pencapaian kesejahteraan masyarakat di daerah. Peluang itu diwujudkan dalam bentuk peningkatan budaya kerja yang berhubungan dengan peningkatan budaya belajar. Hal ini menjadi penting mengingat memasyarakatkan budaya belajar sama pentingnya dengan memasyarakatkan budaya kerja.

Kurun waktu pengelolaan dan pengembangan potensi daerah melalui otonomi daerah belumlah terlalu lama. Sebelumnya para pegawai pemerintah diarahkan dengan sistem pembangunan seragam, yang berarti dalam budaya belajarnya juga relatif sama.

¹ Drs. Ayat Suryatna, M.Si. adalah dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dan dosen luar biasa STIA LAN Bandung.

Keseragaman budaya belajar diperlihatkan dengan perolehan pola pengetahuan yang sama sehingga pemerintah daerah tidak berkesempatan untuk memilih, menetapkan dan mengembangkan pola budaya belajar yang sesuai dengan kebutuhan bagi pembangunan daerah masing-masing.

Budaya belajar pegawai pemerintah daerah akan berkaitan dengan budaya kerja yang selama ini ditampilkan. Mewujudkan budaya kerja yang produktif harus didasarkan pada perwujudan budaya belajar yang terbuka. Dengan cara itu upaya penambahan dan peningkatan kapasitas diri para pegawai pemerintah ditingkat individu ataupun kelompok dapat dicapai. Lewat kebiasaan untuk membaca, kebiasaan mencoba, kebiasaan menumbuhkan inisiatif, dan kebiasaan memperbaiki diri, maka budaya belajar terbuka akan bisa menjadi bagian kerja para pegawai pemerintah daerah.

Baik budaya belajar ataupun budaya kerja pada dasarnya mengarah pada upaya pemenuhan kebutuhan dasar hidup setiap individu. Kebutuhan individu mencerminkan kebutuhan kolektif yang dalam konteks fungsi pemerintahan diwujudkan dalam: (1) fungsi pemberdayaan dan pembangunan atau tugas pemenuhan kebutuhan biologis; (2) fungsi pelayanan kepada masyarakat yang berhubungan erat dengan kebutuhan psikologis; dan (3) fungsi pengaturan atau regulasi pemerintahan atau pemenuhan kebutuhan integratif.

Sekalipun setiap individu mempunyai kebutuhan hidup dan menjalankan fungsi pekerjaan yang secara kolektif sama, namun tetap memiliki perbedaan-perbedaan. Hal tersebut disebabkan lingkungan sosial budaya masing-masing daerah yang berbeda, sehingga diperlukan upaya memilih, menetapkan, dan mengembangkan bidang-bidang pembangunan yang menjadi prioritasnya. Karena itu, upaya yang dilakukan pegawai pemerintah daerah dalam konteks budaya belajar, adalah mengidentifikasi dan menetapkan pemberdayaan dan pembangunan diri, melayani kebutuhan belajar dan mengatur budaya belajar sesuai dengan potensi yang dimilikinya masing-masing. Kemauan untuk mengembangkan budaya belajar dan budaya kerja ditampilkan lewat ethos bekerja dan ethos belajar. Ethos belajar dipandang sebagai usaha yang sungguh-sungguh dari para individu pegawai pemerintah daerah dalam meningkatkan pengetahuan mengenai kapasitas diri, sedangkan ethos bekerja adalah perwujudan kapasitas pengetahuan dalam kerja-kerja yang produktif.

Fungsi budaya belajar berikut ethos belajar bagi para pegawai pemerintahan daerah bersandar pada kenyataan hidup yang berlangsung di lingkungannya, baik lingkungan fisik ataupun sosial. Untuk itu budaya dan ethos belajar berhubungan langsung dengan jenis pekerjaan yang digelutinya yang menjadi sumber pemenuhan kebutuhan hidup individu dan keluarganya. Budaya dan ethos belajar yang positif diperoleh melalui kajian mengenai pengalaman bekerja, baik yang pernah dijalani maupun yang belum dialami melalui berbagi pengalaman. Pengalaman bekerja akan menjadi dasar dalam pengalaman belajar, sehingga pembelajaran kontekstual kiranya dapat membantu dalam menumbuhkan kapasitas pegawai pemerintahan daerah.

B. Budaya Belajar

Budaya dalam tulisan ini diartikan sebagai seperangkat pengetahuan yang diperoleh secara sosial yang digunakan oleh individu untuk memahami dirinya, menginterpretasi lingkungan dan mendorong dirinya untuk melakukan tindakan (*good enough*, dalam Spradley, 1972). Seperangkat pengetahuan itu terbentuk dalam bentuk model pengetahuan yang diyakini berdaya guna untuk menafsirkan benda, orang, tindakan dan emosi (Suparlan, 1986). Model pengetahuan tersebut berfungsi sebagai pedoman (*blueprint*) yang

direalisasikan dalam serangkaian perilaku, pola perilaku dan hasil perilaku individu ataupun kelompok sosial dalam kehidupannya (Keesing & Keesing, 1971).

Selain itu, model pengetahuan yang telah dipedomani bersama secara tidak langsung dapat mengikat kehidupan individu yang menjadi pendukungnya, sehingga perilaku, pola perilaku ataupun hasil perilaku cenderung mencerminkan nilai aturan sama. Karena sifat nilai budaya setempat dapat mengatur dan mengikat, maka secara langsung ataupun tidak langsung model pengetahuan yang dilahirkan budaya setempat diakui berfungsi sebagai identitas bersama. Identitas budaya yang disusun, dibentuk, dan dikembangkan bersama akan mencerminkan perbedaan dengan kelompok sosial lainnya. Identitas budaya tersebut berfungsi juga sebagai kebutuhan individu untuk berkomunikasi antar individu, dan sekaligus komunikasi dengan individu lain di luar kelompoknya.

Secara operasional model pengetahuan dapat dipandang sebagai pola-pola yang berisi rumus-rumus, aturan-aturan, dan petunjuk-petunjuk yang digunakan oleh pendukungnya dalam dua arah, yakni "**pola dari**"; dan "**pola bagi**". Model pengetahuan adalah pola dari budaya, yang berarti diperoleh dan ditetapkan berdasarkan sistem budaya yang dianutnya. Sementara pola bagi diartikan bahwa pengetahuan tersebut juga dapat mengembangkan sistem budaya baru atau melengkapi budaya yang selama ini sudah dimiliki. Kedua pola budaya itu menjadikan setiap individu ataupun kelompok sosial dapat memahami posisi status dan perannya di tengah-tengah lingkungannya; dapat juga digunakan untuk menginterpretasi berbagai sumber daya (baik berupa sumber daya alam maupun manusia); dan bahkan lebih dari itu dapat digunakan untuk melakukan berbagai tindakan strategis dalam rangka pencapaian pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian, maka sifat model pengetahuan budaya pada satu sisi akan mengikat dan mempertahankan nilai-nilai selama ini dipandang dan diyakini masih relevan dan fungsional bagi kehidupannya, Namun pada sisi lain sifat model pengetahuan budaya juga dapat digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem budaya yang dipandang sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan zaman. Model pengetahuan yang bersifat bertahan dan berkembang tersebut sejalan dengan pola kebutuhan hidup manusia yang pada satu sisi ada yang terus dipertahankan, seperti pengetahuan mengenai ritual keagamaan, adat kebiasaan, nilai sopan santun, dll., sedangkan pada sisi yang lain ada yang dikembangkan dan terus ditingkatkan, seperti pengembangan ekonomi keuangan, pembangunan sarana dan prasarana, gaya hidup, dll.

Pada masyarakat sederhana yang berada di daerah pedesaan, model pengetahuan budaya ditampilkan oleh para pendukungnya relatif sama, sehingga mencerminkan penampilan ciri latar budaya yang sama. Kesamaan akan ciri didasarkan oleh kesamaan dalam nilai-nilai yang dianutnya, perilaku yang diwujudkankannya, dan hasil-hasil kreasi budayanya yang bercitra relatif sama. Lain halnya dengan perwujudan ciri budaya pada masyarakat kompleks sebagaimana diwujudkan oleh masyarakat perkotaan yang mana budaya kota dibentuk oleh latar belakang penduduk yang berbeda, sumber-sumber nilai yang dianutnya juga berbeda, sehingga hasil budaya yang berupa benda-benda ciptaan individu atau kelompok berbeda pula.

Kesamaan dalam model pengetahuan budaya akan berimplikasi pada kesamaan ciri pada budaya belajarnya. Ciri budaya belajar dari *local etnis* telah disusun, dibentuk, dan dijadikan sebagai model budaya belajar. Saluran yang digunakan dalam menetapkan model budaya belajar mereka dibentuk melalui pola belajar di lingkungan keluarga (*informal*), lingkungan masyarakat (*nonformal*), dan juga persekolahan (*formal*). Model budaya belajar tersebut diyakini memiliki fungsi dapat mengarahkan dan mengembangkan berbagai potensi individu atau kelompok sosial secara optimal dengan cara memanfaatkan sumber belajar yang ada di lingkungannya melalui serangkaian

tindakan belajar yang sudah dibakukan. Sebagaimana halnya model pengetahuan budaya, model budaya belajar juga memiliki dua pola, yakni pola dari sumber budaya setempat sehingga model budaya belajar yang ada harus dipertahankan, dan juga model budaya belajar sebagai pola bagi, yakni akan mengembangkan model pengetahuan budaya yang ada dan membentuk model budaya belajar baru.

Model budaya belajar pada kelompok masyarakat yang kompleks seperti yang diwujudkan oleh individu atau kelompok sosial yang berstatus sebagai pegawai pemerintah daerah yang ada di perkotaan terdiri dari dua arah, yakni model yang dipertahankan dan model yang dikembangkan. Keduanya didasarkan pada pandangan, bahwa para pegawai pemerintah memiliki dua pengetahuan budaya yang diperoleh dari dua sumber. **Pertama**, pola model belajar yang bersumber dari budaya etnis setempat. Pada lingkungan budaya tersebut mereka menetapkan pengetahuan mengenai belajar dalam pendekatan belajar, metode belajar, dan teknik belajar yang berciri sama. **Kedua**, budaya belajar yang dibentuk atas dasar pengetahuan budaya dari lingkungan organisasi pekerjaan dalam pemerintahan. Pola dan model budaya belajar jenis ini berhimpitan dengan budaya bekerja, sehingga cenderung menjadi pola bagi pengembangan pengetahuan budaya setempat.

Kombinasi dua pola budaya belajar yang berbeda pada pegawai pemerintah daerah tidak selalu memperlihatkan pertentangan yang ekstrim. Dalam kenyataan kedua pola budaya belajar mereka berjalan seiringan, bahkan dapat saling menyesuaikan diri, saling mengisi dan saling menyempurnakan. Bertahan dan berkembangnya pola budaya belajar bagi para pegawai pemerintah daerah dipengaruhi oleh ciri tertutup (bertahan) dan atau ciri berkembang (terbuka). Pengetahuan budaya dan ethos budaya belajar pegawai pemerintahan beberapa daerah cenderung lebih tertutup dibandingkan dengan pegawai dari kota besar. Akan tetapi kecenderungan ini tidak makin bias, mengingat dalam masa kini perkembangan teknologi informasi pembelajaran telah menyebar ke berbagai daerah sehingga memungkinkan untuk pembelajaran lebih terbuka bagi para pegawai pemerintah di daerah. Lagi pula, penerapan model pembangunan otonomi daerah menjadikan para pegawai pemerintahan, di kota kecil sekalipun, berupaya mengejar ketertinggalan dan berusaha mensejajarkan diri dengan pemerintahan kota lainnya. Dengan demikian kompetisi budaya belajar terbuka semakin hari semakin jelas.

Bervariasinya kecenderungan budaya belajar terbuka atau tertutup mencerminkan keunikan ekspresi budaya masing-masing kelompok sosial di Indonesia. Kompetisi semangat memajukan pembangunan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dalam menggali sumber daya yang ada di lingkungannya semakin tinggi. Untuk itu, pemahaman budaya belajar akan berhubungan erat dengan kebutuhan pembangunan dari masyarakat bersangkutan. Semakin besar kebutuhan untuk belajar, maka semakin besar pula semangat keterbukaan untuk mengembangkan budaya belajar berikut dengan ethos belajarnya, terlebih pada para pegawai pemerintahannya.

Penempatan budaya belajar dalam kebutuhan belajar dapat dipandang sebagai proses penyesuaian diri. Setiap kelompok sosial memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pola pembangunan. Namun harus dicatat, antar kelompok masyarakat memiliki kecepatan yang berbeda dalam penyesuaian diri. Cepat lambatnya penyesuaian diri berhubungan dengan kebiasaan untuk menerima perubahan, sehingga setiap perubahan dipandanginya sebagai peluang. Dalam konteks budaya belajar, perubahan pembangunan dengan otonomi dipersepsikan sebagai peluang untuk pemenuhan kebutuhan hidup individu ataupun kelompok sosial, sehingga peluang ini diimplementasikan dalam cara pengubahan budaya belajar masyarakatnya, termasuk pegawai pemerintah menjadi lebih terbuka. Dengan kata lain, terbuka dan tertutupnya

budaya dan ethos belajar disebabkan perbedaan dalam kebutuhan menyesuaikan diri dengan kemajuan daerah lain dalam suasana kompetisi pembangunan otonomi daerah.

Untuk menggambarkan pola budaya belajar yang demikian, maka kita akan mengambil kasus model belajar para pegawai pemerintah daerah yang tengah mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) LAN Bandung. Pada tahap awal, para mahasiswa yang berstatus pegawai pemerintah daerah banyak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri (khususnya mahasiswa tugas belajar), baik dalam memasuki budaya belajar masyarakat setempat (etnis Sunda di Bandung) maupun dalam budaya belajar yang biasa terjadi di perguruan tinggi (organisasi). Pada masing-masing individu tampak beda dalam kecepatan menyesuaikan diri, sehingga tingkat perbedaan kecepatan itu berpengaruh langsung pada model budaya belajarnya. Akan tetapi, sejalan dengan kebutuhan belajar dan faktor kematangannya, upaya menyesuaikan diri dapat dilewati dan mulai menerapkan model budaya belajar terbuka pada waktu berikutnya.

Di Perguruan Tinggi tersebut terdapat dua kelompok pegawai pemerintah daerah yang mengikuti perkuliahan, yakni kelompok individu yang memiliki "tugas belajar" yang umumnya di luar kota Bandung, dan kelompok individu pegawai yang hanya mendapat "izin belajar" yang berasal dari kota Bandung. Dua kelompok mahasiswa mempunyai kesamaan yaitu memiliki variasi banyak perbedaan diantaranya (a) variasi dalam tingkatan usia; (b) bidang pekerjaan yang mereka geluti; (c) latar belakang keluarga; (d) pengalaman belajar; dan (e) tingkat ekonomi; agama; dll. Perbedaan yang signifikan tersebut secara implisit menunjukkan perbedaan dalam pola budaya belajarnya yang berimplikasi pada perbedaan dalam pendekatan, metoda dan teknik belajarnya.

Perbedaan dalam model budaya belajar dan ethos belajar ditampilkan dalam proses pembelajaran secara unik, karena masing-masing kelompok harus menyesuaikan diri dengan sesama mahasiswa dengan model budaya belajar yang dibawa masing-masing etnis dan juga dengan model budaya belajar yang berciri perguruan tinggi. Model budaya belajar terbuka perguruan tinggi diperlihatkan dengan pelayanan yang sama, pemberian materi yang sama dan pelatihan berpikir logis yang sama. Pada batas-batas tertentu antar mahasiswa diperkenankan untuk bekerja sama, saling menghargai, saling menambah kepercayaan diri, dan saling memberi kesempatan dalam pengembangan diri. Model belajar ini memang menuntut hubungan pembelajaran tidak hanya sebatas pertemuan di kelas, melainkan dapat menerima saran dan pendapat di luar kelas.

C. Ethos Belajar

Model budaya belajar dengan pola belajar (baik terbuka maupun tertutup) disebut ethos atau watak belajar. Watak belajar semacam *stereotype* yang ditampilkan oleh individu dalam lingkungan budaya kelompoknya. Sebagaimana sifat budaya belajar yang bisa bertahan ataupun berkembang, maka ethos belajar juga berciri bertahan atau tertutup dan berkembang atau terbuka. Dalam ethos belajar yang tertutup pola belajar, materi belajar, dan pengelolaan belajar dilakukan dengan pendekatan, metoda, teknik belajar yang bersifat khusus dan cenderung monoton. Pola belajar yang pada masyarakat bersahaja dapat dikategorikan sebagai budaya belajar tertutup. Demikian halnya dengan budaya belajar kategori tradisional, dimana sumber belajar dan materi belajar bertumpu pada seorang individu, yakni orang dewasa yang ditugaskan sebagai guru. Keberhasilan individu dalam belajar ditentukan oleh ukuran subyektif dari individu yang diberi wewenang.

Berbeda dengan pola budaya belajar terbuka yang memandang pendekatan, metoda, dan teknik bersifat kombinasi dan variatif. Adanya ciri pola belajar ini disebabkan penyesuaian dengan karakter materi dan kebutuhan belajar para subyek perkuliahan.

Disadari oleh para dosen bahwa dirinya bukan satu-satunya sumber belajar, karena itu para mahasiswa dapat mengakses sumber belajar yang ada di berbagai mass media. Peran guru adalah fasilitator yang mempermudah para mahasiswa untuk menguasai materi yang ditetapkan dalam silabus. Sebagai fasilitator, para dosen berupaya untuk menyesuaikan diri dengan perannya, selain terus berusaha untuk memahami karakter mahasiswa dan karakter materi yang harus dikembangkan sehingga dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing peserta kuliah. Kesadaran ini yang menjadikan pelayanan yang tidak monoton akan tetapi kombinatif karena selalu melakukan refleksi terhadap upaya pelayanan pembelajaran. Karena kemajuan dan perkembangan yang cepat, tidaklah berlebihan apabila para dosen juga melakukan evaluasi diri (*self evaluation*) terhadap kinerja yang selama ini diwujudkan, sehingga memberikan penilaian didasarkan atas banyak pertimbangan, selain penguasaan mahasiswa terhadap materi juga prediksi potensi para mahasiswa dalam mengembangkan materi di kemudian hari.

Dalam konteks perkuliahan para pegawai pemerintahan daerah, maka mengembangkan pola budaya belajar terbuka dalam mengajar menjadi refleksi bagi pengembangan pola budaya belajar terbuka bagi para mahasiswa. Para mahasiswa harus diarahkan untuk menyadari bahwa perubahan kapasitas diri ditentukan oleh dirinya sendiri. Berbagai tuntutan dan kebutuhan yang terus meningkat, termasuk pengalaman budaya kerja di pemerintahan, mengharuskan para mahasiswa untuk merefleksikan hal tersebut dalam pola budaya belajarnya. Bervariasinya potensi para pegawai pemerintahan daerah pada satu sisi, dan kebutuhan yang sama dalam meningkatkan kapasitas diri dalam pemenuhan kebutuhan hidup di sisi yang lain, membuat ethos belajar terbuka harus dibiasakan. Materi perkuliahan harus memberikan rangsangan pada usaha pemecahan masalah (*problem solving*) yang dihadapi dalam kehidupan nyata. Asumsi yang tidak terbantahkan, bahwa seorang individu akan meningkatkan ethos belajar manakala berhubungan langsung dengan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya. Pola budaya belajar yang merangsang pemecahan persoalan akan berdampak pada bertambahnya kepercayaan diri yang kemudian berimplikasi pada kesanggupan dalam memecahkan persoalan hidup. Dengan demikian model budaya belajar dalam perkuliahan akan berdampak pada kesadaran individu untuk mengembangkan diri dan memecahkan persoalan hidup dengan potensi masing-masing.

Ethos belajar terbuka akan bisa terwujud manakala dimulai dengan pemahaman akan diri dan kemampuan atau potensinya. Selanjutnya adalah mengidentifikasi sumber masalah dan menetapkan masalah yang dirasakan mendesak untuk dipecahkan. Identifikasi juga dengan menetapkan sumber daya apa yang bisa diakses di lingkungannya untuk digunakan dalam memecahkan masalah. Dengan demikian, pada akhirnya, mahasiswa dapat mengembangkan strategi dan tindakan yang dipandang tepat untuk diterapkan dalam memecahkan masalah hidupnya. Ethos belajar tersebut dapat dikategorikan sebagai pembelajaran yang bersifat kontekstual, yakni pembelajaran yang berhubungan langsung dengan realitas kehidupan, berikut dengan masalah sumber pemecahannya.

Keberhasilan pembelajaran kontekstual adalah dicapainya suatu kecakapan yang dapat memecahkan persoalan hidup dengan cara mengakses dan menetapkan kecakapan hidup (*life skill*). Kecakapan hidup yang dijadikan andalan dalam kemampuan pemecahan hidup dan sekaligus mengarahkan pada pencapaian pemenuhan kebutuhan hidup terbagi dalam lima bagian, yakni: (1) kecakapan pengendalian diri yang berupa kemampuan untuk memperkuat kematangan emosi; (2) kecakapan dalam berpikir rasional yakni mematangkan kemampuan berpikir secara logis; (3) kecakapan sosial yang menekankan pada hubungan atau jaringan komunikasi dengan yang lainnya; (4) kecakapan akademik

yakni kecakapan dalam membangun kemampuan ilmiah; (5) dan kecakapan khusus yakni kecakapan dalam keahlian dalam bidang keterampilan yang bersifat praktis.

Atas dasar pandangan tersebut, maka pentingnya mengembangkan ethos belajar terbuka pada setiap level pendidikan, termasuk perguruan tinggi yang mahasiswanya berstatus pegawai pemerintah daerah. Selain itu, hal tersebut harus berorientasi pada kecakapan dalam memecahkan hidupnya. Ada empat pilar pembelajaran yang dapat memecahkan persoalan hidup di tingkat individu ataupun kelompok sosial, khususnya pada masyarakat di negara-negara berkembang. Dalam terminologi UNESCO (2000), pola budaya belajar yang terbuka harus mengarah pada hal-hal berikut:

Pertama, belajar untuk tahu (*learning to know*) tentang dirinya dan lingkungannya. Materi perkuliahan harus dirancang untuk mengetahui tentang kebutuhan hidup yang dalam konteks pegawai pemerintah berarti materi harus berhubungan dengan peningkatan kecakapan dalam bidang pekerjaan. Pembelajaran tersebut diorientasikan pada sistem pengetahuan mengenai diri dan lingkungan kerja sebagai pegawai pemerintah dan sebagai anggota masyarakat. Mereka juga diarahkan untuk mengetahui tentang masalah, potensi, dan cara-cara pemecahan masalah hidupnya. Setiap pegawai pemerintah daerah harus tahu mengenai lingkungan ekologis dan sosial-budaya yang menjadi sumber dayanya yang dimiliki dan dapat dilakukan (*existing*) dan tahu benar tentang potensi apa saja yang harus dikembangkan untuk mencapai apa yang dibutuhkan di masa mendatang (*needs*).

Kedua, ethos belajar yang terbuka tidak hanya sekedar mengenal dan mengetahui, tetapi juga harus bisa melakukan pembelajaran secara langsung. Istilah belajar sambil berbuat (*learning by doing*) dapat dikatakan sangat tepat. Ethos belajar terbuka pegawai pemerintah daerah harus dibuka dengan pola perkuliahan yang aplikatif, dimana setiap individu diarahkan untuk belajar berbuat (*learning to do*) dari apa yang telah diketahuinya. Dengan begitu suatu pengetahuan tidak akan menjadi kecakapan yang dipercaya manakala tidak mengalami proses pembuktian dalam bentuk memecahkan masalah langsung. Hasil perbuatan yang dilakukan itu akan berdampak pada penambahan keyakinan diri, yang berpotensi dapat memanfaatkan berbagai peluang bagi kehidupan di masa mendatang.

Ketiga, ethos belajar akan mencapai substansinya dengan belajar menemukan diri (*learning to be*). Mengetahui dan melakukan secara akumulatif akan dapat mengarah pada pemahaman akan jati dirinya. Tidak ada yang berharga di dunia ini selain dari mengenal dirinya. Memahami jati diri sebagai individu pegawai pemerintah daerah akan berdampak pada fungsi dan perannya di tengah kehidupan sosial. Sebagai pegawai pemerintah, memahami sebelum membangun dan memberdayakan orang lain harus dimulai dari dirinya sendiri, demikian juga sebelum melayani dan mengatur orang lain harus dimulai dari dirinya sendiri. Pemahaman akan jati diri sebagai refleksi dari kepercayaan diri yang memiliki akal pikiran (*IQ*) yang dapat dikembangkan; memiliki potensi kecerdasan emosi yang akan menjadikan dirinya toleran, menghargai atau (*EQ*), dan dapat mengembnagkan kecerdasan tertingginya yakni memperluas dan memperdalam semangat hidup yang dipandu oleh keyakinan pada nilai absolut (*SQ*). Keseluruhan kesadaran dan pengenalan diri bagi pegawai pemerintah menjadikan pengembangan pola ethos belajar menjadikan hidup semakin bermakna.

Keempat, ethos belajar terbuka tidak akan berhenti dengan diperolehnya kapasitas tinggi di tingkat individu. Sebagai makhluk sosial, seorang individu menyadari sepenuhnya bahwa tidak akan bisa bertahan hidup manakala hidup dalam kesendirian. Individu pegawai pemerintah memahami bahwa pemberdayaan, pengaturan, dan pelayanan bukan hanya untuk dirinya sendiri, melainkan diikat dengan hidup bersama

(*learning life together*). Kesadaran belajar dalam hidup bersama, menjadikan individu pegawai pemerintah daerah menerapkan prinsip **silih-asah, silih-asih, silih-asuh, dan silih-wangi**. Menciptakan saling asah dalam memberdayakan dan membangun potensi diri, saling mengisi dalam bentuk pengaturan yang adil; saling mengasuh dengan pelayanan kepada masyarakat dan akhirnya akan melahirkan saling memberi keharuman pada kesejahteraan, kedamaian dan keharmonisan hidup bersama. Kesadaran hidup bersama sebagai cerminan pribadi manusia tertinggi yang mampu menembus batas kepentingan pribadi (**di atas** diganti dengan **bersama**) dengan kepentingan masyarakat.

D. Wujud Pola Belajar

Empat pilar pembelajaran yang diorientasikan dalam pengembangan ethos belajar terbuka bagi para pegawai pemerintahan daerah. Sekalipun rata-rata mereka telah berusia dan berkeluarga, namun tidak seluruhnya pegawai pemerintah memahami makna dan kepentingan belajar mereka sebagai kebutuhan belajar. Proses pembelajaran yang semula diorientasikan untuk berkembangnya ethos belajar terbuka dengan pemahaman diri berikut dengan potensinya diperhadapkan dengan pembelajar formalistik untuk kepentingan tujuan pencapaian peluang memperoleh posisi strategis. Orientasi pragmatis ini bukan dinilai tidak signifikan bagi pengembangan ethos belajar secara terbuka bagi kepentingan luas, melainkan kebermaknaan budaya belajar dengan empat prinsip dasar akan membawa berkah bagi penyelesaian persoalan ethos bekerja dan ethos belajar para pegawai pemerintahan di Indonesia. Tujuan ethos belajar pragmatis, harus diakui bukan hanya kecenderungan umum pada pegawai pemerintah daerah, tetapi juga pada para pegawai negeri lainnya, termasuk para politisi yang cenderung lebih mementingkan pengakuan kelulusan suatu perguruan tinggi. Banyaknya pemberitaan mengenai ijazah palsu, atau tawaran perguruan tinggi lain dalam percepatan penyelesaian studi cepat dan mudah menunjukkan wujud pembelajar pada umumnya bangsa kita.

Perwujudan pola belajar yang bersumber dari ethos belajar terbuka pada satu sisi dapat mengarah pada upaya mempertahankan yang dimilikinya, dan sisi lain akan dapat mengembangkan ethos belajar. Hal itu dapat diperhatikan dari wujud pembelajaran. Setiap aktivitas pembelajaran akan dilakukan oleh individu ataupun kelompok sosial dalam proses pembelajaran apapun dan dimanapun, yakni: (1) perilaku belajar; (2) strategi belajar; dan (3) tindakan belajar (Bennet: 1976).

Perilaku belajar adalah perilaku yang dibentuk atas dasar kebiasaan-kebiasaan, baik perilaku yang disadari ataupun tidak disadari dengan rentang waktu yang cukup lama. Kecenderungan perilaku belajar biasanya dipertahankan sepanjang masih dipandang fungsional dan dapat diguna dalam kehidupan. Selain itu pada batas-batas tertentu upaya mengoreksi atau mengembangkan perilaku belajar juga dilakukan guna menyesuaikan diri dengan tuntutan dan kebutuhan. Wujud perilaku belajar pegawai pemerintah daerah dipertahankan dengan pedoman pola dari budaya belajar yang diperoleh di lingkungan masyarakat setempat. Demikian juga perilaku kerja para pegawai pemerintah yang setiap hari terbiasa dihadapkan dengan berbagai aturan dan perintah, baik tertulis ataupun tidak tertulis, akan membentuk perilaku pembelajaran yang bersifat khas. Kombinasi perilaku belajar yang diperoleh dari dua sumber ethos belajar tersebut dicerminkan secara khusus, baik pada tingkatan individu ataupun kelompok sosial.

Karena perilaku belajar umumnya tidak disadari dan berada dalam kebiasaan, maka kebiasaan-kebiasaan belajar di lingkungan keluarga, lingkungan sekitar, ataupun tempat kerja kurang diarahkan untuk pencapaian tujuan belajar. Pekerjaan kantor yang monoton berimplikasi pada wujud belajar yang monoton pula. Perilaku belajar antara yang tertutup dan terbuka tercermin dalam gairah belajar. Sekalipun dalam kenyataan kebiasaan

perilaku belajar pegawai pemerintah daerah sering bertukar tempat dengan kejenuhan, keletihan, konflik dalam kerja, dan kurangnya waktu (terutama pada kelompok mahasiswa pegawai pemerintah kategori ijin belajar). Faktor lain yang mempengaruhinya adalah banyaknya persoalan yang dihadapi, baik dari keluarga, masyarakat, ataupun di kantor yang pada akhirnya turut membentuk karakter perilaku belajar menjadi kurang aktif.

Wujud perilaku belajar itu menunjukkan fenomena lain di luar kelas. Karena faktor kedewasaan dalam usia dan hubungan sosial, wujud belajar di luar kelas nampak menunjukkan gejala lebih aktif. Keberanian dan insiatif dalam merespon materi pembelajaran tampak terasa. Pergantian suasana belajar ternyata berpengaruh besar pada perwujudan perilaku belajar. Suasana nonformal dapat mendukung ethos belajar menjadi lebih terbuka. Hal ini disebabkan suasana luar kelas berkesan tidak formal sehingga dapat menerapkan semangat kebersamaan. Wujud komunikasi belajar yang merupakan bagian dari perilaku belajar menjadi dinamis. Komunikasi belajar dapat mengatasi hambatan psikologis yang berkelindan dalam individu-individu tertentu. Dengan komunikasi interaksi belajar dapat juga membuka tabir yang menyelimuti perilaku belajar yang selama ini ditampilkan kurang aktif di kelas.

Strategi belajar adalah serangkaian perilaku belajar yang disusun secara rapi dan sistematis oleh individu dan kelompok sosial pegawai pemerintah untuk mencapai tujuan pembelajaran. Strategi belajar merupakan pilihan individu atau kelompok sosial dalam pendekatan, metoda, cara, dan teknik belajarnya yang diperoleh dari serangkaian pengalaman belajar dalam mengikuti perkuliahan (Sudjana, 1993). Secara umum pada masa awal perkuliahan mahasiswa STIA-LAN dibingungkan dengan pemilihan strategi belajar yang tepat. Terlalu lama meninggalkan dunia belajar formal dan ketidakbiasaan mendengar dan membaca materi secara terstruktur menjadikan mereka dirundung perasaan tidak mampu. Berbagai beban hidup yang dialaminya ditambah oleh ketidakmampuan dalam mengatur irama waktu belajar dan bekerja. Pada sisi lain, harapan dan keinginan yang besar untuk cepat menyelesaikan studi menjadikan problem yang besar bagi para pegawai pemerintah daerah yang tengah melakukan studi.

Sistem pengambilan mata kuliah yang ditentukan berdasarkan aturan akumulasi IPK telah mempengaruhi penerapan strategi belajarnya. Dalam kaitan dengan pengetahuan yang tidak dimiliki dalam wujud pembelajaran terbuka, maka masing-masing individu dan kelompok sosial sebagian menetapkan strategi belajar yang sudah dimiliki sejak awal. Pada umumnya strategi itu diterapkan oleh kelompok mahasiswa ijin belajar yang kesulitan dalam mengatur waktu. Ada pula kelompok individu yang mengembangkan strategi belajar yang berbeda, yang diperolehnya dari individu yang tugas belajar. Mereka memperoleh strategi belajar dari kawan senior yang telah menyelesaikan studi sebelumnya atau informasi strategi belajar setera (teman sebaya). Sistem pengaturan akumulasi IPK berdampak pada dua arah, yakni akan menciptakan produktivitas dan penerapan strategi belajar terbuka, namun sisi lain akan menciptakan strategi belajar "model baru" yang didasarkan atas cara lain.

Kenyataan atas pentingnya strategi belajar dalam pencapaian prestasi belajar bagi para pegawai pemerintah daerah harus menjadi perhatian bagi semua pihak. Membekali dan melatih strategi belajar yang jitu pada awal perkuliahan akan bermanfaat bagi mahasiswa untuk dijadikan pedoman bagi penerapan pembelajaran bidang lainnya di lingkungan kantor maupun lingkungan tempat tinggal. Dengan demikian strategi belajar terbuka akan mendorong pola belajar yang dapat mengembangkan potensi diri (belajar mandiri). Untuk itu saluran bimbingan dan layanan akademis (Penasihat Akademik) harus diberdayakan oleh STIA-LAN Bandung agar dapat membantu para pegawai

pemerintah mengetahui, menjalani, menemukan diri, dan bersama-sama menjadi pedoman dalam strategi belajar. Saluran lain yang tidak kalah pentingnya adalah pembentukan Lembaga Bimbingan Karir (LBK), yakni sebuah lembaga yang membantu kesulitan belajar para mahasiswa termasuk dalam pengkajian layanan strategi pembelajaran yang cocok bagi kategori mahasiswa pegawai pemerintah.

Tindakan belajar, adalah sebuah tahapan perwujudan pola belajar yang paling akhir yang dilakukan oleh individu atau kelompok sosial manakala strategi belajar yang diterapkannya itu dipandang gagal dalam mencapai tujuan. Tindakan belajar dapat juga dipandang sebagai langkah penyelamat terakhir, sehingga segala daya upaya individu ataupun kelompok sosial dikerahkan untuk mencapai keberhasilan belajar. Dalam kaitan itu tindakan belajar para pegawai pemerintah pada saat menghadapi Ujian Akhir Semester (UAS) tampak berbeda-beda. Dengan memahami wujud belajar, maka tindakan atau jurus pamungkas dalam belajar dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara yang pertama adalah dengan mengarahkan segala daya upaya lewat penguasaan materi. Sedangkan cara yang lain adalah dengan bertanya pada sesama mahasiswa. Perilaku untuk bertanya pada kawan atau pada catatan adalah bentuk tindakan belajar karena bilamana tidak dilakukan akan menjadi hambatan bagi penyelesaian studinya. Tindakan belajar ini juga tampak pada pembuatan karya tulis akhir atau skripsi, dimana setiap individu ataupun kelompok sosial berupaya menyelesaikannya dengan banyak bertanya, menemui pembimbing, melihat situasi persidangan atau cara produktif lainnya. Namun, harus juga kita pahami terdapat individu yang menggunakan jalan pintas dalam penyelesaian tugas skripsi dengan kolaborasi dengan pihak kawan sejawat yang sudah selesai ataupun dengan pihak lainnya.

Tujuan dilakukannya tindakan belajar adalah langkah menyelamatkan diri. Siapapun orangnya, baik secara sadar ataupun tidak sadar akan berbuat apapun bilamana tidak mencapai tujuannya. Dalam wujud pembelajaran yang berethos belajar terbuka tindakan menghalalkan segala cara akan berdampak kontra produktif bagi pemenuhan kebutuhan belajar individu dan kolektif bagi pengembang tugas pokok sebagai pegawai pemerintah daerah. Baik perilaku belajar, strategi belajar, dan tindakan belajar adalah suatu wujud pembelajaran yang bersumber dari ethos belajar. Sebagaimana juga dalam kehidupan manusia dengan kebudayaannya yang senantiasa bertahan dan berkembang, maka wujud belajar juga mencerminkan prinsip yang sama.

E. Penutup

Kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, bahwa budaya belajar menjadi latar bagi cerminan ethos belajar. Makna budaya belajar yang diarahkan pada upaya pembelajaran untuk memahami diri para mahasiswa, menginterpretasi sumber belajarnya, dan mendorong tindakan belajar secara produktif bagi para pegawai pemerintah daerah adalah tugas berat bagi STIA-LAN Bandung. Variasi budaya, latar belakang sosial, jenis pekerjaan, dan berbagai kebutuhan harus dapat dipenuhi. Sementara ethos belajar mereka yang sebagian tertutup (bertahan) dan terbuka (berkembang) disebabkan oleh bingkai dua lingkaran budaya belajar, yang telah menjadikan "pola dari" dan "pola bagi" belajar.. Karenanya dalam perwujudan pola belajar juga prinsip bertahan dan berkembang tampak pada perilaku, strategi dan tindakan belajarnya. Atas dasar itu, maka menjadi sesuatu yang urgen untuk membuat formulasi pengelolaan perkuliahan mahasiswa pegawai pemerintah daerah berbasis pada dua budaya belajar. Sama pentingnya juga bagi para pengajar untuk memformulasikan pendekatan, strategi, metoda, dan teknik pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik materi dan peserta kuliah, sehingga STIA LAN Bandung dapat mengokohkan diri sebagai lembaga yang dapat mengembangkan ethos

belajar yang produktif, khususnya pada pegawai pemerintahan daerah di Indonesia.

REFERENSI

- Bennet, Jhon.W. 1976. *Anticipation, Adaptation and Concept of Cultural in Anthropoloy*, New York: Pergamon Press, Inc.
- Kessing F.M. & R.M. Kessing *New Perspektive in Cultural Anthropology*, Chicago: Holt, Rinehart and Winston.
- Spredley, J.P. 1972. *Culture and Cognitive Roles, Maps and Plans*, Toronto: Chandler Publishing, Inc.
- Suparlan, Parsudi. 1986. *Kebudayaan dan Pembangunan dalam Majalah Dialog no.21*, Jakarta
- Sudjana, Djudju. 1993. *Strategi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Nusantara Press