

## ACCESS dan Pembelajaran Secara Terus-menerus

*“Sesungguhnya, Organisasi Pengembangan (Non Pemerintah) bila tidak belajar dari pengalaman mereka, mereka ditakdirkan sebagai organisasi yang tidak berarti dan akan berhenti tumbuh sebagai agen perubahan sosial”  
(Alan Fowler, 1997)*

### **1. Konteks**

Didalam sektor bantuan, Fowler<sup>1</sup> membuat ringkasan bahwa ketidakmampuan belajar berkaitan dengan kesejarahan, kejiwaan dan ‘kondisi struktural yang sangat mendalam’.

- ✂ Segi sejarah, kebanyakan organisasi pengembangan merupakan organisasi yang dijalankan oleh kegiatan, kurangnya nilai yang didedikasikan untuk refleksi dan pembelajaran, yang mungkin hanya akan ‘meningkatkan biaya pengeluaran tambahan’.
- ✂ Kegiatan dan sebuah penonjolan positif dari hasil yang dicapai terhadap dunia luar akan membimbing menuju sebuah kejiwaan keorganisasian dan budaya yang tidak berorientasi pada pembelajaran.
- ✂ Faktor ketiga membentuk hilangnya perangkai diantara prestasi dari bantuan dan jumlah uang yang dialokasikan ke sektor.

Pentingnya proses pembelajaran (dan tidak hanya tentang hasil proyek) didalam penguatan masyarakat sipil juga diakui oleh Pemerintah Belanda<sup>2</sup>:

*“Tetapi pengembangan sosial adalah sesuatu yang rumit, proses yang berliku-liku, dan seringkali sulit untuk memastikan apa yang merupakan hasil yang positif... Hence, melakukan penilaian hasil dalam hal hasil mungkin perhatian yang tidak sepadan tentang hasil yang dapat diukur dan dibuktikan. Masalahnya adalah bukan tentang apa yang sudah termasuk tetapi pada apa yang belum termasuk. Melihat semata-mata pada hasil juga menghalangi orang dari menempuh resiko didalam situasi dimana pembaharuan –dimana tidak dapat dielakkan dari sebuah unsur resiko – akan menjadi diperlukan bahkan sangat mendasar. Yang penting adalah bahwa mungkin tidak terdapat kesalahan atau bahwa campur tangan harus jangan sampai gagal, tetapi bahwa pelajaran dipelajari dari kesalahan-kesalahan tersebut. Di masa depan, CSO tidak akan dinilai oleh hasil mereka semata: akan tetapi kualitas dari sistem monitoring dan evaluasi mereka: dan kemampuan mereka untuk belajar juga akan diperhitungkan’*

Didalam konteks Indonesia, pengembangan masyarakat menghadapi tantangan yang lebih menarik lagi dikarenakan kenyataan pada lemahnya lingkungan (politik, budaya dan geografis) yang kondusif bagi pembelajaran, bahwa pengalaman didalam

---

<sup>1</sup> Disadur dari buku: Fowler A., dalam ‘*The Virtuous Spiral. A guide to sustainability for NGOs in International development*’ (2000)

<sup>2</sup> Dalam ‘Civil Society and Structural Poverty Reduction’, Kementrian Luar Negeri Netherlands, 2001.

mekanisme partisipatif terbatas termasuk diantaranya untuk M&E, bahwa kerjasama diantara lingkungan non-kepemerintahan masih terhambat oleh adanya kompetisi (untuk sumber daya dsb.); bahwa informasi dan pengetahuan dipandang sebagai sebuah dasar kekuasaan dari pada sebuah kesempatan untuk belajar dan berganti menuju tujuan umum akhir, dan bahwa sumber informasi dari luar tidak banyak diakses dikarenakan rintangan bahasa.

## **2. Pemikiran didalam ACCESS**

Isu-isu pengembangan (baik permasalahan maupun kesempatan), semakin rumit dan organisasi pengembangan perlu untuk menjadi lebih pintar, tangkas dan tanggap. Mereka perlu lebih baik pada apa yang mereka lakukan, untuk belajar lebih dari pengalaman mereka, secara terus-menerus meningkatkannya untuk mampu menyesuaikan terhadap kenyataan yang bahkan lebih menantang.

Masalah kunci yang dihadapi oleh para pelaku pengembangan dan masyarakat adalah sama yaitu, lemahnya akses terhadap informasi terkini yang relevan dikarenakan lemahnya dokumentasi yang berguna dan cocok. Hasil ini pada kenyataannya bahwa orang yang terlibat didalam program dan orang lainnya yang berkepentingan tidak mampu belajar dari, atau mendalami pendekatan baru dalam waktu yang cepat.

Merekam tentang bagaimana sesuatu terbangun, menganalisa apa yang membuat proyek berjalan, apa penyebab ketidakberhasilan proyek, siapa (dan siapa yang tidak) mendapatkan manfaat dari proyek bagi seluruh wilayah geografis dan wilayah sasaran proyek dan membuat hal ini tersedia bagi pengembangan masyarakat adalah penting guna memastikan efektifitas dan dampak yang lebih besar.

Pembelajaran dan percobaan merupakan tampilan utama dari pendekatan ACCESS untuk membantu masyarakat dalam merencanakan pengembangan mereka sendiri. Hal ini dicerminkan didalam rancangan, metodologi partisipasi dan pendekatan GPI dari ACCESS secara keseluruhan, dan dalam perpaduan dari (partisipasi yang dipimpin oleh masyarakat) monitoring dan pembelajaran kedalam seluruh tahapan pelaksanaan program.

Pendekatan monitoring/evaluasi dari seluruh unsur dan kegiatan dipadukan dengan percobaan dan pembelajaran terus-menerus, dimana perubahan diperkenalkan secara dinamis sebagai pelajaran yang sedang dipelajari oleh program yang sedang berjalan. Hal ini sama-sama benar mengenai pelajaran yang datang dari dalam program seperti halnya yang datang dari mitra ACCESS dan pengembangan masyarakat yang lebih luas lagi.

Pendekatan monitoring kita adalah pendekatan pembaharuan karena meliputi pembelajaran terus-menerus dan monitoring, bersama dengan pengetahuan baru dan pemahaman yang disampaikan kembali kepada masyarakat, mitra dan ACCESS.

ACCESS ingin mempromosikan pendekatan yang terkoordinasi dan menyeluruh guna mempelajari tentang pemberdayaan masyarakat dan penguatan masyarakat sipil terfokus – GPI.

Berdasarkan pada pelajaran yang telah dipelajari dan pengalaman yang telah dicapai, dan didalam menanggapi perubahan yang memungkinkan didalam lingkungan proyek, terdapat kesempatan yang rutin dan fleksibel untuk melaksanakan penilaian ulang dari rencana asli, dan membuat perubahan terhadap proses yang diusulkan dalam kesepakatan bersama dengan seluruh stakeholders yang terlibat.

### **3. Peristilahan**

Untuk memulai, pemahaman yang umum terhadap peristilahan merupakan hal yang penting. Didalam mempelajari kamus apapun, terdapat banyak istilah yang sering digunakan secara simpang-siur dan akhirnya mungkin memiliki interpretasi yang berbeda. Definisi<sup>3</sup> berikut ini disediakan demi kepentingan dokumen pembelajaran terus-menerus ini.

**Pelatihan** menggambarkan sebuah cara yang terorganisir dan berdisiplin untuk memindahkan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan demi suksesnya prestasi didalam kerja, pekerjaan, atau profesi. Bukan satu hal itu saja atau sekedar upaya pemindahan, tetapi lebih pada sebuah latihan penyesuaian secara terus-menerus.

**Pengembangan** berkenaan dengan seluruh arti yang diharapkan untuk mengembangkan keahlian orang dan kemampuan orang melalui penerapan yang praktis terhadap ketrampilan dan pengetahuan. Membutuhkan sebuah pembukaan keanekaragaman ide dan keanekaragaman pengalaman, melalui berbagai hal seperti pelatihan, kegiatan mentoring, pelatihan dan pertukaran yang diformalisasikan.

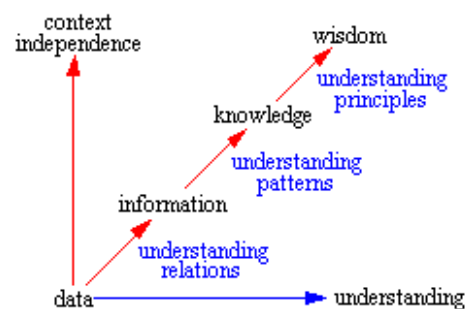
**Rencana Pembelajaran Perorangan** adalah sebuah metode memfokuskan upaya pembelajaran masa depan demi pencerminan sebuah kebutuhan pembelajaran, kepentingan dan gaya individu yang lebih baik.

Istilah 'pengetahuan' sering muncul dengan, dan dapat dibingungkan dengan, istilah, informasi' dan 'data'. Kami mengartikan mereka sebagai berikut<sup>4</sup>:

**Data** adalah fakta, observasi, atau ukuran yang telah dicatat tetapi diletakkan kedalam berbagai konteks yang penuh makna. Sebuah not musik adalah data.

**Informasi** adalah data yang telah diatur didalam cara yang sistematis untuk menghasilkan pesan dan arti. Sebuah seri dari not yang diatur menjadi sebuah lagu adalah informasi.

**Pengetahuan (knowledge)** adalah informasi didalam pikiran, dalam sebuah konteks dimana memungkinkannya untuk berubah menjadi tindakan. Seorang musisi mampu untuk memainkan lagu karena pengetahuannya.



Pengetahuan adalah sebuah campuran cairan dari bingkai pengalaman, nilai, informasi kontekstual, dan wawasan yang menyediakan sebuah kerangka kerja bagi

<sup>3</sup> Dalam 'A proposed Continuous Learning Policy for the Public Service of Canada'

<sup>4</sup> Bruce Bailey, 'Knowledge Management Notes' seperti yang dipersiapkan bagi VECO (August, 2002)

evaluasi dan memadukan pengalaman dan informasi. Itu berasal dari dan diterapkan didalam pikiran orang yang tahu (knowers).

#### **4. Organisasi Pembelajaran dan Pembelajaran Keorganisasian**

**Pembelajaran** pada tingkat individu adalah perolehan dan penciptaan ide dan pengetahuan baru yang merubah cara individu dalam menerima, memahami atau bertindak. Dipikat oleh kebebasan untuk berpikir secara kreatif dan menuju pembaharuan.

**Pembelajaran**<sup>5</sup> adalah merupakan proses dan nilai secara bersama-sama. Idealnya, setiap perorangan didalam organisasi, berdasarkan jabatan atau lamanya bekerja, mereka bertanggung jawab untuk menjadi lebih baik besoknya daripada hari ini – melalui pembelajaran. Organisasi secara keseluruhan bertanggung jawab untuk melakukan peningkatan secara terus-menerus terhadap seluruh segi organisasi itu sendiri, hasilnya dan pelayanannya – dengan pembelajaran tentang pembelajaran.

**Pembelajaran Keorganisasian**<sup>6</sup> adalah kapasitas atau proses didalam sebuah organisasi untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi berdasar pada pengalaman. Belajar adalah sebuah perwujudan tingkat sistem karena melekat didalam organisasi, walaupun perorangannya akan berganti. Salah satu asumsi adalah bahwa organisasi belajar seperti yang mereka hasilkan. Belajar adalah seperti halnya tugas seperti produksi dan penyampaian barang dan pelayanan.

*Pembelajaran Keorganisasian* terjadi melalui sebuah proses bersama dari penciptaan dan penangkapan ide-ide, pengetahuan dan wawasan. Sebagai sebuah hasil, pembelajaran keorganisasian merupakan hasil dari proses belajar bersama yang merupakan upaya dalam menemukan cara baru dan lebih baik dalam mencapai misi organisasi.

**Pembelajaran Terus-menerus** merupakan sebuah proses yang abadi yang terdiri dari perpaduan dari pelatihan, pengembangan dan pengetahuan. Ketika seseorang bekerja didalam sebuah lingkungan dimana tiga kegiatan tersebut muncul, dan secara aktif berpartisipasi dimasing-masing hal tersebut, maka pembelajaran sepanjang waktu menjadi sebuah kenyataan.

**Sebuah Organisasi Pembelajaran** adalah sebuah pelaksanaan bersama yang berakar didalam tindakan. Terbangun diantara orang, pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan mereka untuk memperbaharainya. Dicitrakan dengan perbaikan secara terus-menerus melalui ide-ide, pengetahuan dan wawasan baru, dimana digunakan untuk mengantisipasi secara langsung, memperbaharui dan menemukan cara yang baru dan lebih baik untuk memenuhi misinya. Sebuah organisasi pembelajaran tidak dapat bertahan tanpa sebuah komitmen untuk pembelajaran yang abadi bagi orang-orangnya,

---

<sup>5</sup> Braham B., dalam 'Creating a Learning Organization' (1998)

<sup>6</sup> Nevis E., DiBella A dan Gould J dalam 'Understanding Organizations as Learning Systems' (1994)

sehingga bahwa kaitan antara pelatihan dan pengembangan dan pembelajaran tetap berkelanjutan.

Sebuah *organisasi pembelajaran* adalah salah satu yang secara terus-menerus menyesuaikan terhadap sebuah perubahan dan lingkungan yang saling bergantung satu dengan yang lain.<sup>7</sup> Sebuah organisasi pembelajaran adalah bagian terpisah dari organisasi lainnya didalam cara berikut ini:

- ✂ Pembelajaran dipadukan kedalam semua hal yang dilakukan orang; merupakan bagian yang rutin dari pekerjaan, bukanlah sesuatu yang anda tambahkan begitu saja.
- ✂ Pembelajaran adalah sebuah proses, bukan sebuah kegiatan
- ✂ Kerjasama merupakan dasar dari semua hubungan.
- ✂ Perorangan itu sendiri yang tumbuh dan berkembang, dan dalam proses pergantian organisasi.
- ✂ Organisasi pembelajaran adalah kreatif; perorangan mencipta orang organisasi.
- ✂ Organisasi belajar dari dirinya sendiri; staf mengajar organisasi tentang efisiensi, peningkatan kualitas, pembaharuan dsb.
- ✂ Merupakan hal yang menarik dan dapat dinikmati untuk menjadi bagian dari sebuah organisasi pembelajaran.

Persyaratan mendasar adalah bahwa organisasi, keseluruhan diatas, terbuka untuk pembelajaran dimana dapat menunjukkan dirinya sendiri dalam beberapa cara: dengan terbuka terhadap evaluasi kritis, mampu untuk mengakui kesalahan, dan melihatnya sebagai sebuah kesempatan bagi pembelajaran; dengan menjalankan pengembangan sumber daya manusia didalam organisasi/ masyarakat meningkatkan kemampuan perorangan untuk belajar, dengan mengembangkan mekanisme untuk berbagi pengetahuan dan informasi dan dengan memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan dan berubah dikarenakan sebuah hasil pembelajaran.

Seperti yang dikatakan Peter Senge didalam buku *The Fifth Discipline*<sup>8</sup>, menjadi sebuah organisasi pembelajaran adalah bukan mengenai soal berusaha menandingi sebuah 'model'. Lebih baik anda menciptakan lingkungan pembelajaran seperti yang anda lakukan, berdasar pada organisasi anda, merupakan kelompok sasaran, permasalahan dan watak perorangan. Merupakan cita-cita tinggi bahwa organisasi pembelajaran berbagi berbagai watak umum, tetapi mungkin yang paling penting adalah kemauan untuk belajar terus-menerus. Ingat bahwa tidak masalah seberapa banyak anda belajar selalu terdapat banyak cara untuk belajar.

## **5. Siklus Pembelajaran**

Kita lebih suka berbicara mengenai siklus pembelajaran (sebenarnya spiral pembelajaran) demi tujuan bahwa tidak ada kata kembali untuk sesuatu yang telah

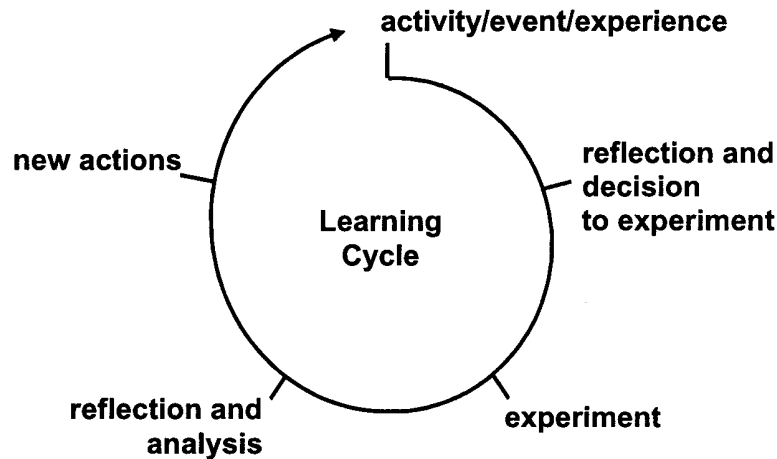
---

<sup>7</sup> Kofman F. dan Senge P. dalam buku 'Communities of Commitment: the heart of learning organizations' (1993)

<sup>8</sup> Senge P., 'The Fifth Discipline' (1990)

berjalan. Tujuan dari pembelajaran dan bergerak menuju tempat yang berbeda, oleh karena itu dugaan terhadap sesuatu yang sedang bergerak dan berubah – sebuah spiral<sup>9</sup>.

Tahapan tersebut dapat digambarkan<sup>10</sup> dalam cara sebagai berikut:



Didalam siklus tindakan pembelajaran ini, fasilitasi dan pembelajaran datang secara bersama-sama. Tekanan terus-menerus pada pembelajaran dan bagaimana untuk dicapai, adalah salah satu yang membedakan nilai dari sebuah proses, dimana telah difasilitasi secara baik.

## **6. Pertanggungjawaban bagi Pembelajaran<sup>11</sup>**

Dalam hal proses pembelajaran baik organisasi maupun perorangnya memiliki pertanggungjawaban bagi pembelajaran. Tetapi pertanggungjawaban mereka berbeda.

***Organisasi bertanggung jawab untuk menyediakan kesempatan bagi pembelajaran*** dan sebuah struktur yang mendukung pembelajaran. Sama pentingnya, mereka perlu untuk menyingkirkan rintangan bagi pembelajaran – belajar untuk bagaimana keluar dari permasalahan!

Tapi bahkan untuk struktur yang dirancang paling baikpun, bagaimanapun, tidak dapat membuat seseorang belajar. ***Perorangan didalam organisasi akan perlu menggunakan kesempatan*** yang tersedia bagi mereka. Merupakan perorangan yang bertanggung jawab untuk pembelajaran diri mereka sendiri dan demi penterjemahan pengetahuan kedalam pembelajaran berbasis sehari-hari.

***Pertanggungjawaban utama keorganisasian*** untuk memikat pembelajaran keorganisasian dan perorangan diantaranya:

---

<sup>9</sup> Lihat juga Fowler A., dalam 'The Virtuous Spiral: A guide to sustainability for NGOs in International Development' (2000)

<sup>10</sup> Disadur oleh Velden, Van der F., (2004) dari Weinstein, K., 'Action Learning: A Practical Guide' (1999)

<sup>11</sup> Brahm B., dalam 'Creating a Learning organization' (1998)

- ☞ Menyediakan waktu dan kesempatan setiap hari bagi staf untuk belajar, mengembangkan sebuah kebiasaan pembelajaran dan membawa pembelajaran keluar dari alam sebuah kegiatan atau pelatihan.
- ☞ Menyertakan pembelajaran didalam nilai dan budaya keorganisasian.
- ☞ Menyediakan ruang bersifat fisik bagi pembelajaran yang terfokus pada peningkatan interaksi.
- ☞ Menanggapi secara positif terhadap kesalahan terhadap pembelajaran karena kesalahan dapat memandu menuju pengetahuan dan memungkinkan tiap kesalahan untuk menjadi sebuah kesempatan pembelajaran.
- ☞ Memakai pembelajaran pro-aktif dihadapkan dengan pembelajaran dari masa lalu (retrospektif). Pembelajaran dari kesalahan-kesalahan adalah pembelajaran dari masa lalu atau kita belajar dari sebuah kejadian (seringkali negatif) yang telah berlalu. Ketika pengalaman pembelajaran direncanakan, pembelajaran pro-aktif terjadi, sebagai contoh, seseorang telah menyusun tujuan akhir dari pembelajaran secara jelas menentukan bagi permulaan tentang mengenai apakah pembelajaran itu sendiri.
- ☞ Memperlakukan pekerjaan seperti halnya latihan dan memastikan bahwa semakin kita berlatih, semakin banyak pembelajaran yang kita lakukan dan kita menjadi semakin baik.
- ☞ Memberikan rangsangan kepada staf untuk pembelajaran apabila anda mengharap mereka untuk melaksanakan pembelajaran secara terus-menerus.

Pada tingkat perorangan, Peter Senge<sup>12</sup>, menjelaskan bahwa pembelajaran yang terus-menerus dan penguasaan perorangan adalah sangat mirip dimana pelajar secara terus-menerus untuk:

- ☞ Mengenalni prioritas atau nilai keseluruhan tentang diri mereka sendiri dan bagaimana mereka ingin hidup dan bekerja – mereka memiliki sebuah visi perseorangan
- ☞ Mengambil peran aktif dan melakukan sesuatu didunia dan bekerja, menerapkan informasi dan keahlian yang baru
- ☞ Meluangkan waktu untuk menanyakan dan merefleksikan tentang pengalaman mereka di dunia dan pekerjaan
- ☞ Mencari tanggapan balik yang terkini dan informasi tentang dunia yang berguna (termasuk pekerjaan) dan kegiatan mereka didalamnya
- ☞ Biarkan seterbuka mungkin terhadap tanggapan balik (yang membutuhkan sebuah derajat keadilan dari kedewasaan perseorangan dan menyingkirkan hambatan perseorangan)
- ☞ Mempunyai dorongan untuk merubah dan membuat perubahan yang terus-menerus, berdasar pada tanggapan balik yang sedang berjalan, menuju ke cara mereka menjalani kehidupan mereka dan melaksanakan pekerjaan mereka guna lebih mendekati nilai dan prioritas mereka.

---

<sup>12</sup> Senge P., 'The Fifth Discipline' (1990)

## **7. Pembelajaran Pengelolaan Keorganisasian**

Tantangan terbesar didalam menciptakan organisasi pembelajaran adalah untuk melihat bahwa arus pembelajaran dalam keseluruhan organisasi dan untuk melihat bahwa kita mengelola pelaksanaan dari pembelajaran.

Tiga jenis gaya pembelajaran yang dikenali:

- /// *Pembelajaran secara spontan*, dimana pembelajaran berjalan secara 'spontan' sepanjang waktu dalam derajat yang lebih besar maupun kecil.
- /// *Pembelajaran secara tidak sengaja*, dimana terjadi sebagai hasil dari situasi yang tidak diharapkan.
- /// *Pembelajaran yang direncanakan* dimana bertentangan dengan 2 buah gaya pembelajaran lainnya yaitu dilakukan dengan sadar. Merupakan sebuah tujuan akhir yang disusun secara khusus dan pembelajaran merupakan hasil yang diharapkan.

Sebuah kunci untuk menciptakan organisasi pembelajaran adalah untuk meningkatkan perhatian dan komitmen pada pembelajaran yang direncanakan, daripada sekedar mempercayai bahwa hal tersebut akan terjadi dengan sendirinya.

Pada sebuah tingkat yang lebih mudah diterapkan, kita dapat membedakan antara pendekatan pembelajaran contohnya, pembelajaran dengan cara melakukannya/ pengalaman; pembelajaran dengan cara observasi; pembelajaran dengan cara terus aktif melakukan percobaan; pembelajaran melalui penggambaran secara abstrak dsb.

## **8. Proses Pembelajaran ACCESS**

ACCESS menganggap bahwa proses pembelajaran memiliki tahapan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut<sup>13</sup>:

1. Tambahan/penciptaan pengetahuan – pengembangan atau penciptaan keahlian, wawasan, hubungan.
2. Membagi pengetahuan – penyebaran terhadap apa yang telah dipelajari.
3. Pemanfaatan pengetahuan – perpaduan dari pembelajaran sehingga alternatif secara luas tersedia dan dapat disesuaikan dengan situasi yang baru.

Tahapan<sup>14</sup> bagi penciptaan pengetahuan mempunyai arti untuk menciptakan sebuah aset pengetahuan bagi pembelajaran secara terus-menerus. Perlu bagi ACCESS untuk secara jelas mengenai pendekatan tahap-bijaksana guna memastikan bahwa aset pengetahuan terbangun didalam jaringan kerjanya. Tahapan berikut bagi tiap Topik Pembelajaran yang dipilih dapat menjadi latihan yang baik:

1. Apakah terdapat seseorang bagi pengetahuan? Hindari pengetahuan 'pekuburan', berpikir tentang siapa yang akan tertarik untuk menggunakan aset pengetahuan.

---

<sup>13</sup> Disadur dari: Nevis E., DiBella A dan Gould J dalam 'Understanding Organizations as Learning Systems' (1994)

<sup>14</sup> Disadur dari BP's '10 Steps to create a knowledge asset'

2. Apakah semua orang jelas mengenai apakah aset pengetahuan itu: cakupan wilayah, nama dsb?
3. Apakah terdapat bahan yang telah ada dimana anda dapat mendasarkan aset pengetahuan anda, sebagai contoh, laporan evaluasi, sebuah CoP, dsb?
4. Membuat sebuah daftar yang menggambarkan tentang cerita dan contoh dsb, untuk membuat agar lebih menarik.
5. Sertakan kaitan terhadap orang dan organisasi
6. Periksa temuan-temuan dan cari tambahan dan perubahan
7. Publikasikan aset pengetahuan sehingga tersedia bagi siapapun yang tertarik. Gunakan media yang relevan agar cocok bagi kelompok-kelompok yang berbeda.
8. Jaga agar aset pengetahuan tetap hidup – menginisiasikan tanggapan balik; secara rutin diperbaharui; dsb.

### **Proses Pembelajaran Yang Bersifat Menyesuaikan<sup>15</sup>**

Pembelajaran yang bersifat menyesuaikan merupakan sebuah pendekatan manajemen dari manajemen yang menyesuaikan secara terus-menerus didalam menanggapi informasi baru, pengetahuan atau teknologi. Secara jelas mengenal bahwa banyak ketidakpastian/ hal yang tidak dikenali terdapat didalam pelajaran dalam mencapai berbagai cita-cita pengembangan masyarakat dan berusaha mengurangnya melalui pembelajaran yang terus-menerus. Pendekatan tersebut mengemukakan ide yang mendasar bahwa tindakan manajemen diperlukan meskipun pengetahuan dan manajemen terbatas/tidak sempurna oleh karena itu harus menjadi bagian dari sebuah proses struktur pembelajaran dimana manajemen dan pembelajaran terjadi pada saat yang sama<sup>16</sup>.

Tekanannya adalah pada pengembangan sebuah proses pembelajaran diri sendiri yang terus-menerus yang meningkatkan kapasitas, berbagi pertanggungjawaban dan yang mendorong pengertian penuh atas partisipasi yang memuncak pada kreasi jaringan kerja (yang bisa dipakai) sebagai dasar bagi pembelajaran yang terus-menerus dimasa depan. Seperti halnya proses ACCESS, masyarakat setempat, pemerintah setempat dan LSM pendukung mencoba untuk menyatu didalam sebuah proses untuk berbagi keahlian dan pengetahuan antara satu dengan dengan yang lain dan dengan proyek lainnya dan staf pemerintahan diwaktu yang sama untuk membangkitan informasi baru yang berguna bagi masa depan.

Kami ingin menciptakan sebuah kemitraan pembelajaran diantara pemerintah, LSM dan organisasi pendukung, para pengguna setempat, masyarakat, para peneliti, dsb. khususnya untuk membangun kekuatan, keahlian, pengalaman dan pengetahuan dari tiap orang/pihak, dengan demikian akan meningkatkan kualitas dan cakupan wilayah dari pembelajaran serta sejumlah orang yang mendapatkan manfaatnya.

---

<sup>15</sup> 'Adaptive Learning: lessons from Southern Lao PDR' (Garaway, C. et all -MRAG Ltd, 2002)

<sup>16</sup> Kebalikan dari pendekatan manajemen tradisional dalam hal pembelajaran dan pembuatan keputusan terpisah dari antar satu dengan yang lain dengan sebuah penekanan pada pembelajaran sebelum pengelolaan.

Bekerjasama dengan sebuah kelompok orang yang sangat beraneka ragam akan menghasilkan keuntungan terbesar tetapi juga akan menghasilkan tantangan seperti cara pandang dan cara berpikir mereka. Memecahkan tantangan ini merupakan mendasar didalam sebuah proses pembelajaran yang menyesuaikan yang bersifat partisipatif.

Pada dasarnya, ACCESS perlu untuk mengembangkan peningkatan strategi dengan cara menggunakan sebuah Sistem Pembelajaran Internal (Internal Learning System/ILS) yang menggunakan aset pengetahuan didalam sebuah proses:

- ✍ Pengumpulan Data/Informasi
- ✍ Penilaian guna melihat pola perubahan
- ✍ Analisa data dan interpretasi untuk memahami penyebab perubahan, hambatan dan faktor pendukung
- ✍ Perencanaan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan strategi
- ✍ Dokumentasi untuk berbagi hasilnya, mengetahui apa yang telah dicapai,...

ACCESS meyakinkan bahwa pengetahuan dan kebijaksanaan yang relevan memang berada dalam kondisi modal manusia dan sosial ACCESS secara keseluruhan dan seluruh stakeholders dan informasi yang berharga itu juga tersedia didaerah setempat. ACCESS akan mencoba untuk menciptakan sebuah budaya dan lingkungan yang cocok bagi penyebaran, pembagian dan pembelajaran.

ACCESS akan memulai pendekatan pembelajaran dari dasar pengalaman yang tersedia pada mitra, kejadian dari percobaan dan melakukannya mengikuti satu dengan yang lain. Agar berkelanjutan, ACCESS akan membantu prosesnya untuk mendorong pembelajaran tapi mitra dan masyarakat akan memiliki proses pembelajaran dan hasilnya.

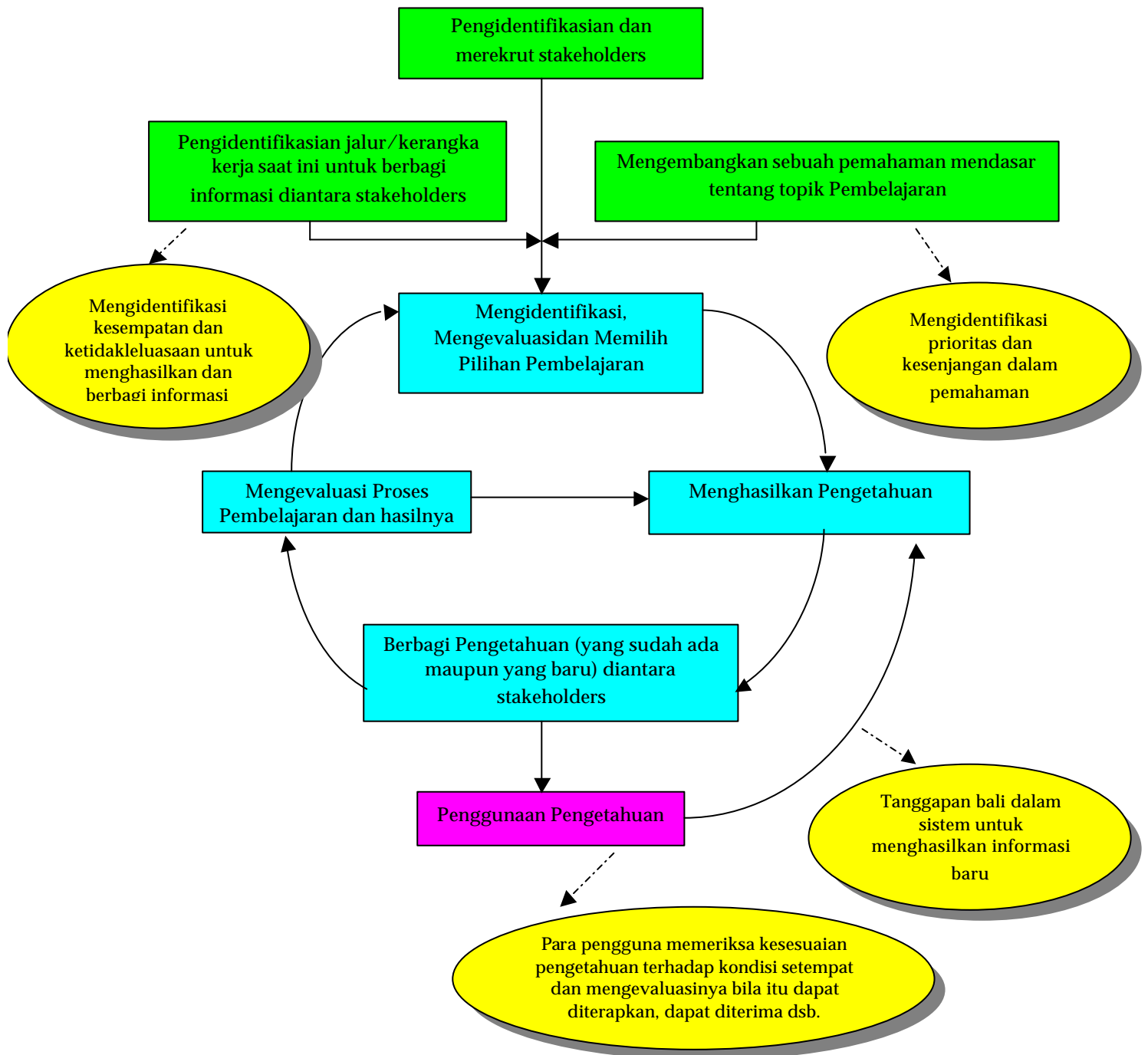
ACCESS diyakinkan bahwa mengatasi ketidakmampuan pembelajaran membutuhkan sebuah perubahan dalam cara berpikir sebanyak perubahan didalam watak organisasi yaitu berbagi nilai, strategi, struktur, sistem, gaya, budaya, dan staf. Layaknya sebuah proses, praktek pengembangan (tindakan) menyediakan – paling tidak pada awalnya – kendaraan utama bagi pembelajaran. Tahapan<sup>17</sup> selanjutnya diantaranya:

- (a) Memanggil mereka kembali,
- (b) Mencerminkan pada mereka,
- (c) Mencoba untuk memahami apa yang telah terjadi,
- (d) Hadir dengan beberapa kesimpulan atau mendapatkan beberapa wawasan (pembelajaran),
- (e) Mempersiapkan untuk melakukan sesuatu yang berbeda lain waktu, dan
- (f) Selanjutnya memulai pada sesuatu tindakan yang 'baru' (percobaan).

---

<sup>17</sup> Revans, didalam 'The ABC of Action Learning' (1998); Weinstein, didalam 'Action Learning: A practical Guide' (1999)

Diagram: Tahapan Proses Pembelajaran Bersifat Menyesuaikan ACCESS



## **9. Mekanisme Pembelajaran ACCESS**

Mekanisme kami untuk pembelajaran dan penilaian dan kemungkinan negosiasi ulang terhadap proyek/ proses program dan kegiatan merupakan ditetapkan dari permulaan. Mekanisme pembelajaran ditingkat masyarakat, ditingkat LSM serta didalam ACCESS mungkin termasuk pembelajaran dari kawan sebaya, lokakarya atau untuk berbagi pengalaman, pertukaran kunjungan dengan staf yang lain dari proyek yang sejenis atau mengembangkan perilaku masyarakat dalam hal isu-isu strategis yang mendukung tujuan atau sasaran ACCESS.

Sejumlah mekanisme yang masih didiskusikan diantaranya:

- ✍ menggunakan jaringan kerja pembelajaran yang terkelola sebagai contoh, pendekatan Kelompok Praktek (Community of Praktek/CoP) atau Kelompok Pembelajaran dan Praktek (Communities of Learning and Practice (CoLP) dengan tema fokus kelompok mengenai isu-isu seperti pendekatan pemberdayaan masyarakat, pendekatan-GPI, dsb.
- ✍ mendorong jaringan kerja pembelajaran informal yang juga fokus pada sebuah pertukaran ide, pengalaman, pendekatan tetapi tanpa adanya tambahan sumber daya yang disediakan, yaitu ACCESS mendukung idenya dan mendorong mitra dan stakeholders untuk segera memastikan sebuah mekanisme yang lebih berkelanjutan.
- ✍ menggunakan review pembelajaran: pertemuan singkat diadakan sebelumnya, selama dan setelah adanya kegiatan.
- ✍ Mendorong penggunaan buku diari atau buku harian dimana keduanya bermaksud sebagai bentuk pencatatan perkembangan dan untuk mendorong refleksi pada proses yang sedang mereka jalankan
- ✍ Mengembangkan pembelajaran kedalam proses kunci yaitu pembelajaran disatukan kedalam proses manajemen dan pelaksanaan.
- ✍ Mendorong orang untuk bekerja dengan orang lain yang biasanya tidak terlibat didalam mekanisme kerjasama keorganisasian dan sebagai mendorong lebih terbukanya pertukaran didalam sebuah forum yang lebih luas lagi.
- ✍ Melembagakan sistem mentoring
- ✍ .....

**Dibawah ini adalah penjelasan tentang 2 buah mekanisme yang memungkinkan:**

### **Pembelajaran dari Kawan Sebaya**

Telah dibuktikan bahwa seringkali orang lebih mudah belajar dari orang yang sebaya dengannya daripada belajar dari 'ahli' dari luar. Proses analisa promosi dari perbandingan sudut pandang membanu membangun kepercayaan diri (karena orang menyadari bahwa banyak orang lainnya berurusan dengan isu-isu yang sama) dan bahwa mereka dapat berkeja bersama untuk memecahkannya. Mereka juga dapat melihat orang lain yang melakukan kegiatan yang sama dan dampak apa yang telah dihasilkan. Hal ini juga disebut sebagai '**pembelajaran sampingan**' dan dapat menggunakan mekanisme lain seperti:

- ✍ **Presentasi tentang Praktek Terbaik:** bisa sangat membantu untuk menguatkan keahlian analisa pemikiran

- ✂ **Kunjungan pembukaan:** membantu orang memahami tentang bagaimana sesuatu dapat dilakukan secara berbeda untuk meningkatkan prestasi.
- ✂ **Refresing Tim/Kawan Sebaya:** dapat diorganisir untuk mempromosikan pemikiran yang kritis (seringkali difasilitasi oleh seorang fasilitator dari luar).

### **Kelompok Praktek (Communitiies of Practice/CoP)<sup>18</sup>**

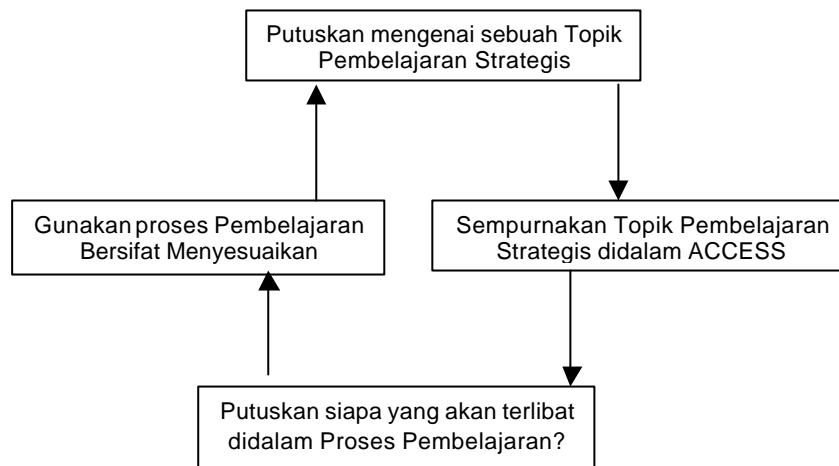
- ✂ Sebuah CoP adalah sebuah bentuk keorganisasian baru yang sedang muncul dan dikenali di banyak tempat dan organisasi yang mendasarkan pada pengetahuan. CoP menggembelng pengetahuan, berbagi, pembelajaran dan perubahan.
- ✂ Sebuah CoP adalah sekelompok orang yang tidak secara resmi terikat bersama oleh berbagi keahlian dan kegemaran untuk sesuatu yang mereka ketahui bagaimana melakukannya dan siapa yang berinteraksi secara rutin untuk belajar bagaimana cara melakukannya dengan lebih baik lagi. 'Masyarakat' ini memberi kita bantuan, pengetahuan dan keahlian yang kita perlukan untuk bekerja secara lebih efektif bersama berbagai jenis mitra dan pada berbagai jenis isu, sementara mempertahankan sebuah suasana yang terbuka dan fleksibel bagi pembaharuan dan kreatifitas. 'Anggota' dari CoP menciptakan sebuah jaringan yang saling berkaitan yang memberitahukan, menopang dan mengembangkan perilaku kita. Sebuah CoP membagi pengetahuan didalam cara-cara kreatif yang mengalir bebas yang membantu pengembangan pembelajaran dan pendekatan baru. Merupakan pengorganisaian dengan sendirinya, tidak resmi dan terbangun dalam struktur dan proses yang cair dan fleksibel untuk bekerja bersama. Secara kolektif kita mampu untuk mendorong hingga melebihi batas, membangkitkan pendekatan yang kreatif untuk memecahkan isu-isu rumit, dan tersedianya pelayanan terbaik bagi mitra kita.
- ✂ Contoh tentang sebuah proses akan menjadi:
  - ?? Bentuk sebuah Kelompok Praktek mengenai pendekatan untuk pengorganisasian masyarakat diantara para praktisi dan konseptualis dari mitra kita dan/ atau dengan pihak dari luar.
  - ?? Menjajagi bersama bagaimana untuk bekerja secara efektif pada pengorganisasian masyarakat – upaya.
  - ?? Mendorong adanya ide-ide dan orientasi bagi panduan yang konseptual serta petunjuk-petunjuk perilaku bagi anggota/peserta yang sedang mencari jalan keluar yang praktis bagi pekerjaan mereka.
  - ?? Sambungkan isu-isu hangat pengorganisasian masyarakat dengan pelajaran yang telah dipelajari, perilaku yang baik atau buruk, pendapat perorangan, dan ide-ide baru tentang konsep dan prosedur yang praktis.
  - ?? Upaya awal akan berakibat didalam sebuah dokumen yang terorientasi terdiri dari tesis, isu-isu kunci, dan contoh dengan pelajaran yang telah dipelajari dan perilaku yang baik.

## **10. Rencana Tindakan ACCESS Untuk Pembelajaran Bersifat Menyesuaikan Secara Terus-Menerus**

---

<sup>18</sup> Disadur dari berbagai sumber tentang CoP sebagai contoh EcoSol Consulting (2004); Wenger E. 'Cultivating Communities of Practice'; dsb.

**Siklus dan Jejak Pembelajaran Untuk Pembelajaran Terus-Menerus yang sedang berjalan:**



**Contoh:** Apakah masyarakat menjadi lebih terberdayakan?

- ☞ Menyempurnakan pemberdayaan yaitu tahapan seperti penelitian bagi definisi, presentasi kepada tim, diskusi dan kesepakatan mengenai definisi didalam konteks ACCESS.
- ☞ Putuskan siapa (perorangan, organisasi, ..) yang akan terlibat didalam pembelajaran tentang topik ini? Siapa yang tertarik dan memiliki hasrat yang besar untuk menyumbangkan info/ data/ pengalaman/ dsb.?
- ☞ Laksanakan proses pembelajaran bersifat menyesuaikan secara terus-menerus
- ☞ Pantau dan Evaluasi dampaknya dan identifikasikan pelajaran yang telah dipelajari dari pengalaman
- ☞ Identifikasikan bagaimana untuk membantu pembelajaran yang sedang berjalan dan/ atau identifikasikan Topik Pembelajaran Strategis menantang lainnya.

**Topik Pembelajaran Strategis ACCESS**

Topik pembelajaran strategis ACCESS berkaitan dengan item utama dari kerangka kerja berkelanjutan kita. Dikaitkan dengan tujuan akhir ACCESS, kita mencari Pelajaran yang Telah Dipelajari dan Praktek Terbaik yang membuktikan bahwa terfokus pada/ meningkatkan partisipasi dari perempuan dan kaum miskin didalam pembuatan keputusan berguna bagi keberlanjutan dan menuju pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dijangka panjang.

Paling tidak ACCESS akan belajar tentang hal dibawah ini:

- ?? Seberapa sukses kita ini (jaringan kerja staf, mitra ACCESS dsb.) didalam membantu pemberdayaan masyarakat dan pendekatan apakah yang paling sukses?
- ?? Bagaimana LSM mendorong pengorganisasian masyarakat dan pemberdayaan masyarakat?
- ?? Bagaimana pendekatan GPI berguna dalam pemberdayaan?
- ?? Seberapa baik ACCESS didalam menyediakan pelayanan yaitu dana hibah, CB, menasehati dalam hubungannya dengan pemberdayaan masyarakat?

- ?? Apakah LSM menjadi semakin baik dan dalam unsur apakah dari organisasi mereka yang membantu proses pemberdayaan masyarakat?
- ?? Bagaimana proses CSI membantu pemberdayaan bagi perempuan dan kaum miskin?
- ?? Bagaimana kita bisa belajar dengan lebih baik lagi dari pengalaman? Apa yang dapat kita pelajari tentang metodologi pembelajaran?

#### ***Siapa yang akan terlibat***

Seperti yang telah dikemukakan diatas, staf, mitra dan masyarakat serta stakeholders lainnya yang menunjukkan komitmen dan antusiasme terhadap pembelajaran harus diberikan kesempatan untuk ambil bagian didalam proses pembelajaran yang sedang berjalan tersebut. Perlu untuk memutuskan tiap topik pembelajaran strategis dimana orang akan terlibat didalamnya.

#### ***Tantangan yang dihadapi***

ACCESS harus menjawab beberapa pertanyaan dibawah ini guna memastikan sebuah proses pembelajaran terus-menerus:

- ✍ Bagaimana menemukan dan memperoleh pengetahuan, mendapat dan berbagi pengetahuan dari berbagai disiplin?
- ✍ Bagaimana untuk memahami dengan lebih baik tentang bagaimana sebuah organisasi belajar dan berhenti dari kehilangan ingatan keorganisasian
- ✍ Bagaimana cara berbagi pengetahuan dan pengalaman dari proyek didalam jaringan kerja ACCESS?
- ✍ Bagaimana memecahkan rintangan untuk berbagi pengetahuan? Rintangan tersebut mungkin termasuk:
  - ?? Sikap yang negatif terhadap pengetahuan,
  - ?? Ketidakmauan untuk berbagi pengetahuan,
  - ?? Terdapat kemauan untuk berbagi pengetahuan tetapi waktu terlalu sedikit atau terbatas bagi perseorangan untuk melakukannya
  - ?? Lemahnya keahlian tehnik
  - ?? Lemahnya pemahaman tentang manajemen pengetahuan dan manfaatnya
  - ?? Lemahnya komitmen
- ✍ Mengelola sebuah database pelajaran yang telah dipelajari

#### ***Lingkungan yang Mendukung bagi Pembelajaran Terus-menerus***

Untuk memastikan bahwa pembelajaran dapat dilakukan dan bahwa kesempatan pembelajaran digunakan secara maksimal, perhatian yang besar mesti diberikan terhadap *dokumentasi pengalaman* sebagai bagian dari sistem pendukung monitoring dan pelaksanaan. Dokumentasi utama untuk membantu proses pembelajaran terus-menerus kita dihasilkan dari kegiatan manajemen siklus proyek yang terdiri dari:

- ?? *Potret Masyarakat*
- ?? *Potret Keorganisasian*
- ?? *Studi Kasus: Sektor, Strategi, LSM atau Kampanye/kasus Advokasi*
- ?? *Laporan tentang pelaksanaan proyek*
- ?? *Proses Pelaporan bagi dana hibah*

- ?? *Pertemuan Eksternal, lokakarya, seminar, dsb.*
- ?? *Laporan kunjungan lapangan*
- ?? *Penyelesaian laporan*
- ?? *Informasi dari proyek dan donor lainnya*
- ?? *Cerita dan pengalaman dari orang desa*

**☞ Sumber Daya ACCESS bagi upaya pembelajaran terus-menerus**

- ☞ *Hasrat dari perseorangan dan organisasi*
- ☞ *Sumber daya orang*
- ☞ *Keahlian, waktu, tenaga, .... (termasuk ditingkat ACCESS bersama SPO M/E dan CL, dsb.)*
- ☞ *Website (direncanakan)*
- ☞ *Kemungkinan terjemahan*
- ☞ *Sumber daya keuangan bagi produksi (dan penyebaran) tentang bahan-bahan yang dihasilkan*
- ☞ *Kamera digital*
- ☞ *Sumber daya perpustakaan di propinsi*

**☞ Hasil yang harus dicapai**

- ☞ *Sebuah semangat pembelajaran yang dapat berlanjut tanpa adanya bantuan dari pihak luar untuk membantu pembelajaran ditingkat yang berbeda yaitu pada tingkat masyarakat, tingkat LSM/ tingkat penyedia layanan dan tingkat ACCESS/ donor/ proyek.*
- ☞ *Kelompok pembelajaran diantara mitra dan pihak lain yang relevan/ terkait.*
- ☞ *Sebuah pemahaman tentang metode pembelajaran yang paling efektif dan sejumlah 'panduan mengenai bagaimana untuk menjadi seorang organisasi/perorangan pembelajaran yang membantu sebuah proses pembelajaran terus-menerus'*
- ☞ *Dokumentasi dan penyebaran tentang Pelajaran yang telah dipelajari/ Praktek Terbaik/ Cerita Sukses sebagai contoh, dokumen, VCD, leaflet, website dsb.*