

# POLA PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN NONFORMAL

Ade Kusmiadi\*

## Abstract

Three factors determining the success of nonformal education are organization, human resources, and relevancy of programs to the needs of society. The programs has its own target, that is human resources of nonformal education personnel. Among them are supervisors, facilitator, and other personnel served by the Directorate. On the other hand, their roles balance the needs of the General Directorate and Quality Improvement Eduational Teachers as well as the society. Therefore, it's necessary for them to improve their knowledge and skills continuously. In return, the productivity of the organization of nonformal education is to be improved simultanneosly. There should be trainings for them to improve their knowledge and skills as well as to be professional. The success of trainigs is proven through their skill knowledge improvement in the work place.

Key words: teachers, education personnel, supervisor, facilitator

## PENDAHULUAN

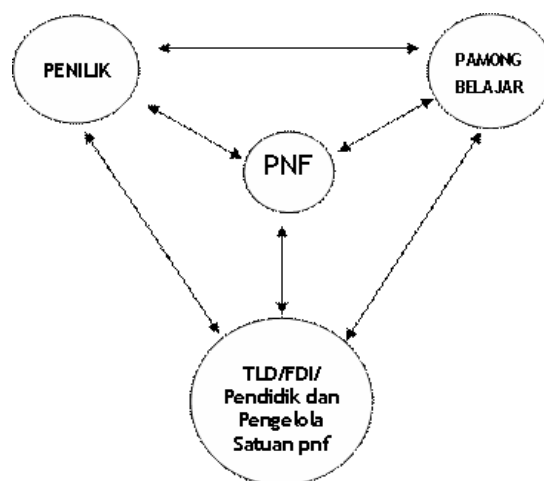
### Latar Belakang

Sebagaimana disebutkan pada Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 pasal 26 ayat (1) dan ayat (3) menyebutkan, bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal meliputi: pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak dini usia, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, dan pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Untuk kelancaran penyelenggaraan pendidikan nonformal seperti yang dimaksud di atas, minimal ada 3 (tiga) komponen penting dalam menyelenggarakan pendidikan nonformal. Komponen dimaksud adalah wadah/lembaga, sumber daya manusia dan program/manajemen program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagaimana dimaksudkan UU SPN No 20 tahun 2003 adalah pendidik dan tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan penyelenggaraan program pendidikan nonformal dalam aksinya di masyarakat difasilitasi oleh tiga unsur, yakni: penilik, pamong belajar dan unsur tenaga lapangan dikmas atau

fasilitator desa intensif dan pengelola satuan program. Ketiga unsur ketenagaan itu secara fungsional saling terkait dan saling mendukung. Sebagai ilustrasi maka keterkaitannya dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Keterkaitan antara tiga unsur tenaga lapangan PNF

Pamong belajar berada di lembaga/Unit Pelaksana Teknis tingkat Regional (BP-PLSP), di Lembaga/ Unit Pelaksana Teknis Daerah tingkat propinsi (BPKB) dan di Lembaga/Unit Pelaksana Teknis Daerah tingkat Kabupaten/Kota (SKB). Pamong Belajar sebagai petugas lapangan, ternyata selain orang yang secara langsung berhubungan dengan sasaran layanan pendidikan nonformal, juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program pendidikan nonformal baik secara horizontal maupun secara vertikal. Di sisi lain mereka juga menjadi

\* Kepala Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BP-PLSP) Regional II Jayagiri

penyeimbang antara kebutuhan yang datang dari penentu kebijakan maupun yang berasal dari masyarakat itu sendiri. Untuk itulah, maka pamong belajar senantiasa dituntut untuk berusaha mengembangkan kemampuannya baik bersifat pengetahuan maupun keterampilan sebagai perwujudan atas upaya meningkatkan produktivitas dirinya yang pada hakekatnya adalah juga meningkatkan produktivitas organisasi atau lembaga tempat di mana ia bekerja.

Kemudian, terbitnya keputusan tentang jabatan fungsional penilik dan angka kreditnya (Kepmenpan No. 15/KEP/MENPAN/3/2003 tanggal 21 Maret 2002) telah merubah penilik dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Artinya, penilik berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau Dinas yang bertanggung jawab di bidang PNF. Tugas pokok penilik adalah merencanakan, melaksanakan, membimbing dan melaporkan kegiatan penilikan. Kenaikan pangkat dan jenjang penilik ditentukan oleh jumlah angka kredit yang mencerminkan kinerja kepenilikannya. Asumsi yg digunakan adalah tingkat kinerja penilik secara otomatis akan tercermin dalam jumlah angka kredit. Kenaikan pangkat dan jabatan penilik mensyaratkan pencapaian jumlah angka kredit tertentu. Penilik yang berkinerja prima akan memiliki angka kredit yang besar dalam waktu yang relatif cepat untuk kenaikan pangkat dan jenjang yang relatif cepat pula.

Namun, kondisi objektif di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pokok penilik masih cenderung melaksanakan tugas sebagai tenaga struktural. Hal ini dapat dimaklumi karena tuntutan kebutuhan kompetensi baru sebagai akibat perubahan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional belum banyak disadari oleh penilik itu sendiri. Akibatnya tentu saja mempengaruhi pada pelaksanaan program serta tingkat capaian program yang telah ditentukan.

Mengingat tugas Penilik Dikmas yang sangat berat, diperlukan tenaga untuk membantu Penilik. Sejak tahun 1986, Direktorat Pendidikan Masyarakat melalui Proyek Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah telah merekrut tenaga pembantu Penilik Dikmas yang disebut Tenaga Lapangan Dikmas (TLD). TLD waktu itu memiliki tugas pokok membantu penilik Dikmas, terutama dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar masyarakat, menyusun rencana pelaksanaan program yang sesuai dengan kebutuhan belajar masyarakat, membina pelaksanaan program, melakukan penilaian terhadap program yang telah berjalan, dan melaporkan pelaksanaan program kepada pejabat yang terkait. Keberadaan TLD sangat dirasakan manfaatnya

terutama dalam rangka peningkatan kualitas maupun perluasan jangkauan layanan kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, jelaslah tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki oleh seorang TLD sebagai ujung tombak kegiatan dan program kegiatan masyarakat di tingkat kecamatan dan bertanggung jawab serta bekerja sama dengan Penilik Dikmas dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan program-program pendidikan masyarakat. Tentunya memerlukan perencanaan dan strategi yang mantap, sehingga tugas pokok dalam merencanakan, membina, memantau dan menilai program pendidikan masyarakat di wilayahnya akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun mengenai kompetensi yang seharusnya dimiliki para penilik, pamong belajar dan TLD itu sendiri dapat dikembangkan dengan merujuk kepada indikator kompetensi yang dirumuskan oleh Kubr & Prokopenko, di bawah ini.

1. *Knowledge*, informasi yang dimiliki seseorang berhubungan dengan fakta, konsep dan hubungan antara satu fakta dengan fakta lain.
2. *Trait and attitude*, sifat/pembawaan seseorang dan refleksi dari nilai-nilai yang ia yakini (lebih pada kepribadian).
3. *Skill*, kemampuan untuk melakukan sesuatu dan mengaplikasikan pengetahuan dan *attitude* ke dalam situasi pekerjaan (*life skills*).
4. *Experience*, pengalaman belajar, pengalaman pekerjaan yang pernah dijalani.

Secara lebih luas lagi, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada setiap satuan pendidikan nonformal baik secara kualitatif (kualifikasi dan kompetensi) maupun secara kuantitatif masih belum memenuhi tuntutan kebutuhan layanan pendidikan yang memadai.

### Tujuan

Adapun tujuan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan nonformal adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi penilik dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai Kepmenpan No. 15/KEP/M.PAN/3/2002 tanggal 21 Maret 2002.
2. Meningkatkan standar kompetensi Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai Surat Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25 Kep/MK.WASPAN/6/1999 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya.
3. Meningkatkan kemampuan TLD/FDI dalam pengelolaan program PNF sehingga dapat

melaksanakan tugas dan perannya secara profesional dan proporsional.

4. Meningkatkan kualifikasi, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai agen pembelajaran yang bermutu untuk meningkatkan lulusan yang bermutu pula.

**Masalah**

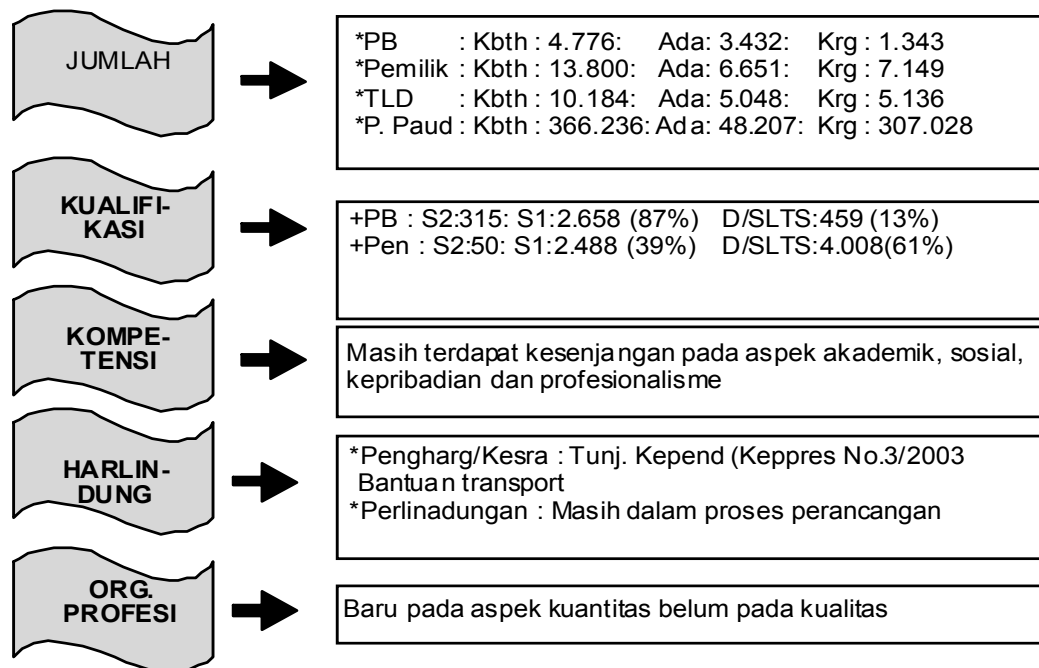
Kesadaran masyarakat untuk memperoleh layanan pendidikan yang bermutu sudah semakin meningkat, bahkan kebutuhan akan jalur pendidikan nonformal sebagai alternatif semakin disadarinya. Namun, kemampuan masyarakat untuk menyelenggarakan program pendidikan nonformal masih belum memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini tentu memerlukan adanya pendampingan dan pembimbingan dari pemerintah. Permasalahan dan tantangan yang mendasar pada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal (PTK-PNF) antara lain sebagai berikut.

1. PTK-PNF belum memadai baik kualitas maupun kuantitas.

2. Distribusi PTK-PNF belum merata.
3. Standar kualifikasi dan kompetensi belum terumuskan.
4. Terbatasnya kemampuan pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan PTK-PNF
5. Penghargaan, kesejahteraan dan perlindungan PTK-PNF belum maksimal dipenuhi.
6. Belum berkembangnya organisasi profesi PTK-PNF
7. Program pembinaan, termasuk pembinaan karir, belum dikelola secara memadai.
8. Pelaksanaan tugas pokok penilik masih cenderung melaksanakan tugas sebagai tenaga struktural.
9. Kompetensi pamong belajar sebagai pengembang model dan penyelenggara percontohan program PNF belum distandarisasi.
10. Kemampuan TLD/FDI sebagai pendamping dan pengelola program PNF di masyarakat masih belum optimal.

Untuk lebih jelasnya masalah dan tantangan sebagaimana dimaksudkan di atas dapat dilihat pula dalam sajian data seperti pada gambar berikut.

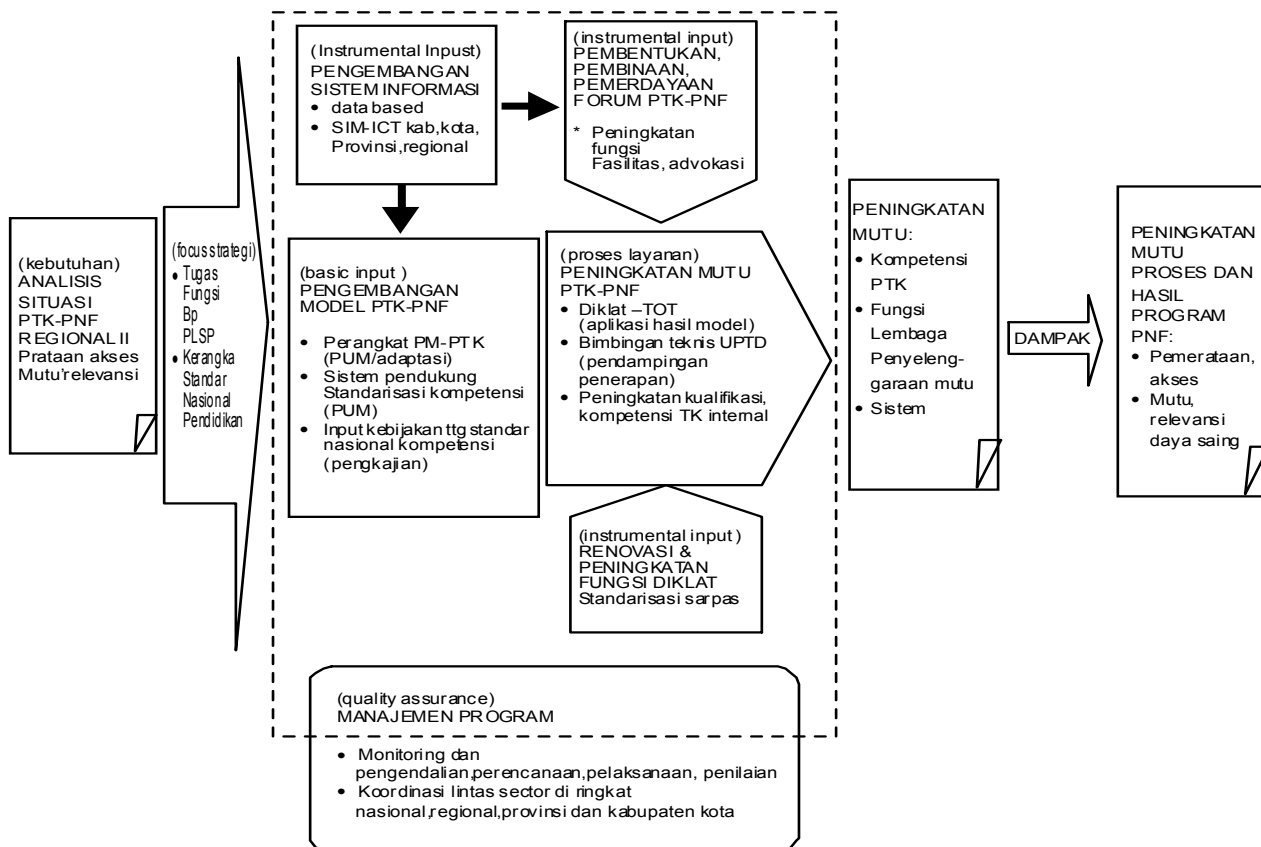
Gambar 2. Masalah dan tantangan PTK-PNF



**Pola Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal**

Permasalahan tentang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat terlepas dari aspek pendukung lainnya. Pemecahan terhadap masalah ini tidak cukup hanya didekati dari satu sisi saja, tetapi memerlukan pendekatan yang

komprehensif, sistemik, dan berkesinambungan serta mempertimbangkan tuntutan kepentingan dan kebutuhan penerima manfaat program layanan pendidikan nonformal. Komprehensif dalam arti mempertimbangkan seluruh komponen dan aspek yang terkait dengan secara langsung. Pola pembinaan dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal secara lengkap digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. Pola pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal

## PENGALAMAN JAYAGIRI DALAM MELAKUKAN PEMBINAAN PTK-PNF

Mutu suatu program sebagaimana telah diutarakan, banyak ditentukan oleh mutu sumber daya manusia pemerannya, baik dari sisi kualitas pengetahuan, keahlian/keterampilan dan kepribadiannya. Peningkatan mutu sumber daya manusia pemerannya tidak lain merupakan proses pembelajaran, baik melalui pendidikan yang direncanakan maupun belajar sendiri dari pengalamannya.

Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia pemeran program melalui pendidikan yang direncanakan dapat dilakukan melalui tiga bentuk pembelajaran berikut.

1. Pengajaran, yaitu proses transformasi pengetahuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menekankan pada ranah kognitif.
2. Pembimbingan, yaitu proses menuntun, mengarah atau meneladani perilaku atau perbuatan sesuai dengan potensi kelompok sasaran, yang menekankan pada ranah afektif.
3. Pelatihan, proses melatih keterampilan melalui belajar dan bekerja yang menekankan pada ranah psikomotor.

Aspek pengajaran, pembimbingan dan pelatihan merupakan sifat dan bentuk pembelajaran dan

dalam prakteknya dapat meliputi ketiga-tiganya dengan bobot yang berbeda tergantung kepada spesifikasi atau tekanan pembelajaran menurut ranah yang diperlukan. Contohnya, dalam pengajaran akan ada aspek pembimbingan atau aspek pelatihan yang bobot pengajarannya lebih besar dari aspek pembimbingan dan pelatihan. Dalam pembimbingan akan ada aspek pengajaran atau pelatihan yang bobot aspek pembimbingannya lebih besar dari aspek pengajaran atau aspek pelatihan. Begitu pula dalam aspek pelatihan akan ada aspek pengajaran atau aspek pembimbingan yang bobot pelatihannya lebih besar dari aspek pengajaran atau pembimbingan.

Pelatihan pada dasarnya adalah melatih keterampilan melalui kegiatan belajar, praktek, dan bekerja sehingga keterampilan yang dimiliki peserta sesuai dan dapat diterapkan dalam menyelenggarakan program menurut tugas, fungsi atau perannya. Agar harapan ini dapat terpenuhi maka perlu didukung oleh faktor-faktor kesesuaian, keterkaitan, dan kesepadanan antara pelatihan dengan program yang diselenggarakan pada kelompok sasaran, situasi dan kondisi wilayah, tugas dan fungsi lembaga penyelenggara pro-gram dan peranan petugasnya.

Upaya mewujudkan pelatihan yang optimal, pelatihannya perlu memenuhi hal-hal berikut.

1. Tujuan dan kurikulum pelatihan yang mengacu pada peningkatan mutu program yang diselenggarakan dalam masyarakat dan peningkatan mutu petugasnya (sumber daya manusia).
2. Pendekatan dan metodologi pelatihan yang dapat menciptakan keterampilan petugas untuk melaksanakan program dalam masyarakat sekaligus meningkatkan kemampuannya sendiri (profesi atau kompetensinya).
3. Program pelatihan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari program yang diselenggarakan dalam masyarakat.
4. Peserta pelatihan (petugas yang dilatih) memenuhi kriteria menurut tujuan dan kurikulum pelatihan yang diangkat dari keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan program yang akan diselenggarakan dalam masyarakat.
5. Fasilitator yang memiliki wawasan dan keterampilan sesuai dengan program yang diselenggarakan pada masyarakat, tugas dan fungsi lembaga penyelenggara program serta peran petugas.
6. Waktu dan jadwal pelatihan yang seiring dengan penyelenggaraan program dalam masyarakat.
7. Dukungan dana dan fasilitas pelatihan lainnya yang memadai menurut tujuan dan kurikulum dan pelatihan.
8. Dukungan manajemen penyelenggaraan pelatihan diwujudkan dalam fungsi-fungsi manajemen.

Ada enam fungsi manajemen yang turut mempengaruhi pelatihan yang optimal suatu lembaga penyelenggara yaitu,

1. Kebijakan pemimpin lembaga penyelenggara program
2. Perencanaan yang berorientasi pada peningkatan mutu program dan mutu petugas
3. Pengarahan dan pendaya-gunaan sumber daya secara koordinasi dan integrasi.
4. Pelaksanaan yang seiring dengan penyelenggaraan program dalam masyarakat, berkelanjutan dan berkesinambungan.
5. Pengendalian dan pembinaan yang seiring pula dengan kebutuhan penyelenggaraan program dalam masyarakat, berkelanjutan dan berkesinambungan, dan
6. Penilaian yang berorientasi pada peningkatan mutu program dan peningkatan mutu petugas.

Program pelatihan yang tidak mengacu pada hal-hal tersebut, maka proses dan hasilnya tidak akan optimal bahkan mungkin tidak akan mendukung peningkatan mutu program dan peningkatan mutu petugas secara profesional. Demikian pula halnya jika penyelenggaraan pelatihan petugas hanya cenderung pada peningkatan mutu petugas saja tanpa keterkaitan dengan penyelenggaraan program dalam masyarakat, maka hasil pelatihannya tidak akan besar dampaknya terhadap program dalam masyarakat.

Pelatihan pada hakekatnya adalah proses melatih keterampilan melalui berbagai bentuk kegiatan belajar, praktek keterampilan dan bekerja memahirkan diri. Keberhasilan suatu pelatihan akan terlihat pada kemampuan menerapkan keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pelatihan tidak hanya

sekedar menerampilkannya dalam proses pelatihan tetapi terus berlangsung dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Karena itu program pelatihan harus merupakan bagian yang tak terpisahkan dari program yang sedang atau akan diselenggarakan dalam masyarakat. Pelatihan merupakan suatu komponen dari suatu sistem pemberdayaan

masyarakat atau sistem pengembangan sumber daya manusia.

Sifat, jenis atau pelatihan beraneka ragam, dan pada umumnya bergantung pada tujuan, isi, proses dan metode penyelenggaraannya. Penyelenggaraan pelatihan dapat dibeda-bedakan dalam beberapa model, yaitu berkenaan dengan kompetensi atau profesi peserta, menciptakan keterampilan baru bagi pesertanya dan kombinasi diantara ketiganya. Karena itu berikut ini ada tujuh model pelatihan.

1. Pelatihan berkenaan dengan program, yaitu tujuan, isi, proses dan metodenya diarahkan pada kemampuan peserta untuk menyelenggarakan program dalam masyarakat tanpa melihat kompetensi atau profesinya (model 1).
2. Pelatihan berkenaan dengan kompetensi/profesi, yaitu tujuan, isi, proses dan metodenya diarahkan pada peningkatan mutu kompetensi atau profesi pesertanya tanpa melihat kaitannya dengan satuan program PNF (model 2).
3. Pelatihan menciptakan profesi atau keterampilan baru petugas, yaitu tujuan, isi, proses, dan metodenya diarahkan semata-mata pada profesi atau keterampilan baru yang perlu dimiliki peserta

Pelatihan pada hakekatnya adalah proses melatih keterampilan melalui berbagai bentuk kegiatan belajar, praktek keterampilan dan bekerja memahirkan diri.

- tanpa memperhatikan status dirinya, kompetensinya atau profesi yang telah dimilikinya dan tanpa memperhatikan satuan program PNF (model 3).
4. Pelatihan kombinasi program dengan kompetensi/profesi petugas, yaitu tujuan, isi, proses dan metodenya diarahkan pada peningkatan mutu satuan program PNF dan sekaligus peningkatan mutu profesi atau mutu petugasnya (model kombinasi 1 dan 2).
  5. Pelatihan kombinasi program dengan kompetensi/profesi dan keterampilan baru petugas, yaitu tujuan, isi, proses dan metodenya diarahkan pada pemanduan peningkatan mutu satuan program PNF sekaligus peningkatan mutu kompetensi, profesi dan penciptaan kompetensi atau keterampilan baru bagi petugasnya (model kombinasi model 1, model 2 dan model 3).
  6. Pelatihan kombinasi program dalam masyarakat dengan keterampilan baru petugas, yaitu tujuan, isi, proses, dan metodenya diarahkan pada peningkatan mutu program dalam masyarakat dan sekaligus penciptaan keterampilan baru bagi pesertanya tanpa memperhatikan kompetensi atau profesinya (model kombinasi model 1 dan model 3).
  7. Pelatihan kombinasi kompetensi/profesi dengan keterampilan baru petugas peserta dengan keterampilan baru, yaitu tujuan, isi, proses dan metodenya diarahkan pada peningkatan mutu kompetensi atau profesi yang telah dimiliki dan penciptaan keterampilan atau profesi baru (model kombinasi model 2 dan model 3).

**Pelatihan *Capacity Building Team* dalam Penyelenggaraan PNF**

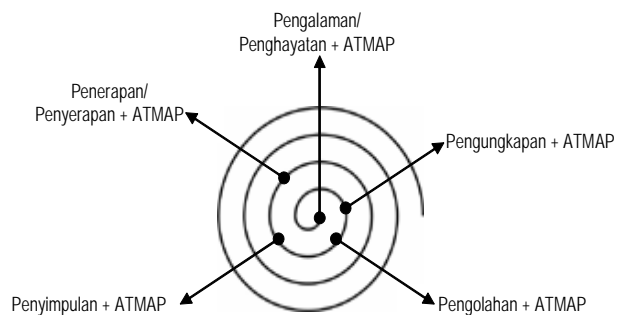
Pelatihan tenaga pengelola program pendidikan luar sekolah ini menggunakan pendekatan partisipatori andragogi melalui model pembelajaran daur pengalaman berstruktur dan metode ATMAP (Analisis, Terapan, Masalah, Alternatif, Peran). Sebagaimana telah dimaklumi bahwa pendekatan partisipatorik andragogi melalui daur pengalaman berstruktur merupakan proses membantu kegiatan belajar orang dewasa secara analitik dan partisipatif.

Adapun tahap-tahap dari model pembelajaran daur pengalaman berstruktur adalah sebagai berikut.

1. *Pengalaman dan penghayatan* terhadap masalah dan kebutuhan peningkatan mutu program dan kemampuan petugas menurut pandangan peserta.
2. *Pengungkapan masalah atau kebutuhan* peningkatan mutu program dan kemampuan petugas menurut pandangan peserta.

3. *Pengolahan masalah dan kebutuhan* peningkatan mutu program dan kemampuan petugas oleh peserta bersama fasilitator atau nara sumber.
4. *Penyimpulan cara pemecahan* masalah dan pemenuhan kebutuhan peningkatan mutu program dan kemampuan petugas oleh peserta bersama fasilitator atau nara sumber yang patut dan tidak patut dipenuhi melalui pelatihan.
5. *Penyerapan atau penerapan* cara-cara peningkatan mutu program dan kemampuan petugas untuk/ dalam penyelenggaraan program.

Secara skematis, daur pengalaman berstruktur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4. Daur pengalaman berstruktur

Kemudian, dari pada itu merujuk pada model pembelajaran Daur Pengalaman Berstruktur Pelatihan bagi tenaga pengelola program PLS maka untuk analisis peran peserta dapat menggunakan metode ATMAP (Arah, Terapan, Masalah, Alternatif, dan Peran). Pembelajaran dengan Metode ATMAP (Arah, Terapan, Masalah, Alternatif, dan Peran) adalah upaya peningkatan kemampuan analisis dan sekaligus penghayatan peserta terhadap perannya dalam penyelenggaraan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dalam masyarakat. Aplikasi Metode ATMAP dalam daur Pengalaman Berstruktur adalah sebagai berikut.

1. Arah program dan arah tugas. Arah program berkenaan antara lain tujuan, kegiatan, cara pelaksanaan dan cara penilaian dari program yang diselenggarakan pada PKBM. Arah tugas peserta berkenaan dengan tugas pokok, rincian kegiatannya dan proses pelaksanaannya. Metode pembelajaran untuk ini antara lain kajian arah, telaahan kasus, curah pendapat, ceramah, tanya jawab, dan metode lain yang sesuai.
2. Terapan program dan tugas. Terapan program artinya cara pelaksanaan program menurut arah yang telah ditetapkan, baik yang sudah diwujudkan maupun yang diperkirakan. Terapan tugas artinya cara

pelaksanaan tugas yang ditetapkan. Terapan program dan terapan tugas dikaitkan dengan situasi dan kondisi wilayah, tempat serta fasilitas pendukungnya. Metode pembelajaran untuk ini antara lain menggunakan curah pendapat, diskusi, telaahan terapan, kerja kelompok, dan metode lain yang sesuai.

3. Masalah terapan program dan terapan tugas. Masalah terapan program artinya masalah-masalah yang muncul atau yang diperkirakan akan muncul baik internal maupun eksternal. Masalah terapan tugas artinya masalah kemampuan petugas dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan terapan program, baik yang muncul maupun yang diperkirakan akan muncul, internal maupun eksternal, telaahan kasus/masalah, diskusi kelompok (pleno), telaahan banding, telaahan lapang, kerja kelompok dan metode lain yang sesuai.
4. Alternatif. Pemecahan masalah terapan program dan terapan tugas. Alternatif pemecahan masalah terapan program artinya gagasan-gagasan cara pemecahan masalah yang telah teranalisis pada butir 3, baik untuk sekarang maupun yang akan datang, terutama terhadap masalah internal. Alternatif pemecahan masalah terapan tugas artinya gagasan-gagasan cara peningkatan kemampuan petugas sesuai dengan tuntutan terapan program, baik untuk sekarang maupun untuk yang akan datang, terutama yang bersifat internal. Metode pembelajaran untuk ini antara lain telaahan kasus, diskusi, telaahan banding, kerja kelompok dan metode lain yang sesuai.
5. Peran petugas, artinya tuntutan peran dan kemampuannya melaksanakan program serta pemecahan masalahnya, untuk sekarang maupun yang akan datang. Metode pembelajaran untuk ini harus ditekankan pada belajar, praktek dan bekerja, yaitu melalui metode diskusi, kerja kelompok atau individual, simulasi, bermain peran, dan metode lain yang sesuai.

Dalam Model Pembelajaran Daur Pengalaman Berstruktur dengan menggunakan metode analisis ATMAP dapat diperkuat pula dengan analisis KEKEPAN (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman) seperti gambar berikut.

<p><b>Kekuatan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal kini + yad</li> <li>• Eksternal kini + yad</li> </ul>	<p><b>Kelemahan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal kini + yad</li> <li>• Eksternal kini + yad</li> </ul>
<p><b>Peluang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal kini + yad</li> <li>• Eksternal kini + yad</li> </ul>	<p><b>Ancaman:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal kini + yad</li> <li>• Eksternal kini + yad</li> </ul>

Gambar 5. Analisis KEKEPAN

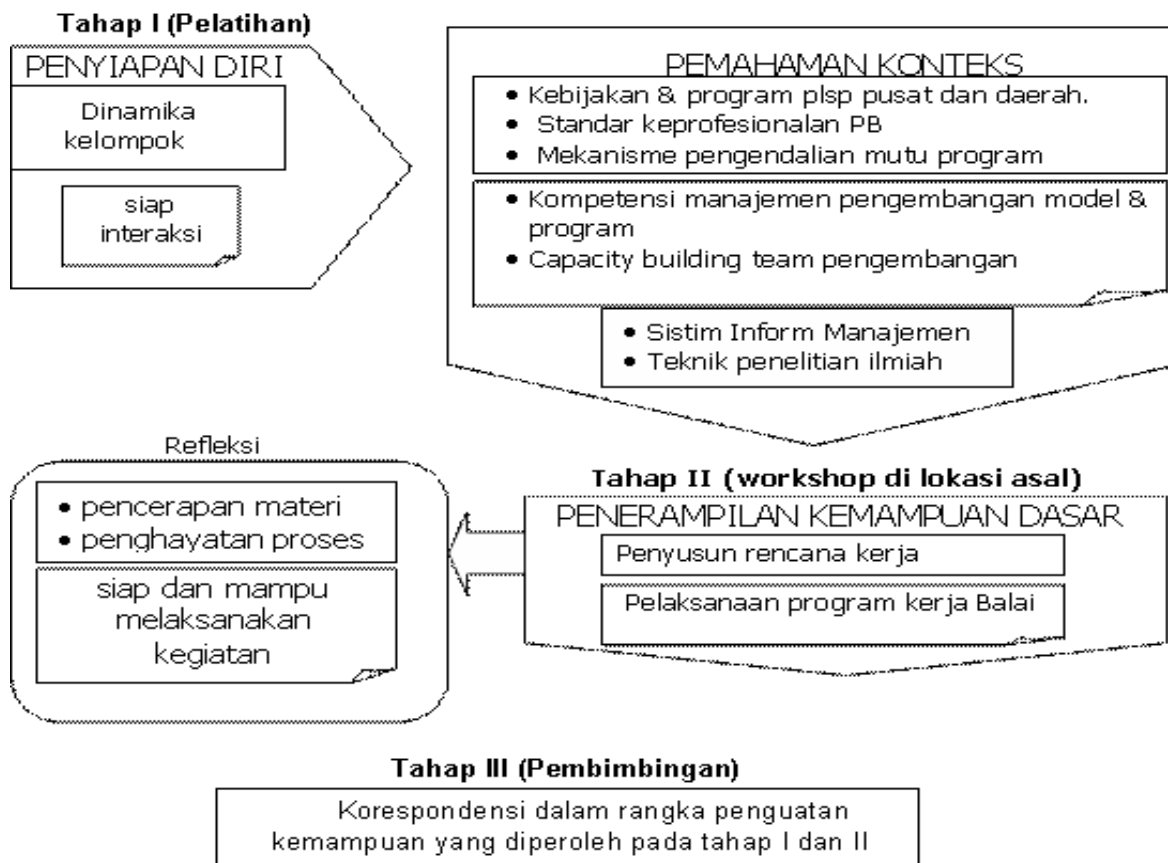
**Pelatihan Berbasis Lapangan (*field based training*)**

Model pelatihan kombinasi antara program dalam masyarakat, kompetensi/profesi dan keterampilan baru merupakan salah satu bentuk *pelatihan berbasis lapangan (field based training)*. Pelatihan berbasis lapangan ini bermacam-macam bentuknya bergantung pada sifat proram dalam masyarakat serta karakteristik kelompok sasaran dan wilayahnya dan kompetensi atau profesi PTK-PNF.

Pelatihan dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis lapangan (*field-based training*) ini berorientasi kepada pemecahan masalah langsung dan nyata dalam pelaksanaan program yang dilakukan oleh UPTD. Pelatihan terbagi atas tiga tahapan, dimana tahap satu dengan tahap pelatihan lainnya terkait dan sinambung terutama dari sisi penguatan substansi kemampuan, input dan keluarannya. Alur pelaksanaan kegiatan pelatihan ini tertera pada akhir tulisan ini.

Keberhasilan penyelenggaraan PBL bagi Pamong Belajar di SKB dapat dilihat pada dua sisi yakni: (1) program SKB bermutu, efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran dan sesuai dengan tugas dan fungsi lembaga (SKB); dan (2) perolehan angka kredit Pamong Belajar karena keahlian dan keterampilan melaksanakan tugas pokoknya dalam menyelenggarakan program SKB yang hasilnya bermutu, efisien dan efektif.

Keberhasilan dimaksud terus terjadi pada keduanya, tidak satu sisi saja. Keberhasilan PBL berarti terjadi kemampuan Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya. Pamong Belajar yang mampu akan menghasilkan mutu program SKB. Program SKB yang bermutu berarti SKB telah mewujudkan tugas dan fungsinya.



Gambar 6. Alur kegiatan pelatihan

## DAFTAR PUSTAKA

- Pengantar metode belajar pendidikan luar sekolah, seri 1 s.d 12.* (1990). Jayagiri: BPKB.
- Pelatihan berbasis lapangan.* (2000). Jayagiri: BPKB.
- Ishak, A. (1993). *Metodologi pendidikan orang dewasa.* Bandung: PLS- IKIP Bandung.
- Kindervatter, S. (1979). *Nonformal education as an empowering process.* Amherst Mass: Center for International Education, University of Massachusetts.
- Knowles, M.S. (1976). *Handbook of adult education in the United States.* Washington D.C.: USA.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.* (2005). Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Setjen Depdiknas.
- Srinivasan, L. (1977). *Perspective on nonformal adult learning.* New York: USA.
- Undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.* (2003). Jakarta: Cemerlang.