

MENUJU PENDIDIKAN NONFORMAL BERKUALITAS DENGAN MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KUALIFIKASI PTK PNF

Tri Widayati*

Abstract

The quality of non-formal education depends on the quality and the role of educators and education staff (PTK-PNF). Institutionally, The Government has implemented strategic plans to develop the qualification and competency of educators and education staff of non-formal education through a set of trainings and degree programs. These programs will be fruitful in improving the competency if PTK-PNF is not motivated to improve their performance. This article suggests building "Virus N-Ach" in PTK-PNF. There are three strategies to create achievement motivation: (1) rational-empiric, (2) normative-educative, and (3) force-power. The emergence of N-Ach PTK-PNF must be balanced by the growth of "social virus" in PNF institution, so structural obstructions will not impede creativity achievement to provide PNF services with a high quality.

Keywords: Non-formal Education, Quality, Motivation, Virus N-Ach

PENDAHULUAN

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan salah satu indikator kemajuan bangsa. IPM mengukur pencapaian rata-rata sebuah negara dalam tiga dimensi dasar pembangunan manusia, yaitu: (1) hidup yang sehat dan panjang umur yang diukur dengan harapan hidup saat kelahiran; (2) pengetahuan yang diukur dengan angka tingkat baca tulis pada orang dewasa (bobotnya dua per tiga) dan kombinasi pendidikan dasar, menengah, atas *gross enrollment ratio* (bobot satu per tiga); dan (3) standar kehidupan yang layak diukur dengan GDP per kapita *gross domestic product* produk domestik bruto dalam paritas kekuatan beli *purchasing power parity* dalam dollar AS. Pendidikan merupakan salah satu dimensi pembangunan yang menentukan angka IPM suatu negara, di samping kesehatan dan ekonomi. Pada tahun 2006, IPM Indonesia mencapai angka 0,711 dan menempati peringkat 108 dari 177 negara yang disurvei. Kecenderungan dari angka IPM Indonesia terus menerus naik dari 0.677 pada 1999 menjadi 0.697 pada 2005 dan 0.711 pada 2006. Kecenderungan ini harus terus dilanjutkan karena untuk masuk dalam klasifikasi negara maju, nilai IPM-nya di atas 0.800.

Tuntutan untuk meningkatkan IPM merupakan tanggung jawab berat yang harus terus diupayakan. Mengingat beratnya tanggung jawab pendidikan dalam

meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia yang cerdas, terampil, mandiri dan berakhlak mulia, maka sudah semestinya seluruh jalur pendidikan diberdayakan termasuk jalur Pendidikan Nonformal (PNF). PNF akan memberikan kontribusi dalam mengurangi kompleksitas permasalahan, luas sasaran dan keberagaman kebutuhan pendidikan. PNF perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, dan interaktif. PNF adalah pendidikan yang memiliki fleksibilitas tinggi. Fleksibilitas PNF harus dapat mengimbangi cepatnya perubahan ilmu dan pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan masyarakat.

Menurut Sudjana (2001:40), "fleksibilitas ini ditandai oleh, pertama, adanya program yang bermacam ragam dan menjadi tanggung jawab berbagai pihak baik pemerintah, perorangan, ataupun swasta. Kedua, pengendalian dan pengawasan secara terpusat dilakukan sesederhana mungkin. Ketiga, otonomi dikembangkan pada tingkat pelaksana program dan daerah sehingga hal ini mendorong perkembangan program yang bercorak ragam sesuai dengan keragaman kebutuhan dan perbedaan daerah. Adanya otonomi ini memungkinkan berkembangnya inisiatif, swadaya dan inovasi di daerah setempat. Keempat, perubahan atau pengembangan program disesuaikan dengan perubahan kebutuhan peserta didik dan perkembangan lingkungannya".

Fleksibilitas PNF menjadikan program-programnya lebih berkaitan dengan kebutuhan

* UPTD Pengembangan Kegiatan Belajar Prov. Kaltim

masyarakat. Tujuan program berhubungan erat dengan kebutuhan warga belajar, kebutuhan masyarakat setempat atau kebutuhan tempat warga belajar bekerja. Pengorganisasian program PNF dilakukan dengan memanfaatkan pengalaman belajar warga belajar dan sumber belajar di lingkungan setempat.

PNF lebih berorientasi pada keberpihakannya kepada orang banyak. Sasaran pelayanan PNF diprioritaskan kepada warga masyarakat yang tidak pernah sekolah, putus sekolah, penganggur/miskin, dan warga masyarakat lainnya yang ingin belajar untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sebagai bekal untuk dapat hidup lebih layak. PNF dapat menjangkau bagian-bagian yang tak tergarap di pendidikan formal melalui program-program strategisnya, yaitu: (1) pemberantasan buta aksara, (2) perluasan layanan PAUD melalui pemberdayaan masyarakat, (3) perluasan Paket A dan Paket B untuk menunjang wajar dikdas 9 tahun, (4) ekstensifikasi Paket C, (5) perluasan pendidikan berkelanjutan, (6) kursus dan pendidikan keterampilan, (7) pendidikan pemberdayaan perempuan, dan (8) pengarusutamaan gender. Meluasnya pelayanan PNF yang bermutu akan memberikan kontribusi besar dalam usaha meningkatkan kesejahteraan rakyat yang ditandai dengan semakin berkurangnya penduduk buta aksara, suksesnya program wajib belajar 9 tahun dan terciptanya tenaga-tenaga terampil yang siap memasuki dan membuka lapangan kerja baru, yang pada gilirannya mampu meningkatkan pendapatan dan produktivitas nasional serta menaikkan peringkat IPM Indonesia.

Sebagaimana lazimnya dalam sebuah aktivitas pendidikan, dalam PNF terdapat kerangka bangunan yang meliputi komponen, proses dan tujuan. Komponen yang lengkap didukung proses yang tepat, efektif, dan

efisien dalam PNF akan menghasilkan *output* dan *impact* yang diharapkan. Salah satu komponen yang memegang peran strategis dalam PNF adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian *instrumental input*, yang dituntut dapat memfasilitasi pembelajaran baik dari segi tutorial maupun administrasinya. Jenis dan jumlah sasaran PNF yang cukup besar dan luas, dari anak usia dini sampai manusia lanjut usia, dari buta huruf sampai masyarakat miskin, sangat membutuhkan

pembelajaran dan pengelolaan yang tepat. Berdasarkan Rencana Aksi Nasional PUS tahun 2005, angka buta aksara penduduk usia 15 tahun ke atas mencapai 9,55%. Dari 28.116.000 anak usia dini, 61,55% belum terlayani perawatannya dan 72,21% belum terlayani pendidikannya. Terdapat 10,25 juta orang yang menganggur dengan tingkat pendidikan dari tidak pernah sekolah sampai yang lulusan universitas. Upaya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan bagi sasaran tersebut,

Pendidik dan tenaga kependidikan PNF merupakan bagian *instrumental input*, yang dituntut dapat memfasilitasi pembelajaran baik dari segi tutorial maupun administrasinya. Jenis dan jumlah sasaran PNF yang cukup besar dan luas, dari anak usia dini sampai manusia lanjut usia, dari buta huruf sampai masyarakat miskin, sangat membutuhkan pembelajaran dan pengelolaan yang tepat

diperlukan pelayanan program PNF yang bermutu dan berkualitas yang didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, berkualitas dan profesional. Di sisi lain, desentralisasi penyelenggaraan program-program PNF menuntut kesiapan PTK-PNF di daerah untuk mengidentifikasi dan memahami kebutuhan belajar PNF. PTK-PNF harus mampu menyusun strategi PNF yang ditujukan pada pemanfaatan kondisi yang ada agar warga belajar mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dihadapinya dengan sumber-sumber yang ada di lingkungannya. Untuk menjawab tantangan di atas, kualifikasi dan kompetensi yang sudah dimiliki PTK-PNF mestinya dimbangi dengan semangat untuk mencapai hasil yang maksimal.

PEMBAHASAN

Pendidik PNF adalah anggota masyarakat yang memiliki tugas dan kewenangan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan. Pendidik PNF meliputi: Pamong Belajar, Pamong PAUD, Fasilitator Desa Intensif, Tutor, dan

Tenaga teknis PNF pada Dinas Pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan nonformal. Tugasnya melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis

untuk menunjang proses pendidikan pada satuan program PNF. Tenaga kependidikan meliputi: pengelola satuan PNF, tenaga administrasi, pustakawan, nara sumber teknis, laboran, penilik, dan tenaga lapangan pendidikan masyarakat (TLD).

Secara normatif, PP No.19 Tahun 2005 telah mensyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani, dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai

agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Sedangkan tenaga kependidikan minimal harus memiliki kualifikasi dan kompetensi minimum yang dipersyaratkan.

Ketersediaan tenaga PNF yang bermutu dan profesional baik mencakup pendidik dan kependidikan adalah hal yang mutlak dapat memberikan layanan PNF yang optimal. Jumlah ketenagaan PNF mencapai 223.622 orang pada tahun 2004. Jumlah tersebut baru mencakup 10 ketenagaan, yaitu: pamong belajar, penilik, tutor KF, tutor Paket A/B/C, fasilitator desa intensif, tenaga lapangan dikmas, pendidik PAUD, dan instruktur kursus.

Tabel 1. Data Ketersediaan Tenaga PNF

NO.	JENIS TENAGA	JUMLAH
1.	Pamong Belajar	3.432
2.	Penilik	6.651
3.	Tutor KF	14.259
4.	Tutor Paket A Setara SD	7.146
5.	Tutor Paket B Setara SLTP	21.975
6.	Tutor Paket C Setara SLTA	5.412
7.	Fasilitator Desa Intensif	1.492
8.	Tenaga Lapangan Dikmas	5.048
9.	Pamong PAUD	48.207
10.	Instruktur Kursus	110.000
J U M L A H		223.622

Sumber: Direktorat Tenaga Teknis, 2004

Ketersediaan jumlah dan jenis tenaga tersebut masih terbatas jika dibandingkan dengan luas dan besarnya sasaran pelayanan PNF. Namun demikian, ketersediaan sumber daya yang ada harus diimbangi dengan upaya untuk terus memacu mutu dan kualitasnya. Permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kualitas PNF dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor utama adalah kualitas PTK-PNF dalam bidang kualifikasi dan kompetensi.

Berdasarkan uraian yang tertuang dalam Rencana Strategis Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Renstra PMPTK-PNF) permasalahan umum yang dihadapi PTK-PNF dalam aspek mutu, relevansi, dan daya saing adalah: (1) sekitar 30% PTK-PNF belum memenuhi kualifikasi

minimal sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan; (2) kompetensi PTK-PNF sebagian besar (60%) belum terpenuhi dengan tuntutan kebutuhan program; (3) belum adanya sistem penilaian kerja, kesejahteraan, perlindungan, dan penghargaan terhadap PTK-PNF; (4) belum terselenggaranya sertifikasi bagi PTK-PNF; (5) sebagian penilik masih menganut paradigma kerja lama yaitu sebagai penyelenggara/pelaksana program, sesuai dengan paradigma baru penilik seharusnya berperan sebagai pengendali mutu; (6) kompetensi pengelola program PNF, khususnya keaksaraan, PAUD, sangat rendah, baik dari segi administrasi maupun teknik akademik; (7) kompetensi pengelola/ penyelenggara kursus belum dapat diketahui secara pasti karena belum terselenggaranya akreditasi sertifikasi terhadap lembaga kursus yang ada; dan (8) masih

banyak pengelola PAUD, penyelenggara Paket A, Paket B, Paket C dan pengelola lembaga kursus yang kualifikasinya tidak relevan dengan kebutuhan/tuntutan program.

Salah satu kebijakan strategis yang ditempuh dalam rangka peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing adalah meningkatkan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan PNF secara berkesinambungan. Program peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing pendidik dan tenaga kependidikan akan dilaksanakan melalui kegiatan: (1) pemberian beasiswa bagi pendidik PNF secara proporsional dan selektif; (2) penyelenggaraan kegiatan pelatihan bagi calon pelatih atau *Training for Trainers* (TOT) guna memenuhi jumlah dan mutu pendidik PNF yang memiliki kemampuan melatih; dan (3) pengembangan standarisasi dan sertifikasi pendidik PNF yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Secara kuantitas, upaya untuk mengimplementasikan rencana-rencana strategis di atas, Departemen Pendidikan Nasional di tingkat Pusat maupun Dinas Pendidikan di Daerah sudah sering menyelenggarakan kegiatan yang mengarah pada peningkatan mutu PTK-PNF baik dalam bentuk pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan maupun pemberian beasiswa. Sampai pertengahan tahun 2007 ini, Departemen Pendidikan Nasional melalui direktoratnya yang terkait dengan PNF telah mengadakan berbagai TOT dan pelatihan seperti TOT Pendidik PAUD, TOT Tutor KF, TOT Tutor Paket B, Pelatihan SIM, dan Pelatihan Jurnalistik. *Blockgrant* PTK-PNF telah memfasilitasi peningkatan kualifikasi pendidikan pada jenjang S1, S2, dan S3 serta peningkatan kompetensi melalui program magang dan kursus. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi PTK-PNF. Orientasi tujuan tersebut adalah untuk menyiapkan PTK-PNF yang handal dan bermutu dalam mendukung terwujudnya program PNF. PTK-PNF yang bermutu adalah para pemikir dan pengembang PNF (pendidik dan kependidikan program) yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan dan tuntutan perkembangan masa depan.

Dari sisi kualitas, pelaksanaan program tersebut diupayakan dengan selalu memperhatikan prinsip dasar program peningkatan mutu sumber daya manusia, agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Prinsip dasar utama tersebut adalah: (1) relevansi, (2) efektivitas dan efisiensi, dan (3) kesinambungan (Mangkunegara, 2003:111-113). Efektivitas dalam suatu kegiatan merupakan pencapaian sejumlah target yang telah direncanakan. Efisiensi adalah suatu usaha pada

dasarnya merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan usaha yang telah dikeluarkan (*input*). Efisiensi mencakup: (1) efisiensi waktu (kegiatan belajar tidak membuang waktu) dan (2) efisiensi tenaga dan peralatan (perlu ditetapkan jumlah minimal yang haru dipenuhi). Prinsip kesinambungan adalah saling berhubungan atau terjalinnya antara berbagai tingkat dan jenis program peningkatan mutu. Kesinambungan antara berbagai tingkatan *training*, terutama dalam menyusun kurikulumnya dan materi-materi *training* yang diperlukan pada tingkat belajar lebih lanjut, hendaknya sudah diajarkan pada tingkat sebelumnya sehingga kesinambungan ini terus terjalin dalam penyajian materinya.

Amandemen Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 31 telah mengamankan adanya alokasi dana sekurang-kurangnya 20% dari APBN/APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, secara normatif tidak ada permasalahan anggaran dalam penyelenggaraan pendidikan termasuk PNF. Hal ini merupakan indikator penting dalam keberlangsungan program-program peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan PNF. Juga merupakan peluang yang bermakna bagi Pemerintah untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas program-program peningkatan mutu, relevansi dan daya saing PTK-PNF.

Pembahasan peningkatan mutu, relevansi dan daya saing tidak bisa hanya dilihat dari kapasitas intitusional saja, tetapi justru yang utama adalah motivasi diri PTK-PNF itu sendiri. Banyak kalangan mengakui bahwa salah satu penyebab runtuhnya suatu organisasi/lembaga adalah karena lemahnya motivasi dan mental para pengelolanya. Meningkat atau menurunnya layanan PNF berbanding lurus dengan motivasi dan mentalitas PTK-PNF. Minimnya pemahaman aspek mentalitas adalah unsur yang menghambat perubahan seorang PTK-PNF. Sumber daya manusia yang bermutu, bermartabat dan profesional yang dimbangi dengan semangat untuk selalu memberikan yang terbaik menjadi kebutuhan strategis dalam PNF. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa PTK-PNF adalah penentu pembangunan PNF itu sendiri. PTK-PNF dengan segala vitalitasnya menyimpan sejumlah potensi yang patut dikembangkan. Oleh karena itu, menjadi penting, jika salah satu pendekatan pembangunan PNF dimulai dengan peningkatan kualitas PTK-PNF, yakni dengan cara membangkitkan dan meningkatkan motivasi untuk berprestasi. Untuk menjadi bermutu, bermartabat dan profesional, faktor mentalitas PTK-PNF perlu diubah.

Pendekatan teori modernisasi dapat menjelaskan bagaimana individu PTK-PNF perlu dapat memotivasi dirinya dalam memberikan layanan PNF pada masyarakat. Antropolog Koentjaraningrat dalam karyanya *Hambatan-hambatan Mental dalam Pembangunan* menyatakan, faktor budaya berupa mental fatalistik (pasrah), paternalistik, cepat puas dan tidak menghargai waktu sangat tidak sesuai dengan semangat modernisasi dan program pembangunan. Dengan demikian, PTK-PNF perlu mampu memodernisasikan dirinya menjadi seorang individu yang selalu ingin berprestasi dalam setiap aktivitasnya. Pemahaman mental individu modern diarahkan pada sikap mandiri (*self reliance*) dan sikap berani bertanggung jawab (*responsibility*), pendidikan dengan pembentukan manusia dengan kepribadian (*personality*), sehingga menjadi individu yang aktif, kreatif dan produktif. Manusia aktif, produktif, dan kreatif adalah manusia yang ikut berpartisipasi bukan saja secara mekanik akan tetapi dengan perasaannya juga. Lauer (2001:146) menyatakan, kemajuan masyarakat berkaitan dengan berfungsinya pikiran secara tepat, bila individu dalam suatu masyarakat berpikir ilmiah, mereka akan membantu perkembangan tata masyarakat yang ilmiah. Dalam hal ini, Comte menekankan pentingnya proses kesadaran dalam pola perubahan menuju individu modern. Tujuan aktivitas individu modern tidak hanya didorong oleh motif mencari keuntungan materiil, tetapi lebih didorong oleh hasrat yang kuat untuk berprestasi dan untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Inkeles dan Smith dalam Lauer (2001:148) mendefinisikan individu modern adalah:

Seorang warganegara yang berpartisipasi; ia mempunyai pendirian yang ditandai dengan keyakinan pribadi; ia sangat bebas dan otonom dalam hubungannya dengan sumber-sumber pengaruh tradisional, terutama jika ia sedang membuat keputusan penting mengenai bagaimana cara menyelesaikan persoalan pribadinya; dan ia siap untuk menerima ide dan pengalaman baru, artinya, ia relatif berpikiran terbuka dan lentur.

Ciri-ciri individu yang modern berkaitan erat dengan pendidikan, keterbukaan dan pengalaman kerja. Pendidikan adalah variabel terpenting dalam skor kemodernan. Pengaruh pendidikan umumnya dua atau bahkan tiga kali lebih besar daripada pengaruh dua variabel yang lain. Pendidikan merupakan kunci kemajuan sosial dalam jangka panjang, sebab hanya melalui pendidikan mental, perubahan individu/masyarakat akan selalu dijalankan tanpa

mengorbankan martabat manusianya. Dengan demikian, proses modernisasi individu diarahkan kepada membentuk manusia-manusia yang berhasil dalam proses individuasi; menjadi manusia yang produktif-kreatif. Proses individuasi mencakup perubahan-perubahan fisik, emosi dan mental. Individu modern harus dapat beradaptasi secara dinamik, artinya timbul dorongan dari dalam diri, suatu reaksi pemikiran serta usaha baru untuk merubah dirinya (Astrid S Sutanto, 1999:189). Proses individuasi menjadikan orang yang sadar bahwa ia harus mengambil keputusan sendiri. Memodernisasikan diri akan membawa perubahan di bidang nilai, sikap dan kepribadian. Konsep manusia modern adalah orang yang gemar mencari sesuatu yang berbeda dari orang lain, mempunyai kebutuhan untuk berprestasi dan gemar mencari sesuatu yang berbeda dari orang lain (Lauer, 2001:440).

David C. McClelland mengartikan motivasi berprestasi sebagai *is impetus to do well relative to some standard of excellence* (Jhonson dalam Widjajakusuma, 2007:9). Suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dalam teori ini, dikemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental positif" yang ada pada dirinya. Virus mental yang dimaksud adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Virus itu terdiri dari 3 dorongan kebutuhan, yaitu *Need of Achievement (virus N-Ach)*, *Need of affiliation*, dan *Need of Power*. Virus N-Ach berarti keinginan sangat kuat untuk berhasil, tidak kenal menyerah dan selalu berinovasi. Syarat modernisasi adalah berjangkitnya Virus N-Ach atau motivasi, keinginan kuat berusaha. Apabila seorang individu telah terjangkiti virus N-Ach, maka dapat diharapkan individu tersebut akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi, artinya individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi (penuh ide dan gagasan) cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, individu yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya juga rendah. Motivasi berprestasi ini sangat berhubungan dengan dua faktor, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan individu untuk mengintegrasikan fungsi psikofisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, individu akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi jika mempunyai

kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa. Individu tersebut akan mampu mencapai prestasi yang maksimal. Virus ini sangat penting dimiliki oleh PTK-PNF agar aktivitas mereka dalam PNF menjadi optimal.

Jika individu PTK-PNF sudah “termo-dernisasikan” yang ditandai dengan terdapatnya virus N-Ach dalam dirinya, maka akan selalu muncul semangat inovasi dan kreatif dalam bekerja. Seorang PTK-PNF, secara individu maupun tim akan selalu berusaha memberikan layanan yang optimal dalam perencanaan, pelaksanaan dan tidak lanjut program-program PNF. Kualitas psikologis sumber daya manusia di PNF akan terpuaskan *inner feeling of personal accomplishment* dan menjadi determinan utama keberhasilan pembangunan PNF. Keberhasilan pembangunan PNF akan terwujud dengan adanya konsentrasi yang tinggi dari orang-orang yang mempunyai N-Ach yang tinggi. Menurut Everett Hagen dalam Tjokrowinoto (2002:48) terdapat aspek lain dari kepribadian sumber daya manusia yang paling memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan pembangunan, yaitu: (1) intelegensi dan energi, (2) orientasi nilai, (3) kognisi, dan (4) kebutuhan. Kualitas intelegensi dan energi, orientasi nilai, dan kognisi pada umumnya sama, yang membedakan adalah pada unsur kebutuhan. Keberhasilan pembangunan PNF menuntut pribadi yang mempunyai kebutuhan manipulatif (kebutuhan untuk mengubah lingkungannya) yang tinggi, kebutuhan agresif dan kebutuhan pasif yang rendah. Individu PTK-PNF berusaha maksimal memodifikasi hambatan-hambatan menjadi menjadi peluang.

Banyak metode yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perubahan individu menuju pribadi yang bervirus N-Ach. Setiap metode dibangun berdasarkan asumsi tertentu. Chin dan Benne dalam Lauer (2001:495) mengemukakan tiga jenis strategi, yaitu: (1) rasional-empiris, (2) normatif-edukatif, dan (3) paksaan-kekuasaan. Strategi rasional-empiris berasumsi bahwa manusia adalah rasional dan mereka akan mematuhi keputusan mereka sendiri. Strategi ini menekankan bahwa keinginan menghadirkan virus N-Ach muncul karena dorongan dari dalam diri PTK-PNF. Motivasi untuk selalu memberikan layanan PNF yang terbaik dan bermutu merupakan motivasi intrinsik, bukan pengaruh eksternal. Motivasi prestatif yang tumbuh secara internal lebih kuat pengaruhnya. Motivasi ini akan mengalirkan energi yang luar biasa dalam mengarahkan segenap kemampuannya untuk menjadi seorang PTK-PNF yang bermutu dan

profesional. Metode rasional empiris menekankan bahwa perubahan harus dimulai dari diri sendiri. Jadi setiap individu mesti menghadirkan motivasi dalam dirinya sendiri. Motivasi berprestasi yang sejati berangkat dari pemahaman bahwa potensi dalam diri harus dituangkan dalam aksi yang nyata. Tahapan aksi diawali dengan mengenali diri sendiri. Maksudnya seorang PTK-PNF memahami bahwa ia memiliki sumber daya potensi yang ada dan tumbuh. Potensi itu harus dapat menjadikan dirinya menjadi manusia yang berprestasi dalam pekerjaannya. Tahapan berikutnya, seorang PTK-PNF harus percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepercayaan diri menjadikan PTK-PNF bersemangat untuk menghilangkan kepasifan diri dan selalu berusaha mengembangkan diri agar prestasi segera teraih. Secara simultan, seorang PTK-PNF akan selalu belajar dan mengimprovisasikan dirinya menuju kemajuan yang diinginkan. Dengan demikian, seorang PTK-PNF akan selalu “mempelajari dirinya sendiri” dari **tidak tahu** menjadi **tahu**, dari **tidak mampu** menjadi **mampu** dan dari **standar** menjadi **berprestasi/profesional**.

Strategi normatif-edukatif berasumsi bahwa manusia adalah rasional tetapi mengakui manusia bertindak berdasarkan norma-norma sosial, pengetahuan dan kepentingan sendiri. Karena itu, perlu mengubah mentalitas PTK-PNF dengan pemberian pengetahuan. Perubahan menuju PTK-PNF yang bervirus N-Ach dapat diupayakan dengan melalui *training* motivasi. *Training* ini dapat dilaksanakan terpisah dari *training* kompetensi PTK-PNF atau muatan motivasi dapat diselipkan dalam pelatihan-pelatihan kompetensi yang sering diselenggarakan oleh Ditjen PMPTK-PNF. *Training* motivasi akan memberikan perubahan yang mendasar dan besar dalam pelaksanaan pelayanan PNF. *Training* ini merupakan usaha untuk mengembangkan *capacity building* yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap mentalitas yang pada akhirnya akan membentuk PTK-PNF yang bermutu dan profesional. Dalam konteks ini, tumbuhnya motivasi prestatif lebih didorong oleh faktor eksternal, sehingga terkadang strategi ini hanya sekedar himbauan yang bersifat normatif karena tidak menyentuh aspek substansialnya yaitu tentang pentingnya kehadiran virus N-Ach dalam diri PTK-PNF.

Strategi paksaan-kekuasaan berasumsi bahwa manusia bertindak berdasarkan hubungan kekuasaan atau paksaan. Metode ini menggunakan kekuatan untuk memaksa seorang PTK-PNF mempunyai motivasi berprestasi. Kekuasaan identik dengan negara, oleh karena itu negaralah (Departemen Pendidikan Nasional

melalui Ditjen PMPTK-PNF) yang berkewajiban melaksanakan metode perubahan ini. Sebagai contoh, Ditjen PMPTK-PNF menyelenggarakan standarisasi PTK-PNF. Standarisasi dilaksanakan secara ketat, teliti dan kredibel. Indikator-indikator standarisasi yang valid akan memacu setiap pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengupayakan dirinya agar memenuhi indikator tersebut. Mau tidak mau, suka tidak suka dengan sendirinya PTK-PNF berusaha memotivasi dirinya untuk selalu berprestasi dan PTK-PNF berprestasi adalah PTK-PNF yang memenuhi indikator-indikator standarisasi. Dalam kondisi tertentu, penggunaan paksaan memang efektif dan diperlukan. Namun sejauh ini, strategi ini lebih merupakan metode alternatif daripada sebagai metode yang perlu untuk mempengaruhi perubahan tertentu.

Penumbuhan virus N-Ach pada diri PTK-PNF akan berlangsung dengan baik pada kondisi 'struktural' yang baik. Artinya pengembangan diri PTK-PNF yang sudah memiliki virus N-Ach terakomodir dalam kondisi kerja atau organisasi yang juga mengutamakan hasil maksimal (hasil yang berprestasi). Budaya kerja organisasi yang "asal program jalan" akan menghambat aksi pribadi-pribadi yang telah mempunyai motivasi prestasi yang tinggi. Jika individunya harus bervirus N-Ach, maka organisasi/lembaga perlu ditularkan "virus sosial" (meminjam istilah Goenawan Muhammad). Virus sosial akan menghilangkan hambatan-hambatan struktural yang menghalangi kreatifitas individu berprestasi. Penyebaran "virus sosial" dilaksanakan dengan menerapkan manajemen dalam sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan PNF. Kesalahan dalam manajemen sumber daya manusia sangat

berpotensi untuk terjadinya *office politics* yang penuh intrik, yang dapat mengganggu ketenangan kerja.

Pendidikan nonformal, baik yang diorganisasi Pemerintah maupun masyarakat memerlukan pengaturan-pengaturan yang disesuaikan, yang dapat merangsang dan menggugah PTK-PNF agar mau dan bersedia bekerja keras dengan cara yang efektif dan efisien pada bidang tugasnya, baik secara individu maupun berkelompok, untuk mencapai tujuan PNF. Menurut Sihombing (2000:53), manajemen sumber daya manusia PNF dapat dikembangkan ke arah manajemen berbasis tujuan. Manajemen berdasarkan tujuan memungkinkan para PTK-PNF ikut terlibat secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan program PNF. Dengan demikian, PTK-PNF dapat mengetahui faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan program. Penilaian dan perbaikan program akan mudah dilaksanakan. Kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan diwujudkan dalam suasana keterbukaan dan saling mendukung. Seluruh kemampuan organisasi terlibat dalam penyusunan rencana, sehingga semua merasa memiliki. Manajemen lembaga PNF yang berdasarkan tujuan memberikan kontribusi yang nyata dalam pelaksanaan fungsi lembaga tersebut. Pelaksanaan fungsi yang baik akan meningkatkan kredibilitas lembaga dan kredibilitas ini akan mendorong kepercayaan masyarakat untuk belajar di PNF. Pola manajemen ini akan semakin mantap jika didukung oleh penempatan PTK-PNF yang tepat. *The right man in the right job*. Penempatan orang yang tepat pada bidang kerja yang tepat akan sangat mendukung kesuksesan suatu program PNF.

KESIMPULAN

PNF mempunyai tanggung jawab yang besar dan berat dalam mencetak sumber daya manusia yang cerdas, berakhlak dan mandiri. Pembangunan PNF yang adaptif, kreatif, dan inovatif membutuhkan dukungan pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu dan profesional. Walaupun ketersediaan PTK-PNF masih terbatas jika dibandingkan luasnya sasaran PNF, namun usaha peningkatan mutu dan profesionalisme PTK-PNF harus terus diupayakan.

Secara institusional, Pemerintah telah mengimplementasikan rencana-rencana strategisnya dalam peningkatan kualifikasi dan kompetensi PTK-PNF, yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan teknis, TOT dan pemberian beasiswa pendidikan. Pelaksanaan

program-program tersebut tidak akan banyak berarti jika PTK-PNF, sebagai sasaran peningkatan kualifikasi dan kompetensi, tidak mempunyai *motivation achievement* dalam bekerja. Untuk itu perlu usaha menghadirkan "virus N-Ach" dalam diri PTK-PNF. Terdapat tiga strategi untuk memunculkan motivasi berprestasi, yaitu: (1) rasional-empiris, (2) normatif-edukatif, dan (3) paksaan-kekuasaan. Munculnya PTK-PNF yang bervirus N-Ach harus diimbangi dengan tumbuhnya "virus sosial" di lembaga PNF, agar hambatan-hambatan struktural tidak menghalangi kreatifitas untuk berprestasi dalam memberikan layanan PNF yang bermutu.

DAFTAR ISI

- Lauer, R.H. (2001). *Perspektif tentang perubahan sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.P.A.A. (2003). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihombing, U. (2000). *Pendidikan luar sekolah: Manajemen strategi*. Jakarta: PD. Mahkota.
- Sudjana, H.D. (2001). *Pendidikan luar sekolah: Wawasan, sejarah perkembangan, falsafah, teori pendukung, azas*. Bandung: Falah Production.
- Susanto, P.A.S. (1999). *Pengantar sosiologi dan perubahan sosial*. Penerbit Putra Abardin.
- Tjokrowinoto, M. (2002). *Pembangunan: Dilema dan tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widjajakusuma, M.K. (2007). *Be the best not be asa*. Jakarta: Prestasi
- (2005). Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Jakarta: Biro Hukum Organisasi Setjen Depdiknas.
- (2006). Rencana strategis Dit. PTK-PNF tahun 2006-2010. Jakarta: Direktorat PTK-PNF, Ditjen PMPTK