

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENDIDIKAN NONFORMAL DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

SANI SUSANTI

Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNIMED

Email : susanti.sani@gmail.com

ABSTRAK

Keberadaan pendidikan non formal sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini tidak terlepas dari tujuan pendidikan non formal itu sendiri yaitu untuk melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu hidupnya; membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat dan/atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan; memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah. Sehingga diharapkan program pendidikan non formal dapat mencakup berbagai aspek kehidupan yakni pendidikan bermasyarakat, pendidikan ekonomi, dimana masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidupnya demi mencapai kesejahteraan hidup melalui pendidikan kecakapan hidup, pendidikan lingkungan, pendidikan budaya dan lain-lain. Cara yang dapat kita lakukan untuk meningkatkan efektivitas pendidikan non formal dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan non formal maupun komunitas pendidikan non formal yaitu: *pertama*, perlu menata konsep yang tepat tentang program-program pendidikan non formal; *kedua*, perlu merencanakan program pendidikan non formal berbasis kebutuhan nyata warga belajar; *ketiga*, penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan non formal secara tekun dan berkelanjutan dengan prinsip-prinsip manajemen yang lebih jelas. Disamping itu kita juga harus meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga kesannya pelaksanaan program pendidikan non formal bukan lagi bersifat sebagai sebuah proyek.

Kata kunci: Efektifitas, Pendidikan Non Formal, Pengembangan, Kualitas, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar, terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. (UU No 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 13 ayat 1 disebutkan bahwa pelaksanaan sistem pendidikan nasional Indonesia dikenal 3 jalur yakni jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara berstruktur dan berjenjang. Pendidikan non

formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Dalam Undang-Undang pendidikan ini telah mengamanatkan bahwa perlunya peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan baik pada jalur Pendidikan Formal, Pendidikan Nonformal, maupun Pendidikan Informal. Dengan semakin meningkatnya arus modernisasi dan teknologi, maka kualitas sumber daya manusianya juga harus ditingkatkan agar berdampak positif terhadap peningkatan program pembelajaran, yang pada gilirannya akan berdampak pula terhadap peningkatan keluaran pendidikan.

Upaya peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non Formal (PTK-PNF) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), agar mereka memiliki kompetensi yang dapat mendukung Keberhasilan Warga Belajarnya. Dengan memperhatikan jenis, fungsi dan peranan yang diemban jalur pendidikan non formal yang sangat banyak dan beragam, maka sudah saatnya semua pihak baik pemerintah, pengusaha, maupun masyarakat umum untuk memperhatikan dan memberdayakan keberadaan jalur pendidikan non formal dan kemudian mendukungnya pada posisi dan tempat yang setara dengan jalur pendidikan formal sesuai dengan amanat

dari UU Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Dilihat dari sasarannya pendidikan non formal mencakup segala lapisan masyarakat yang tidak terbatas pada usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan tingkat pendidikan sebeumnya. Sasaran tersebut tidak hanya mengutamakan kepada mereka yang belum pernah sekolah, putus sekolah, atau mereka yang tamat sekolah serta ingin mendapatkan pekerjaan, tetapi pendidikan non formal juga melayani semua lapisan masyarakat tanpa terkecuali termasuk mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi ataupun pekerjaan tetap sekalipun. Dengan kata lain sasaran pendidikan non formal adalah mereka yang membutuhkan tambahan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan dirinya sendiri yang mengarah kepada prinsip pendidikan seumur hidup (*life long education*).

Dari uraian diatas sangat jelas bahwa keberadaan pendidikan non formal sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini tidak terlepas dari tujuan pendidikan non formal itu sendiri yaitu untuk melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu hidupnya; membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat dan/atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan; memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah. Sehingga diharapkan program pendidikan non formal dapat mencakup berbagai aspek

kehidupan yakni pendidikan bermasyarakat, pendidikan ekonomi, dimana masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidupnya demi mencapai kesejahteraan hidup melalui pendidikan kecakapan hidup, pendidikan lingkungan, pendidikan budaya dan lain-lain.

Permasalahan yang sering muncul dalam penyelenggaraan pendidikan non formal masih bersifat proyek. Karena banyak program pendidikan non formal berdiri ketika ada dana atau subsidi dari pemerintah. Disamping itu juga karena faktor sumber daya manusia dan penghargaan yang diberikan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang menyelenggarakan program pendidikan non formal masih relatif rendah. Sehingga menyebabkan kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan non formal juga relatif rendah. Di samping itu penyelenggaraan program pendidikan non formal juga masih sering mengalami banyak kendala, dimana kita ketahui bahwa perlakuan yang diberikan terhadap pendidikan non formal masih kurang proporsional. Pendidikan non formal masih sering dipandang sebelah mata dibandingkan dengan pendidikan formal, hal ini dapat dilihat dari status warga belajar yang diluluskan dari jalur pendidikan non formal masih dianggap sebagai nomor dua, masih banyak lembaga penyelenggara pendidikan formal yang belum mau menerima lulusan dari jalur pendidikan non formal untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, disamping itu masih banyak yang mengabaikan lulusan dari jalur pendidikan non formal ketika mereka melamar pekerjaan di instansi pemerintah maupun instansi swasta atau bahkan suatu perusahaan. Padahal sejatinya sesuai dengan amanah yang terdapat dalam undang-undang sistem

pendidikan nasional sangat jelas dikatakan bahwa keberadaan pendidikan non formal setara dengan pendidikan yang diselenggarakan melalui pendidikan formal. Oleh karena itu diharapkan kepada para pelaku pendidikan non formal harus mampu merekonstruksi paradigma bahwa pendidikan non formal bukanlah pendidikan kelas dua tetapi sama dengan pendidikan formal. Mengingat bahwa masyarakat saat ini lebih cenderung untuk memilih pendidikan yang lebih aplikatif. Pendidikan non formal, khususnya melalui pendidikan kecakapan hidup atau biasa dikenal dengan pendidikan *life skill* dan lembaga kursus akan menjadi pilihan utama bagi mereka yang menginginkan pekerjaan atau usaha mandiri maupun usaha kelompok.

Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam kajian ini adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan efektivitas program pendidikan non formal.

Manfaat

Manfaat dari kajian ini adalah untuk memberikan masukan kepada penyelenggara satuan pendidikan non formal agar meningkatkan efektivitas pendidikan non formal dalam kaitan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi sasaran dari pelaksanaan program pendidikan non formal.

PEMBAHASAN

Landasan konseptual

Kehidupan masyarakat berkembang dengan berlandaskan pada sistem nilai agama, sosial dan budaya yang

dianut oleh warga masyarakat yang majemuk, sebagian nilai-nilai tersebut bersifat lestari dan sebagian lagi terus berubah sesuai dengan perkembangan kemampuan daya pikir manusia, dinamika kehidupan masyarakat, dan perubahan lingkungan.

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan kemampuan pribadi dalam kapasitasnya untuk memahami serta mengikuti tata nilai kemasyarakatan yang berlaku. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana proses belajar agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya. Dalam konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan masyarakat global, pendidikan adalah usaha menyiapkan peserta didik yang terencana, dan sistematis untuk menghadapi tantangan kehidupan di masa kini dan masa yang akan datang.

Pengembangan potensi peserta didik ditandai dengan semakin menguatnya apresiasi dan kepemilikan kekuatan spiritual keagamaan, kemampuan mengendalikan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang mulia, serta keterampilan. Selain itu dibutuhkan oleh dirinya sendiri, peningkatan kemampuan peserta didik ini juga dibutuhkan oleh masyarakat, bangsa dan Negara.

Tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal memiliki potensi baik fisik maupun psikologis, yang berbeda-beda sehingga masing-masing individu harus diperlakukan sebagai insan yang unik. Tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal pada dasarnya merupakan insan yang aktif sehingga perlu diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan untuk

mengaktualisasikan potensinya, agar mereka mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adapun tugas dari tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal itu sendiri adalah yang pertama; sebagai pendidik (fasilitator/pendamping, tutor/instruktur, dan pamong belajar) yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan,; kedua, sebagai tenaga kependidikan bertugas melaksanakan pembentukan, pengelolaan, dan pengembangan program pendidikan pada satuan pendidikan. Uraian tugas dan fungsi tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal di jabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Tugas, fungsi dan uraian tugas tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal.

Tugas	Fungsi	Uraian tugas
1. Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih	1. Sebagai fasilitator/pendamping	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertemukan dengan sumber belajar 2. Memberikan kemudahan untuk terjadinya kegiatan belajar 3. Mendorong berkembangnya inisiatif untuk belajar 4. Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif
	2. Sebagai tutor/instruktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik 3. Menilai proses dan hasil pembelajaran
	3. Sebagai pamong belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran 2. Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran 3. Membimbing peserta didik untuk menemukan eksistensi

		dirinya melalui kegiatan belajar yang diikutinya
2. Membentuk, mengelola, dan mengembangkan satuan PLS	4. Sebagai pembentuk satuan PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk satuan pendidikan sesuai dengan kebutuhan belajar calon peserta didik 2. Menghimpun sumber belajar yang menunjang penyelenggaraan satuan PL 3. Melaksanakan jejaring dengan berbagai pihak yang memiliki perhatian terhadap penyelenggaraan satuan pendidikan
	5. Sebagai pengelola satuan PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merancang program pendidikan sesuai dengan minat dan kebutuhan calon peserta didik 2. Mengelola penyelenggara satuan pendidikan 3. Memonitor, dan menilai penyelenggaraan program pendidikan pada satuan pendidikan
	6. Sebagai pengembang satuan PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan penelitian program pendidikan pada satuan PLS 2. Melakukan inovasi –inovasi program pendidikan sesuai dengan tuntutan kebutuhan peserta didik dan lingkungan 3. Mendesiminasikan keunggulan-keunggulan program pendidikan untuk calon peserta didik lainnya 4. Mensosialisasikan termasuk memasarkan program-program pendidikan pada satuan PLS
3. Mengembangkan keprofesionalan	7. Sebagai tenaga profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan upaya-upaya yang terus menerus untuk meningkatkan diri dan kemampuan profesional

Cara Meningkatkan Efektifitas Pendidikan Non Formal

Usaha untuk meningkatkan efektifitas pendidikan non formal bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, seperti membalikkan telapak tangan, walaupun pada sejarahnya pendidikan non formal sebetulnya lebih tua dari pada pendidikan formal. Adapun cara yang dapat kita lakukan untuk meningkatkan efektifitas pendidikan non formal dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan non formal maupun komunitas pendidikan non formal yaitu: *pertama*, perlu menata konsep yang tepat tentang program-program pendidikan non formal; *kedua*, perlu merencanakan program pendidikan non formal berbasis kebutuhan nyata arga belajar; *ketiga*, penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan non formal secara tekun dan berkelanjutan dengan prinsip-prinsip manajemen yang lebih jelas. Sehingga kesannya pelaksanaan program pendidikan non formal bikan lagi bersifat sebagai sebuah proyek. Dimana ada dana disitu ada program, hal seperti inilah yang harus dibenahi dalam pelaksanaan program pendidikan non formal. Selain itu untuk meningkatkan efektifitas pendidikan non formal dalam hal pengembangan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya penataan ketenagaan baik dari segi pendidik maupun tenaga kependidikan pendidikan non formal yang lebih profesional yang mampu menata konsep yang tepat tentang pendidikan non formal dan dapat merencanakan program pendidikan non formal yang berbasis kebutuhan dan membangun kelembagaan pendidikan non formal.

Pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal adalah anggota masyarakat yang memiliki tugas dan kewenangan dalam merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil, melakukan, membimbing dan pelatihan pada satuan pendidikan non formal. Jenis-jenis pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal ini antara lain yaitu: 1) pamong belajar; yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang diberikan tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan pelaksanaan program pendidikan luar sekolah; 2) Pendidik PAUD non formal; yaitu tenaga honor yang diberi tugas, tanggungjawab dan wewenang menyelenggarakan pembelajaran bagi anak usia dini; 3) instruktur kursus; yaitu tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan sertifikasi dalam bidang keterampilan tertentu; 4) tutor pendidikan keaksaraan dan kesetaraan; yaitu tenaga pendidik yang diberi tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran pada program kesetaraan (paket A, B, dan C); 5) Fasilitator desa intensif (FDI); yaitu yang bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan pembelajaran pada desa-desa tertinggal; 6) widyaisuara, dan sebutan lainnya.

Kebanyakan tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal bukan PNS kecuali Pamong belajar, sehingga tingkat kesejahteraan mereka masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang kurang optimal atau tidak profesional dalam membelajarkan masyarakat mulai dari anak usia dini hingga orang dewasa

yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya. Padahal dalam proses pembelajaran pada pendidikan non formal pendidik dan tenaga kependidikan sangat berkontribusi dalam menciptakan pembelajaran yang konstruktif yang mampu meningkatkan aktivitas dan motivasi warga belajar dalam menggali, mengkonstruksi dan menyampaikan kembali pengalaman belajarnya. Disamping itu kita juga dapat melihat bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan kependidikan yang berkecimpung dalam satuan pendidikan non formal masih memiliki kualifikasi pendidikan yang relatif rendah. Disisi lain, perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal juga masih belum ada kepastian, sehingga dalam melaksanakan tugasnya mereka masih merasa tidak ada kenyamanan karena ketidakpastian dan kejelasan hukum. Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dan harus dilakukan sebagai langkah antisipatif dan responsif dari perubahan-perubahan yang ada dalam kehidupan masyarakat umumnya dan perkembangan pendidikan non formal pada khususnya.

Untuk melakukan pembinaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal, sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, dalam arti menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan non formal yang profesional dapat dilakukan dengan tiga pendekatan yaitu: 1) *pendekatan karakteristik*; yaitu memandang profesi sebagai seperangkat elemen inti yang membedakan dengan pekerjaan lain. Dimana karakteristik profesi tersebut

meliputi: a) kemampuan intelektual yang diperoleh dari pendidikan, b) memiliki pengetahuan spesialisasi, c) memiliki kemampuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain, d) memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan, e) mampu mengorganisasikan pekerjaan, f) memiliki kode etik, g) memiliki sanksi dan tanggungjawab, h) memiliki sistem upah dan i) memiliki budaya profesi. 2) *pendekatan institusional*; yaitu menekankan pengakuan atas suatu profesi oleh Negara atau pemerintah. Wilensky mengemukakan lima langkah untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan yaitu; a) memunculkan suatu pekerjaan yang penuh waktu atau *full time* bukan pekerjaan sampingan; b) menetapkan satuan pendidikan non formal tempat menjalani proses pendidikan dan pelatihan; c) mendirikan organisasi atau asosiasi profesi; d) melakukan agitasi secara politis untuk memperjuangkan danya perlindungan hukum terhadap asosiasi atau perhimpunan tersebut, dan e) mengadopsi secara formal kode etik yang telah ditetapkan. 3) *pendekatan legalistik* yaitu pendekatan yang menekankan adanya pengakuan suatu profesi oleh Negara atau pemerintah. Suatu pekerjaan dapat disebut profesi jika dilindungi oleh undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dari uraian ini dapat dijelaskan bahwa profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal, sebagai upaya meningkatkan efektivitas pendidikan non formal dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut: 1) membentuk asosiasi pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal yang tegas dan jelas; 2) menyusun peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur

tentang kedudukan, peran, fungsi dan tanggungjawab pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan; dan 3) menyelenggarakan sertifikasi.

Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Non Formal

Dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, kelembagaan pendidikan non formal, terdiri dari lembaga kursus, kelompok belajar, majelis taklim, pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) dan lembaga lain yang sejenis. PKBM bukanlah sepenuhnya merupakan konsep yang baru sama sekali. Sebagai contoh di Jepang PKBM dikenal sejak tahun 1949 dengan nama *Kominkan*. *Kominkan* telah turut memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi pembangunan kemajuan masyarakat Jepang. PKBM berkembang secara dinamis dan belum didukung oleh berbagai pijakan kerangka teoritik dan akademik yang memadai. Pengembangan PKBM sepenuhnya didasarkan atas pengalaman di lapangan yang situasinya sangat bervariasi dari suatu PKBM ke PKBM lainnya. Konsep PKBM yang berkembang sangat umum dan kurang tajam mengungkap secara menyeluruh karakteristik dan eksistensi PKBM itu sendiri.

Longgarnya konsep PKBM ini di satu sisi memberikan fleksibilitas yang tinggi bagi inovasi pengembangan PKBM pada tahap awal pengembangannya namun konsep yang terlalu umum ini tidak memadai untuk menjadi pijakan bagi pengembangan PKBM lebih lanjut. Disamping itu, ketidakjelasan konsep tentang PKBM dapat menimbulkan adanya kesimpangsiuran pemahaman tentang PKBM yang dapat mengakibatkan kontra

produktif bagi pengembangan PKBM. PKBM sebagai lembaga pendidikan berbasis masyarakat yang merupakan lembaga pendidikan yang dibentuk oleh, dari dan untuk masyarakat dengan harapan mempermudah masyarakat dalam mengakses pendidikan khususnya pendidikan nonformal, masih menghadapi kendala serta pelaksanaannya belum bisa menjawab kebutuhan belajar masyarakat. Kehadiran PKBM ini seolah dipaksakan tanpa ada pembekalan terhadap sumber daya manusia pengelolanya, sehingga menimbulkan pemaknaan yang berbeda, dan penyelenggaraannya masih bernuansa proyek.

Agar penyelenggaraan pendidikan nonformal melalui PKBM sebagai suatu pendidikan berbasis masyarakat (*community based education*) dapat efektif untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya program Pendidikan non formal yang dikembangkan secara sistematis sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, bukan dilakukan secara *trial and error* (coba-coba). Pengembangan program merupakan serangkaian langkah yang harus dilakukan untuk menghasilkan program-program yang benar-benar mampu memberikan manfaat yang optimal. Langkah-langkah pengembangan program yang dapat dilakukan agar PKBM dapat lebih optimal dalam pengembangan sumber daya manusia, meliputi; 1) penentuan kebutuhan/masalah strategis; identifikasi kebutuhan menekankan pada capainya kebutuhan objektif untuk menentukan keberadaan dan keberlanjutan program. Proses identifikasi kebutuhan mencakup; a.) kinerja, apa tujuan atau hasil pendidikan yang diharapkan, program, pelayanan saat ini; b) aktivitas sekarang atau potensial; c) keputusan,

berkaitan dengan tindakan yang akan dilakukan dalam menetapkan prioritas. Disamping itu kita juga tidak boleh mengabaikan kajian terhadap visi, misi program, kajian isu-isu strategis dan kekuatan, kelemahan, peluang, dan hambatan yang mungkin akan dihadapi; 2) implementasi program; sebelum menerapkan suatu program kita perlu membuat suatu rencana aksi yang dilakukan dengan menganalisis kelayakan untuk menentukan program mana yang layak dilaksanakan yang mencakup tentang sumber daya dan analisis pemangku kepentingan; 3) rencana aksi; merupakan suatu tindakan yang telah dilaksanakan sehingga kita perlu mengetahui ketercapaian atau pencapaian kinerjanya. Dalam hal ini kita perlu melakukan evaluasi. Evaluasi diartikan sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengelola dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan (Sudjana, 2000).

Pengembangan program PKBM merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan perhatian dan sumber daya yang cukup karena pengembangan program PKBM merupakan penentu keberhasilan kinerja PKBM dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat. Strategi pengembangan PKBM sangat penting baik di tingkat kelembagaan PKBM maupun tingkat nasional. Pada tingkat kelembagaan, sumber daya yang terbatas yang dimiliki oleh masyarakat dan tujuan-tujuan yang sedemikian banyak yang harus dicapai menuntut adanya suatu manajemen PKBM yang baik. tanpa strategi yang baik akan sulit diperoleh efektivitas dan efisiensi pengembangan suatu PKBM tertentu. Pada tingkat nasional, keberadaan PKBM

sebagai salah satu satuan pendidikan, membangun PKBM sebagai salah satu wahana pembangunan masyarakat secara menyeluruh dan membangun PKBM sebagai agen pembangunan keberlanjutan. Keberadaan strategi ini akan menolong masing-masing pihak yang terlibat untuk saling memberikan kontribusi terbaiknya dan secara simultan terjadi sinergi dari keseluruhan upaya yang dilakukan tersebut.

Hal-hal yang dapat dilakukan oleh semua pihak dalam mengembangkan program PKBM, tentunya sesuai dengan kapasitas dan kedudukan mereka dalam PKBM, sebagai berikut:

Menetapkan Visi dan Misi PKBM

Langkah awal dalam pengembangan PKBM adalah penetapan visi PKBM. Visi merupakan bayangan crmin mengenai keadaan internal dan keteladanan inti sutu PKBM di masa yang akan datang. Seringkali pengertian visi tertukar dengan pengertian misi. Visi adalah gambaran tentang masa depan yang realistik dan ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu yang cukup panjang. Visi menjawab pertanyaan “kita ingin menjadi seperti apa”. Visi PKBM perlu diekspresikan dengan baik agar mampu menjadi tema yang mempersatukan semua pihak dai PKBM bahkan juga di tengah-tengah komunitas dimana PKBM berada, menjadi media komunikasi dan motivasi semua pihak, serta sebagai sumber kreatifitas dan inovasi PKBM. Sedangkan misi adalah pertanyaan mengenai hal-hal yang harus dicapai PKBM bagi semua pihak yang berkepentingan di msa datang. Dalam mencapai visi dan misi, dibutuhkan suatu nilai-nilai yang akan mengarahkan semua pihak terkait bagaimana harus melaksanakan tugas masing-masing setiap

harinya. Nilai-nilai adalah kriteria tentang kebaikan dan kebenaran yang diyakini dan diterapkan dalam kehidupan PKBm, sehingga menjadi norma yang diyakini dalam kehidupan individu. Nili adalah pedoman yang dibuat dan dianut oleh PKBM sehingga mengikat semua pihak terkait di PKBM untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut itu.

Melakukan analisis lingkungan PKBM (analisis SWOT)

Langkah awal dalam analisis lingkungan PKBM adalah melakukan identifikasi berbagai sumber informasi yang akan digunakan. Sumber informasi ini dapat dibagi menjadi 3 level yaitu; lingkungan tugas, lingkungan lembaga, dan lingkungan makro. Yang dimaksud dengan lingkungan tugas adalah sumber-sumber informasi yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi. Lingkungan lembaga meliputi sumber-sumber informasi berkaitan dengan berbagai organisasi dan lembaga lain yang berkaitan dengan PKBM. Sedangkan lingkungan makro adalah sumber informasi yang meliputi sector sosial, ekonomi, politik, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan lain-lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap PKBM baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang dimaksud dengan kekuatan yaitu situasi kemampuan internal yang bersifat positif yang memungkinkan PKBM meraih keuntungan strategis dalam mencapai visi dan misi. Kelemahan adalah situasi dan faktor-faktor yang berasal dari dalam PKBM yang bersifat negatif dan dapat menghambat PKBM dalam mencapai visi dan misi. Yang dimaksud dengan peluang adalah situasi dan faktor-faktor luar PKBM yang bersifat positif dan dapat membantu

PKBM dalam mencapai visi dan misi. Sedangkan ancaman adalah situasi dan faktor-faktor luar PKBM yang bersifat negatif dan dapat menghambat ataupun mengakibatkan PKBM gagal dalam mencapai visi dan misi.

Penetapan Rencana Aksi

Sebelum PKBM menetapkan target-target yang harus dicapai sebagai wujud dari rencana aksinya, maka perlu perlu dirumuskan terlebih dahulu tujuan-tujuan dari PKBM. Target merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari suatu proses perencanaan. Target harus fokus pada aksi yang bersifat spesifik, agresif, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi hasil, dan berbatas waktu. Setelah diperoleh target-target yang spesifik dilanjutkan dengan penyusunan rencana kerja operasional.

Penutup

Pendidikan non formal memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, terlebih di era globalisasi sekarang ini. Untuk meningkatkan efektifitas pendidikan non formal dalam pengembangan sumber daya manusia yang perlu dilakukan oleh para penyelenggara pendidikan nonformal, maupun satuan pendidikan non formal yang sejenis yaitu; *pertama*, perlu menata konsep yang tepat tentang program-program pendidikan non formal. *Kedua*, perlu merencanakan program pendidikan non formal yang berbasis kepada kebutuhan nyata warga belajar yang menjadi sasaran program pendidikan non forma. *Ketiga*, penyelenggara dan pengelola pendidikan nonformal secara tekun dan berkelanjutan dengan prinsip-prinsip manajemen yang tepat guna. Atau dengan kata lain untuk meningkatkan efektivitas pendidikan non

formal dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia diperlukan upaya penataan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan non formal agar menjadi lebih profesional sehingga mampu memahami konsep yang tepat tentang pendidikan non formal dan dapat merencanakan program pendidikan non formal yang berbasis kepada kebutuhan nyata warga belajar serta mengembangkan kelembagaan pendidikan non forma.

RUJUKAN

- Direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik Dan tenaga kependidikan, 2006.
- Farida Yusuf T., (2000), *Evaluasi Program*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kirkpatrick, Donald L. (1994), *Evaluating Training Program*, San Francisco: Beerett-Koehler Publisher, Inc.
- Knowles, Malcom S., (1980), *The modern Practice of Adult Education*, New York: Cambridge, The Adult Education Company.
- Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Smith, William J, (2005), *The Community Learning Center: From Values to Results: Key Issues and Challenges for Building and Sustaining School-Community Collaboration*, Canada: LEARN, the Leading English Education And Resource Netwo
- Sudjana, (2005), *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*, Bandung: Falah Production.
- , (2001), *Pendidikan Luar Sekolah: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Falsafah & Teori Pendukung, serta Asas*, Bandung: Falah Production..
- , (2000), *Management Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar*

Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Falah Production.

Sudarwan Danim dan Wiwien W Rahayu. 2009. *Profesi dan Profesionalisasi*. Yogyakarta: Paradigma Indonesia.

Tilaar, 2012. *Manajemen pendidikan nasional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya