

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah salah satu lembaga yang dibentuk pemerintah untuk melaksanakan sebahagian tugas-tugas kependidikan di jalur pendidikan luar sekolah. Merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang disertai tugas pokok melakukan pembuatan percontohan dan pengendalian mutu penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga berdasarkan kebijakan Direktur Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, SKB menyelenggarakan fungsi;

- a. Membangkitkan dan menumbuhkan kemauan belajar masyarakat dalam rangka terciptanya masyarakat gemar belajar
- b. Memberikan motivasi dan pembinaan kepada masyarakat agar mau dan mampu menjadi sumber belajar dalam melaksanakan asas saling membelajarkan
- c. Memberikan informasi dan pelayanan kegiatan pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga
- d. Membuat percontohan dan pengendalian mutu berbagai program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga
- e. Menyediakan, menyusun dan menggendakan sarana serta fasilitas belajar pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga
- f. Mengintegrasikan dan mensikronkan kegiatan sektoral dalam bidang pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga

g. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan luar sekolah

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi pokok tersebut, sebagaimana diatur dalam SK Mendikbud RI No 023/0/1997 serta No 254/0/1997, SKB memiliki Pamong Belajar; tenaga fungsional edukatif yang berdasarkan keahliannya disertai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka membuat percontohan serta penilaian, pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga.

Sebagai UPT, SKB berkedudukan dan memiliki wilayah kerja sesuai dengan wilayah Kabupaten atau Kotamadya dimana SKB tersebut berada. Secara teknis dan edukatif dibina oleh dan bertanggung jawab kepada Direktur Tenaga Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga Departemen Pendidikan Nasional.

Berdasarkan UU No 2 1989, sebagai lembaga pendidikan SKB berada dijalur pendidikan luar sekolah dan ikut bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan pembangunan pendidikan nasional; mencerdaskan kehidupan bangsa dan terciptanya manusia Indonesia seutuhnya. Membina dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan keluarga dan masyarakat.

Pendidikan luar sekolah merupakan pendekatan dasar dalam pengembangan masyarakat sekaligus sebagai bahagian terpenting dari program pembangunan masyarakat itu sendiri. Berdasarkan PP No. 73 Tahun 1991, Pendidikan Luar Sekolah (PLS) memiliki tujuan;

1. Melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya.
2. Membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pendidikan luar sekolah memiliki asas; asas kebutuhan, asas belajar sepanjang hayat, asas relevansi dengan pengembangan masyarakat, serta asas berwawasan kemasa depan. Dan berdasarkan asas tersebut, setidaknya ada tiga fungsi pendidikan luar sekolah;

1. Menumbuhkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya upaya mereka membebaskan diri dari kebodohan, ketertinggalan, keterbelakangan serta ketidakadilan sosial, budaya, ekonomi dan politik
2. Membantu masyarakat hidup berorganisasi dan mengembangkan asas saling membelajarkan, sehingga mereka dapat mempelajari keadaan dan kehidupan serta menciptakan berbagai kesempatan dalam rangka meningkatkan harkat dan tingkat kehidupan mereka.
3. Bekerja sama dengan organisasi yang ada di lingkungan masyarakat dalam mengidentifikasi berbagai prasarana sosial, ekonomi, budaya, politik dan lingkungan agar masyarakat dapat memecahkan berbagai

masalah yang dihadapi untuk kepentingan kehidupan mereka dimasa yang akan datang.

Suzanne Kindervatter (1979:62-65), menyebut fungsi pendidikan luar sekolah tersebut sebagai "*empowering process*". Yang mengandung makna "*..to help people gaining an understanding of and control over social economic, and/or political forces in order to improve their standing in society*". Membantu masyarakat memahami dan mengontrol tekanan sosial ekonomi dan politik dalam rangka meningkatkan taraf kehidupan mereka.

Empowering (pemberdayaan) dapat dilihat sebagai hasil dan sebagai proses. Pemberdayaan sebagai hasil adalah tumbuhnya kesadaran, pemahaman dan sikap serta kemampuan masyarakat mengontrol lingkungan mereka; sosial, ekonomi, budaya maupun politik, untuk kepentingan harkat dan kehidupan mereka. Pemberdayaan sebagai proses merupakan suatu gerakan atau upaya yang dilakukan secara sadar, sistematis dan terarah dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan harkat kehidupan mereka. (Kindervatter, 1979 : 63-65, Djuju Sudjana, 1993 : 63)

Paulo Freire, salah seorang pemrakarsa pendidikan luar sekolah, menyebutnya sebagai proses '*penyadaran*' dan menterjemahkannya kedalam konsep "*conscientizacao*". Oleh **Srinivansan** konsep tersebut dipandang sebagai upaya;

"...helping man to become more aware of and responsible for, himself and his world through a process of reflection followed by action and further reflection" . (Srinivansan:1977 : 3)
"... to enabling people to optimally develop and utilize their capacity to plan, take initiatives, self-organize and shoulder maintenance responsibilities.(Srinivansan. 1992;6)

Dengan demikian, pendidikan luar sekolah pada hakekatnya merupakan suatu proses pendidikan yang bertujuan membantu seseorang atau sekelompok masyarakat agar lebih memahami dan lebih mampu mengendalikan situasi sosial, ekonomi, budaya dan atau politik dimana mereka berada.

Untuk mewujudkan peran tersebut, pendidikan luar sekolah memiliki berbagai program pendidikan yang mencakup; 1) pendidikan umum, 2) pendidikan keagamaan, 3) pendidikan jabatan dan pekerjaan, 4) pendidikan kedinasan, 5) pendidikan kejuruan. (PP No.73 1991)

Dalam hal ini, pendidikan luar sekolah tidak hanya sekedar memberikan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga;

- Membantu setiap orang atau masyarakat agar memiliki kemampuan mengidentifikasi kebutuhan dan menciptakan kondisi untuk memenuhi kebutuhan tersebut
- Membantu setiap orang atau masyarakat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta memanfaatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mereka miliki untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan mereka
- Membantu mengembangkan kemampuan kritis individu dan masyarakat dalam menganalisis serta mampu bertanggung jawab dan mengendalikan setiap situasi yang muncul dilingkungan mereka.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan luar sekolah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat luas, maka SKB memiliki peran yang sangat strategis. Namun sebaliknya tantangan yang dihadapi SKB juga sangat kompleks. SKB dituntut untuk mampu merespon setiap

perkembangan dan perubahan sosial yang terjadi di tengah masyarakat serta mampu memberikan pelayanan pendidikan secara efektif dan efisien.

Disamping diharapkan mampu melahirkan program pendidikan yang bermanfaat dan bernilai bagi masyarakat, SKB juga dituntut untuk mampu membina tenaga kependidikan luar sekolah lainnya dalam rangka mewujudkan asas saling membelajarkan dan menumbuhkembangkan masyarakat gemar belajar (*learning society*).

Implikasinya; SKB membutuhkan sumber daya dengan kualifikasi tertentu. Sumber daya yang sanggup mengemban tugas dan fungsi pokok SKB sebagai lembaga pendidikan luar sekolah. Mampu mendorong keberadaan SKB agar diterima dan diakui secara luas, dan menjadi tempat tujuan bagi berbagai lapisan masyarakat apabila mereka membutuhkan informasi dan pelayanan pendidikan, terutama tentang pendidikan luar sekolah.

Dengan berlakunya UU No 22 tahun 1999 dan memasuki era kehidupan global sebagai kesepakatan regional dan internasional, tugas dan tanggung jawab tersebut terasa semakin berat. Karena harus diakui, hampir keseluruhan wilayah Indonesia masih memiliki permasalahan yang sangat mendasar dalam kualitas sumber daya manusia (SDM).

Berkaitan dengan isu pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, memasuki abad ke 21 bangsa Indonesia masih harus menghadapi berbagai kondisi objektif masyarakat yang patut dicermati dan menuntut peran nyata institusi pendidikan luar sekolah. Seperti; 1) pergeseran berbagai struktur kehidupan, 2) dampak negatif strategi dan

kebijakan pembangunan nasional, 3) pola dan gaya hidup sebahagian besar masyarakat yang masih rendah.

Indonesia tergolong kedalam kelompok negara berindeks kualitas SDM rendah. Data BPS hasil sensus 1995 menunjukkan bahwa 79,92 % atau sekitar 64.023.960 dari 80.110.060 tenaga kerja Indonesia pada sektor pertanian, manufaktur dan jasa hanya berpendidikan SLTP kebawah, dan 72 % diantaranya berpendidikan SD dan DO SD. (Chotip, 1998, Triadi, 1998)

Berdasarkan laporan indeks pembangunan SDM yang dikeluarkan UNDP, pada tahun 1996 bangsa Indonesia berarada pada peringkat ke 102, dan pada tahun 1998 bergeser ke peringkat 105 dari 147 negara. Dan peringkat ke 106 pada tahun 1999. Sedangkan di kawasan Asia Tenggara Indonesia tetap berada pada peringkat paling bawah. Adapun indikator yang menjadi alat ukur adalah; tingkat pendidikan (diukur berdasarkan angka melek huruf pada orang dewasa), derajat kesehatan, angka harapan hidup dan pendapatan ril perkapita (GDP). (Tilaar, 1997, Chotib, 1998, Triyadi, 1998, berbagai sumber)

Berdasarkan hasil berbagai penelitian dan kajian ilmiah terbukti bahwa; angka harapan hidup dan pendapatan perkapita suatu negara berbanding lurus dengan tingkat dan pengalaman pendidikan masyarakatnya. Dan tingkat melek huruf serta tingkat pendidikan berkorelasi dengan tingkat kemiskinan, derajat kesehatan serta tingkat kesejahteraan (Zainudin Arif, 1998, Tilaar, 1997)

Memasuki abad ke 21 bangsa Indonesia berhadapan dengan kecendrungan pergeseran berbagai struktur kehidupan. Seperti;

pergeseran struktur penduduk, pergeseran struktur kependidikan, serta pergeseran struktur ekonomi dan ketenagakerjaan.

Struktur penduduk secara perlahan bergeser dari dominasi usia anak-anak dan dewasa ke arah dominasi penduduk usia dewasa (20-60 th) dan usia tua (60 th, dst). Hal ini merupakan dampak keberhasilan program KB dan meningkatnya kesadaran masyarakat akan fungsi keluarga. Menurut perhitungan *World Bank* pada tahun 2020 tingkat perbandingan usia anak-anak/remaja : dewasa : orang tua akan mencapai; 4:64:32, dengan perkiraan jumlah penduduk 269,9 juta jiwa dengan tingkat pertumbuhan sekitar 1,9 % per tahun. Konsekwensinya, kebutuhan akan sarana dan prasarana sosial seperti pendidikan, kesejahteraan, kesehatan, ekonomi, lapangan pekerjaan, dan sebagainya jelas akan semakin meningkat dan semakin kompleks, baik kualitas maupun kuantitas.

Hampir meratanya pembangunan pendidikan secara nasional, juga berdampak terhadap pergeseran struktur tingkat pendidikan masyarakat ke arah dominasi orang-orang terdidik dan berpendidikan tergolong tinggi. Tetapi pergeseran tersebut justru ikut mendorong meningkatnya angka pengangguran terdidik, dan didominasi oleh mereka yang berpendidikan relatif tinggi (SLTA ke atas).

Data BPS tahun 1997, memperlihatkan bahwa 89,12 % dari pengangguran terbuka di Indonesia adalah berlatar belakang pendidikan SLTA ke atas, pada hal di tahun 1987; 75,9 % dari mereka adalah berpendidikan SLTP ke bawah. Sementara itu, setiap tahun rata-rata terjadi penambahan 1,5 juta orang angkatan kerja berpendidikan

menengah keatas, namun yang tertampung pada lapangan kerja, baik pemerintah maupun swasta, hanya sekitar 30 %. Mereka yang tidak tertampung umumnya disebabkan oleh keahlian yang mereka miliki tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan. (Chotib, 1998, Zainuddin Arif, 1997, Hafid Abbas, 1997, Triyadi, 1998).

Pergeseran struktur ekonomi dari ekonomi agraris ke ekonomi manufaktur dan jasa yang bercirikan teknologi juga ikut mendorong semakin tingginya tingkat pengangguran terdidik. Setiap pembukaan lapangan kerja baru justru sangat selektif dalam memilih tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga banyak angkatan kerja terdidik yang tidak terserap, sementara mereka juga tidak memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan cukup untuk memasuki dunia kerja yang lain.

Mereka yang berpendidikan rendah justru lebih banyak tertampung pada sektor informal. Sayangnya, daerah industri dan sektor informal hanya berkembang pesat di daerah perkotaan, terutama kota-kota besar, sehingga laju mobilisasi penduduk dari desa ke kota tidak bisa dihindari. Disamping itu, menyusutnya lahan pertanian dan nilai ekonomis komoditas pertanian juga ikut mendorong warga masyarakat beralih kesektor informal, berurbanisasi atau menganggur karena tidak punya bekal pengetahuan dan keterampilan lain.

Setiap tahun rata-rata 3 % anak-anak usia 7-12 tahun harus putus (DO) SD, dan sekitar 30 % lulusan SD tidak bisa melanjutkan ke SLTP terutama karena alasan ekonomi. Kondisi ini tentunya akan semakin buruk apabila hempasan krisis ekonomi pasca 1997 tidak selesai dengan tuntas. Hal ini juga disinyalir merupakan sebahagian dari dampak negatif

strategi pembangunan nasional yang terlalu mengedepankan pertumbuhan ekonomi (GNP), menjadikan ekonomi sebagai panglima dan mengarah kepada kapitalistis dengan mengharapkan *trickle down effect*. Strategi tersebut terbukti memiliki asumsi reduksionis, bertumpu pada segelintir orang dan menyuburkan kehidupan konsumeristis-hedonis; mengabaikan bahwa manusia adalah sebuah organisme, mengabaikan bahwa manusia memiliki sisi kehidupan lain yang lebih penting dan bernilai.

Akibatnya, semakin banyak warga masyarakat yang terlempar dari kehidupan layak, terperangkap dalam kebodohan, miskin, serta terisolasi dari lingkungan sosial dan ekonomi, dipinggirkan oleh politik, sehingga tingkat dan kompleksitas kemiskinan merekapun semakin tinggi. Sedangkan upaya pengentasan belum sampai menyentuh akar permasalahan yang sesungguhnya.

Konsep pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya ternyata tidak berjalan sebagaimana mestinya, tidak sesuai dengan prinsip dan asas pemerataan itu sendiri. Akibatnya muncul berbagai bentuk kesenjangan. Meskipun 80 % penduduk Indonesia berada di pedesaan, tetapi mereka hanya menikmati sekitar 20 % dari hasil pembangunan, sehingga persentase tingkat buta huruf, DO SD dan SLTP serta tingkat kemiskinan lebih tinggi di wilayah pedesaan.

Selain itu, **Ginjar Kartasmita**, dalam kapasitasnya sebagai Kepala BAPENAS (Dittentis, 1997), pernah menyatakan bahwa penduduk Indonesia yang jumlahnya relatif besar ternyata belum efektif menjadi modal dasar pembangunan. Sebahagian besar masih berpola pikir dan

bersikap tradisional, tidak produktif, kurang disiplin, cenderung lebih emosional dalam berbuat dan bertindak, serta bermotivasi berprestasi rendah. Dan bahkan, sebahagian masyarakat masih beranggapan dan berpandangan bahwa kemiskinan mereka adalah takdir yang harus mereka terima.

Kondisi ini jelas mengandung konsekwensi sosial yang suatu saat harus dibayar mahal. Pelunturan nilai-nilai dan norma, meningkatnya kejahatan dan kerawanan sosial di daerah perkotaan, kerusakan struktur sosial dan budaya karena desakan ekonomi, eksploitasi yang berlebihan terhadap sumber-sumber alam, pencemaran tak terkendali, menipisnya moral dan kasih sayang antar sesama, dan sebagainya adalah sebahagian dampak yang sekarang sudah semakin transparan. (Combs & Mansour, 1974; 13-33, Kindervatter, 1979:2-16, Srinivansan, 1992:4-10, Havid Abbas, 1997, Triadi, 1998, Capra; 1999:252-255).

Berbagai permasalahan tersebut apa bila tidak segera teratasi maka akan berakumulasi dan merupakan beban berat yang pasti akan berakibat buruk. Suka atau tidak suka, siap atau tidak siap, kita akan segera memasuki era kehidupan global dan era kehidupan dimana pusat pertumbuhan dan pembangunan ada di daerah-daerah. Suatu era yang ditandai oleh tingginya mobilitas ilmu pengetahuan dan teknologi, mobilitas SDM yang berkualitas, serta mobilitas perekonomian berbasis teknologi dan informasi.

Bagi masyarakat yang tergolong miskin pendidikan jelas merupakan sesuatu yang mahal. Bagi mereka yang tidak terserap dilapangan kerja membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tertentu sebagai sumber

kekuatan untuk memperoleh penghasilan. Begitu juga dengan kalangan masyarakat lainya yang masih memerlukan pengetahuan dan keterampilan sebagai penyesuaian terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di sepanjang kehidupan mereka.

Dalam kondisi ini peran dan keberadaan pendidikan luar sekolah jelas sangat menentukan. Dengan demikian, dibutuhkan peran dan keberadaan institusi pendidikan seperti SKB yang telah ditetapkan sebagai pembuat percontohan dan pengendali mutu berbagai program PLS. Ia diharapkan mampu berbuat dan berperan lebih banyak.

Departemen Pendidikan Nasional, melalui Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora yang bertanggung jawab membina dan mengembangkan SKB secara teknis dan edukatif, dituntut untuk terus menerus melakukan berbagai upaya agar lembaga pendidikan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat tersebut diakui keberadaanya. Pamong Belajar, tenaga fungsional edukatif, ujung tombak penyelenggaraan tugas dan fungsi SKB, sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pokok SKB. Ikut bertanggung jawab, secara langsung maupun tidak langsung, terhadap tercapainya tujuan pembangunan pendidikan nasional.

Berdasarkan SK Mendikbud RI No 254/0/1997, SK Menpan No. 127/Menpan/1989 yang kemudian diperbaharui dengan SK Menko-wasbang/PAN No. 25/MK.WASPAN/6 /1999, 18 Juni 1999, dan SKB Mendikbud RI dan Kepala BKN No. 06/U/SKB/1999 dan No. 180 tahun 1999, tanggal 13 Oktober 1999; ada enam gugus tugas yang menjadi

tanggung jawab dan merupakan tugas pokok mereka sebagai Pamong Belajar, yaitu;

1. Pendidikan dan Pelatihan
2. Pengembangan model dan pengendalian mutu program PLS
3. Bimbingan dan proses belajar mengajar
4. Kegiatan belajar mengajar, dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan berbagai program PLS
5. Pengembangan profesi
6. Kegiatan penunjang pengembangan model dan kegiatan belajar mengajar

Penyelenggaraan gugus tugas Pamong Belajar tersebut serta tugas dan fungsi pokok SKB, dapat dilihat pada berbagai jenis kelompok belajar yang diperuntukan bagi masyarakat luas. Kelompok-kelompok belajar tersebut mencakup berbagai aktifitas, meliputi berbagai lapisan dan tingkatan usia, serta dikemas kedalam bentuk satuan pendidikan luar sekolah dengan melibatkan masyarakat sebagai penyelenggara, sumber belajar atau sebagai fasilitator, seperti;

1. Kelompok Bermain untuk pembinaan anak usia dini.
2. Kelompok Belajar Paket A Setara SD dan Paket B Setara SLTP dalam menunjang Wajar Dikdas 9 tahun.
3. Kelompok Pemuda Produktif, Kelompok Pendidikan Mata Pencaharian, Kursus Keterampilan, Magang, Kelompok Belajar Usaha, dan lain sebagainya dalam bidang ekonomi dan usaha membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4. Kelompok Berlatih Olahraga, Kelompok Minat Pemuda, Pelatihan Kepemimpinan Pemuda, serta Pramuka dalam bidang pembinaan generasi muda dan olahraga.
5. Sedangkan bagi kaum perempuan dikembangkan program pembinaan keluarga terutama untuk mereka yang tergolong kurang mampu dan berpendidikan rendah.

Disamping program-program tersebut di atas, SKB juga menyelenggarakan berbagai pelatihan, kursus, dan program pembelajaran lainnya bagi segenap lapisan masyarakat. Terutama bagi mereka yang berminat dan terlibat sebagai tenaga kependidikan luar sekolah; tutor, fasilitator, instruktur, penyelenggara kelompok belajar, tokoh masyarakat, dan sebagainya.

Namun harus diakui bahwa kemampuan Pamong Belajar dalam mengemban tugas-tugas tersebut, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sampai sekarang masih merupakan permasalahan serta masih jauh dari harapan dan standar yang ada. Rendahnya profesionalisme dan lemahnya efektifitas pemberian pelayanan kepada masyarakat, kurang produktif serta sering keliru dalam memposisikan diri adalah permasalahan yang jamak dijumpai dan terdapat hampir di seluruh SKB di Indonesia, yang jumlahnya telah mencapai 264 buah dengan lebih kurang 3.654 orang Pamong Belajar dan 1.366 tenaga administrasi.

Kelemahan tersebut sangat kentara dalam penyelenggaraan dan pengelolaan berbagai jenis kelompok belajar. Tidak banyak kelompok belajar yang dibentuk dan dikembangkan oleh SKB mampu bertahan dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dan sangat sulit menemukan

SKB yang mampu melahirkan program PLS yang layak menjadi model dan percontohan.

Hal ini terungkap dari berbagai kajian dan hasil evaluasi. Bahkan Direktur Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora, Arifin Ardiwinata, 1998, pun menyatakan bahwa; belum banyak SKB yang mampu berfungsi sebagaimana mestinya, terutama dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya. Fungsi pengembangan model, pembuatan percontohan dan pengendalian mutu masih jauh dari harapan. Pamong Belajar yang diharapkan berperan sebagai tenaga penggerak ternyata belum mampu berbuat banyak, lebih banyak tampil sebagai tenaga pengajar bukan pembangkit dan penumbuh kemauan belajar masyarakat, serta belum mampu mengoptimalkan penyelenggaraan tugas dan fungsi pokoknya.

Penelitian Safuri, 1997, terhadap SKB di wilayah propinsi Jawa Barat membuktikan hal tersebut. Walaupun 75,74 % dari mereka berlatar belakang pendidikan Strata (S1), dan telah mengikuti berbagai jenis pelatihan ternyata kemampuan melaksanakan tugas pokok secara kualitatif relatif masih belum memadai dan bahkan ada yang masih memprihatinkan meskipun secara kuantitatif relatif cukup. Kondisi ini jelas sangat berpengaruh terhadap kinerja SKB secara keseluruhan. (Safuri, 1997).

Hal tersebut tentunya sangat ironis bila dibandingkan dengan berbagai upaya dan kebijakan yang telah dikembangkan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora selama ini. Berbagai program pelatihan maupun program bimbingan teknis seperti tidak memiliki dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja Pamong Belajar. Pada hal

pelatihan dan bimbingan teknis tersebut tidak hanya ditujukan kepada Pamong Belajar tetapi juga kepada Kepala SKB dan staf SKB lainnya.

Belum lagi permasalahan tersebut diatas terjawab, Direktorat Tenaga Teknis telah pula mengembangkan jenis kelompok belajar baru. Kelompok belajar tersebut bernama Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat (KPSM). Yaitu satu kelompok belajar yang terdiri dari beberapa orang anggota masyarakat secara sukarela berhimpun kedalam satu kelompok dan melakukan aktifitas saling membelajarkan, memupuk modal, mengembangkan usaha ekonomi, membentuk jaringan dan pemasaran untuk meningkatkan harkat dan kesejahteraan hidup mereka.

Meskipun tergolong baru, konsep KPSM pada dasarnya tidak berbeda dengan kelompok belajar yang pernah berkembang di SKB, seperti; Kelompok Pendidikan Mata Pencaharian, Kelompok Pemuda Produktif, Kelompok Belajar Usaha, Kursus Keterampilan, serta kelompok belajar lainnya yang sejenis.

KPSM diluncurkan berdasarkan asumsi untuk memperkokoh keberadaan SKB sebagai institusi pendidikan di jalur pendidikan luar sekolah memasuki era otonomi daerah serta memasuki kehidupan abad ke 21. Agar SKB lebih mampu berbuat dan berkontribusi terhadap segala upaya meningkatkan harkat dan derajat kehidupan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya.

Untuk mewujudkan konsep KPSM tersebut, sebagaimana layaknya dalam mengembangkan kelompok belajar lainnya, Direktorat Tenaga Teknis pun meluncurkan program pelatihan dan bimbingan teknis, tidak hanya bagi Pamong Belajar tetapi juga kepada penyelenggara kelompok dan tokoh

masarakat. Melibatkan para pakar, LSM, dan instansi pemerintah yang terkait dengan pembangunan masarakat. Diselenggarakan secara terpusat atau di sebar ke BPKB yang ada. Dibiayai oleh Direktorat Tenaga Teknis atau melalui proyek BPKB.

Pemikiran diatas menjadikan peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana program pelatihan tersebut diselenggarakan oleh Direktorat Tenaga Teknis. Terutama pelatihan tentang pengembangan KPSM yang telah ditetapkan sebagai program unggulan dan sebagai rujukan dalam setiap aktifitas penyelenggaraan tugas dan fungsi pokok SKB. (Dittentis, 1999)

B. Identifikasi dan Pembatasan Permasalahan

Mencermati penyelenggaraan pelatihan bagi Pamong Belajar, terutama yang berhubungan dengan pengelolaan kelompok belajar yang telah berlangsung selama ini, memunculkan pertanyaan; bagaimanakah proses pelatihan tersebut terlaksana sehingga tidak menghasilkan kinerja sebagai mana yang diharapkan ? Hampir tidak ada kelompok belajar yang mampu bertahan, tumbuh dan berkembang sesuai dengan harapan dan dapat menjadi model pengembangan program pendidikan luar sekolah dan layak menjadi percontohan. Bahkan dalam mengelola kelompok belajar pun Pamong Belajar belum mampu sebagaimana yang diharapkan, seperti terungkap dalam hasil evaluasi program dan beberapa penelitian.

Melihat besarnya alokasi anggaran dan volume pelatihan yang diselenggarakan setiap tahun, baik melalui Dittentis mapun melalui BPKB, maka selayaknya SKB mampu mengelola dan mengembangkan kelompok

belajar yang mereka bentuk, kualitas maupun kuantitas. Selayaknya pula Pamong Belajar tidak memiliki permasalahan kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Direktur Tenaga Teknis dan berbagai hasil penelitian, sehingga tugas dan fungsi pokok SKB dapat terselenggara dengan baik.

Pelatihan yang baik sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Bahkan penelitian tentang korelasi kinerja Pamong Belajar dengan intensitas pelatihan juga memperlihatkan hal yang sama.

Oleh sebab itu harus ada kemauan untuk terus menerus melakukan kajian terhadap setiap proses pelatihan yang diselenggarakan. Terhadap proses perencanaan, penyelenggaraan serta terhadap evaluasi dan tindak lanjut. Melalui kajian tersebut diharapkan kesalahan dan kesia-siaan penyelenggaraan pelatihan dapat diminimalkan.

Meskipun pelatihan atau program pengembangan SDM merupakan program yang sangat bernilai dan signifikan dalam memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi, namun tidak berarti pelatihan merupakan jalan keluar untuk memecahkan seluruh permasalahan tersebut. Pelatihan baru akan bermanfaat apabila ditujukan untuk permasalahan yang memang memerlukan pelatihan sebagai solusi.

Pelatihan tidak sesederhana sebagaimana sering berkembang dan dilaksanakan di beberapa organisasi selama ini. Pelatihan tidak hanya sekedar mengumpulkan karyawan atau sejumlah orang dan mengadakan aktifitas pembelajaran. Setiap perubahan dan perkembangan dalam organisasi juga tidak selalu membutuhkan pelatihan.

Pelatihan melibatkan banyak faktor sehingga harus dikelola dengan cara-cara tertentu, terencana dan sistematis untuk memperoleh hasil yang optimal. Pelatihan yang terencana dengan baik dan sistematis dapat memberikan jaminan terhadap keberhasilan penyelenggaraan dan memberikan dampak yang menguntungkan terhadap mereka yang dilatih dan lingkungan di mana mereka berada.

Meskipun bukanlah segala-galanya namun perencanaan yang baik dan komprehensif merupakan jaminan terhadap hasil yang hendak dicapai. Jika fase perencanaan diabaikan maka keberhasilan pelatihan adalah sesuatu yang tidak mungkin.

Pentingnya proses perencanaan dalam setiap program pelatihan atau pengembangan SDM lainnya, juga dapat diketahui dari banyaknya waktu dan biaya, serta tingginya level intelektualitas yang dibutuhkan, dibandingkan dengan penyelenggaraan pelatihan itu sendiri. Para perancang dan trainer profesional sering menghabiskan waktu selama tiga bulan bahkan lebih hanya untuk merencanakan program pelatihan tiga hari atau satu minggu.

Berdasarkan pemikiran tersebut pula, maka penelitian ini difokuskan pada proses perencanaan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan Pamong Belajar SKB dalam menumbuhkembangkan Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat (KPSM). Penelitian ini difokuskan kepada bagaimana proses perencanaan pelatihan tersebut berlangsung pada Direktorat Tenaga Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga

Memfokuskan penelitian kepada proses perencanaan pelatihan pengembangan Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat (KPSM) tersebut, juga memiliki beberapa alasan pokok;

1. Belum ada penelitian yang memfokuskan kajian terhadap proses perencanaan pelatihan bagi Pamong Belajar yang berhubungan dengan pengembangan kelompok belajar. Sedangkan perencanaan pelatihan adalah salah satu proses yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelatihan itu sendiri.
2. KPSM, sebagaimana kelompok belajar lainnya, berhubungan erat dan bersentuhan langsung dengan tugas pokok Pamong Belajar serta tugas dan fungsi pokok SKB sebagai institusi PLS dalam memberdayakan dan membantu mensejahterakan masyarakat melalui program pendidikan. Oleh sebab itu, wajib dilakukan segala upaya untuk menjaga agar KPSM tidak mengalami nasib sebagaimana kelompok belajar yang pernah dibentuk dan berkembang selama ini. Apalagi dengan adanya kebijakan Dittentis untuk menjadikan KPSM sebagai program unggulan di SKB.
3. Segala bentuk upaya pengembangan ketenagaan seperti pelatihan adalah sangat signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan produktifitas SKB secara keseluruhan. Namun demikian pelatihan tidak akan ada artinya apabila tidak tertata secara baik dan benar.

Proses perencanaan adalah proses awal dari keseluruhan aktifitas pelatihan. Meliputi berbagai aspek dan melibatkan banyak pihak serta harus dilakukan secara sistematis. Adapun langkah-langkah dalam setiap proses perencanaan pelatihan setidaknya meliputi;

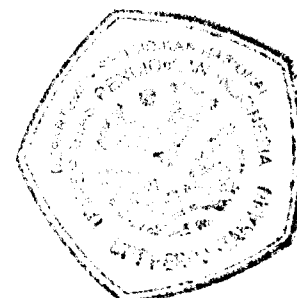
1. Identifikasi dan penentuan kebutuhan pelatihan
2. Merumuskan tujuan dan rincian program pelatihan
3. Memilih strategi dan metode pelatihan yang sesuai
4. Evaluasi dan revisi program.

C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Agar lebih jelas dan terfokus, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut; ***Bagaimanakah proses perencanaan Pelatihan Untuk Pengembangan Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat (KPSM) bagi Pamong Belajar SKB dilaksanakan oleh Direktorat Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga ?***

Adapun rumusan pertanyaan yang diajukan dalam penelitian adalah:

1. Identifikasi dan penentuan kebutuhan pelatihan
 - a. Bagaimanakah pendekatan serta prosedur identifikasi dan penentuan kebutuhan dalam perencanaan pelatihan tersebut ?
 - b. Data dan informasi apa sajakah yang dikumpulkan ?
 - c. Siapakah yang menjadi sumber data dan informasi tersebut ?
 - d. Bagaimana metode dan teknik pengumpulan data dan informasi tersebut ?
 - e. Bagaimana proses pengolahan dan penentuan prioritas kebutuhan pelatihan ?

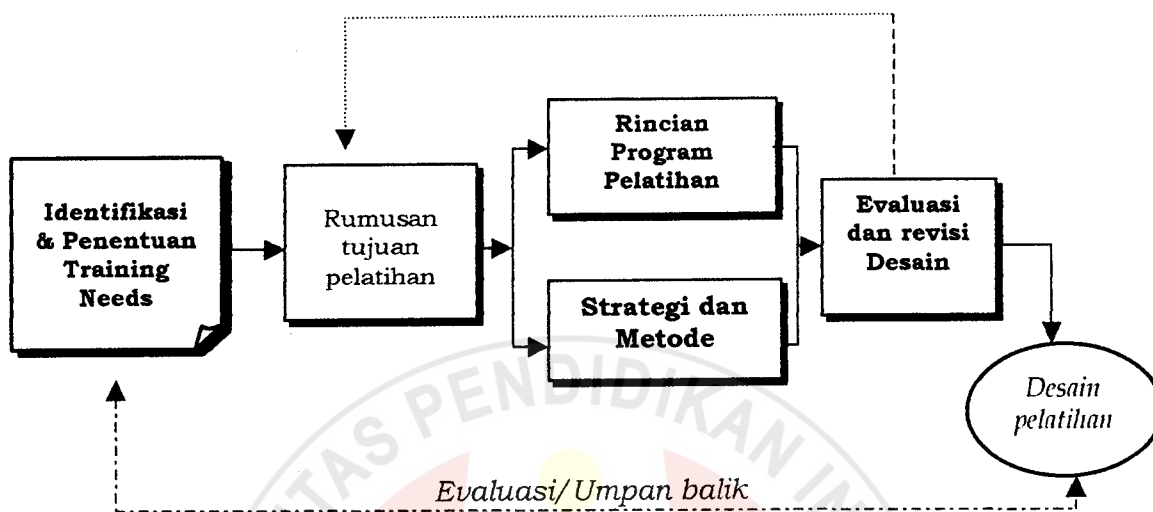


2. Perumusan tujuan dan rincian program pelatihan
 - a. Bagaimanakah prosedur perumusan tujuan pelatihan tersebut ?
 - b. Bagaimanakah proses pemilihan dan penentuan materi pelatihan serta alat ukur keberhasilan ?
 - c. Bagaimanakah proses pemilihan sumber daya pelatihan, terutama peserta dan pelatih (fasilitator) ?
 - d. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi proses perumusan tersebut ?
3. Strategi dan metode pelatihan
 - a. Bagaimanakah prosedur pemilihan strategi dan metode pelatihan?
 - b. Bagaimanakah rencana penerapannya ?
4. Evaluasi dan revisi program
 - a. Bagaimanakah proses evaluasi program (desain) pelatihan sebelum pelatihan yang sesungguhnya diselenggarakan ?
 - b. Siapa sajakah yang terlibat ?
 - c. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi ?

D. Paradigma Penelitian

Dalam konteks pelatihan, perencanaan merupakan proses sistematis untuk mengambil keputusan mengapa pelatihan dilaksanakan, untuk siapa, dengan cara dan kondisi yang bagaimana, siapa yang terlibat dan bagaimana melaksanakannya. Efektifitas pencapaian tujuan dan keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada bagaimana pelatihan tersebut dirancang. Oleh sebab itu, maka paradigma penelitian

ini disusun berdasarkan asumsi terhadap proses perencanaan pelatihan. itu sendiri, seperti terlihat pada bagan berikut;



Bagan 1 : Paradigma Penelitian

Identifikasi dan penentuan kebutuhan pelatihan (*Assessment and determining training needs*) merupakan suatu proses untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang menjadi kebutuhan pelatihan. Sering juga disebut analisis kebutuhan. Menghasilkan dan memilah rumusan permasalahan yang merupakan kebutuhan pelatihan dan yang bukan merupakan kebutuhan pelatihan. Serta permasalahan yang sesungguhnya memerlukan pelatihan tetapi juga memerlukan upaya selain pelatihan agar permasalahan tersebut dapat dipecahkan. Rumusan permasalahan atau kebutuhan pelatihan merupakan dasar dalam menyusun tujuan yang hendak dicapai.

Tujuan adalah cita-cita setiap program. Untuk mencapainya diperlukan komponen lain seperti; materi, alokasi waktu, alat ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan, sumber daya serta faktor-faktor yang

mempengaruhi. Begitu pula dengan strategi dan metode. Semuanya harus harmonis dan tertata dengan baik dan benar, berdasarkan standar tertentu.

Langkah terakhir dan sangat penting sebelum desain program pelatihan di implementasikan adalah evaluasi dan revisi desain. Tujuannya untuk meminimalkan kesalahan dan mempertinggi efektifitas dan efisiensi pelatihan. Dapat dilakukan melalui pendekatan kualitatif maupun kuantitatif. Setelah direvisi sesuai dengan rekomendasi analisis, maka desain pelatihan siap di implementasikan.

E. Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan, mengkaji serta menganalisis proses perencanaan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok SKB, terutama dalam menumbuhkan, mengembangkan, dan membina Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat (KPSM) di wilayah binaanya.
2. Dari kajian dan analisis tersebut diharapkan diperoleh rumusan tentang proses perencanaan pelatihan untuk pengembangan KPSM bagi Pamong Belajar SKB pada Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora
3. Dengan demikian, diharapkan akan lebih memudahkan dalam melakukan kajian dan penelitian lebih lanjut untuk mewujudkan program pelatihan sejenis agar lebih efektif, efisien, bermanfaat, dan berdaya guna.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat :

- a. Secara teoritis diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dan wawasan tentang perencanaan pelatihan, khususnya pelatihan untuk lembaga UPT dan organisasi pemerintah yang mengemban misi memberdayakan masyarakat.
- b. Manfaat praktis, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Direktorat Tenaga Teknis dalam merancang program pelatihan bagi tenaga teknis, khususnya di lingkungan Direktorat Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga Departemen Pendidikan Nasional.

G. Defenisi Operasional

Beberapa istilah yang terdapat dalam penelitian ini dan dipandang perlu dijelaskan secara operasional adalah :

Proses : adalah serangkaian atau urutan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini diambil dengan berpedoman kepada **Elaine Biech**, dalam *TQM for Training* (1994:36-37) bahwa proses adalah; *“a series of steps that when combined produce a result”*. Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1996); juga ditemukan bahwa proses adalah *“urutan tindakan atau perbuatan untuk menghasilkan suatu produk”*.

Perencanaan pelatihan : adalah proses mental untuk mengambil keputusan tentang pelatihan yang akan dilaksanakan, tujuan yang ingin dicapai, siapa yang terlibat, kapan, serta bagaimana melaksanakannya dan disusun ke dalam satu program atau

desain pelatihan. Secara singkat dikemukakan oleh **Wentling**, 1992:9, perencanaan pelatihan adalah "*determining what you want to achieve and how you will to achieve it*".

Pamong Belajar SKB : adalah pegawai negeri sipil karena keahlian yang dimilikinya diberi tugas, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga.

KPSM ; adalah Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat. Merupakan salah satu bentuk kelompok belajar yang terdiri dari anggota masyarakat yang secara sekarela bergabung untuk melakukan aktifitas pembelajaran atau pelatihan, pemupukan modal, serta kegiatan sosial ekonomi dan sejenisnya untuk membantu meningkatkan kesejahteraan mereka dan masyarakat sekitarnya.