

BAB.I PENDAHULUAN



A. Latar Belakang

Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999, menegaskan dengan jelas bahwa pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Penekanan secara tegas pada sumber daya manusia (SDM) tersebut merupakan tuntutan dari gelora gerak perkembangan pembangunan nasional bangsa Indonesia diberbagai bidang kehidupan. Pembangunan manusia sebagai sumber daya pembangunan menetapkan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesional serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan masa depan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam pembangunan nasional, maka perlu diletakkan suatu kerangka kebijaksanaan tujuan dan sasaran pembangunan sumber daya manusia, yakni pembangunan sumber daya manusia yang dalam proses pelaksanaannya harus memperhatikan nilai-nilai luhur budaya bangsa dan nilai-nilai agama, kondisi sosial ekonomi dan budaya masyarakat yang tidak terlepas dari aspek-aspek penting lainnya.

Pembangunan dan Pengembangan sumber daya manusia ini tidak hanya dilakukan dalam konteks yang lebih luas, yakni lingkup nasional saja, akan tetapi dilakukan pada lingkup Unit kerja/lembaga, baik organisasi/lembaga pemerintahan maupun organisasi/lembaga non pemerintahan. Mengingat dalam suatu organisasi/lembaga tersebut terdapat sumber-sumber daya termasuk sumber daya manusia, maka keberadaan manusia sebagai komponen penting dalam unit kerja/lembaga tersebut perlu pengembangan secara baik. Dengan adanya sumber daya, khususnya sumber daya manusia yang ada dalam suatu lembaga atau organisasi tentunya harus diberdayakan seoptimal mungkin, sehingga mampu menggali dan mengembangkan berbagai program yang bermutu yakni memiliki dampak yang nyata dan dapat dirasakan manfaatnya bagi masyarakat luas.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, bagi bangsa Indonesia upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia tercermin dalam UU No.2 tahun 1989 pasal 4, yaitu :

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dalam kaitan ini, HAR Tilaar mengemukakan bahwa dalam kehidupan yang serba global saat ini sangat menuntut kualitas sumber daya manusia yang tinggi antara lain manusia yang dapat bersaing didalam kehidupan yang serba global itu tanpa mengabaikan moral dan taqwa, (**Harian Republika 11 Maret 1999**).

Masih berkaitan dengan masalah sumber daya manusia (SDM) tersebut Direktorat Jendral Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga telah menggariskan kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu program prioritas yang dilaksanakan secara terus menerus sejalan dengan upaya penyempurnaan dan pengembangan kualitas pelaksanaannya. **Soedijarto**, (1997) mengemukakan dua (2) tujuan yang diharapkan dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni :

Pertama, Dalam rangka menciptakan tenaga pelaksana yang handal, karenanya sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi.

Kedua, Mengembangkan wawasan dan meningkatkan sensitivitas petugas Diklusepora, sehingga mampu memprediksi dan memberikan pelayanan Pendidikan Luar Sekolah sesuai dengan kebutuhan belajar masyarakat yang senantiasa berkembang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu lembaga/unit kerja yang secara konsisten menyelenggarakan dan melaksanakan kegiatan Diklusepora adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang pada saat ini se seluruh Indonesia berjumlah 261 unit. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ini merupakan Unit Pelaksana teknis Diklusepora yang berada pada tingkat kabupaten/Kotamadya.

Menurut **Surat Keputusan Mendikbud. No.023/0/1997** tentang susunan organisasi dan tata kerja Sanggar dinyatakan bahwa Sanggar mempunyai tugas melaksanakan percontohan dan pengendalian mutu serta sebagai Pusat Informasi pelaksanaan program Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga berdasarkan kebijaksanaan Direktorat Jendral Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga.

Namun dalam kenyataannya masih belum banyak SKB yang melaksanakan ketiga tugas SKB tersebut. Tugas SKB membuat percontohan program Diklusepora masih banyak program-program SKB saat ini yang belum menyentuh kebutuhan belajar masyarakat dan tidak mempunyai daya tarik yang memadai, akibatnya banyak program-program yang berhenti sebelum dinikmati hasilnya oleh peserta belajarnya apalagi oleh masyarakat luas. Tugas SKB sebagai pengendali mutu baik terhadap program yang dilaksanakan oleh SKB oleh SKB maupun program yang dilaksanakan oleh masyarakat belum dapat berfungsi secara menyeluruh. Masih banyak program-program Diklusepora yang dalam bentuk penyelenggaraannya masih belum dikelola secara profesional baik dalam manajemen maupun implementasinya, akibatnya program pengendalian mutu yang seharusnya sebagai pencari feed back (Umpan balik) bagi peningkatan mutu program yang ada tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sebagai Pusat Informasi, SKB pada umumnya hanya terbatas menyediakan data atau informasi yang hanya dilaksanakan oleh SKB, dan belum dapat menumbuhkan keingintahuan masyarakat guna memperoleh informasi tentang manfaat dan peranan program Diklusepora. SKB belum secara maksimal bersifat proaktif membangkitkan keinginan masyarakat untuk belajar dan belajar dalam bidang Diklusepora. Permasalahan-permasalahan tersebut hendaknya harus sesegera mungkin dicari pemecahannya, sehingga SKB benar-benar akan menjadi unit yang akan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan. Permasalahan dalam hal tugas dan fungsi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) tersebut mengisyaratkan dengan jelas bahwa agar pengembangan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai unit pelaksana teknis Dirjen Diklusepora sangat perlu mendapat perhatian yang cermat dan

menyeluruh. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, SKB sendiri harus mampu memberdayakan berbagai komponen yang dimiliki SKB itu sendiri. Dalam surat keputusan tersebut struktur organisasi SKB memiliki komponen-komponen yang terdiri dari Kepala SKB, Urusan tata Usaha dan Kelompok Tenaga fungsional.

Dari sekian banyak komponen yang ada dalam SKB yang perlu diperhatikan adalah pemberdayaan tenaga fungsional SKB yaitu Pamong belajar yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya diatur menurut Undang-Undang yang berlaku. Secara tegas dan jelas bidang tugas dan fungsi pamong belajar mengarah kepada Keputusan Menpan No. 127/Menpan /1989 tanggal 20 Nopember 1989 pasal 2 dinyatakan bahwa bidang kegiatan jabatan Pamong Belajar terdiri dari unsur : (a) Pendidikan, (b) Penyuluhan dan Proses Pembelajaran, (c) Pengembangan Profesi, (d) Penunjang Penyuluhan dan proses pembelajaran. Sedangkan mengenai tugas Pokok jabatan Pamong Belajar terdapat pada Pasal 3 bahwa terdapat 3 (tiga) kelompok besar jabatan Pamong Belajar yang masing-masing kelompok tersebut memiliki rincian tugas pokok yang berbeda-beda.

Ketiga kelompok besar jabatan pamong belajar tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Tugas Pokok Asisten Pamong Belajar Muda, Asisten Pamong Belajar Madya, Asisten pamong Belajar dan Ajun pamong Belajar Muda.
- b) Tugas Pokok Ajun Pamong Belajar madya, Ajun Pamong Belajar, Pamong Belajar Pratama dan Pamong Belajar Muda.
- c) Tugas Pokok Pamong Belajar Madya, Pamong Belajar Utama Pratama, dan Pamong Belajar Utama Muda.

Dengan melihat Keputusan Menpan tersebut, jelas bahwa Pamong Belajar merupakan tenaga fungsional yang ditempatkan pada SKB/BPKB sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis yang berperan sebagai ujung tombak penyelenggara program Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga. Pamong belajar SKB sebagai tenaga fungsional saat ini umumnya lebih berperan sebagai tenaga pengajar, sebagaimana layaknya seperti guru sekolah. Padahal, tugas dan fungsi Pamong Belajar SKB lebih dari itu, Pamong Belajar SKB harus mampu secara tepat dan benar mengadakan penyuluhan kepada masyarakat luas, sehingga masyarakat luas termotivasi, dan tertarik untuk dapat mengikuti program-program Diklusepora yang ada di SKB sebagai realisasi dari upaya pemenuhan kebutuhan belajarnya. Pamong Belajar juga harus memiliki kemampuan dalam bidang pengembangan profesinya sebagai tenaga fungsional. Jadi disini jelas Pamong Belajar disamping ia dituntut untuk mengimplemantasikan secara tepat berbagai pengetahuan, keterampilan yang ada, ia juga dituntut harus secara terus menerus mengasah kemampuannya dalam berbagai bidang pengetahuan dan teknologi melalui pengembangan profesinya itu. Dengan demikian mereka mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang Diklusepora. Bila hal demikian sudah dimiliki oleh setiap pamong belajar SKB, maka tugas dan fungsi SKB seperti tersebut diatas, akan secara optimal terwujud.

Untuk hal tersebut diatas, sudah sewajarnya keberadaan SKB secara umum, Pamong Belajar secara khusus perlu mendapatkan perhatian dalam upaya pengembangan kualitas SDM , dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsinya yang telah ditentukan tersebut. Kegiatan Pelatihan bagi Pamong Belajar SKB merupakan salah satu upaya nyata dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kualitas

sumber daya manusia (SDM) secara pribadi yang pada akhirnya akan berpengaruh besar terhadap keseluruhan aktivitas organisasi SKB. Harapan ideal, sebagai dampak dari penyelenggaraan pelatihan tersebut antara lain adanya peningkatan produktivitas kerja Pamong Belajar baik secara individu maupun kelembagaan.

Produktivitas kerja perlu diciptakan dan dikembangkan dalam lingkungan SKB, dimana secara perorangan maupun organisatoris Pamong Belajar berkemampuan secara maksimal mencapai hasil kerja dari kegiatannya sebagai pamong belajar sebagaimana yang telah digariskan dalam Surat Keputusan Menpan tersebut diatas.

Namun secara umum Pelatihan bagi para Pamong Belajar saat ini masih kurang mampu memotivasi Pamong Belajar sendiri untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan Pelatihan yang selama ini diselenggarakan baik oleh BPKB maupun di luar BPKB masih berorientasi kepada kebijaksanaan dari pusat, tidak berorientasi kepada kebutuhan Pamong Belajar yang tentunya berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan. Dengan demikian dapatlah diperkirakan bahwa pelatihan semacam itu pada akhirnya tidak bersifat efektif dan efisien dalam arti memiliki dampak strategis terhadap peningkatan produktivitas kerja Pamong belajar SKB itu sendiri.

Disini sangatlah perlu dijelaskan bahwa produktivitas kerja dalam penelitian ini kita artikan sebagai derajat kemampuan Pamong Belajar yang memiliki Jenjang Jabatan Ajun Pamong Belajar untuk menghasilkan out put secara optimal dengan indikator utama yaitu mengacu kepada kegiatan pokok Pamong Belajar yang telah digariskan dalam Surat Keputusan Menpan tersebut, yang tentunya terkait dengan program SKB itu sendiri.

B. Pembatasan Masalah

Pamong Belajar SKB dalam melaksanakan tugas pokoknya diatur dengan Surat Keputusan Menpan No.127/Menpan/1989 tentang Angka Kredit bagi Jabatan Pamong Belajar. Tugas Pamong Belajar SKB menurut SK Menpan tersebut berbeda antara yang memiliki jenjang golongan II dengan yang berjenjang golongan III serta dengan Pamong Belajar yang berjenjang golongan IV.

Tentunya Pelatihan yang diikuti oleh Pamong Belajar SKB memiliki tujuan yakni antara lain untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya yang mengacu kepada SK tersebut. Dengan kata lain bahwa pelatihan yang diikuti oleh Pamong Belajar hendaknya mampu memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka baik secara individu maupun secara kelembagaan. Adapun Peningkatan produktivitas kerja tersebut mengacu kepada kegiatan pokok Pamong Belajar yang telah dirumuskan dalam SK Menpan tersebut sesuai dengan jenjang jabatan dan jenjang golongan.

Berdasarkan hal tersebut diatas yang menjadi fokus Penelitian ini adalah tentang “Dampak Pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja dalam bidang Penyuluhan dan Proses Pembelajaran dan Bidang Pengembangan Profesi bagi pamong belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar yang diselenggarakan oleh BPKB. Propinsi Lampung “

Dengan demikian penelitian ini tidak bermaksud mengkaji dan mengungkapkan tentang penyelenggaraan pelatihan secara rinci,akan tetapi mengkaji dan mengungkapkan tentang dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar dalam bidang

Penyuluhan dan Proses Pembelajaran dan pengembangan profesi yang kesemuanya merupakan bidang-bidang tugasnya sebagai pamong belajar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan pembatasan masalah penelitian diatas, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bahwa penyelenggaraan Pelatihan yang telah diikuti oleh Pamong Belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar kurang berdampak luas terhadap produktivitas kerja dalam bidang penyuluhan.
2. Bahwa penyelenggaraan Pelatihan yang telah diikuti oleh Pamong Belajar yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar kurang berdampak luas terhadap produktivitas kerja dalam bidang proses pembelajaran.
3. Bahwa Penyelenggaraan Pelatihan yang telah diikuti oleh Pamong Belajar yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar kurang berdampak luas terhadap produktivitas kerja dalam bidang pengembangan profesi.
4. Bahwa Produktivitas kerja Pamong Belajar yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar dipengaruhi oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal.

D. Pertanyaan Penelitian.

Ruang lingkup Penelitian ini mengacu kepada upaya penyelenggaraan pelatihan bagi Pamong Belajar yang memiliki dampak luas terhadap produktivitas kerjanya sebagai Pamong belajar SKB dalam bidang Penyuluhan, Proses Pembelajaran dan Pengembangan Profesi. Adapun pertanyaan –pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja dalam bidang Penyuluhan bagi Pamong Belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong belajar.
2. Bagaimana dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja dalam bidang proses pembelajaran bagi Pamong Belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar.
3. Bagaimana dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja dalam bidang Pengembangan Profesi bagi pamong belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar.
4. Faktor-faktor apa saja dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pamong Belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan Ajun Pamong Belajar.

E. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja dalam bidang Penyuluhan dan proses Pembelajaran serta Pengembangan Profesi bagi Pamong Belajar SKB yang diselenggarakan oleh BPKB Propinsi Lampung. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk menemukan dampak Pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja bidang Penyuluhan yang meliputi : identifikasi sifat dan jenis kelompok sasaran kegiatan PLS, memotivasi jenis kelompok sasaran kegiatan PLS, membimbing warga belajar dalam memilih mata pencaharaan, mengembangkan mata pencaharian, mengelola hasil usha, meningkatkan kemampuan berusaha ,

membimbing warga belajar menjadi tutor /fasilitator dan meningkatkan kemampuan teknis serta berorganisasi.

2. Untuk menemukan dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja bidang proses Pembelajaran yang meliputi: menentukan kebutuhan belajar, menyusun rencana kegiatan belajar, menyusun program kegiatan belajar, membuat bahan belajar, melaksanakan proses Pembelajaran, memantau dan menilai hasil proses pembelajaran, menganalisa hasil penilaian proses pembelajaran, melatih warga belajar dan tutor/fasilitator dalam menguasai keterampilan yang bermanfaat, melatih tutor/fasilitator untuk menguasai metodologi dan alat pembelajaran serta SPEM dan membimbing Pamong Belajar yang ada dibawah jabatannya,
3. Untuk menemukan dampak Pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja bidang Pengembangan Profesi yang meliputi pembuatan karya tulis/ilmiah, pembuatan alat peraga/alat pelajaran, penemuan teknologi tepat guna dalam bidang pendidikan.
4. Untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pamong Belajar SKB yang meliputi faktor internal maupun faktor eksternal.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, manfaat penelitian ini jika dilihat dari aspek kontribusinya diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan khasasah ilmu pendidikan umumnya dan khususnya pendidikan luar sekolah di bidang pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan. Sedangkan dilihat dari aspek praktisnya bahwa penelitian bermanfaat bagi suatu pengembangan konseptual yaitu rekomendasi tentang penyelenggaraan pelatihan yang berdampak terhadap produktivitas

kerja Pamong Belajar SKB. Dalam hal ini penelitian ini diharapkan akan memberikan pedoman dan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan produktivitas kerja Pamong Belajar SKB melalui penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan oleh BPKB Propinsi Lampung.

G. Kerangka Pemikiran.

Pamong Belajar merupakan kelompok jabatan fungsional dari susunan SKB yang secara formal diangkat dengan berdasarkan persyaratan sebagai tenaga fungsional. Sebagai kelompok fungsional, pamong belajar memiliki tugas dan fungsi pokok yang jelas diatur oleh SK. Menpan NO.127/Menpan/1989 tentang angka kredit bagi jabatan Pamong Belajar. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, Pamong Belajar perlu dikembangkan sumber dayanya melalui salah satu upaya strategis yakni pelatihan yang dapat diselenggarakan oleh BPKB maupun di luar BPKB, baik secara kelompok maupun perorangan. Suatu pelatihan yang diselenggarakan secara efektif dan efisien dalam arti mampu mempertimbangkan dan memberdayakan secara optimal tentang berbagai kemampuan dan profesional Pamong Belajar dalam rangka peningkatan tugas dan fungsinya sebagai tenaga fungsional SKB yang pada akhirnya akan berdampak luas terhadap keberadaan lembaga tersebut.

H . Definisi Operasional

Dalam rangka memperjelas arah penelitian dan juga agar terjalin kesatuan pemikiran, maka akan dideskripsikan beberapa istilah pokok yang tertera pada judul dan fokus penelitian ini.

1. Dampak

Menurut **Kamus Besar bahasa Indonesia**, (1988 : 183) dampak diartikan sebagai :

1) benturan, 2) Pengaruh kuat yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif .

Dengan mengacu pada pengertian tersebut di atas, maka dampak dapat diartikan sebagai suatu bentuk pengaruh yang mendalam dan luas yang dapat memberikan akibat baik positif maupun negatif bagi sesuatu, benda maupun manusia secara individu maupun kelompok. Jadi dalam penelitian ini yang dimaksudkan **dampak pelatihan** adalah pengaruh positif yang ditimbulkan dari proses penyelenggaraan pelatihan terhadap peningkatan pelaksanaan tugas Pamong Belajar, yang tentu saja akan berpengaruh luas terhadap lembaga SKB itu sendiri.

2. Pelatihan Pamong Belajar

Dalam hal ini adalah Suatu jenis pelatihan yang diikuti oleh Pamong Belajar SKB sebagai upaya pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesional Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga fungsional SKB

3. Produktivitas Kerja

Menurut **Sutermeister** (1976) dalam **Safuri** (1997:35) mengemukakan produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan tenaga kerja persatuan waktu atau perjam perseorangan, yang titik beratnya bukan saja aspek kuantitas tetapi juga menyangkut aspek kualitas. Jadi jelas produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja yang ditampilkan oleh seseorang.

Dalam Penelitian ini Produktivitas Kerja Pamong Belajar SKB mengacu kepada Tugas Pokok Pamong Belajar SKB yang berdasarkan kepada SK Menpan Nomor 127/Menpan/1989 tentang angka kredit bagi jabatan Pamong Belajar SKB, meliputi Unsur Penyuluhan dan Proses Pembelajaran dan Pengembangan Profesi yang masing-masing memiliki sub-sub kegiatan yang lebih spesifik lagi.

4. Pamong Belajar

Menurut **SK. Menpan No. 127/Menpan/1989 Pasal 1 ayat (1)** dinyatakan bahwa Pamong Belajar adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang, untuk menyuluh dan mendidik warga belajar melalui pendidikan luar sekolah. Dalam Penelitian ini adalah Pamong Belajar SKB yang memiliki jenjang jabatan **Ajun Pamong Belajar** dengan tugas pokok sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi sifat dan jenis kelompok sasaran kegiatan Pendidikan Luar Sekolah.
2. Memotivasi calon warga belajar menjadi warga belajar
3. Membimbing warga belajar memilih jenis mata pencaharian, mengembangkan mata pencaharian, mengelola hasil usaha, dan meningkatkan kemampuan kemandirian berusaha.
4. Membimbing warga belajar menjadi tutor/fasilitator dan meningkatkan kemampuan teknis serta berorganisasi.
5. Menemukan kebutuhan belajar
6. Melaksanakan dengan bimbingan dalam menyusun rencana kegiatan belajar.
7. Melaksanakan dengan bimbingan dalam menyusun program kegiatan belajar
8. Membuat bahan belajar
9. Melaksanakan proses pembelajaran
10. Memantau proses pembelajaran
11. Menilai proses pembelajaran

12. Melaksanakan dengan bimbingan dalam menganalisis hasil-hasil penilaian proses pembelajaran.
13. Melatih warga belajar dalam menguasai keterampilan yang bermanfaat
14. Melaksanakan dengan bimbingan dalam melatih tutor/fasilitator agar menguasai metodologi pembuatan/penggunaan alat belajar mengajar, dan supervisi, pelaporan, evaluasi dan pemantauan.
15. Membimbing pamong belajar yang ada di bawah jabatannya
16. Membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan
17. Membuat alat peraga/alat pelajaran
18. Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan
19. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum pendidikan luar sekolah.

