

Meningkatkan Efektivitas Pendidikan Nonformal dalam Pengembangan Kualitas Manusia¹

Oleh:

Hiryanto, M.Si²

Pendahuluan

Pembangunan Pendidikan Nasional merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertaqwa dan berahlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur, dalam hal ini skema yang dikembangkan dalam rangka pengembangan pendidikan nasional bermuara pada perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi serta tata kelola dan akuntabilitas pendidikan.

Sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan 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, ahlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan Nasional dibangun secara seksama melalui tiga jalur yaitu pendidikan formal (pendidikan persekolahan), pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Pendidikan nonformal (PNF) merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang tetapi tidak ketat.

Jika ditelaah secara mendalam apa yang tersirat dalam UU Sisdiknas dan dilihat dari beberapa perpektif, pertama, pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat, kedua PNF berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian yang fungsional, ketiga PNF meliputi pendidikan kecakapan hidup (PKH), pendidikan usia dini (PAUD), pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan

kesetaraan dan pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan warga belajar, keempat satuan PNF terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim serta satuan PNF yang sejenis, kelima dalam konteks PNF, kursus dan lembaga pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, ketrampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, keenam hasil PNF dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang mengacu pada standar nasional pendidikan

Dilihat dari sasarannya PNF mencakup segala lapisan masyarakat yang tidak terbatas pada usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan tingkat pendidikan sebelumnya. Sasaran tersebut tidak hanya diprioritaskan kepada mereka yang belum pernah sekolah, putus sekolah atau mereka yang tamat sekolah serta ingin mendapatkan pekerjaan, tetapi PNF juga melayani semua masyarakat tanpa kecuali termasuk mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan tinggi dan/atau pekerjaan yang tetap sekalipun. Dengan kata lain sasaran PNF adalah mereka yang masih membutuhkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan untuk meningkatkan dirinya sesuai dengan motto pendidikan seumur hidup (*lifelong education*).

Berdasarkan paparan diatas Pendidikan non formal berperan dalam mengembangkan kualitas manusia dalam dua dimensi yakni dimensi individu dan social yang dipengaruhi dan mempengaruhi aspek-aspek kehidupan manusia yang lain : ekonomi, politik, social, budaya, lingkungan. Program Pendidikan non formal semestinya mencakup berbagai aspek kehidupan, yakni pendidikan bermasyarakat, pendidikan ekonomi, pendidikan politik, pendidikan budaya, pendidikan teknologi, dan pendidikan lingkungan.

Permasalahan yang sering muncul dalam penyelenggaraan PNF masih tampaknya nuansa proyek. Faktor kemampuan SDM dan penghargaan yang masih rendah terhadap pendidikan nonformal menyebabkan penyelenggaraan PNF masih menghadapi banyak kendala, perlakuan terhadap pendidikan nonformal cenderung tidak proporsional. Pendidikan nonformal masih sering dipandang sebelah mata dan dianggap hanya pendidikan ?kelas dua? setelah pendidikan formal. Padahal sejatinya peranan pendidikan pendidikan nonformal jauh lebih besar dibandingkan dengan pendidikan formal. Pendidikan nonformal tidak hanya berperan dalam mendukung program penuntasan wajib

belajar 9 tahun, akan tetapi juga dalam pemberantasan buta aksara, perluasan pendidikan anak usia dini, serta peningkatan keterampilan dan kecakapan hidup (life skill) yang mampu meningkatkan kesejahteraan hidup warga belajarnya. Disamping itu, fleksibilitas dan keluwesan yang menjadi sifat pembelajaran pendidikan nonformal mempunyai kemampuan untuk menembus seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan nonformal dapat dijadikan sebagai pendidikan alternatif yang menawarkan solusi konstruktif dan inovatif untuk kemajuan dunia pendidikan. Pendidikan nonformal merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Program PNF memiliki nilai keberpihakan kepada kaum yang lemah (pro poor), prinsip pemberdayaan masyarakat (*community empowerment*), prinsip partisipasi dari masyarakat (*public participation*) dan prinsip pembelajaran sepanjang hayat (*long life education*). Dalam kaitan dengan upaya peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan, program pendidikan non formal lebih berorientasi pada kebutuhan pasar, tanpa mengesampingkan aspek akademis. Oleh sebab itu, program pendidikan non formal mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, profesionalitas, produktivitas, dan daya saing masyarakat dalam merebut peluang pasar dan peluang usaha yang pada gilirannya mampu mengatasi solusi atas permasalahan yang dihadapi masyarakat, khususnya masalah pengangguran dan kemiskinan. Tantangan pelaksanaan program pendidikan non formal ke depan semakin besar. Oleh karena itu, para pelaku pendidikan non formal harus mampu merekonstruksi paradigma bahwa pendidikan nonformal bukanlah pendidikan kelas teri. Apalagi saat ini masyarakat cenderung memilih pendidikan yang lebih aplikatif. Pendidikan non formal, khususnya melalui pendidikan kecakapan hidup dan lembaga kursus akan menjadi pilihan utama bagi mereka yang menginginkan untuk mendapatkan pekerjaan dan usaha mandiri maupun usaha kelompok.

Bagaimana meningkatkan Efektifitas Pendidikan Nonformal?

Dalam menjawab pertanyaan diatas bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti membalik telapak tangan, walaupun dalam sejarahnya pendidikan nonformal sebetulnya lebih tua dari pendidikan formal. Untuk meningkatkan efektifitas pendidikan non formal dalam pengembangan kualitas manusia ? yang perlu dilakukan para penyelenggara pendidikan nonformal, maupun komunitas pendidikan nonformal. *Pertama*, perlu menata konsep yang tepat tentang program-program pendidikan nonformal. *Kedua*, perlu merencanakan program pendidikan nonformal berbasis kebutuhan nyata warga sasaran. *Ketiga*, penyelenggaraan dan

pengelolaan pendidikan nonformal secara tekun dan berkelanjutan dengan prinsip-prinsip manajemen yang tepat guna, secara lebih singkat dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pendidikan nonformal dalam pengembangan kualitas manusia maka diperlukan upaya penataan ketenagaan PNF menjadi lebih profesional yang mampu menata konsep yang tepat tentang PNF dan dapat merencanakan program PNF yang berbasis kebutuhan dan membangun kelembagaan PNF .

Ketenagaan PNF

Ketenagaan dalam PNF atau yang sering dikenal dengan PTK-PNF adalah anggota masyarakat yang memiliki tugas dan kewenangan dalam merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil, melakukan pembimbingan dan pelatihan pada satuan PNF

Ketenagaan pada PNF terdiri dari beberapa jenis, *pertama*, pamong belajar, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang diberikan tanggungjawab, 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. Pamong Belajar bertugas dan bertanggungjawab menyuluh, membimbing, mengajar, melatih peserta didik dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran dan pengelolaan pembelajaran pada jalur PNF, *kedua* pendidik PAUD Nonformal, yaitu tenaga honor yang diberi tugas, tanggungjawab dan wewenang menyelenggarakan pembelajaran bagi anak usia dini, mereka bertugas dan bertanggungjawab membimbing dan melatih anak usia dini pada kelompok bermain, taman penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis, *ketiga* instruktur kursus, yaitu tenaga yang memiliki kompetensi dan sertifikasi pada bidang ketrampilan tertentu, *keempat*, tutor pendidikan keaksaraan dan kesetaraan (paket A, B dan C), *keenam* fasilitator desa intensif (FDI), yang bertugas dan bertanggungjawab memberikan pelayanan pembelajaran pada desa-desa tertinggal

Kebanyakan Ketenagaan PNF berstatus bukan PNS (kecuali PB). Mereka yang bukan PNS nyaris belum tersentuh standar kesejahteraan akibatnya didalam pengabdiaannya dalam membelajarkan masyarakat dari anak-anak usia dini hingga orang dewasa yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya kurang optimal atau tidak profesional. Padahal dalam proses pembelajaran pada pendidikan nonformal pendidik maupun tenaga kependidikan yang lainnya memberikan kontribusi dalam menciptakan pembelajaran yang konstruktif yang mampu meningkatkan aktivitas warga belajar dalam menggali, mengkonstruksi dan menyampaikan kembali pengalaman belajarnya. Peningkatan kualitas serta kompetensi

pendidikan dan tenaga kependidikan PNF merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari dan ini harus selalu dilakukan sebagai langkah antisipatif dan responsif dari perubahan-perubahan yang ada pada masyarakat pada umumnya dan perkembangan pendidikan nonformal pada khususnya. Terlebih pada saat ini perkembangan teknologi canggih yang sangat pesat sehingga menuntut pendidik dan tenaga kependidikan PNF (PTK-PNF) untuk mengejar ketertinggalan.

Untuk melakukan pembinaan terhadap pendidik dan Tenaga Kependidikan PNF, sebagai bagian upaya untuk meningkatkan efektivitas dalam peningkatan kualitas SDM, dalam arti menyiapkan tenaga PTK-PNF yang profesional dapat dilakukan dengan tiga pendekatan yaitu: pendekatan karakteristik, pendekatan institusional dan pendekatan legalistik.

Pendekatan karakteristik, yang memandang profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakan dengan pekerjaan lainnya. Hasil studi sifat karakteristik profesi meliputi: 1) kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan, 2) memiliki pengetahuan spesialisasi, 3) memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain, 4) memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan, 5) memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau self organization, 6) mementingkan kepentingan orang lain, 7) memiliki kode etik, 8) memiliki sanksi dan tanggungjawab komunitas, 9) mempunyai sistem upah dan 10) memiliki budaya profesi.

Pendekatan Institusional, memandang profesi dari segi proses institusional atau perkembangan asosiasionalnya, artinya menekankan pengakuan atas suatu profesi oleh negara atau pemerintah. Menurut Wilensky, mengemukakan lima langkah untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan, yaitu: a) memunculkan suatu pekerjaan yang penuh waktu atau full time bukan pekerjaan sambilan.; b) menetapkan satuan PNF tempat menjalani proses pendidikan dan pelatihan; c) mendirikan organisasi atau asosiasi profesi; d) melakukan agitasi secara politis untuk memperjuangkan adanya perlindungan hukum terhadap asosiasi atau perhimpunan tersebut, dan e) Mengadopsi secara formal kode etik yang ditetapkan.

Pendekatan legalistik, yaitu pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atau suatu profesi oleh negara atau pemerintah. Suatu pekerjaan dapat disebut profesi jika dilindungi oleh undang-undang atau produk hukum yang ditetapkan oleh pemerintahan suatu negara. Menurut M. Friedman pengakuan atas suatu pekerjaan menjadi suatu profesi sesungguhnya dapat ditempuh melalui tiga tahap yaitu : a) registrasi (*registration*), b) Serifikasi (*certification*) dan c) Lisensi (*licensing*).

Berdasarkan beberapa paparan tentang profesionalisme PTK-PNF, sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pendidikan nonformal dalam pengembangan kualitas manusia, ada tiga agenda terkait dengan ketenagaan yang perlu dilakukan sebagai langkah awal menuju profesi PTK-PNF, yaitu: 1. Pembentukan asosiasi PTK-PNF, 2. Penyelenggaraan sertifikasi PTK-PNF, dan 3 Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (PP) yang mengatur tentang kedudukan, peran, fungsi dan tanggungjawab PTK PNF, termasuk didalamnya pemberian penghargaan.

Pengembangan Kelembagaan PNF

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, kelembagaan Pendidikan Nonformal, terdiri dari Lembaga Kursus, Kelompok Belajar, Majelis Taklim, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dan lembaga lain yang sejenis. 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 dalam pelaksanaannya belum bisa menjawab kebutuhan masyarakat. Keberadaan PKBM di setiap kalurahan yang seolah dipaksakan kehadirannya tanpa ada pembekalan terhadap SDM pengelolanya, menimbulkan kesan dan pemaknaan yang berbeda, sehingga penyelenggaraan PNF masih tampak nuasa proyek, jika ada bantuan pemerintah PKBM bisa beraktivitas, sebaiknya jika tidak maka vakum, tak heran jika dilapangan ditemukan PKBM fiktif yang hanya mengandalkan blockgrant dari pemerintah.

Agar penyelenggaraan PNF melalui PKBM sebagai salah satu pendidikan berbasis masyarakat (*Community based education*) dapat efektif untuk mengembangkan kualitas manusia, diperlukan adanya program PNF yang dikembangkan secara sistematis sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, bukan dilakukan secara trial and error (coba-coba), bahkan ala kadarnya. 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 SDM, meliputi: 1) analisis dan penentuan kebutuhan pendidikan, akar masalah, isu strategis, 2) penentuan strategi pengembangan, 3) rencana implementasi dan penyusunan rencana evaluasi.

Penentuan kebutuhan/Masalah strategis, Identifikasi kebutuhan menekankan pada dicapainya kebutuhan objektif untuk menentukan keberadaan dan keberlanjutan program.

Proses identifikasi kebutuhan mencakup: 1) kinerja (performance), apa tujuan atau hasil pendidikan yang diharapkan, apa kinerja dari orang, program, pelayanan saat ini, 2) aktivitas sekarang atau potensial, dengan cara apa dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dan 3) Keputusan, apa tindakan (alokasi sumberdaya, intervensi, penentuan prioritas) yang dapat dilakukan. Salah satu metode dalam mengkaji akar masalah/kebutuhan pendidikan/isu strategis dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen strategis, yang meliputi: kajian visi, misi dan nilai program/lembaga, kajian isu-isu strategis dari kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan; penentuan isu strategis; penentuan strategi dan penentuan rencana aksi/kegiatan.

Implementasi Program. Pelaksanaan suatu strategi yang didalamnya mengandung berbagai rencana aksi atau program, maka terlebih dahulu harus dilakukan analisis kelayakan untuk menentukan program mana yang layak dilaksanakan. Analisis kelayakan mencakup dua aspek, yaitu: analisis sumberdaya dan analisis pemangku kepentingan.

Analisis pemangku kepentingan dilakukan dengan menanalisis kedudukan masing-masing pemangku kepentingan. Hasil analisis menunjukkan pemangku kepentingan memiliki posisi (menentukan untuk menyediakan dana, hubungan, fasilitas) dan skills (pengetahuan, dll) yang memberikan pengaruh pada program tersebut. Artinya pemangku kepentingan memiliki andil dalam melaksanakan strategi yang dipilih. Pemangku kepentingan dapat ditinjau dari empat golongan yaitu 1) pemangku kepentingan yang memiliki kemampuan (posisi) kuat dan skill yang kuat pula, 2) pemangku kepentingan yang memiliki posisi kuat tetapi lemah dalam keterampilan, 3) pemangku kepentingan yang memiliki ketetampilan kuat tetapi posisinya lemah, dan 4) pemangku kepentingan posisi dan keterampilan sama-sama lemah.

Rencana aksi, yang telah dilaksanakan perlu diketahui pencapaiannya. Untuk itu diperlukan suatu upaya untuk menilainya. Evaluasi diartikan sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan (Sudjana, 2000). Melihat batasan tersebut terdapat unsur penting dalam evaluasi, yaitu: 1) kegiatan sistematis, berarti kegiatan dilakukan melalui prosedur yang tertib; 2) data atau informasi yang diperoleh melalui upaya pengumpulan, pengolahan, dan penyajian dengan menggunakan metode dan teknik ilmiah; 3) pengambilan keputusan menekankan bahwa data yang disajikan memberikan nilai berguna sebagai masukan pengambilan keputusan tentang alternatif yang akan diambil. Secara

singkat, proses evaluasi merupakan kegiatan 1) merumuskan berbagai pertanyaan yang ingin dijawab, termasuk penetapan kriteria, 2) mengumpulkan data yang memungkinkan terjawabnya pertanyaan; 3) menganalisis data dan menginterpretasikan apa makna data sesuai dengan pertanyaan yang ada dan 4) memutuskan untuk memodifikasi rencana, kegiatan, dan/atau program sesuai temuan. Namun, kegiatan evaluasi bukan proses mekanikal dan otomatis, tetapi perlu dipikirkan secara berulang-ulang untuk menetapkan kapan (*when*) untuk mengevaluasi apa (*what*) dan siapa (*who*) yang terlibat dalam evaluasi rencana aksi.

Pengembangan program PKBM merupakan pekerjaan yang membutuhkan perhatian dan sumberdaya yang cukup karena pengembangan program PKBM memiliki penentu keberhasilan kinerja PKBM dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat sekitar. Upaya pengembangan program tidak akan berjalan sendiri tanpa adanya sebuah perencanaan yang matang, dan didasarkan pada pandangan bahwa dengan berkembangnya program PKBM tujuan PKBM akan tercapai dalam jangka waktu tidak terlalu lama yaitu terbentuknya masyarakat yang gemar belajar (*learning community*) atau masyarakat terdidik (*educated community*). Oleh karena itu, setiap pemangku kepentingan yang memiliki kepentingan terhadap PKBM diharapkan dapat menjalankan fungsi dan perannya dalam mengembangkan PKBM.

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

Penyelenggara PKBM harus mampu menyediakan visi, misi dan nilai PKBM yang jelas; bertindak sebagai penghubung antara masyarakat dengan sumber daya yang lain; menyediakan arahan yang jelas bagi regu operasional (*task force*); penghubung di antara mitra dengan kelompok lain di luar PKBM; bertanggungjawab terhadap mitra dan pemberi dana tentang kinerja PKBM; membina kemitraan dengan partner; menunjukkan komitmen mitra melalui dukungan terus-menerus dengan bantuan sumberdaya, bantuan teknis dan koordinasi.

Pengelola harus pahami visi dan misi PKBM dan menginternalisasikannya dan diwujudkan dalam praktik sehari-hari; membuat rencana program kegiatan PKBM dengan memperhatikan pencapaian tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang; membuat rencana evaluasi untuk melihat keberhasilan implementasi rencana program dan

indikator ketercapaiannya dilengkapi dengan rencana kerja, metode pengumpulan data, pengolahan dan penafsiran data, yang telah diketahui/disetujui oleh penyelenggara PKBM; memonitor pemberian layanan program/kegiatan pendidikan kepada sasaran mencakup kesesuaian kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah; memberikan laporan kepada penyelenggara dan membuat rencana tindak lanjut berdasarkan keputusan penyelenggara PKBM mengenai kegiatan/program.

Tenaga Pendidikan memahami dan menginternalisasi visi, misi dan nilai yang dianut PKBM; meningkatkan kemampuan dalam metodik-didaktik pendidikan luar sekolah; membuat rencana kerja baik jangka panjang, menengah, dan pendek terkait dengan proses pembelajaran di PKBM; dan bersikap kooperatif dengan pihak lain dalam rangka meningkatkan mutu warga belajar.

Tokoh Masyarakat dan/atau organisasi kemasyarakatan ikut terlibat dan memahami keberadaan visi, misi dan nilai yang dianut PKBM; memberikan dukungan nonmateril dan material terhadap pelaksanaan program/kegiatan PKBM; menjadi perantara atau penghubung dengan lembaga lain dalam menggalang sumber daya di luar PKBM; memberikan masukan dalam rangka mengatasi masalah yang ada di PKBM; ikut terlibat dalam memantau pelaksanaan program PKBM.

Pemerintah. Memberikan arahan yang jelas mengenai standar mutu program PKBM yang memungkinkan untuk diakses secara cepat oleh personel PKBM dan pelaksanaannya tidak menimbulkan berbagai penafsiran; memberikan dana atau dukungan lain yang penyalurannya dapat diterima dalam waktu yang tepat; bertindak sebagai pemberi masukan dana memecahkan masalah yang dihadapi, dan memberikan keleluasaan kepada lembaga lain untuk menjadi mitra PKBM.

Penutup

Pendidikan Nonformal memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan kualitas manusia, terlebih di era globalisasi sekarang ini. Untuk meningkatkan efektifitas pendidikan non formal dalam pengembangan kualitas manusia ? Yang perlu dilakukan para penyelenggara pendidikan nonformal, maupun komunitas pendidikan nonformal. *Pertama*, perlu menata konsep yang tepat tentang program-program pendidikan nonformal. *Kedua*, perlu merencanakan program pendidikan nonformal berbasis kebutuhan nyata warga sasaran. *Ketiga*, penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan nonformal secara tekun dan

berkelanjutan dengan prinsip-prinsip manajemen yang tepat guna, secara lebih singkat dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pendidikan nonformal dalam pengembangan kualitas manusia maka diperlukan upaya penataan ketenagaan PNF menjadi lebih profesional yang mampu menata konsep yang tepat tentang PNF dan dapat merencanakan program PNF yang berbasis kebutuhan serta mengembangkan kelembagaan PNF .

Daftar Pustaka

- Akdon, (2006). *Strategic Management for Educational Management*, Bandung: Alfabeta.
- David, Fred R., (2001), *Strategic Management: Cocept and Cases*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Farida Yusuf T., (2000), *Evaluasi Proqram*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Getskow, Veronica. (1997), *Community College Older Adult Program Development*, diambil dari www.eric.ed.gov Juni 2007.
- Helfin Frincess, (2006), *Management Stratejik: Resep Daya Saing dan Unggul*, Yogyakarta: Mida Pustaka.
- 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.
- 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 Network.
- 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
- Stufflebeam, et al. (1985), *Conducting Educational Needs Assessments*, Hingham: Kluwer Academic Pulishers

¹. Disampaikan dalam Seminar Peran PKBM dalam Peningkatan Kualitas SDM

². Dosen Jurusan PLS FIP UNY