

PERUBAHAN PARADIGMA PENINGKATAN KAPASITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (GTK) PAUD DAN DIKMAS MELALUI MODEL PAMONG BELAJAR PEMBELAJAR

Oleh: Agus Sadid, M.Pd
(Pamong Belajar SKB Sumbawa dan Ketua IPABI NTB Alamat:
Jln. Pahlawan No.23 Alas Sumbawa NTB, Email: nenimarlina@gmail.com
Telp. 087863786027))

PENGANTAR

Tidak bisa dipungkiri bahwa munculnya kebijakan program Guru Pembelajar (GP) merupakan tindak lanjut dari *jebloknya* nilai Uji Kompetensi Awal (UKA) guru. Memasuki tahun ketiga pelaksanaan UKA guru, menunjukkan hasil yang sangat memprihatinkan. Untuk UKA guru tahun 2015, pada jenjang TK nilai rata-rata 59,95, jenjang SD adalah 54,33, jenjang SLB adalah 57,61, jenjang SMP adalah 58,25 dan jenjang SMA adalah 61,74 serta untuk jenjang SMK adalah 58,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika digunakan *passing grade* 50,5 maka untuk jenjang TK yang lulus hanya 12,5%, jenjang SD 19,7%, jenjang SMP 22,65%, jenjang SMA 32,25% dan jenjang SMK 21,05%. data ini sekali menandakan bahwa kualitas guru-guru kita dari jenjang TK sampai dengan SMA/SMK masih memprihatinkan. Temuan data hasil UKG guru tahun 2015 tersebut juga menyebutkan bahwa 80,75% para guru jatuh pada aspek kompetensi pedagogik dan profesional. Hal ini tampak pada data sebaran distribusi rentang nilai UKG, dimana kompetensi pedagogik dan profesional berada rentang nilai 51-60 yang berarti kurang. *Pil pahit* ini harus ditelan dengan ikhlas, dan perlu segera ada perbaikan mekanisme pembinaan profesional para guru, terlebih untuk UKA guru tahun 2016 dinaikkan nilai *passing gradenya* menjadi 70,00. saya bisa bayangkan, jika tidak ada program “revolusioner” pembinaan profesional guru, maka dari jumlah 3,1 juta guru yang ikut UKA, akan ada kurang dari 10% guru yang lulus UKA.

Pada jenis pendidik di jalur Pendidikan Nonformal (PNF), yaitu Pamong Belajar (PB), menunjukkan hasil uji kompetensi yang relatif sama dengan guru formal yaitu sangat memprihatinkan. Dari paparan Ditjend GTK Kemdikbud bahwa nilai rata-rata hasil UK PB adalah hanya 50,63. dari data tersebut terungkap bahwa nilai rata-rata kompetensi pedagogis adalah 52,50 dan kompetensi profesional 50,45, (Ditjend GTK, 2016). Bahkan yang lebih ekstrim, jika

kita *breakdown* dari nilai tersebut per provinsi, maka nilai hasil UK PB banyak yang jatuh khusus di provinsi bagian timur dan tengah diantaranya Maluku, NTT, Papua, Papua Barat, NTB, Kalimantan dan Sulawesi, dengan capaian nilai rata-rata 40.25, fakta tersebut sungguh *memilukan*.

Sebagai tenaga profesional, maka baik pendidik di jalur formal dan non formal (baca: guru dan PB) berhak memperoleh pembinaan profesional. Jika merujuk pada pandangan Sergiovanni (1983) dan Glickman (1981), bahwa pada jabatan profesional melekat pada dirinya adalah kebutuhan untuk meningkatkan keprofesionalitasnya, yaitu melalui kegiatan pembinaan yang bersifat berkelanjutan, karena pada dasarnya pembinaan profesional adalah kegiatan supervisi *pendidikan*, dimana supervisi pendidikan merupakan bentuk bantuan profesional yang diberikan kepada guru sehingga dapat tumbuh dan membantu para guru mengembangkan kemampuannya. Jadi pembinaan profesional adalah merupakan bentuk layanan bantuan profesional kepada guru. hal yang sama juga ditegaskan oleh Alfonso, dkk (1981) bahwa pembinaan profesional merupakan proses pemberian layanan bantuan profesionalisme kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam memaksimalkan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Merujuk pada pemikiran tersebut maka sejatinya pula bahwa Guru Pembelajar linier maknanya dengan Pamong Belajar Pembelajar dalam kerangka besar GTK Pembelajar. Pada konteks guru maka, program GP sejatinya merupakan kegiatan pembinaan profesional guru, yang dalam konsep supervisi dari Glickman (1986) dan Sergiovanni (1983) dikenal dengan sebutan *profesional growth*. Kegiatan untuk membantu guru menumbuhkan kemampuan profesional melalui pembelajaran, pengarahan, bimbingan dan diskusi terfokus. Dalam diri seorang guru terdapat beragam sikap mental dan perilaku, melalui kegiatan pembimbingan dan diskusi terarah maka guru dapat menemukan jati dirinya, sifat-sifat keprofesionalitasnya dan membelajarkan dirinya secara mandiri (*self regulated learning*). Dalam program GP yang mencakup pilihan model atau strategi pembelajaran yaitu (1) tatap muka (dilaksanakan melalui KKG, MGMP, PKG) dengan menyelesaikan 8-10 modul pembelajaran, (2) dalam jaringan (tutorial *online*) menyelesaikan 3-5 modul dan (3) kombinasi antara tatap muka dan jaringan, menyelesaikan 6-7 modul pembelajaran. Karena sebuah pilihan maka, tentunya para peserta GP dapat menentukan model mana yang nyaman dan

memberikan kemudahan bagi guru. kata kunci dari program GP adalah motivasi diri, belajar mandiri dan kemauan mengarahkan dirinya sendiri dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Konsep GP yang sudah berjalan di pendidikan formal, ternyata berbanding terbalik dengan pendidikan nonformal (PNF). Hasil UK PB hanya dijadikan sebagai bahan pemetaan kompetensi PB. Dengan kata lain, masih dijadikan sebagai bahan "*perenungan*" oleh Ditjend GTK (baca: Kemdikbud) akan *diapakan* PB? Mau di bawa kemana PB? Jikalau PB banyak yang gagal total (Gatot) dalam UK, apa yang harus dilakukan oleh Ditjend GTK?. Dasar pemikiran inilah yang melatarbelakangi mengapa tulisan ini penting untuk dikaji. Jika Guru sudah *melenggang* dengan GP, maka untuk Pamong Belajar apakah harus mengikuti konsep GP?. Padahal peran guru sejalan dengan peran PB, yaitu sama-sama sebagai pendidik. Kondisi guru juga *setali tiga uang* dengan kondisi PB, jika kita merujuk pada hasil UK artinya mereka sama-sama memiliki kompetensi yang relatif rendah.

PERMASALAHAN

Pembinaan profesionalisme merupakan kebutuhan bagi semua jenis GTK (Alfonso, dkk, 1981; Glickman, 1981). Mengapa demikian karena (1) untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sehingga mendorong produktifitas serta kinerja GTK, (2) merupakan kebutuhan akan profesi, karena GTK merupakan profesi maka dituntut untuk terus tumbuh dan berkembang kemampuannya. Jadi mengacu pada kondisi diatas maka fokuus tulisan ini mengangkat beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimanakah konsepsi pembinaan profesionalisme bagi GTK PAUD dan DIKMAS Pamong Belajar?
2. Bagaimanakah model dan kostruksi Guru Pembelajar (GP) untuk GTK PAUD dan DIKMAS Pamong Belajar?

PEMBAHASAN DAN SOLUSI

A. Pembinaan Profesionalisme dan Peningkatan Kompetensi PB

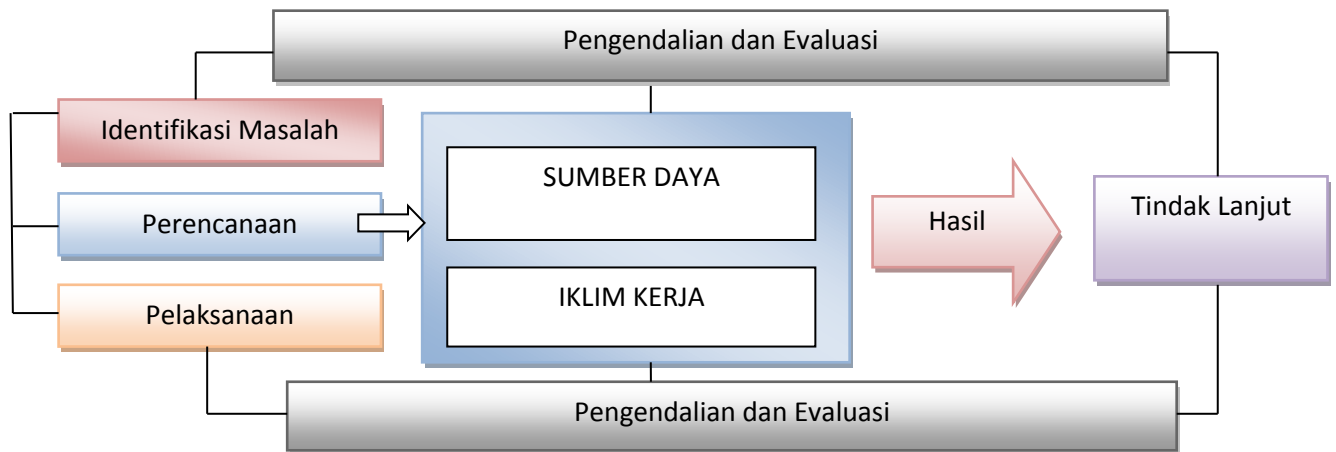
Kompetensi adalah kemampuan, atau serangkaian unjuk kerja yang mampu dilakukan oleh seseorang. Ashan (dalam Mulyasa, 2003) memberikan batasan *competency is a knowledge, skills and abilities or capabilities that a person achieves which become part of his or her being extent he or she can satisfactory perform particular cognitive, affective and psychomotor behaviors.*

Jadi kompetensi PB adalah serangkaian kemampuan yang harus dimiliki dan mampu diwujudkan dalam bentuk kemampuan nyata baik bersifat kognitif, afektif maupun psikomotor.

Peningkatan kompetensi PB dalam banyak tindakan dilakukan melalui kegiatan diantaranya adalah (1) dalam bentuk pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan PB terkait dengan adanya hal-hal yang baru atau penajaman kemampuan yang sudah ada sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya, misalnya pelatihan fungsional dan teknis, (2) kursus ketrampilan PB, pada kegiatan ini hal yang dikursuskan biasanya terkait dengan ketrampilan yang bersifat teknis dan membutuhkan waktu yang relatif lama misalnya kursus multi media, kursus bahasa Inggris, (3) dalam bentuk magang belajar biasanya kegiatan ini “beda-beda tipis” dengan dengan kegiatan studi banding, tetapi jika fokus benar dan dilaksanakan sepenuhnya maka kegiatan dalam magang sangat padat dan bersifat langsung praktik, dan (4) studi lanjut atau dalam bentuk kualifikasi pendidikan S1, S2 atau S3.

Kegiatan tersebut tentunya membutuhkan biaya yang besar, itulah sebabnya mengapa “daya tampung” atau jatah untuk peserta kegiatan peningkatan kompetensi berbentuk hal demikian diatas sangat terbatas, yang pada akhirnya pemilihan atau pengiriman PB pada kegiatan pelatihan yang bersifat nasional atau regional berdasarkan “suka-suka” kepala SKB yang mengirimkan, siapa yang “dekat” kepala SKB maka PB tersebutlah yang akan dikirim. Padahal Robbins (1983) mengingatkan bahwa dalam sebuah organisasi, organisasi menjadi efektif ketika proses rekrutmen peserta pelatihan mengacu kepada kebutuhan, analisis dan beban kerja.

Bahwa kegiatan peningkatan kompetensi PB haruslah dilakukan melalui tahapan (1) identifikasi masalah, (2) perencanaan dan (3) pelaksanaan. Tahapan tersebut merupakan rangkaian kegiatan yang bersifat simultan dan integral. Pola peningkatan kompetensi PB selain berbasis kepada kebutuhan dan permasalahan juga memanfaatkan berbagai sumber yang ada seperti kualitas SDM, ketersediaan bahan belajar dan dukungan *stakeholders*. Pada setiap tahapan kegiatan dilakukan monitoring dan evaluasi, hal ini untuk melihat apakah sudah terdapat kesesuaian antara persyaratan dengan target dilapangan. Jika penulis gambarkan maka akan nampak, sebagai berikut:



Gambar 1: Pola Peningkatan Kompetensi PB

Instrumen pemberdayaan SDM melalui program PAUDNI masih sangat penting. Ketidakberdayaan dan keterbatasan jalur pendidikan formal merupakan peluang bagi jalur pendidikan nonformal-informal, dalam mengembangkan dan menawarkan program –program PAUDNI yang menarik dan dibutuhkan oleh masyarakat. Namun berbagai keterbatasan dalam internal SKB juga sangat besar. Sisi ketenagaan, jika mengacu pada SK MenPAN&RB nomor 15 Tahun 2010 pasal 26 ayat (2) maka jumlah tenaga Pamong Belajar sebagai tenaga fungsional di SKB adalah maksimal 35 orang. Hal inilah yang sampai saat ini (baca: sampai kapanpun) mengisi formasi Pamong Belajar tidak pernah dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota. Justru yang terjadi adalah mutasi dan alih tugas pamong belajar pada jabatan struktural, tanpa disertai dengan pengadaan atau penggantian baru pamong belajar. Secara nasional jumlah pamong belajar saat ini adalah 3.750 orang, (www.ipabi.pusat.com).

Sedangkan untuk provinsi NTB misalnya jumlah pamong belajar saat ini tinggal 49 orang, (Buku Data IPABI NTB, 2015) dan yang lebih menyedihkan banyak SKB yang hanya memiliki 1 orang pamong belajar bahkan tidak memiliki pamong belajar. Selanjutnya dari sisi sarana prasarana, SKB idealnya memiliki bangunan kantor, ruang belajar, ruang praktek, laboratorium, bengkel kerja dan ruang belajar yang memadai, justru kembali dari sisi ini, banyak SKB yang hingga saat ini masih “*numpang*”, sewa rumah, satu atap dengan kantor kelurahan. Mencermati dari kedua sisi tersebut saja kita sudah dapat membayangkan bagaimana hasil-hasil pembelajaran yang ada pada SKB, bagaimana peserta didik mau belajar dengan baik, jika mereka juga dicemaskan swaktu-waktu “*di usir*” oleh

pemilik rumah, gedung karena pihak SKB sendiri belum membayar kontrakan atau sewa bangunan.

Pamong Belajar (PB) merupakan salah satu sosok penentu dalam pelaksanaan program Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal (PAUDNI) dilapangan. Prinsip ini harus muncul dan dipahami sama oleh para pemangku kepentingan di dunia PAUDNI. Pandangan yang cenderung “menyepelkan”, memandang rendah atau mengabaikan tugas dan fungsi PB (jika ada) menunjukkan bahwa mereka tidak paham tentang Sistem Pendidikan Nasional kita sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 20 Tahun 2003. Masyarakat luar boleh berpandangan seperti itu, tetapi khusus dikalangan masyarakat pendidikan, hal tersebut tidak boleh muncul, apabila muncul, berarti perlu dipertanyakan sejauh mana pemahamannya terhadap UU Sisdiknas kita. Bahwa PAUDNI adalah sesuatu yang luas dan beragam, sebagaimana diilustrasikan oleh Sanapiah (1997) yaitu laksana hutan belantara yang penuh dengan beraneka macam tumbuhan dan pohon, menambah indahnya hutan tersebut, menunjukkan bahwa pendidikan bermakna luas dan kaya akan dimensi ruang dan waktu. Untuk itu, beragam dan luasnya sasaran PAUDNI harus disikapi secara positif oleh PB untuk dijadikan peluang dan tantangan.

Sebagai jabatan profesional Pamong Belajar dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensinya. Hal ini bertujuan agar kualitas layanan PNF yang dilakukan oleh PB menjadi lebih baik. Meskipun faktanya dilapangan, kemampuan PB dalam melakukan tugas kepamongan masih relatif memprihatinkan. Data empiris yang penulis temukan menunjukkan bahwa misalnya (1) salah satu data yang dapat penulis sajikan adalah kondisi PB di wilayah NTB. Dari jumlah 64 PB tersebar di 9 kabupaten/kota (hanya KLU yang belum memiliki SKB) dan BPKBM propinsi serta BPPAUDNI regional Mataram, dilihat dari sisi kualifikasi pendidikan 70% S1, 20% S2 dan hanya 10% diploma, (2) dari sisi kompetensi cukup memprihatinkan. Penelitian Agus Sadid (2010) menunjukkan bahwa kompetensi PB NTB berada pada angka 5.5 untuk kompetensi andragogi, 6.0 kompetensi pedagogi, 6.5 kompetensi profesional, 6.0 kompetensi personal dan 6.5 kompetensi sosial.

Hasil lainnya terkait “buruknya” kinerja PB adalah apa yang disajikan dalam temuan penelitian Erman Syamsuddin (2008) menemukan bahwa secara umum kinerja PB SKB di Jawa Barat masih relatif rendah. Terdapat beberapa variabel yang memengaruhi kinerja PB diantaranya adalah (1) sikap atas profesi, (2)

lingkungan kerja dan (3) ketrampilan teknis. Secara berturut sumbangan variabel tersebut terhadap kinerja adalah sebesar $r=0,381$ $p=0,275$, $r=0,390$ $p=0,196$ dan $r=0,358$ $p=0,188$, yang bermakna bahwa variabel tersebut berhubungan positif dengan kinerja PB di SKB Jawa Barat. Jadi untuk meningkatkan kinerja para PB tersebut maka kepala SKB dan pemangku kepentingan harus memikirkan bagaimana mengembangkan variabel tersebut, sehingga berkontribusi terhadap kinerja PB.

Data empiris diatas menunjukkan bahwa pola pembinaan profesionalisme PB harus dilakukan segera. Pembinaan profesionalisme merupakan kebutuhan setiap jabatan profesional seperti PB. Pembinaan profesionalisme merupakan bantuan yang diberikan dari seorang *supervisor* kepada PB. Berbentuk apa bantuan profesionalisme tersebut? yaitu berbentuk program-program peningkatan kompetensi PB melalui (1) kegiatan *pre-service education* yaitu dilakukan melalui LPTK, (2) kegiatan *in service education* yaitu dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada PB/ guru ikut dalam program penyetaraan rintisan gelar dan (3) *in service training* yaitu upaya menumbuhkan mutu PB/ guru melalui kegiatan bersifat ilmiah atau keakademisan misalnya diskusi ilmiah, seminar, pertemuan ilmiah baik kelompok atau individu, (Sahertian, 1994)

B. Paradigma Peningkatan Kapasitas Pamong Belajar melalui Model Pamong Belajar Pembelajaran

Mengikuti logika pemikiran Vollmer dan Mills (dalam Danim, 2003) tentang jabatan profesi guru, bahwa guru merupakan profesi sesungguhnya karena pekerjaan mengajar lebih mengandalkan aspek mental daripada motorik atau manual. Untuk itu guru harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Pendidik dalam pendidikan sekolah disebut guru sedangkan diluar sekolah disebut pamong belajar. Menempatkan konteks pekerjaan profesi dari pamong belajar sangat tidak bertentangan dengan pamong belajar sebagai pendidik. PermenPAN&RB nomor 15 tahun 2010 tegas menyebutkan bahwa pamong belajar adalah pendidik. .

Peningkatan kapasitas Pamong Belajar dapat dilakukan melalui kegiatan baik yang bersifat formal maupun informal. Kegiatan Diklat, workshop dan loka karya merupakan bentuk pembinaan profesional yang bersifat formal. Kegiatan ini dilakukan baik secara internal maupun eksternal organisasi. Organisasi mitra seperti IPABI, HIPKI, HIPPI dapat menyelenggarakan kegiatan pelatihan, namun

jenis kegiatannya adalah non teknis. Sedangkan pelatihan jabatan pamong belajar merupakan pelatihan formal yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Daerah atau Kemendikbud atau Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas.

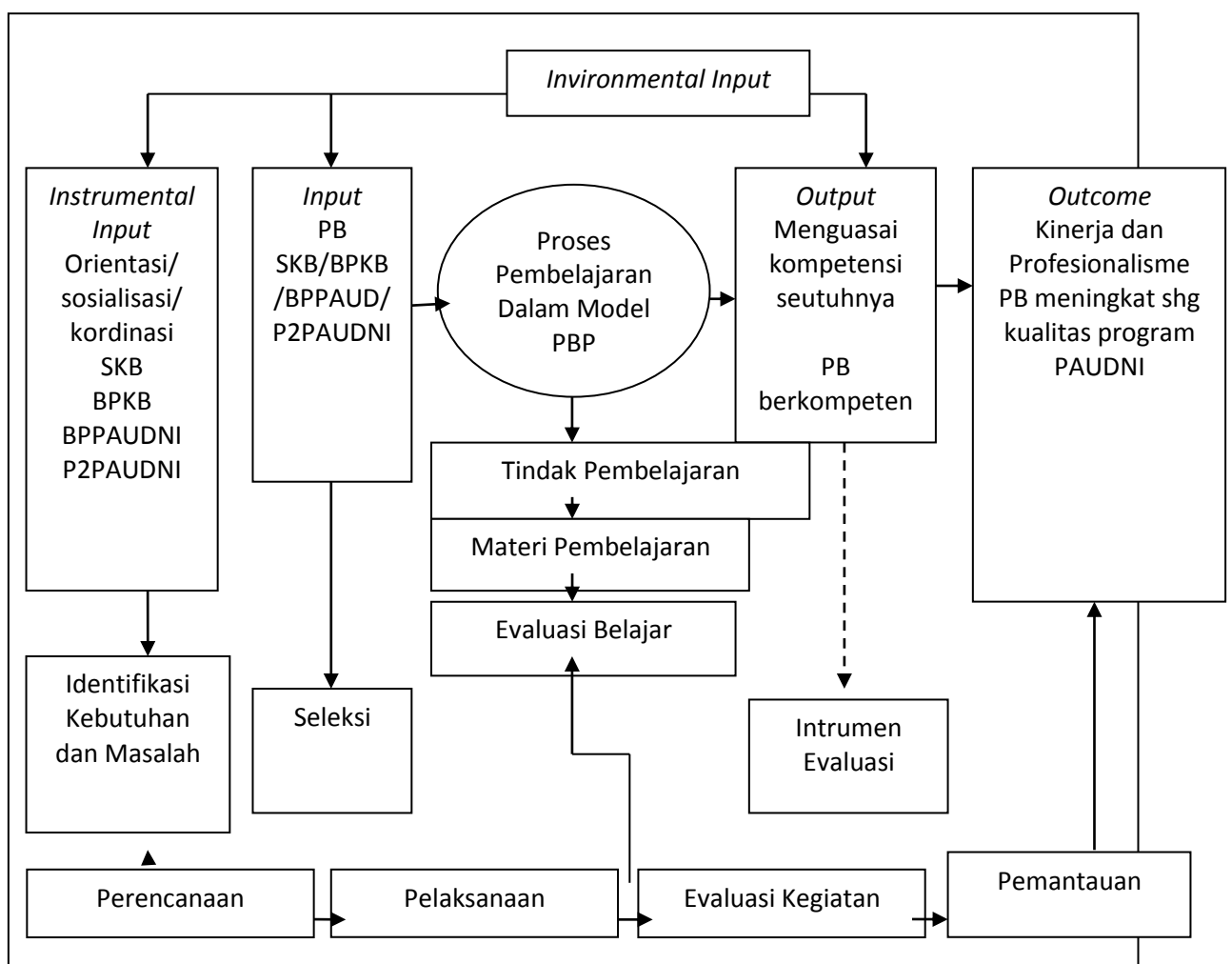
Banyak komponen yang terlibat dalam kegiatan pengembangan kapasitas GTK Pamong Belajar. Perencanaan kebutuhan pelatihan dengan mempertimbangkan permasalahan dan spesifikasi ketrampilan teknis harus dipertimbangkan dalam penyusunan program pembinaan profesionalisme pamong belajar. Jadi implementasi model pembinaan profesionalisme pamong belajar dalam konsep program Pamong Belajar Pembelajar yaitu (1) tahap pertama adalah mencermati *instrumental input* yang meliputi kegiatan orientasi, konsultasi, sosialisasi dan koordinasi. Orientasi diberikan kepada para tutor dalam hal ini adalah para koordinator PB, selanjutnya melakukan sosialisasi kepada SKB BPKB dan BPPAUDNI terkait dengan model yang ditawarkan sebagai model alternatif untuk meningkatkan kualitas, kompetensi dan kemampuan PB. tahap selanjutnya adalah memastikan *input* yaitu peserta pelatihan atau PB yang akan melakukan proses pembelajaran dalam kegiatan forum diskusi. kompetensi PB.

Tahap selanjutnya adalah (2) proses pembelajaran, yaitu kegiatan yang bersifat *transfer of knowlede* dan *skill* (baca: kognitif, afektif dan psikomotor), dilakukan dalam wadah forum diskusi dengan materi utama peningkatan kompetensi andragogik PB. pada proses pembelajaran ini semua pokok bahasan dilakukan melalui pendekatan partisipatif yang selalu diberikan tindak pembelajaran (1) kesadaran-cerdas, (2) komunikasi-cerdas, (3) kerjasama-cerdas dan (4) komitmen-cerdas. Kegiatan diskusi dilakukan secara informal, tidak melalui kegiatan seremonial yang menghadirkan para pejabat struktural, justru kesan in formal, santai dan penuh dengan kekeluargaan, sangat dikedepankan.

Kemudian pada (3) tahap *output* yaitu hasil yang muncul dari kegiatan pembelajaran ini yaitu peserta pelatihan (PB) menunjukkan performansi dan kinerja yang baik dalam aspek penguasaan kompetensi pdagogi-andragogi dan profesional. Sehingga dapat menunjang keberhasilan program PAUDNI dilapangan. Hasil yang lainnya adalah terbangunnya semangat akademik, budaya akademik, melatih nalar dan logika PB dalam melakukan pengembangan model dan atau menganalisis kondisi yang muncul dilapangan. Selama ini budaya akademik, dikalangan PB belum mampu terbangun. Mengapa belum terbangun,

karena masing-masing pihak belum memiliki kesadaran diri untuk saling mengakui kekuarangan dan kelebihan satu sama lain.

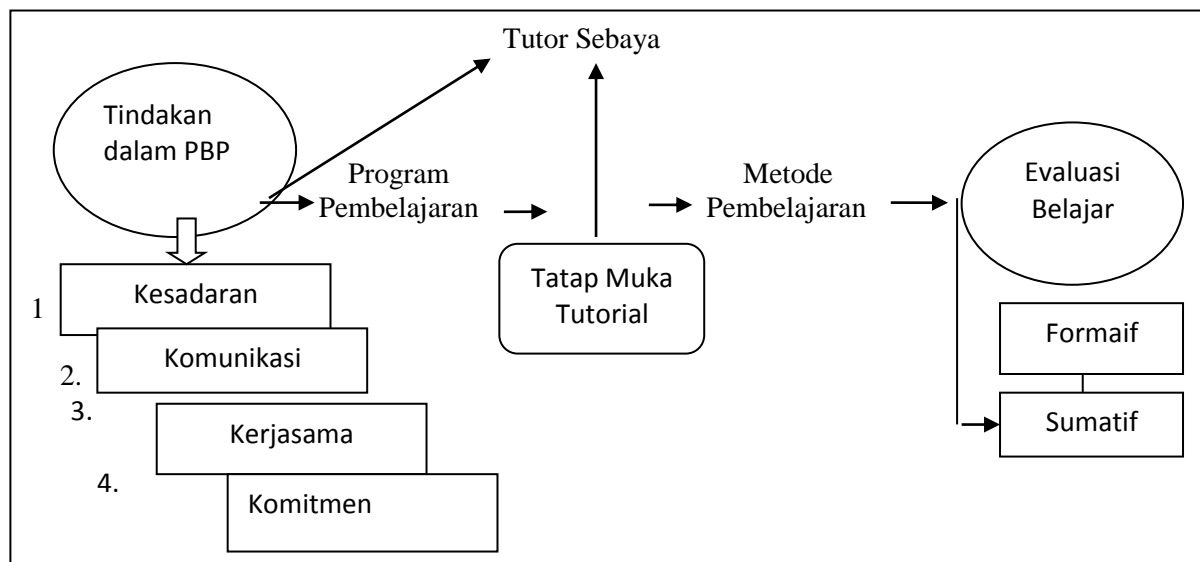
Terakhir adalah (4) tahap *outcome* dampak, yaitu efek yang muncul setelah proses pembelajaran dari awal hingga akhir. Dampak dari kegiatan peningkatan kompetensi andragogik PB dengan model program Pamong Belajar Pembelajar tentunya membutuhkan waktu yang relatif lama. Dampak yang diinginkan yaitu adanya peningkatan kompetensi dan performansi PB secara utuh. Selanjutnya, pasca pembelajaran dampak yang diharapkan muncul adalah adanya peningkatan kinerja dan profesionalisme PB dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya yaitu sebagai agen pembelajara di masyarakat, membantu dan membimbing orang dewasa atau WB untuk mandiri, dan mengarahkan kepada belajar mandiri (*self regulated learning*). Berikut d bawah ini adalah gambar bangun model Pamong Belajar Pembelajar (PBP).



Gambar 2. Bangun Model Pamong Belajar Pembelajar

Pada pengembangan model Pamong Belajar Pembelajar, model ini memiliki komponen pendukung yaitu (1) tindak pembelajaran, (2) program pembelajaran, (3) tutor sebaya, (4) metode pembelajaran, (5) bahan ajar, dan (6) evaluasi pembelajaran. *Pertama* adalah tindak pembelajaran. Tindak pembelajaran adalah bentuk intervensi tindakan yang dilakukan oleh tutor dalam kegiatan pembelajaran sehingga pembelajaran berlangsung dengan menarik. Tindakan tersebut meliputi (1) membangun Kesadaran-Diri-Cerdas, (2) menciptakan Komunikasi-Cerdas, (3) melakukan Kerjasama-Cerdas dan (4) membangun Komitmen-Cerdas.

Model ini menggunakan dua kegiatan utama pembelajaran yaitu (1) tatap muka dan (2) tutorial. Kegiatan tatap muka dan tutorial dilakukan oleh tutor sebaya, yang dipilih dari pamong belajar senior atau koordinator pamong belajar masing-masing SKB/BPKB/BPPAUDNI atau PPAUDNI. Setiap komponen utama dari model ini didukung oleh sarana, bahan ajar, media belajar, kurikulum pembelajaran dan instrumen asesmen, untuk mengukur sejauhmana tingkat keberhasilan atau penguasaan peserta terhadap kompetensi dan sub kompetensi yang telah dipelajari.



Gambar 3: Komponen Pendukung Model Pamong Belajar Pembelajar

Dalam konteks pembinaan profesionalisme PB maka model Pamong Belajar adalah salah satu tindakan yang efektif menguatkan kompetensi PB. Karena PB adalah sebagai agen pembelajar harus menguasai kompetensinya secara utuh, salah satunya adalah kompetensi pedagogis-andragogi. Kompetensi

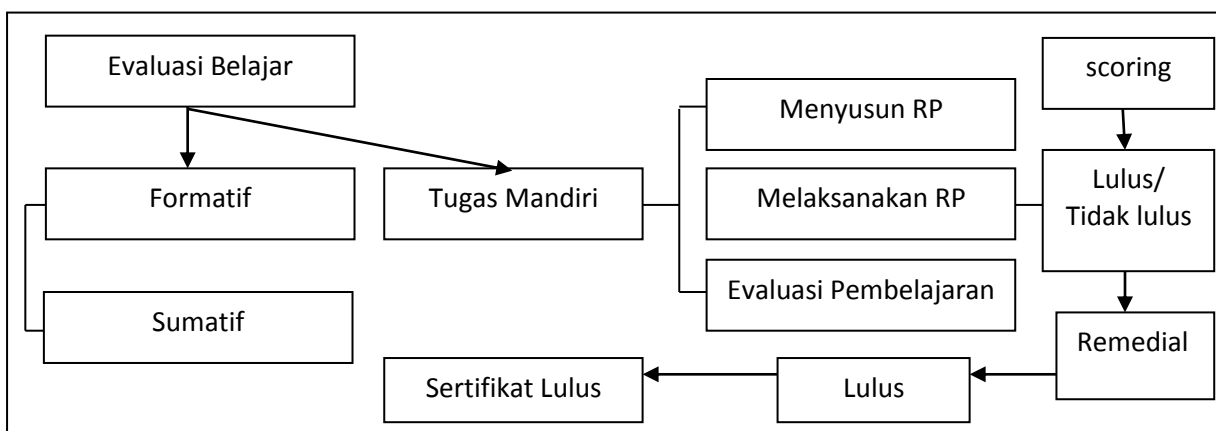
ini wajib dimiliki oleh PB karena hampir 90% WB binaan PB adalah usia dewasa. Keterampilan PB dalam memberikan bantuan kepada orang dewasa, mengetahui strategi menolong orang dewasa sekaligus mengembangkan kemampuan WB dalam menyelesaikan persoalan hidupnya merupakan pengetahuan dasar dalam pengembangan pendidikan nonformal. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Darkenwald & Merriam (1982:50); Kindervatter, (1979:107-108) bahwa sebagai agen pembelajar pada jalur pendidikan nonformal maka penguasaan kompetensi pembelajaran orang dewasa, pengetahuan dasar ke-PNF-an akan membantu keberhasilan seorang agen pembelajar (baca: PB) dalam melaksanakan program PNF. Jika kita maknai secara tegas, maka sebagai PB kita semua sadar sebagai PB yang profesional harus selalu menjunjung profesionalitas, konsisten dan fokus terhadap pencapaian tujuan.

Disamping itu PB dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya mengacu pada peraturan perundangan, sehingga apapun yang dilakukan PB adalah bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat. Penggambaran yang lebih tajam tentang Tupoksi PB dalam PermenPAN& RB Nomor 15 tahun 2010, memang sangat nyata dalam peraturan tersebut, diantaranya beda tugas atau pekerjaan antara PB Pertama, PB Muda dan PB Madya. Penjabaran yang lebih *rigid* tersebut bermakna bahwa PB harus menunjukkan profesionalitasnya, makin tinggi jabatan PB maka makin berkualitas-profesional PB tersebut. Disinilah arti pentingnya kebutuhan akan kompetensi (*need for competence*), yaitu kebutuhan untuk percaya bahwa mereka dapat berhubungan secara efektif dengan lingkungan mereka, sehingga untuk mencapai perasaan kompetensi maka totalitas terhadap pekerjaan dan eksplorasi dengan bebas apa yang menjadi potensi dan kebutuhannya. Tuntutan meningkatnya kebutuhan belajar masyarakat mengharuskan PB memiliki kebutuhan akan kompetensi yang terus bertumbuh. Sayangnya, memang tidak semua PB memiliki kebutuhan dan perasaan terhadap kompetensi tersebut. Jadi penilaian dan persetujuan orang lain berperan penting dalam pengembangan perasaan kompetensi dan kepantasan dirinya (*self worth*).

Pada konstruksi model Pamong Belajar Pembelajar tersebut maka, hal yang perlu diperhatikan adalah kegiatan evaluasi. Kegiatan ini memiliki makna penting bagi pelaksanaan program model Pamong Belajar Pembelajar. Jadi kegiatan evaluasi belajar, bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan para peserta didik (baca: PB) selama mengikuti kegiatan pembelajaran. Evaluasi belajar

meliputi (1) formatif dan (2) sumatif. Evaluasi belajar formatif dilakukan setiap menyelesaikan pokok bahasan. Sedangkan evaluasi sumatif dilakukan diakhir kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui prosentase daya serap materi PB terhadap materi yang telah disampaikan. Evaluasi belajar sepenuhnya diserahkan kepada tutor terkait dengan bentuk, model dan caranya. Tutor sepenuhnya memiliki kewenangan untuk menentukan lulus atau tidak lulus, berhasil atau tidak berhasil untuk setiap PB.

Evaluasi untuk tugas mandiri yaitu berbentuk praktik membuat dan menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan bidang pelajaran atau kejar yang dilaksanakan. Jadi setiap PB wajib membuat dan menyusun RP, kemudian melaksanakan RP tersebut dalam kegiatan pembelajaran sampai dengan melakukan kegiatan evaluasi belajarnya. Kemudian setiap PB wajib membuat laporan kegiatan tugas mandiri. Laporan tersebut, sebagai dasar untuk memberikan penilaian terhadap kompetensi PB. Hasil gabungan nilai antara nilai hasil evaluasi (1) formatif, (2) sumatif dan (3) tugas mandiri kemudian dibuat rata-rata dan dilakukan *scoring* untuk menentukan lulus dan tidak lulusnya PB tersebut.



Gambar 4: Kegiatan Evaluasi Belajar Model Pamong Belajar Pembelajar

C. Model Pamong Belajar Pembelajar disandingkan dengan Diklat

Muara dari sebuah pelatihan adalah terdapatnya perubahan kerja, kinerja dan profesionalisme peserta. PB sebagai sebuah profesi, menempatkan posisi PB dalam “percaturan” profesi sebagai sebuah pekerjaan yang bermartabat. Terdapat 4 (empat) kompetensi dasar PB yaitu (1) kompetensi andragogi, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi personal dan (4) kompetensi sosial. Selama ini para penyelenggara pelatihan hanya berfokus kepada pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi profesional, dan melupakan kompetensi yang lainnya.

Pola pelatihannya pun juga sangat konvensional dengan menelan anggaran yang berlipat-lipat. Salah satu contoh misalnya, pelatihan Diklat Pengembangan Profesi PB, yang dilaksanakan baik oleh IPABI, BPKB, BPPAUDNI dan P2 PAUDNI bahkan di Direktorat PPAUDNI, rata-rata menghabiskan dana 70 juta s.d, 100 juta (memang tergantung jumlah, dan lokasi kegiatan).

Model Pamong Belajar Pembelajar (PBT) berangkat dari paradigma pemberdayaan PB dengan pola yang sederhana, muda dan berbiaya murah. Model ini dilakukan di SKB/ BPKB/ BPPAUDNI yang dikoordinir atau difasilitasi oleh koordinator PB. Koordinator PB yang selama ini kurang berperan dan justru hanya dijadikan sebagai “tangan kanan” kepala SKB/ BPKB/ BPPAUDNI, maka dengan model ini, peran koordinator semakin dinamis, bermakna dan memberdayakan para PB. Memberdayakan PB dalam jumlah kecil, berbasis pada SKB BPKB BPPAUDNI, justru akan lebih fokus dan menitik pada kebutuhan serta permasalahan dilapangan.

Tindakan pembelajaran lebih bersifat manusia dan humanis? Apakah tindakan pembelajaran dalam Diklat konvensional tidak manusia dan humanis? Tentunya dengan mencermati pola pelatihan yang sering dilakukan, kurikulum dan cakupan materi yang selama ini diberikan kepada PB terlalu luas, dan peserta pelatihan tidak dalam posisi memprotes atau berontak terhadap kurikulum tersebut. Peserta pelatihan umumnya hanya menurut dan mengikuti setiap tahapan tanpa protes, dan “pasrah saja”. Inilah yang saya sebutkan dalam konteks ini Diklat konvensional tidak “manusiawi dan humanis”.

Model Pamong Belajar Pembelajar memberikan tawaran solusi atas “kekalutan” “kebekuan” dan “kemahalan” sebuah Diklat PB. Terdapat 4 (empat) tindak pembelajaran yang harus dilakukan seorang tutor dalam program pelatihan ini, yaitu (1) membangun kesadaran-cerdas, (2) menciptakan komunikasi-cerdas, (3) melakukan kerjasama-cerdas dan (4) membangun komitmen-cerdas. Model ini dilaksanakan dalam bentuk diskusi terfokus. Fokus pada peningkatan kompetensi PB. Jumlah peserta kegiatan adalah sebanyak jumlah PB yang ada di SKB/ BPKB/BPAUDNI, jika jumlah PB banyak, maka kegiatan dapat dibagi dalam 2 atau 3 kelompok yang lebih kecil. Penentuan waktu, dan kurikulum pembelajaran didiskusikan dengan para PB. Namun demikian, acuan kurikulum adalah BSNP dan memerhatikan bidang tugas dan fungsi PB, sebagaimana tercantum dalam PermenPAN&RB Nomor 15 Tahun 2010.

. Tabel 1. Komparasi Pamong Belajar Pembelajaran dengan Model Diklat

Aspek Komparasi	Model PBP	Diklat Konvensional
Pendekatan	Partisipatif; terlibat dari perencanaan-pelaksanaan-evaluasi	Non partisipatif; peserta menerima sesuatu sudah "jadi"
Strategi Pembelajaran	Beragam dan bergantung kepada kebutuhan di lapangan	Kurang mempertimbangkan kebutuhan dilapangan
Tindak Pembelajaran	Kesadaran-komunikasi-kerja sama-komitmen, semua dikemas dalam tindakan yang CERDAS(SMART)	Konvensional
Pola Kegiatan	Berbasis kepada SKB/ BPKB/ BPPAUDNI/P2PAUDNI	Menyeluruh; berusaha menjangkau semua PB dalam satu pertemuan
Jumlah jam	Pola 166 jam (66 jam pertemuan terstruktur, dan 100 jam tugas mandiri)	32-48 jam (berlangsung secara serentak dengan jumlah jam <i>fulldays</i> dari pagi-malam)
Biaya	Hanya menghabiskan 5-10 juta per kegiatan	Menghabiskan rata-rata 50-100 juta (apalagi jika kegiatan dilaksanakan di hotel berbintang)
Pola Pelatihan	Dalam bentuk diskusi kecil 5-10 orang PB dalam lingkup SKB/BPKB/BPPAUDNI	Dalam bentuk Diklat berkapasitas besar (30-50 orang)

KESIMPULAN DAN HARAPAN PENULIS

Berdasarkan pada deskripsi diatas, maka beberapa simpulan yang dapat penulis tegaskan kembali sebagai jawaban atas permasalahan diatas adalah sebagai berikut;

1. Jawaban permasalahan pertama adalah: pembinaan profesionalisme adalah kebutuhan bagi jabatan profesional seperti pamong belajar. Pembinaan profesionalisme merupakan tindakan pemberian bantuan kepada pamong belajar untuk tumbuh profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja serta produktifitasnya. Tindakan pembinaan profesionalise pamong belajar dilakukan melalui kegiatan *pre service in service education* dan *in service training*, dalam konteks kepomongan maka pembinaan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi PB seperti pelatihan dalam jabatan dan non teknis kepomongan
2. Jawaban permasalahan kedua adalah: paradigma baru pembinaan profesionalisme PB melalui model Pamong Belajar Pembelajaran. Desain model ini mencakup program pembinaan profesionalisme PB yang dilakukan melalui

tatap muka dan tutorial. Dalam desain model PBP terdapat komponen utama yaitu (1) perencanaan, (2) bahan belajar, (3) kurikulum pembelajaran, (4) metode pembelajaran dan (5) evaluasi pembelajaran. Kegiatan tatap muka dan tutorial dibimbing oleh tutor sebaya yang diambil dari hasil seleksi dan atau senioritas- pengalaman sebagai pamong belajar, biasanya yang dipilih adalah koordinator pamong belajar. Pendekatan pembelajaran dalam model ini adalah partisipatif, dan kegiatan dilakukan melalui diskusi terfokus. Bahan ajar diberikan berbentuk modul sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pamong belajar. Kegiatan evaluasi pada model ini menggunakan evaluasi formatif dan sumatif dengan bentuk tes dan non tes.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, R.J., Gerald, R.F. & Fifth, R. 1981. *Instructional Supervision: A Behavioral System*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buku Data IPABI. (2015). *Pamong Belajar NTB dalam Angka*. Sumbawa: IPABI
- Danim, S. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darkenwald, G.G & Merriam, S.B. (1982). *Adult Education: Foundation of Practice*. New York: Harper&Row Publishers
- Erman, S. (2009). Pengaruh Sikap-Atas-Profesi, Lingkungan Kerja dan Ketrampilan Teknis terhadap Kinerja Pamong Belajar di SKB Jawa Barat. *Jurnal Visi PTK-PNF. Vol 4 No.1 Tahun 2009*
- Glickman, C.D etc. 1981. *Supervision and Instructional Leadership A Developmental Approach*. Boston: Pearson
- Kemendikbud. (2014). *Kepmen PAN&RB Nomor 15 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Kemendikbud RI
- Mulyasa, E, 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung Rosdakarya
- Robbins. S.P. 1983. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Printice-Hall. Englewood Cliffs
- Sanapiah, F (2008). "Karakteristik Program PLS dan Keanekaragamannya". Makalah pada Seminar PLS dalam rangka Dies Natalis Universitas Negeri Gorontalo pada tanggal 20 November 2008 di Universitas Negeri Gorontalo
- Sadid, A. (2007). *Analisis Peta Kompetensi Pamong Belajar SKB di NTB*. Tugas Penelitian Kuantitatif di ampu oleh Prof.Saladin. Naskah tidak dipublikasikan. Malang: Universitas Negeri Malang
- www.ipabipusat.com. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Format Pamong Belajar. Diakses Tgl. 7 September 2016 jam 09.30 wita
- Sahertian. P.A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*. Jakarta: Rienika Cipta
- Sergiovanni, T.J. 1987. *The Principals: A Reflective Practice Perspectives*. Boston: Allyn and Bacon. Inc