

Pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi

Dadang Yunus¹, Cucu Sukmana², Mustofa Kamil³, Ihat Hatimah⁴, Mohamad Hadi Ali Mutamam⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Pendidikan Indonesia

*cucusukmana@upi.edu

ABSTRAK

Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah peningkatan kompetensi penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi. Kurang optimalnya Penilik dalam melaksanakan tugas pokok pengendalian mutu program PAUD dan Dikmas, keterbatasan waktu untuk memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensi, keterbatasan jenis pelatihan jabatan fungsional Penilik yang dapat menjangkau dimensi ruang dan waktu serta beragamnya profil dan karakteristik Penilik menjadi beberapa permasalahan yang ada di penilik. Secara khusus Pengabdian ini bertujuan untuk: 1) mendeskripsikan perencanaan kegiatan pelatihan jabatan fungsional penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, 2) mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan pelatihan jabatan fungsional penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, serta 3) mendeskripsikan evaluasi kegiatan pelatihan jabatan fungsional penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan diawali dengan tahap perencanaan dengan melakukan analisis identifikasi kegiatan pelatihan diantaranya perangkat yang harus disiapkan dalam kegiatan pelatihan yaitu persiapan, sumberdaya manusia, seperti peserta, narasumber, dan pihak lain yang terlibat, sarana prasarana, panduan pelaksanaan pelatihan dalam perencanaan kegiatan pelatihan jabatan fungsional penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Tahap pelaksanaan kegiatan pelatihan yaitu implementasi dari perencanaan yang sudah disiapkan terkait model pelaksanaan pelatihan pendekatan, strategi, metode, teknik dan media yang digunakan dalam kegiatan tersebut, serta waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan. Tahap evaluasi merupakan tahap untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan dalam kegiatan pada tahap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut diantaranya melakukan refleksi kegiatan, menyebar instrumen evaluasi dan mengolah hasil evaluasi dilaksanakan.

Kata Kunci : Pelatihan, penilik, kompetensi dan satuan pendidikan nonformal.

ABSTRACT

The purpose of this community service is to increase the competence of observers towards the transformation of education in non-formal education units in Sukabumi Regency. The lack of optimal observers in carrying out the main tasks of quality control of the PAUD and Dikmas programs, limited time to obtain opportunities to improve competence, limitations in the types of training for observer functional positions that can reach the dimension of space and time as well as the variety of profiles and characteristics of observers are some of the problems that exist in observers. Specifically, this service aims to: 1) describe the planning of training activities for observer functional positions towards educational transformation in non-formal education units in Sukabumi Regency, West Java, 2) describe the implementation of training activities for observer functional positions towards educational transformation in non-formal education units in Sukabumi Regency, West Java, and 3) describe the evaluation of training activities for observer functional positions towards transformation education in non-formal education units in

Sukabumi Regency, West Java. The results of the service show that the training activities begin with the planning stage by conducting an analysis of the identification of training activities, including the tools that must be prepared in the training activities, namely preparation, human resources, such as participants, resource persons, and other parties involved, infrastructure, guidelines for the implementation of training in planning training activities for observer functional positions towards educational transformation in non-formal education units in Sukabumi Regency, West Java. The implementation stage of training activities is the implementation of the plan that has been prepared related to the training implementation model, approaches, strategies, methods, techniques and media used in the activity, as well as the time and place of the training. The evaluation stage is a stage to find out the extent of success in activities at the planning and implementation stage of the training activities, including reflecting on activities, distributing evaluation instruments and processing the results of the evaluation.

Keywords: Training, learners, competencies and non-formal education units

Articel Received: 03/10/2024; **Accepted:** 05/02/2025

How to cite: Yunus , D., Sukmana, C., Kamil, M., Hatimah, I., dan Mutamam, M. H. I. (2025). Pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penilik menuju transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi. *Abdimas Siliwangi*, Vol 8 (1), 282-298. doi: 10.22460/as.v8i1.25934

A. PENDAHULUAN

Setiap bangsa berpeluang untuk bersaing positif menawarkan solusi untuk setiap permasalahan yang dihadapi umat manusia, baik yang berkaitan dengan ekonomi, sosial, budaya, maupun aspek kehidupan lainnya (Rusdiana, 2022). Tentu saja bangsa yang berdaya saing tinggi, baik secara individu maupun komunal akan menjadi pemenang dan mampu menjawab tantangan-tantangan global.

Menjawab fenomena tersebut, dewasa ini bangsa-bangsa di dunia mengembangkan sistem pendidikan sedemikian rupa untuk menjadikan warga negaranya sebagai masyarakat yang kompetitif. Salah satu yang mendorong hal itu adalah semakin diyakininya pendidikan sebagai salah satu modal utama dalam pembangunan di berbagai sektor dan masyarakat yang kompetitif akan memperoleh kesempatan dalam berbagai bidang. Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting bagi perkembangan suatu masyarakat, karena pendidikan memiliki fungsi untuk mempersiapkan sumberdaya manusia yang kompeten agar menjadi manusia yang unggul (Ningrum, 2016). Melalui pendidikan ini akan menghasilkan sumber daya manusia yang terbaik dalam peningkatannya dengan bantuan pemanfaatan yang membutuhkan ilmu pengetahuan, generasi dan budaya, tentunya memiliki pengaruh yang luar biasa pada pemenuhan tujuan pembangunan di seluruh negeri, oleh karena itu pendidikan merupakan bentuk penyadaran dan upaya terjadwal dalam mengembangkan lingkungan dan sistem

pengenalan secara aktif mengembangkan kemampuannya dan dapat bermanfaat bagi warga pada umumnya (Saa, 2018).

Pendidikan melalui rakyat adalah prosedur akan mendapatkan peluang bagi setiap orang agar dapat memperkaya ilmu pengetahuan serta teknologi melalui pembelajaran seumur hidup (Fricticarani, 2023). Pendidikan masyarakat merupakan salah satu wujud pendidikan, khususnya melalui perluasan layanan instruksional, menjadikannya sebagai gerakan jaringan untuk meningkatkan pengetahuan selama hidup dalam mengisi berbagai situasi menuntut perubahan keberadaan (Neolaka, 2019). Secara konseptual, pendidikan non formal adalah pendidikan yang sepenuhnya didasarkan pada prinsip "dari jaringan, dengan bantuan jaringan". Yang dimaksud dengan pendidikan non formal adalah bahwa pendidikan akan memberikan sebuah solusi terhadap keinginan jaringan. Pendidikan dengan bantuan menggunakan jaringan berada karena tantangan atau peserta didik (Dacholfany, 2018).

Dengan kata lain, masyarakat sangat perlu untuk dapat diberdayakan, diberi kemungkinan dan kebebasan untuk merancang, merencanakan, membiayai, dan menilai serta menentukan sendiri apa yang diinginkan secara khusus di dalam, masyarakat itu sendiri. Menurut Michael W. Galbraith (2004) sebagai berikut : "*Community based education could be defined as an educational process by which individuals (in this case adults) become more competent in their skills, attitudes, and concepts in a effort to live in and gain more control over local aspect of their communities through democratic participation*". Ini dapat diartikan bahwa pendidikan adalah proses akademik di mana orang atau orang dewasa menjadi lebih mampu terampil, sikap dan ide-ide mereka dengan maksud untuk tinggal dan memanipulasi elemen masyarakat terdekat melalui partisipasi demokratis (Aswasulsikin, 2017). Dengan demikian, pendidikan merupakan teknik yang menganggap sebagai agen di samping tujuan, sedangkan persekolahan sebagai teknik menganggap jaringan sebagai fasilitator yang dapat menalar ekstrapolasi menjadi lebih baik. Dari sini, dipahami bahwa pendidikan melalui jaringan jika tugas untuk membuat rencana implementasi berada di dalam jaring-jaring jaringan, dengan asumsi setiap jaringan melalui alam telah dipersiapkan dengan kemampuan untuk menyelesaikan masalah pribadi mereka terutama berdasarkan aset. mereka harus mengambil gerakan bersama dalam memperbaiki masalah yang mereka hadapi.

Dunia pendidikan non formal di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai persoalan yang khas. Isu-isu tersebut meliputi (1) rendahnya distribusi sekolah, (2) rendahnya kualitas relevansi sekolah dan (3) rentannya kontrol sekolah, dalam situasi ini hambatan lain adalah rendahnya kemandirian dan keunggulan sains & teknologi di dalamnya. Disparitas pendidikan juga terjadi antar wilayah geografis, terutama antara kota dan pedesaan, dan antara wilayah Indonesia Timur dan Indonesia Barat, antara keuntungan penduduk dan antar gender (Noor, 2021). Berdasarkan situasi tuntutan yang saling bertentangan yang dihadapi melalui sarana pendidikan non formal di seluruh dunia di Indonesia, pendidikan masyarakat memiliki fungsi yang sama penting dalam pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia kelas satu. Masalahnya adalah, sampai sekarang pendidikan manusia tidak lagi mendapat perhatian yang benar, masing-masing didasarkan sepenuhnya pada otoritas dan manusia di dalam sistem perbaikan di seluruh negeri. Padahal dalam Undang undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 13 bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Selanjutnya Pasal lima puluh lima tentang pelatihan melalui jaringan dikatakan sebagai berikut: Jejaring berhak memberikan pelatihan melalui jaringan dalam pendidikan formal dan nonformal sesuai dengan kekhasan agama, sosial dan budaya lingkungan untuk keuntungan jaringan. Sebagai subsistem pendidikan nasional, pendidikan nonformal dihadapkan pada tantangan yang sangat besar, yang seharusnya dapat berkembang menjadi cara yang tepat untuk mengembangkan kemampuan seseorang, pendidikan non-formal berisi pelatihan seumur hidup dan berkelanjutan agar kemampuan seseorang dapat berkembang. berkembang secara maksimal. Unesco dalam Djudju Sudjana (2010; hlm.15) bahwa pendidikan nonformal memiliki keterampilan yang keketatan dan keseragamannya begitu renggang, dan menonjolkan tujuan yang tidak seragam, tugas penanganan dan pembiayaan ditanggung melalui sarana pemerintah, lembaga jaringan dan individu.

Pendidikan non-formal adalah upaya sadar untuk membantu untuk menunjukkan sikap dan perilaku optimis dan mungkin menggunakan sikap dan perilaku tersebut dalam meningkatkan pilihan hidup mereka dan membantu kekurangan dalam pendidikan formal (Supriadi, 2016). Penawaran pendidikan yang komprehensif jauh lebih mungkin dilakukan melalui pendidikan non-formal. Spektrum pendidikan yang

lengkap lebih mungkin dilakukan melalui pendidikan non-formal. Argumentasi konseptual-teoritis dan faktual-empiris disebabkan karena sejalan dengan sudut pendidikan nonformal, pelatihan kini tidak lagi berhenti pada pemberhentian perguruan tinggi atau pendidikan formal, tetapi merupakan metode sepanjang hayat yang mencakup keseluruhan. rentang gaya hidup individu, serta melalui pendidikan nonformal yang berujung pada upaya menumbuhkan pengetahuan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan pendidikan non formal perlu terdapat pendidik ataupun tenaga kependidikan yang dapat bergerak pada bidang pendidikan non formal. Salah satu tenaga kependidikan dari unsur pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan nonformal adalah Penilik (Bactiar, 2016). Selama ini Penilik dinilai sebagai jabatan fungsional yang tidak memiliki pengaruh terhadap dunia pendidikan khususnya di pendidikan nonformal, ternyata anggapan tersebut salah besar. Karena Penilik merupakan tenaga kependidikan yang posisinya berhadapan langsung dengan masyarakat dan merupakan garda terdepan dalam upaya peningkatan pendidikan masyarakat melalui jalur pendidikan nonformal sesuai dengan yang di amanatkan dalam undang undang.

Berdasarkan pada pengertian penilik merupakan sebuah tugas utama yang dilakukan untuk mengendalikan mutu dan evaluasi yang diselenggarakan di PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan dan kursus di jalur pendidikan non formal. Dan dibagi dalam tiga jenis bidang garapan yaitu Penilik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Penilik Pendidikan Kesetaraan dan Keaksaraan serta Penilik Kursus dimana memiliki tugas tugas yang sangat bermanfaat mulai dari merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melaporkan penyelenggraan kegiatan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat di wilayah kerjanya masing masing. Sebagai Pejabat Fungsional, tentunya jabatan Penilik merupakan jabatan yang dapat menumbuh kembangkan dunia pendidikan masyarakat dan sebagai pembentuk karakter anak bangsa melalui jalur pendidikan nonformal. Kehadiran Penilik ke satuan pendidikan nonformal tentunya sangat diharapkan oleh pendidik dan pengelola lembaga karena besar sekali manfaatnya, maka diperlukan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dalam mendukung terhadap pelaksanaan tugas tugasnya. Hal tersebut senada dengan pernyataan Direktur Pembinaan GTK PAUD dan Dikmas Direktorat PAUD dan Dikmas Kemendikbud, Dr Abdoellah pada kegiatan Seminar Nasional Penilik di Bandung pada tanggal 27 April

2019 bahwa salah satu tantangan dalam pendidikan nonformal atau pendidikan masyarakat saat ini adalah pengendalian mutu dan berkelanjutannya program PAUD dan Dikmas belum dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sehingga, terdapat dua hal pokok yang dapat dilakukan Penilik yaitu Penilik harus benar benar memahami tugas pokoknya sesuai yang tersirat dalam Permenpan dan RB No. 14 Tahun 2010. Kedua, Penilik harus meningkatkan kompetensi dan performance sehingga menjadi Penilik yang Profesional.

Namun demikian, masih banyak daerah yang sekarang tidak lagi menyesuaikan nomenklatur penilik menjadi 3 jenis penilik PAUD, penilik Pendidikan Kesetaraan dan Literasi, dan Pengawas Kursus. Sehingga pelaksanaan tanggung jawab pokoknya kini sudah tidak lagi disebutkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2010 yang dalam jangka panjang juga dapat menghambat peningkatan profesi penilik hingga instansi terkait mengeluarkan berbagai pedoman penilik. Usaha utama penilik adalah untuk melakukan aktivitas pengendalian mutu yang menyenangkan dan menentukan efek dari program PAUD. Pendidikan masyarakat meliputi: (a) perencanaan yang menyenangkan dalam membuat rencana untuk PAUD Dikmas; (b) pemantauan aplikasi PAUD Dikmas; (c) pada penilaian aplikasi PAUD Dikmas; (d) pembimbingan pelatihan pengarah bagi pendidik kekuatan instruksional di satuan PAUD Dikmas; (e) pembinaan review keluaran software manipulasi yang menyenangkan untuk acara Dikmas PAUD. Sedangkan evaluasi efek pengendalian mutu untuk penerapan PAUD Dikmas meliputi (a) pembinaan desain/desain evaluasi efek PAUD & Dikmas; (b) pembinaan alat evaluasi efek untuk acara PAUD & Dikmas; (c) review output evaluasi dampak pembinaan PAUD & Dikmas. Oleh karena itu, penting bagi penilik dengan kinerja yang cukup baik secara keseluruhan dan memiliki kompetensi terbaik, namun untuk pelaksanaan tanggung jawab tersebut di atas, perlu ekstra hati-hati dan diubah dengan peraturan yang telah ditetapkan melalui masing-masing pemerintah terkait.

Dalam melaksanakan pengelolaan yang menyenangkan dan penilaian dampak program, ada 6 (enam) kemampuan yang harus dimiliki dengan menggunakan penilik dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor sembilan puluh delapan Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pengawas, khususnya: 1) Kompetensi Kepribadian; 2) Kompetensi Pengawasan Manajerial; 3) Kompetensi Supervisi Akademik; 4) Kompetensi Evaluasi Pendidikan; 5) Kompetensi Pengembangan

Profesional dan 6) Kompetensi Sosial. Lebih lanjut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tjahyo Kumolo dikutip dari Surat Kabar Jakarta 19 Desember 2019 menyebutkan ada 3 kapabilitas yang ditetapkan, yaitu kompetensi teknis; manajerial; serta sosial budaya. Kompetensi manajerial adalah kompetensi yang diperlukan dengan bantuan penggunaan setiap karakter SN dalam suatu perusahaan hal ini terlihat dari integritas, kemampuan untuk bekerja sama, komunikasi, orientasi hasil akhir, pelayanan publik, perbaikan diri dan lain-lain. Sedangkan kompetensi sosial budaya adalah kompetensi yang diinginkan dengan bantuan penggunaan ASN yang memungkinkan untuk bertindak karena perekat negara yang terlihat dari kemampuan untuk bergaul dengan masyarakat yang majemuk, kepekaan terhadap perbedaan budaya, kepekaan terhadap konflik, kemauan dan kapasitas. untuk menceritakan secara sosial dan berempati. Sedangkan kompetensi teknis berkaitan dengan penguasaan teknis dan karakteristik atau jabatan yang sesuai.

Penilik adalah peran dari pendidik dan staf sekolah nonformal serta melakukan kegiatan pengawasan, masing-masing dalam urutan kronologis formal dan dalam struktur hierarkis. Kedudukan, tugas pokok dan fungsi Penilik diatur melalui Permenpan dan RB Nomor 14 Tahun 2010 berkaitan tentang Jabatan Fungsional Penilik dan angka Kreditnya. Masalah yang sangat mendasar bagi Penilik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang telah dibakukan dengan melalui pengumpulan angka kredit dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan adalah tingkat pengetahuan dan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh penilik.

Melalui pengabdian kepada masyarakat mengenai Pelatihan Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Penilik Menuju Transformasi Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Nonformal Di Kabupaten Sukabumi diharapkan dapat diketahui gambaran kuantitas dan kualitas penilik dan memberikan rekomendasi bagi peningkatan kompetensi penilik secara tepat. Pada gilirannya, peningkatan kualitas penilik di Indonesia akan lebih efektif dan efisien sehingga bisa bersaing secara regional, nasional dan internasional.

B. METODE PELAKSANAAN

Secara metodologi implementasi kegiatan pengabdian ini diawali dengan melakukan studi pendahuluan atau identifikasi masalah sebagai bahan untuk memetakan permasalahan dan potensi baik sumber daya yang ada pada masyarakat sasaran

(Kusumastuti, 2019). Dari hasil studi pendahuluan tersebut, dirancang analisa integrative perpaduan yang diimplementasikan dalam sebuah disain kegiatan pengabdian yang dihasilkan melalui kajian Model dalam penelitian, kemudian dilakukan program aksi yang melibatkan tim dosen, mahasiswa dan lembaga mitra, Adapun model yang akan diterapkan dalam implementasi kegaitan pengabdian ini yaitu Melakukan pelatihan kepada penilik satuan Pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi, Melakukan pendampingan kepada penilik satuan Pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi dan Melakukan workshop dalam penyusunan berbagai program dan tugas penilik pada satuan Pendidikan nonformal Kabupaten Sukabumi. Desain Pelatihan Peningkatan Kompetensi Jabatan fungsional penilik menuju Transformasi Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Nonformal Di Kabupaten Sukabumi digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Pelatihan Pengelola Berbasis Kompetensi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Kegiatan Pelatihan Jabatan Fungsional Penilik Menuju Transformasi Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Nonformal Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

Pelatihan jabatan fungsional penilik bertujuan untuk mendorong transformasi pendidikan pada satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi melalui pengembangan kompetensi penilik (Maryadi, 2016). Perencanaan kegiatan pelatihan ini

dimulai dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan, yang melibatkan identifikasi perangkat utama yang harus disiapkan untuk memastikan pelatihan berjalan efektif (Sulistiono, 2020). Analisis ini mencakup penilaian terhadap kompetensi penilik yang perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek pengawasan, evaluasi, dan inovasi program pendidikan nonformal. Data untuk analisis ini diperoleh dari survei kebutuhan, wawancara dengan penilik, serta masukan dari pihak pemerintah daerah dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan nonformal (Teguh, 2023).

Dalam tahap persiapan, beberapa perangkat kunci yang harus disiapkan antara lain adalah materi pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab penilik dalam meningkatkan mutu satuan pendidikan nonformal. Modul pelatihan ini akan mencakup topik-topik seperti manajemen pendidikan nonformal, metode evaluasi program, dan strategi inovasi pendidikan yang sesuai dengan kondisi lokal di Kabupaten Sukabumi (Herwina, 2021). Selain materi, panduan pelaksanaan pelatihan juga disusun untuk menjamin keseragaman dalam implementasi pelatihan, yang mencakup tujuan, jadwal, tugas, dan peran masing-masing pihak yang terlibat.

Sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan pelatihan ini meliputi peserta, yaitu penilik dari berbagai satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi. Selain itu, narasumber terdiri dari praktisi pendidikan nonformal, akademisi, serta konsultan yang memiliki kompetensi dalam pengawasan dan evaluasi pendidikan. Pihak lain yang terlibat termasuk tim teknis dan administratif yang bertanggung jawab atas logistik pelatihan, seperti persiapan tempat, dokumentasi, dan sarana teknis. Sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kelancaran pelatihan meliputi tempat yang memadai seperti aula atau ruang pelatihan dengan fasilitas multimedia seperti proyektor, komputer, dan koneksi internet. Perlengkapan lain seperti alat tulis dan materi pendukung juga harus tersedia untuk mendukung kegiatan diskusi kelompok dan simulasi.

Pelatihan jabatan fungsional penilik memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan nonformal di Indonesia (Rohyani, 2024). Berdasarkan teori-teori terbaru yang dikemukakan dalam berbagai jurnal pendidikan, pengembangan kompetensi penilik sangat berkaitan erat dengan peningkatan efektivitas supervisi dan evaluasi program pendidikan nonformal. Teori kompetensi berbasis kinerja menyatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan nonformal tidak hanya tergantung pada

kurikulum, tetapi juga pada kemampuan penilik untuk memantau, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pengelola satuan pendidikan nonformal (Awaluddin, 2018). Penilik yang terlatih dengan baik mampu melakukan pengawasan yang komprehensif dan berorientasi pada perbaikan mutu layanan pendidikan.

Dalam konteks pelatihan jabatan fungsional penilik, teori pelatihan berbasis kompetensi (competency-based training) menekankan bahwa pelatihan harus dirancang untuk memperkuat kompetensi spesifik yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari penilik (Sutarto, 2022). Menurut jurnal penelitian pendidikan terbaru, pelatihan berbasis kompetensi yang efektif akan melibatkan metode pembelajaran yang aktif dan partisipatif, seperti studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok. Metode ini memungkinkan peserta untuk berlatih menghadapi situasi nyata yang sering mereka temui dalam pengawasan satuan pendidikan nonformal, sehingga membantu mereka mengembangkan keterampilan praktis dalam menangani masalah di lapangan. Selain itu, teori ini juga menekankan pentingnya penilaian kinerja berbasis hasil, dimana peserta dinilai berdasarkan sejauh mana mereka mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan.

Teori transformasi pendidikan nonformal juga relevan dalam pelatihan ini. Menurut beberapa jurnal terkini, pendidikan nonformal memiliki fleksibilitas yang memungkinkan inovasi lebih cepat dibandingkan pendidikan formal (Murtopo, 2023). Untuk mencapai transformasi yang berkelanjutan, penilik harus mampu memfasilitasi dan mendorong inovasi di tingkat satuan pendidikan. Pelatihan penilik yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dalam hal pengawasan, tetapi juga harus mengajarkan kemampuan adaptif dan kreatif dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Jabatan Fungsional Penilik Menuju Transformasi Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Nonformal Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

Pelatihan jabatan fungsional penilik bertujuan untuk meningkatkan kapasitas penilik dalam mendukung transformasi pendidikan nonformal. Untuk mencapai hasil yang optimal, perencanaan kegiatan pelatihan ini dirancang dengan mempertimbangkan

beberapa elemen penting, yaitu pelaksanaan pelatihan, pendekatan, strategi, metode, teknik, media, serta waktu dan tempat pelaksanaan.

1. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan jabatan fungsional penilik ini dilaksanakan dalam satu hari penuh, dari pagi hingga sore, di SMPN 1 Cikakak, Kabupaten Sukabumi. Pelatihan ini diikuti oleh para penilik dari berbagai satuan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk memperkuat kompetensi penilik dalam mendukung transformasi pendidikan nonformal melalui pengawasan yang efektif dan peningkatan mutu layanan pendidikan. Pelatihan dimulai pada pukul 08.00 pagi dengan sesi pembukaan yang dihadiri oleh narasumber dan peserta. Setelah pembukaan, peserta akan mengikuti serangkaian sesi yang mencakup pemaparan teori, simulasi, diskusi kelompok, dan studi kasus. Sesi pelatihan akan berlangsung hingga pukul 16.00 sore.

2. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam pelatihan ini bersifat partisipatif dan berbasis kompetensi. Artinya, peserta tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga dilibatkan secara aktif dalam setiap sesi pelatihan. Pendekatan ini dirancang agar penilik bisa lebih memahami dan menguasai tugas-tugasnya secara mendalam dengan menghubungkan teori dengan praktik di lapangan. Melalui diskusi dan interaksi aktif, peserta diajak untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam pengawasan pendidikan nonformal.

3. Strategi

Strategi utama yang diterapkan dalam pelatihan ini adalah kombinasi antara pembelajaran teoritis dan praktis. Pada sesi teori, peserta akan dibekali dengan pengetahuan mendalam tentang regulasi, prinsip manajemen pendidikan nonformal, dan strategi pengawasan. Setelah teori, peserta akan terlibat dalam sesi praktik langsung, seperti simulasi pengawasan dan penyusunan laporan evaluasi. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat langsung diaplikasikan dalam tugas-tugas sehari-hari.

4. Metode

Beberapa metode yang digunakan dalam pelatihan ini meliputi:

- a. Ceramah Interaktif: Narasumber menyampaikan materi sambil mendorong peserta untuk aktif bertanya dan berdiskusi.

- b. Diskusi Kelompok: Peserta dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil untuk membahas topik-topik spesifik dan menyelesaikan studi kasus.
- c. Simulasi: Peserta dihadapkan pada situasi nyata yang sering terjadi dalam tugas pengawasan, seperti bagaimana menangani masalah di satuan pendidikan nonformal.
- d. Studi Kasus: Peserta menganalisis dan memberikan solusi terhadap kasus yang diambil dari praktik lapangan pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi.

5. Teknik

Teknik yang digunakan dalam pelatihan ini adalah problem-based learning dan experiential learning. Teknik ini mendorong peserta untuk belajar melalui pemecahan masalah nyata dan pengalaman langsung. Dalam teknik problem-based learning, peserta diberi masalah nyata yang terjadi di lapangan dan mereka diminta untuk mencari solusinya. Sedangkan dalam experiential learning, peserta akan belajar melalui simulasi dan praktik langsung, mengaplikasikan teori ke dalam situasi kehidupan nyata.

6. Media

Media yang digunakan untuk mendukung kegiatan pelatihan ini meliputi:

- a. Presentasi Visual (PowerPoint): Untuk membantu narasumber menyampaikan materi secara visual, meningkatkan pemahaman peserta.
- b. Video Edukasi: Menampilkan contoh-contoh praktik terbaik dalam pengelolaan dan pengawasan pendidikan nonformal.
- c. Modul dan Buku Panduan: Setiap peserta akan dibekali dengan modul cetak dan digital yang berisi materi pelatihan, panduan tugas, dan studi kasus.
- d. Alat Tulis dan Flipchart: Digunakan dalam diskusi kelompok dan presentasi hasil kerja kelompok.

7. Tempat Pelaksanaan

Pelatihan akan dilaksanakan di SMP 1 Cikakak di Kabupaten Sukabumi, dengan fasilitas yang lengkap dan nyaman. Tempat tersebut dilengkapi dengan fasilitas seperti proyektor, koneksi internet, ruang diskusi kelompok, serta sarana pendukung lainnya untuk memastikan kelancaran pelatihan. Pemilihan lokasi yang kondusif diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan fokus bagi peserta.

Pelaksanaan pelatihan penilik di Kabupaten Sukabumi dapat dianalisis menggunakan teori manajemen pelatihan yang berfokus pada penerapan model pelatihan berbasis kompetensi. Teori ini menekankan bahwa pelatihan yang efektif harus mengikuti

struktur yang jelas mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam pelaksanaan pelatihan penilik, prinsip utama manajemen pelatihan yang diterapkan adalah pembelajaran partisipatif dan berbasis kompetensi, di mana peserta secara aktif terlibat dalam proses pelatihan melalui diskusi, simulasi, dan studi kasus. Hal ini memungkinkan peserta untuk mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan tugas mereka sebagai penilik. Menurut teori ini, pelatihan yang baik harus melibatkan praktik langsung yang relevan dengan pekerjaan peserta, sehingga teori yang dipelajari tidak hanya bersifat abstrak, tetapi langsung diimplementasikan melalui pengalaman belajar yang nyata.

Selain itu, teori efektivitas pelatihan menekankan pentingnya penyusunan modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta, serta penggunaan media dan teknik yang mendukung pembelajaran aktif. Dalam pelatihan penilik ini, teori tersebut tercermin melalui penggunaan metode interaktif seperti ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi, yang dirancang untuk menstimulasi keterlibatan aktif peserta dan memfasilitasi transfer pengetahuan yang efektif. Menurut teori manajemen pelatihan, media seperti presentasi visual, video, dan bahan cetak merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Penggunaan multimedia dan simulasi nyata dalam pelatihan penilik ini memberikan pengalaman langsung kepada peserta untuk memahami tugas mereka sebagai penilik pendidikan nonformal. Teori ini menekankan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan yang dapat diterapkan di lapangan memiliki dampak yang lebih besar pada peningkatan kinerja penilik dalam melakukan pengawasan dan pengelolaan pendidikan nonformal.

3. Evaluasi Kegiatan Pelatihan Jabatan Fungsional Penilik Menuju Transformasi Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Nonformal Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

Evaluasi pelatihan jabatan fungsional penilik merupakan tahap penting dalam menilai efektivitas dan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi para penilik dalam mendukung transformasi pendidikan nonformal (Awaluddin, 2018). Tahap evaluasi ini dimulai dengan refleksi langsung setelah pelatihan selesai, di mana peserta, narasumber, dan penyelenggara berkumpul untuk membahas keseluruhan pelatihan. Refleksi ini memungkinkan peserta untuk memberikan umpan balik mengenai kualitas materi, relevansi dengan tugas harian mereka, serta metode pembelajaran yang

digunakan. Melalui refleksi ini, pihak penyelenggara dapat langsung mendapatkan gambaran mengenai kelebihan dan kekurangan pelatihan. Analisis pada tahap refleksi menunjukkan bahwa umpan balik langsung dapat meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang, karena perbaikan dapat segera diidentifikasi berdasarkan respons peserta.

Selanjutnya, penyebaran instrumen evaluasi berupa kuesioner kepada peserta dilakukan untuk memperoleh data lebih komprehensif. Kuesioner ini mencakup aspek-aspek seperti kompetensi narasumber, kelengkapan sarana dan prasarana, serta efektivitas metode pembelajaran yang digunakan. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis untuk memahami tingkat keberhasilan pelatihan dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Analisis hasil kuesioner membantu dalam mengidentifikasi area-area yang masih memerlukan perbaikan, seperti mungkin terdapat kebutuhan akan peningkatan dalam modul pelatihan atau teknik penyampaian materi. Analisis ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kuesioner memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai dampak pelatihan terhadap peserta.

Selain itu, evaluasi juga mencakup penilaian kinerja peserta selama pelatihan melalui simulasi atau tugas praktis yang dilakukan. Hasil dari penilaian ini menunjukkan sejauh mana peserta telah memahami materi yang diberikan dan mampu mengaplikasikannya dalam konteks tugas mereka sebagai penilik. Penilaian kinerja ini juga memberikan gambaran jelas mengenai efektivitas pelatihan berbasis kompetensi, yang secara teori menekankan bahwa peningkatan keterampilan harus dapat diukur melalui aplikasi praktis. Tahap terakhir evaluasi adalah penyusunan laporan, yang merangkum semua hasil refleksi, kuesioner, dan penilaian kinerja. Laporan ini berfungsi sebagai landasan untuk perbaikan pelatihan di masa mendatang, sekaligus sebagai alat monitoring untuk memastikan bahwa hasil pelatihan diterapkan di lapangan. Analisis dari laporan ini menunjukkan bahwa evaluasi yang komprehensif memungkinkan penyelenggara untuk membuat pelatihan lebih relevan dan efektif dalam mendorong transformasi pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi.

D. KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan jabatan fungsional penilik di Kabupaten Sukabumi dirancang untuk meningkatkan kompetensi penilik dalam mendukung transformasi pendidikan

nonformal. Pelatihan ini disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang mengidentifikasi aspek penting yang harus ditingkatkan, termasuk pengawasan, evaluasi, dan inovasi dalam pendidikan nonformal. Perangkat utama pelatihan, seperti materi, panduan pelaksanaan, dan fasilitas pendukung, disiapkan secara menyeluruh untuk memastikan efektivitas pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pendekatan partisipatif dan berbasis kompetensi, yang melibatkan peserta secara aktif dalam diskusi, simulasi, dan studi kasus. Metode yang digunakan mencakup ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi, dan analisis studi kasus, dengan teknik *problem-based learning* dan *experiential learning*. Pendekatan ini memungkinkan peserta mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan tugas mereka sebagai penilik. Pelatihan dilakukan dalam satu hari penuh di SMPN 1 Cikakak dengan fasilitas yang memadai, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Evaluasi pelatihan dilakukan melalui refleksi pasca-pelatihan, penyebaran kuesioner, dan penilaian kinerja peserta. Umpan balik dari peserta membantu penyelenggara mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pelatihan, sementara hasil kuesioner memberikan pandangan objektif mengenai efektivitas pelatihan. Evaluasi kinerja peserta menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi ini mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam pengawasan dan evaluasi pendidikan nonformal. Laporan evaluasi yang disusun sebagai hasil dari proses ini menjadi dasar untuk perbaikan pelatihan di masa depan, memastikan pelatihan yang lebih relevan dan berkelanjutan dalam mendukung transformasi pendidikan nonformal di Kabupaten Sukabumi.

E. ACKNOWLEDGMENTS

Ucapan terimakasih kepada Program Studi Pendidikan Masyarakat Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia atas pendanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tahun 2024.

F. DAFTAR PUSTAKA

Aswasulsikin, A. (2017). *Partisipasi Masyarakat Desa Dalam Pembangunan Pendidikan*. Awaluddin Sitorus, M. P., & Kholipah, S. (2018). *Supervisi Pendidikan: Teori dan Pengaplikasian*. Swalova Publishing.

- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan, 4*, 197.
- Dr Ha Rusdiana, M. M. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Dacholfany, M. I. (2018). Pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan non-formal. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah, 2*(1), 43-74.
- Fricitarani, A., Hayati, A., Ramdani, R., Hoironisa, I., & Rosdalina, G. M. (2023). Strategi pendidikan untuk sukses di era teknologi 5.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (JIPTI), 4*(1), 56-68.
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Maryadi, M. (2016). Kinerja Penilik Non Formal Di Kabupaten Boyolali Tahun 2016. *Malih Peddas (Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar), 6*(2).
- Murtopo, A., Rahmaisyah, R., & Jusmaini, J. (2023). Peran Teknologi Pendidikan dalam Perspektif Merdeka Belajar di Era Digital 4.0. *Al-Afkar: Manajemen pendidikan Islam, 11*(02), 96-110.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea, 9*(1).
- Noor, Z. A., Sekarningrum, T. D., & Sulistyarningsih, T. (2021). Disparitas perkotaan-pedesaan: pemerataan dalam akses layanan kesehatan primer untuk lansia selama pandemi Covid-19. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 7*(4), 576-585.
- Neolaka, I. A. (2019). *Isu-isu kritis pendidikan: utama dan tetap penting namun terabaikan*. Prenada Media.
- Rohyani, E., & Patilima, H. (2024). Peran Penilik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru PAUD: Evaluasi Dampak Program dan Pengendalian Mutu. *Jurnal Educatio FKIP UNMA, 10*(1), 75-80
- Saâ, H. (2018). Manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia. *Bidayatuna Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah, 1*(2), 183-204.
- Supriadi, H. (2016). Peranan pendidikan dalam pengembangan diri terhadap tantangan era globalisasi. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3*(2), 92-119.

- Sulistiono, E. E., & Biru, R. C. B. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan di Berbagai Negara: Meta Sintesis Komponen Pelatihan. *Noken*, 1(2), 554328.
- Sutarto, J., Raharjo, T. J., Indaryanti, B., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2022). Desain E-training Berorientasi Kebutuhan Peserta Pelatihan Di Era Society 5.0. *Bookchapter Pendidikan Universitas Negeri Semarang*, (2), 136-162.
- Teguh, M. T. S., Wulan, T. N., & Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif dan Kualitatif pada Metode Penelitian. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 5962-5974.