

PENGELOLAAN PROGRAM PLS/PNF



PROF. DR. H. ENKING S. HASAN, M.PD
DOSEN SPS-UPI

I. DASAR PEMIKIRAN



1. Dalam pengelolaan program PLS/PNF kita mencoba melihat peranan manajemen PLS dalam pengembangan SDM. Dalam perkembangan masyarakat yang semakin maju, pengembangan SDM yang handal dan dapat mumpuni merupakan persoalan yang harus dapat diatasi. Dalam kaitan permasalahan ini, akan dilihat bagaimana Pendidikan Luar Sekolah dapat memberikan sumbangan positif bagi terciptanya SDM yang handal dan sekaligus bertujuan untuk : 1. Membahas tentang masih perlunya pendidikan yang membahas tentang pengembangan SDM.;2. Menguraikan teori-teori yang relevan dengan masalah ini, Teori tentang Manajemen Sumber Daya manusia serta spek-aspek yang berperan dalam pengembangan SDM; 3. Membahas tentang sejauh mana PLS berperan dalam pengembangan SDM serta bagaimana mengaplikasikannya dalam kegiatan pelatihan di masyarakat, dengan kata kunci : ***Manajemen Pendidikan Luar Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia***

2. Dalam peningkatan kemampuan individu untuk mengisi peran Pendidikan Non formal dalam masyarakat sesuai dengan Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa sistem pendidikan terdiri dari 3 sub sistem yaitu Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal dan Informal. Ketiga sub sistem ini memberikan turunan yang simultan dan saling menunjang dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai dengan sifat dan kekuatan masing-masing.

Dalam kondisi ini, peningkatan sumber daya manusia menjadi amat penting karena dengan bermacam ragamnya adat istiadat dan budaya serta bahasa daerah, adakalanya merupakan kendala dalam upaya mempersatukan kebhinekaan tersebut.

3. Pemberdayaan masyarakat akhir-akhir ini di Indonesia berkembang pandangan yang kuat untuk menempatkan rakyat atau masyarakat sebagai pelaku utama (aktor, subjek pembangunan), tidak hanya sekedar sebagai onjek pembangunan.

Pemberdayaan masyarakat merupakan bagian konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan yang bersifat "people centered, participatory, empowering and sustainable" (Chambers 1983)

Memberdayakan masyarakat merupakan upaya untuk melepaskan masyarakat dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Tujuan akhirnya dari pemberdayaan masyarakat adalah meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat. Pemberdayaan bukan meliputi penguatan individu anggota masyarakat, tetapi juga pranata-pranata. Menanamkan nilai-nilai budaya modern seperti kerja keras, hemat, terbuka, bertanggung jawab adalah bagian pokok dari pemberdayaan ini (Djuju Sudjana, 1993). Dari permasalahan yang ada maka timbul beberapa pertanyaan, yaitu

1. Bagaimana perspektif mengenai Sumber Daya Manusia
2. Dasar pemikiran pentingnya pengembangan strategi menciptakan manusia yang bersumber daya unggul.
3. Identifikasi kondisi dan permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan strategi menciptakan manusia yang bersumber daya unggul
4. Alternatif strategi menciptakan manusia yang bersumber daya unggul.
5. Pentingnya menumbuhkan partisipatif masyarakat dan kemandirian dalam peningkatan sumber daya manusia
6. Keterikatan Sumber Daya Manusia dengan Sumber Daya Alam
7. Bagaimana memadukan arah Pendidikan Luar Sekolah bagi Pengembangan sumber daya manusia

4. Manajemen (management) merupakan proses pendayagunaan bahan dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil.

Pengaruh lingkungan strategi, baik tinjauan global, regional dan pengaruh nasional terhadap pengembangan dan perubahan pembangunan suatu bangsa menunjukkan bahwa suatu pembinaan kualitas SDM merupakan pangkal tolak untuk mencapai keberhasilan pembangunan masyarakat merupakan usaha ke arah dinamisasi dan pencerdasan masyarakat dengan tujuan mempertinggi daya pikir dan daya kerja rakyat melalui bentuk dan prosedur kooperatif yang berswadaya. Beberapa strategi dan upaya menciptakan manusia yang bersumber daya unggul dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Strategi Pemberdayaan Masyarakat
2. Strategi Keterpaduan Penyelenggaraan Pendidikan
3. Keterpaduan Pembinaan Iptek dan Imtaq

5. Ada beberapa hal yang harus dilakukan agar bisa mewujudkan PLS yang mampu menghasilkan SDM yang berkualitas dan kompeten : PLS perlu pro aktif dalam mereformasi visi, misi dan strateginya untuk mengubah program pendidikan yang berorientasi untuk menghasilkan lulusan pencari kerja (worker society) menjadi upaya untuk menghasilkan lulusan yang mandiri dan pencipta lapangan kerja (employee society).

Unsur-unsur sistem PLS harus dilaksanakan secara utuh dimana didalamnya mencakup komponen proses dan tujuan. Meningkatkan visi, misi dan strategi pengembangan PLS. PLS harus meningkatkan keberpihakannya pada masyarakat banyak yaitu kategori masyarakat bawah yang masih mengalami keterbelakangan, kemiskinan, kebodohan, dan lain-lain

PLS perlu mengembangkan pembinaan internal kelembagaannya dengan diadakannya penelitian, manajemen yang berkualitas dan produktif.

Perlu peningkatan kerja sama lembaga penyelenggara dan pelaksana program PLS dengan pihak lain yang terkait. Memperhatikan beberapa potensi di atas bagi pemecahan masalah pendidikan nonformal, maka upaya yang perlu dilakukan oleh pemerintah adalah diantaranya sebagai berikut :

6. Pertumbuhan masyarakat maju melahirkan kelompok-kelompok masyarakat yang mandiri. Hal ini didorong oleh sifat fitrah manusia yang membutuhkan pengakuan atas kehadirannya di tengah-tengah masyarakat.

Pendidikan merupakan proses budaya karena itu ia tumbuh dan berkembang dalam alur kebudayaan setiap masyarakat sehingga kehadirannya mempunyai akar yang kuat pada budaya masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat dengan menanamkan nilai-nilai budaya modern seperti kerja keras, hemat, terbuka bertanggung jawab adalah bagian pokok dari upaya pemberdayaan masyarakat.

Kondisi ini merupakan potensi dalam strategi menciptakan manusia kreatif produktif, daya nalar yang berwawasan ke masa depan dan melahirkan manusia berdaya unggul.

Beberapa alternatif strategi dan upaya menciptakan manusia yang bersumber daya unggul, tidak terlepas dari pengoptimalan dari pendidikan luar sekolah yang bersumber strategi pemberdayaan masyarakatnya tidak luput menggunakan training, education dan development. Dan menggunakan utility dalam SDM yang meliputi recruitment seleksi, penempatan, penilaian, kompensasi dan work force planning.

Poin-poin yang tercantum diatas dimasukkan dalam proses perencanaan pemberdayaan masyarakat yang didalamnya terdapat prinsip dasar dan langkah-langkah pemberdayaan masyarakat, strategi yang meliputi kebijakan pendidikan nasional dan keterpaduan pelaksanaan operasional dan dstrategi Ilmu Pengetahuan dan teknologi (Iptek) dengan Iman dan Taqwa (Imtaq).

II. LATAR BELAKANG DAN BEEBRAPA PENGERTIAN DALAM MANAJEMAN



- A. URGENSI ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN DALAM PERKEMBANGAN PERADABAN MANUSIA
- B. PENGERTIAN POKOK
 1. FILSAFAT
 2. ADMINISTRASI
 3. MANAJEMEN
 4. KEPEMIMPINAN
 5. HUMAN REALITION
 6. ORGANISASI

C. ARAH DAN WAWASAN

1. ISTILAH YANG TERKAIT

- a. FILSAFAT : BERARTI CINTA KEPADA KEBIJAKSANAAN BERARTI BERUSAHA MENDALAMI SESUATU BERFILSAFAT BERARTI BERUSAHA MENGETAHUI TENTANG SESUATU DENGAN SEDALAM-DALAMNYA BAIK HAKEKAT ADANYA SESUATU ITU, FUNGSINYA, CIRI-CIRINYA, KEGUNAANNYA.


b. ADMINISTRASI : DIARTIKAN KESELURUHAN PROSES KERJASAMA ANTARA DUA ORANG MANUSIA ATAU LEBIH YANG DIDASARKAN ATAS RASIONALITAS TERTENTU UNTUK MENCAPAI TUJUAN YANG TELAH DITENTUKAN SEBELUMNYA, MENGANDUNG 3 UNSUR.

1. ADMINISTRASI SEBAGAI SENI.

2. MANUSIA DENGAN TUJUAN DAN TUGAS-TUGASNYA

3. PROSES KERJASAMA

4. (DI INDONESIA DALAM ARTI LUAS DAN ARTI SEMPIT)



C.FILSAFAT ADMINISTRASI : PELAKSANAAN SESUATU KEPUTUSAN DENGAN EFISIEN DAN EKONOMIS. ITULAH MERUPAKAN SASARAN UTAMA DARI FILSAFAT ADMINISTRASI DAN DALAM PELAKSANAANNYA MEMPERHATIKAN UNSUR; MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN HUMAN RELATION

BICARA FILSAFAT ADMINISTRASI MULAI DARI MANUSIA DAN BERORIENTASI KEPADA MANUSIA KARENA DIMULAI OLEH MANUSIA UNTUK KEPENTINGAN MANUSIA DAN DIAKHIRI PULA OLEH MANUSIA.



d. MANAJEMAN: DAPAT DIARTIKAN ANTARA LAIN KEMAMPUAN ATAU KETERAMPILAN UNTUK MEMEPROLEH SESUATU HASIL DALAM RANGKA PENCAPAIAN TUJUAN MELALUI KEGIATAN-KEGIATAN ORANG LAIN DENGAN DEMIKIAN DAPAT DIKATAKAN BAHWA MANAJEMEN MERUPAKAN INTI DARIPADA ADMINISTRASI KARENA MANAJEMEN MAERUPAKAN ALAT PELAKSANAAN UTAMA DARIPADA ADMINISTRASI (UNSUR UTAMANYA POAC).

e. KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP): SERING DIKATAKAN MERUPAKAN INTI DARIPADA MANAJEMEN MERUPAKAN MOTOR ATAU DAYA PENGGERAK DARIPADA SEMUA SUMBER-SUMBER DAN RESOURCES (HUMAN RESOURCES DAN NON HUMAN RESOURCES) YANG TERSEDIA BAGI SESUATU ORGANISASI.

f. HUMAN RELATION : SEBAGAI KELANJUTAN SERING DIKATAKAN (HUMAN RELATION) MERUPAKAN INTI DARI PADA KEPEMIMPINAN. DIDASARI DAN DIAKUI BAHWA DI DALAM SETIAP KEGIATAN ADMINISTRASI, UNSUR MANUSIA DAN HUBUNGAN-HUBUNGAN ANTAR MANUSIA ITU MERUPAKAN FAKTOR YANG MENENTUKAN SUKSES TIDAKNYA PROSES ADMINISTRASI ITU DIJALANKAN (HUMAN RESOURCES BERBEDA DENGAN NON HUMAN RESOURCES).

2.PENDAPAT PENTINGNYA ADMINISTRASI DIDALAM MENATA SETIAP KEHIDUPAN MANUSIA

a. CHARLES A. BEARD

TIDAK ADA SATU HAL UNTUK ABAD MODERN SEKARANG INI YANG LEBIH PENTING DARI ADMINISTRASI.

KELANGSUNGAN HIDUP PEMERINTAHAN YANG BERADAB AKAN SANGAT TERGANTUNG ATAS KEMAMPUAN UNTUK MEMBINA DAN MENGEMBANGKAN SUATU FILSAFAT ADMINISTRASI YANG MEMECAHKAN MASLAH-MASALAH MASYARAKAT MODERN.

b. JAMES BURNHAM

BAHWA REVOLUSI POLITIK DAN SOSIAL AKAN TIMBUL DAN DISELESAIKAN, AKAN TETAPI AKAN ADA REVOLUSI PADA ABAD MODERN INI YANG TIDAK AKAN PERNAH SELESAI YAITU”MANAGERIAL REVOLUTION”, YANG AKAN MENIMBULKAN SUATU KELAS TERPENTING DALAM SUATU MASYARAKAT YAITU “THE MANAGERIAL CLASS”.

3. URGENSI ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN DALAM PERKEMBANGAN PERADABAN MANUSIA

a. MANUSIA SEMAKIN MAJU CENDERUNG SEMAKIN KETERGANTUNGAN UNTUK BERORGANISASI BAGI TUJUAN PRIBADINYA (MENTAL SPIRITUAL DAN FISIK MATERIAL).



**MANUSIA ORGANIZATIONAL
(MANUSIA BERADMINISTRASI)**



PERLU STUDI ADMINISTRASI

b. MANUSIA DENGAN PERMASALAHANNYA SEMAKIN KOMPLEKS



PERLU PENDEKATAN KEPRILAKUAN
(BEHAVIORAL APPROACH)

KALAU TIDAK ADA PENDEKATAN AKAN TERJADI PRILAKU
PRILAKU DILUAR NORMAETIKA YANG BERLAKU

c. UNTUK KETERPADUAN A DAN B PERLU PEMBINAAN :



PRILAKU ADMINISTRASI ADMINISTRATIF YANG NORMATIF
SEHINGGA TERJALIN PRILAKU MANUSIA DALAM ORGANISASI
DENGAN PRILAKU MANUSIA DALAM ORGANISASI DENGAN
PRILAKU ADMINISTRASI YANG BAIK

4. ORGANISASI



- a. SEBAGAI JARINGAN HUBUNGAN KERJA
- b. SEBAGAI ALAT PENCAPAIAN TUJUAN
- c. SEBAGAI RANGKAIAN HIERARKI DALAM STRUKTUR DAN JABATAN
- d. MEMILIKI SUSUNAN YANG STATIS DAN ORGANISME DINAMIS

ADA DUA PENDEKATAN

- a. PENDEKATAN STRUKTURAL ORGANISASI
- b. PENDEKATAN KEPRILAKUAN

MANUSIA SELALU BERMASYARAKAT DAN BERORGANISASI

III. MANAJEMEN PENDIDIKAN NASIONAL



A. KONDISI YANG DIHADAPI

1. PROSES PERKEMBANGAN KEBUDAYAAN

4 (1%)

3 (30%)

2 (68%)

1 (1%)

GLOBAL

ILMU-TEKNOLOGI TINGGI MASYARAKAT MADANI

URBAN

ILMU-TEKNOLOGI MADYA MASYARAKAT MODERN

RURAL

ADAT – AGAMA MASYARAKAT FEODAL

TRIBAL

PRIMORDIAL MASYARAKAT SUKU

2. REFORMASI SOSIAL

a. DI DALAM MASYARAKAT URBAN

b. TUJUAN : MEMPERCEPAT TERBENTUKNYA MASYARAKAT MADANI.

c. PROSES REFORMASI MELALUI PERTARUNGAN KUBU :

d. PRO-REFORMASI LAWAN STATUS-QUO

e. PERUBAHAN DIBIDANG :

- POLITIK : PARTAI TUNGGAL-PARTAI PLURAL

- PEMERINTAH: OTORITER-DEMOKRASI

- KEKUASAAN : SENTRALISASI – DESENTRALISASI.

- EKONOMI : MONOPOLI ELITE – EKONOMI KERAKYATAN.

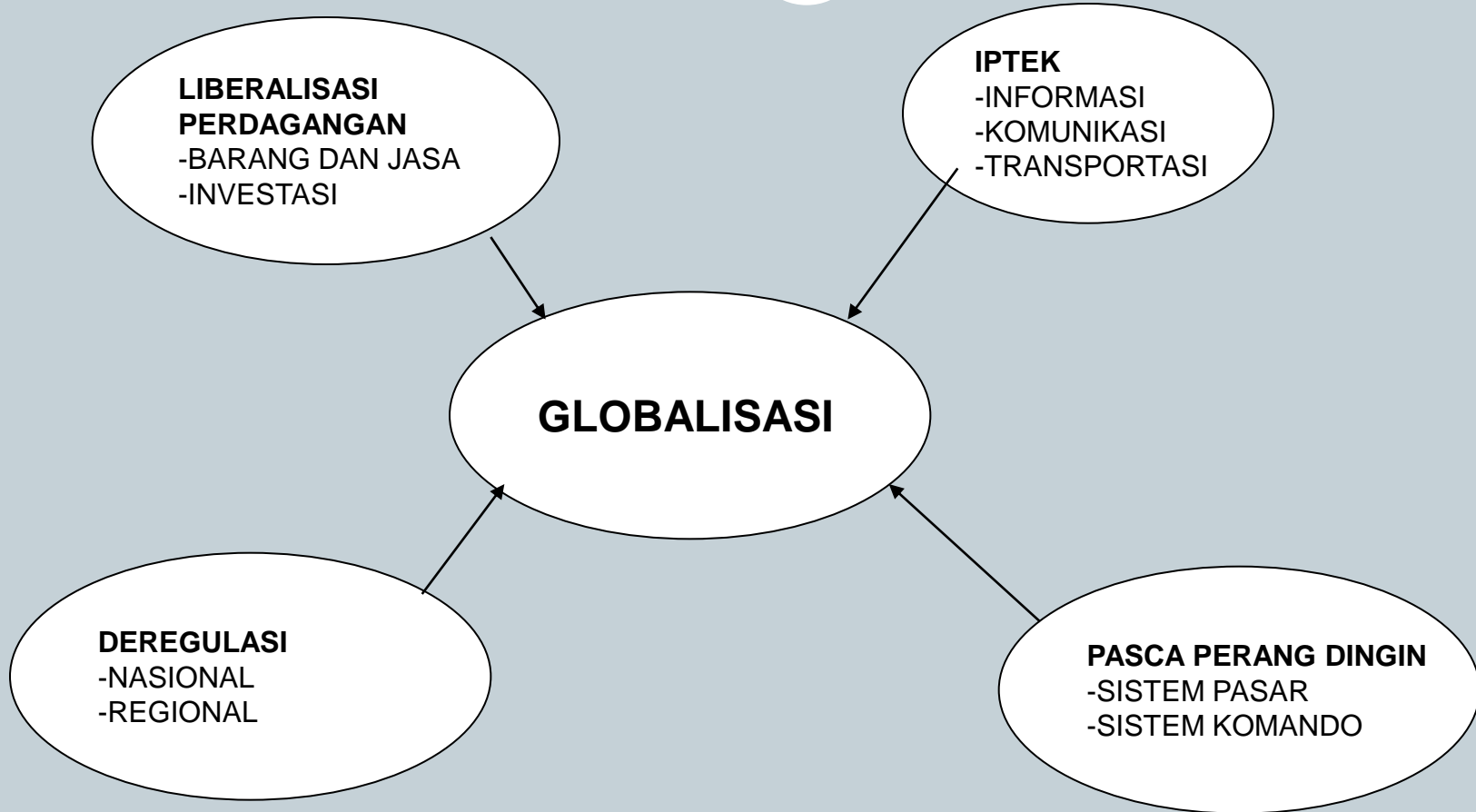
- SOSIAL : DINAMIKA DARI ATAS – DINAMIKA DARI BAWAH.(TOP DOWN-BOTTOM UP)



3. GLOBALISASI

- a. PROSES MENDUNIA SARAT DENGAN PERUBAHAN YANG CEPAT DAN RADIKAL DI BERBAGAI ASPEK KEHIDUPAN MANUSIA
- b. PROSES MENINGKATKAN TINGKAT KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DARI NEGARA BERKEMBANG SETARA DENGAN YANG ADA DI NEGARA MAJU
- c. PROSES MENCIPTAKAN KETERGANTUNGAN NEGARA BERKEMBANG DARI NEGARA MAJU.

4. FAKTOR PENDORONG GLOBALISASI



B. BEBERAPA KASUS MANAJEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

C. MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN PEMBANGUNAN DAERAH

1. GAMBARAN MASA DEPAN DEWASA INI
2. ISU POKOK SENTRALISASI DAN DESENTRALISASI

D. MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH

1. MODEL MBS
2. STRATEGI PENCAPAIAN MBIS

E. PENDIDIKAN BERBASIS MASYARAKAT

1. KONTEKS SOSIAL-POLITIK
2. ISU KEBIJAKAN YANG RELEVAN
3. KONSEP DAN PENGEMBANGAN

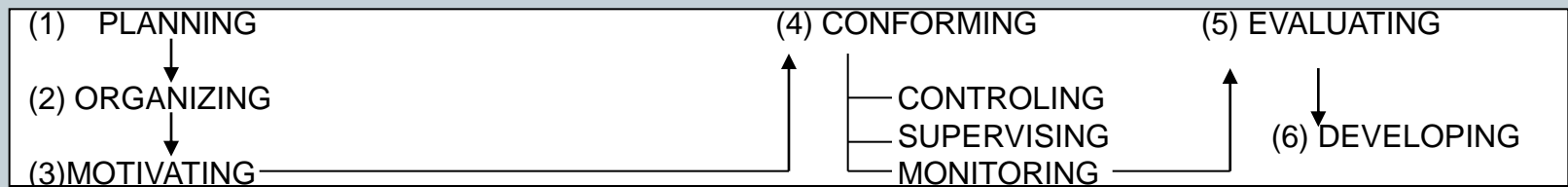
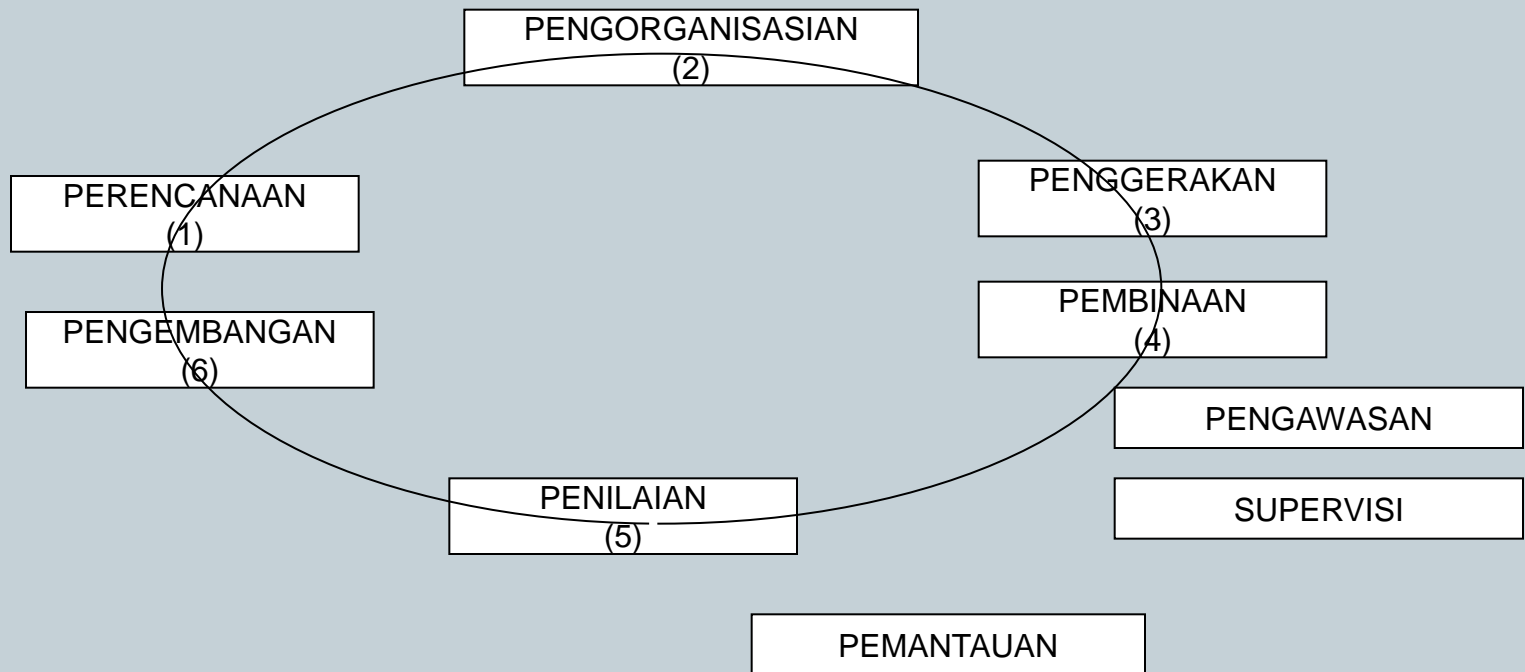
IV. MANAJEMEN PENDIDIKAN NON FORMAL

A. KETENTUAN HUKUM UNTUK PENCERAHAN WAJAH PENDIDIKAN

1. UNDANG-UNDANG DASAR 1945
2. UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2003
TENTANG SISDIKNAS.
3. UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG GURU DAN DOSEN.
4. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 19 TAHUN
2005 TENTANG STANDAR NASIONAL
PENDIDIKAN.
5. PERATURAN PEMERINTAH NO.73 TAHUN 1991
TENTANG PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

B. DAUR FUNGSI – FUNGSI MANAJEMAN PNF (MANAGEMENT PROCESS)

*DAUR FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN
PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH*





C. KEPEMIMPINAN

TEORI KEPEMIMPINAN YANG DIPANDANG ERAT
RELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN
PENDIDIKAN NON FORMAL

TEORI SIFAT, TEORI LINGKUNGAN, TEORI
PERILAKU, TEORI HUMANISTIK DAN TEORI
KONTINGENSI, DISAMPING AKAN BERKEMBANG
TEORI KEPEMIMPINAN LAINNYA.

V. PERENCANAAN PNF DALAM



A. PENGERTIAN BERKAITAN DENGAN PROSES

1. PENGAMBILAN KEPUTUSAN (TAKING OF DECISION)
2. PENELITIAN TUJUAN (PREDETERMINED OBJECTIVE)
3. PEMANFAATAN SARANA LANGKA (THE OPTIMUM USE OF SCARCE RESOURCES)
4. PERENCANAAN SEBAGAI : DASAR-PROSES-STRUKTUR DAN VECTOR

B. HUBUNGAN PERENCANAAN DENGAN RISET DAN PLANNING PREMISES

C. FUNGSI-KARAKTERISTIK DAN PRINSIP PERENCANAAN PNF

D. JENIS-JENIS PERENCANAAN

1. PERENCANAAN ALOKATIF (ALOKATIF PLANNING)
2. PERENCANAAN INOVATIF (INOVATIVE PLANNING)
3. PERENCANAAN STRATEGIS (STRATEGIC PLANNING)
4. PENERAPAN PERENCANAAN PNF YANG BERCORAK MIKRO

E. DIMENSI DAN ISI PERENCANAAN PLS

1. DIMENSI

- a. SIGNIFIKANSI (KEBERMAKNAAN)
- b. FISIBILITY(KEMUNGKINAN)
- c. RELEVANSI(KESESUAIAN)
- d. KEDEFINITIPAN(KEPASTIAN)
- e. PARSIMONI (PENGHEMATAN)
- f. ADAPTIBILITY (ADAPTASI)
- g. WAKTU (MOMENT)
- h. MONITORING (PENGAWASAN)
- i. MATERI (GOAL : PROGRAM SUMBER;
PEMBIAYAAN; STRUKTUR KONTEKS SOSIAL).



2. ISI PERENCANAAN MELIPUTI SISTEM

- a. INFORMASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**
- b. KEGIATAN PENDIDIKAN**
- c. KOMUNIKASI PENDIDIKAN**
- d. FASILITAS PENDIDIKAN**
- e. OPERASI PENDIDIKAN**
- f. TAHAPAN PERENCANAAN PENDIDIKAN**

F. TAHAP, BENTUK DAN TINGKAT PERENCANAAN PNF



1. TAHAP PERENCANAAN PNF MELIPUTI UNSUR
 - a. PAKET KEBIJAKAN MENGGALI DAN EMANFAATKAN SUMBER-SUMBER YANG TERSEDIA DI MASYARAKAT
 - b. EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PELAKSANAANNYA
 - c. TUJUAN SOSIO-EKONOMI DAN SOSIO KULTURAL YANG DICAPAI

2. BENTUK/MACAM PERENCANAAN PNF

- a. PERENCANAAN WAJIB (IMPERATIVE PLANNING)
- b. PERENCANAAN ARAHAN (INDICATIVE PLANNING)
- c. KOMBINASI PERENCANAAN
- d. PERENCANAAN DENGAN PENGARAHAN (INTERVENSI)
- e. PERENCANAAN KESERASIAN OLEH MASYARAKAT OLEH MASYARAKAT DAN PEMERINTAH

3. TINGKAT PERENCANAAN PNF

- a. PERENCANAAN MAKRO
- b. PERENCANAAN MESO
- c. PERENCANAAN MIKRO

- G. PENDEKATAN SISTEM DALAM PERENCANAAN PNF**
- 1. KEUNTUNGAN PENDEKATAN SISTEM**
 - a. HASIL KEPUTUSAN LEBIH OBJEKTIF**
 - b. POLA PIKIR DAN WAWASAN LEBIH TERBUKA**
 - 2. KELEMAHAN PENDEKATAN SISTEM**
 - a. WAKTU**
 - b. BIAYA DAN ENERGI RELATIF LEBIH BANYAK**
 - c. WAWASAN KOMPREHENSIF**
 - 3. PENDEKATAN KOMPONEN PNF BERKAITAN DENGAN SISTEM (KOMPONEN:WARGA BELAJAR – SUMBER BELAJAR-KELOMPOK BELAJAR-PANTI BELAJAR RAGI BELAJAR-DANA BELAJAR-:PROGRAM BELAJAR-SARANA BELAJAR-HASIL BELAJAR).**

H. NETWORK/JARINGAN KERJA/PERT/CPM

1. PERT (PROGRAM EVALUATION AND REVIEW TECHNIQUE) LEBIH DIKENAL DENGAN METODE JARINGAN KERJA/NETWORK SEBAGAI ALAT MANAJEMEN
2. ALAT MANAJEMEN LAIN :
 - a. GAUNT CHART (METODE GARIS)
 - b. MILLING STONE CHART (METODE GAMBAR BATU)
KELEMAHANNYA ?
3. PERT ATAU CPM (CRITICAL PARTH METHOD = METODE YANG Mencari/mempelajari bagian-bagian kritis atau CPA (CRITICAL PARTH ANALYSIS=suatu analisa bagian-bagian/komponen yang kritis).
(FAEDAH-FUNGSI-ALUR DIAGRAM-PENGGUNAAN CMP-BEBERAPA ISTILAH DALAM PERT ATAU NETWORK-ACTIVITY FLOAT-CARA PENYUSUNAN NETWORK/JARINGAN KERJA.

VI. PENGORGANISASIAN (ORGANIZING)



- A. PENGERTIAN DAN HAKEKAT ORGANISASI SEBAGAI WADAH DAN SEBAGAI PROSES
- B. PRINSIP-PRINSIP ORGANISASI DAN PENGORGANISASISN
- C. BENTUK-BENTUK ORGANISASI
 - 1. LINI
 - 2. LINI DAN STAF
 - 3. FUNGSIONAL
 - 4. KEPANITIAAN
 - 5. PROYEK

D. FAKTOR MANUSIA DALAM BERORGANISASI



BISA TERJADI : 1)PENDORONG,
2)PERANGSANG, 3)PENGHALANG,
4)MERONGRONG, 5)PERUSAK.

E. ILUSTRASI PENERAPAN PENGORGANISASIAN
DALAM PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
PENGALAMAN PROGRAM-PROGRAM DI
LAPANGAN

VII. PENGGERAKAN (MOTIVATING)



- A. KLASIFIKASI KEBUTUHAN MANUSIA
- B. PENGERTIAN JENIS, FUNGSI DAN TUJUAN PENGGERAKAN
- C. PENDEKATAN DAN SPEK-ASPEK YANG DIGERAKAN
- D. TEKNIK/LANGKAH-LANGKAH PENGGERAKAN
- E. TAHAPAN PENGGERAKAN DAN PENYELENGGARAAN PROGRAM DI LAPANGAN
- F. (PERSIAPAN-PELAKSANAAN PENILAIAN)

VIII. PEMBINAAN (CONFORMING)



- A. ARTI RUANG LINGKUP PEMBINAAN
- B. PENDEKATAN DAN PROSEDUR PEMBINAAN
- C. MONITORING
- D. PELAPORAN

IX. PENILAIAN (EVALUATING)



- A. ARTI DAN TUJUAN PENILAIAN PROGRAM
- B. HAKEKAT DAN HUBUNGAN FUNGSI PENILAIAN DENGAN PERENCANAAN, PENGORGANISASISAN, MOTIVATING PENGAWASAN.
- C. ASPEK-ASPEK PROGRAM YANG DINILAI
- D. METODE PENILAIAN
- E. TEKNIK-TEKNIK PENGUMPULAN DATA
- F. KATEGORI PENDEKATAN PENILAIAN
- G. LANGKAH-LANGKAH POKOK EVALUASI PROGRAM

X. PENGEMBANGAN (DEVELOPING)



- A. KAITAN PENGEMBANGAN DENGAN FUNGSI MANAJEMEN LAIN
- B. ARTI KEGUNAAN DAN PENDEKATAN PENGEMBANGAN
- C. STRATEGI PENGEMBANGAN

XI. MANAJEMEN PNF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



- A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBUAH PERSPEKTIF
- B. KETERKAITAN SDM DAN SDA DALAM PEMBANGUNAN
- C. PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
- D. KARAKTERISTIK PERILAKU DAN SASARAN PENGELOLAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
- E. ARAH PENDIDIKAN NON FORMAL BAGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MASA DEPAN



KATA ORANG BIJAK :

- TIADA KEKAYAAN YANG LEBIH UTAMA DARI PADA AKAL
- TIADA KEPAPAAAN LEBIH MENYEDIHKAN DARI PADA KEBODOHAN
- TIADA WARISAN YANG LEBIH BERTERHARGA DARI PADA PENDIDIKAN
- KEMENANGAN DIPEROLEH DENGAN KEBAJIKAN
- KEBAJIKAN DIPEROLEH DENGAN BERFIKIR SECARA MENDALAM DAN BENAR.



PEPATAH MENGATAKAN

SEKALI MENANAM BENIH JAGUNG, 2 BULAN SEKALI PANEN; SEKALI MENANAM BENIH PADI, 4 BULAN SEKALI PANEN; SEKALI MENANAM BENIH JATI, ANAK CUCU KITA YANG AKAN PANEN; TETAPI SEKALI MENANAM PENDIDIKAN, SETIAP KALI KEMUDIAN KITA MEMETIK HASILNYA :

XIII. BEBERAPA PERMASALAHAN



PERMASALAHAN DAN KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERMASALAHAN 1 : MANINJAU KEBIJAKAN MANAJEMEN PENDIDIKAN NONFORMAL

PERMASALAHAN 2 : SOSIALISASI DALAM PLS TIDAK SAMPAI KE DAERAH TIDAK MENGANL PLS

PERMASALAHAN 3 : PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN NONFORMAL DALAM SOROTAN

PERMASALAHAN 4 : DAMPAK OTONOMI DAERAH TERHADAP PENGELOLAAN PROGRAM PLS

PERMASALAHAN 5 : DALAM PENILAIAN PROGRAM PLS, DATA YANG ADA TIDAK SESUAI DI LAPANGAN, CENDERUNG DITUTUP-TUTUPI

PERMASALAHAN 6 : DALAM PELAKSANAAN PROGRAM DILAPANGAN TIDAK SESUAI DENGAN PROPOSAL

PERMASALAHAN 7 : BAGAIMANA CARANYA UNTUK MEWUJUDKAN PLS YANG BERKUALITAS SEHINGGA BISA MENYAMAI BAHKAN KALAU MUNGKIN MELEBIHI STANDAR KUALITAS PENDIDIKAN FORMAL

PERMASALAHAN 8: MENCAPAI PENDIDIKAN DASAR UNTUK SEMUA PADA TAHUN 2015

PERMASALAHAN 9 : PENDIDIKAN NASIONAL KITA TERTINGGAL JAUH DENGAN NEGARA TETANGGA, DIMANA SALAHNYA? DAN BAGAIMANA MEMPERBAIKI

PERMASALAHAN 10 : PENGGERAKAN MASYARAKAT BERBASIS KEARIFAN LOKAL

PERMASALAHAN 11 : PENDIDIKAN NONFORMAL KURANG DIKENAL DIMASYARAKAT

PERMASALAHAN 12 : PROBLEMATIKA DAN REALITA PELAKSANAAN PROGRAM KESETARAAN DILAPANGAN.

PERMASALAHAN 13 : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENGGORGANISASIAN PLS

PERMASALAHAN 14 : IMPLEMENTASI HASIL PELATIHAN DILAPANGAN TIDAK BERDAMPAK



PERMASALAHAN 15 : KENAPA PROGRAM-PROGRAM PLS TIDAK ADA TINDAK LANJUT (FOLLOW UP),

PERMASALAHAN 16 : MENGAPA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ATAU PRAKTISI PENDIDIKAN NON-FORMAL DILAPANGAN TIDAK SEBERKEMBANG PENGEMBANGAN SDM ATAU PRAKTISI PENDIDIKAN FORMAL?

PERMASALAHAN 17 : IMPLEMENTASI ICT PADA PROGRAM PNF

PERMASALAHAN 18 : MASALAH DIJUMPAI DILAPANGAN DALAM PERENCANAAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH UNTUK PROSES PEMBANGUNAN MASYARAKAT.