

PENINGKATAN PROFESIONALME PAMONG BELAJAR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR MELALUI BELAJAR MANDIRI

Oleh :
Sudirman*

ABSTRAK

Pamong Belajar (PB) sebagai ujung tombak Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam melaksanakan berbagai program pendidikan nonformal sesuai kebutuhan masyarakat masih banyak yang belum profesional. Pernyataan ini cukup beralasan, karena bila dikaitkan dengan tugas pokok PB di SKB sesuai Kepmenkowsabngpan No.25/Kep/MK Waspada/6/1999; seperti dalam hal melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar, Pengkajian dan Pengembangan Model pendidikan non formal masih banyak yang belum mampu melaksanakannya. Untuk meningkatkan kemampuan para PB agar menjadi tenaga yang profesional dalam bidang tugasnya, maka para PB tidak perlu harus menunggu adanya perintah atau tugas untuk belajar baru belajar sebagaimana yang selama ini dilakukan. Sebagai solusinya, kegiatan belajar mandiri dapat dijadikan sebagai pilihan guna meningkatkan profesionalisme para PB dalam bekerja di SKB.

Kata Kunci : Profesional, belajar mandiri

PENDAHULUAN

Pamong Belajar (PB) sebagai sumber daya manusia yang bertugas di SKB perlu terus dikembangkan kemampuannya agar dapat bekerja sejalan dengan tuntutan tugasnya di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Sedangkan Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses peningkatan kemampuan manusia yang dalam hal ini PB agar mampu melakukan

pilihan-pilihan tindakan maupun sikap kearah perbaikan. Rumusan dalam pengembangan SDM bukan terpusat hanya pada peningkatan kemampuan saja, akan tetapi juga menyangkut pemahaman dari kemampuan tersebut. Efendi dalam Karsidi (2002), mengungkapkan kalau di dalam pengembangan SDM di dalamnya termasuk peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan berusaha atau peluang kerja.

SKB merupakan lembaga pemerintah berupa Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dibawah Dinas Pendidikan yang bertugas membuat dan melaksanakan berbagai program pendidikan di bidang nonformal yang rancangannya disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Dalam operasionalnya SKB dipimpin oleh seorang kepala, dibantu oleh tata usaha dan beberapa PB. Sasaran kerja SKB adalah seluruh lapisan masyarakat yang ada di kabupaten maupun kota terutama yang membutuhkan pelayanan di bidang pendidikan non formal dan informal

Guna meningkatkan kemampuan PB menjadi tenaga yang profesional maka dengan program kegiatan belajar mandiri dapat menjadi bagian dari kegiatan pengembangan, yang juga merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia. Proses pengembangan SDM melalui kegiatan belajar mandiri dapat meningkatkan kompetensi bagi para PB sehingga dapat bekerja lebih profesional. Dampak dari profesionalias PB tersebut selain dapat menyentuh bidang kehidupan PB itu sendiri dan lapisan masyarakat yang dijadikan sasaran kegiatan, yang tercermin dalam pribadi mereka, baik dalam hal pengambilan kebijakan maupun tindakan.

PB adalah suatu profesi atau jabatan fungsional yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dan diberi tugas untuk melaksanakan program pendidikan pada jalur non-formal. Jabatan atau profesi sebagai PB diberikan berdasarkan berbagai pertimbangan yang tidak sama dengan jabatan guru di sekolah. PB merupakan salah satu tenaga pendidik nonformal yang juga bagian dari komponen pendidikan paling berperan di SKB, terutama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di masyarakat. PB dikatakan sebagai ujung tombak, karena mereka selalu berada di garis depan yang selalu mengetahui segala permasalahan yang dihadapi masyarakat dan sekaligus diharapkan dapat membantu menemukan jalan pemecahannya.

Peningkatan profesionalisme PB SKB melalui belajar mandiri, di samping merupakan tugas dan wewenang Direktorat Jenderal Pendidikan Non-formal dan Informal, juga menjadi tugas dan wewenang bersama kepala SKB dan Dinas Pendidikan setempat atau dimana PB tersebut bekerja. Di samping kewajiban lembaga para pemberi tugas untuk membantu meningkatkan profesionalisme para PB, PB itu sendiri juga diharapkan untuk selalu siap dan dapat untuk

mengembangkan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui belajar secara mandiri.

Belajar mandiri merupakan bagian dari sistem pembelajaran dalam pendidikan masyarakat, yang kegiatannya dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja. Konsep kegiatan belajar mandiri oleh siapa saja tersebut, misalnya seperti yang dilakukan oleh warga belajar maupun sumber belajar seperti PB. Kegiatan belajar mandiri selain dilakukan dengan tatap muka, juga dapat dilakukan secara perorangan atau sendiri-sendiri dengan menggunakan modul maupun bahan-bahan bacaan lainnya. Dengan belajar mandiri, hasilnya selain dapat meningkatkan kompetensi PB juga dapat meningkatkan kinerja sehingga menjadi lebih profesional dalam bekerja sesuai tugas pokoknya di SKB.

PEMBAHASAN

Rendahnya tingkat profesionalisme PB dalam bekerja tersebut berkaitan erat dengan kurangnya keterlibatan mereka dalam berbagai aktivitas baik di dalam maupun di luar SKB, terutama yang terkait dengan kegiatan belajar. Dari pengamatan di beberapa SKB menunjukkan kalau keterlibatan PB dalam berbagai aktivitas

sekaitan penyelesaian tugas pokoknya di SKB masih kurang. Diantara kegiatan yang menjadi tugas pokok PB adalah seperti dalam hal pembuatan karya tulis ilmiah atau melakukan pengkajian, di samping kegiatan belajar mengajar (KBM) dan melakukan pengembangan model yang masih belum dibiasakan dan dilakukan secara optimal. Sementara dalam perhitungan angka kredit pembuatan karya tulis ilmiah/pengkajian mendapat jumlah poin yang cukup besar. Tidak jarang diantara PB yang merasa kesulutan untuk memenuhi sejumlah angka kredit yang telah ditetapkan sebagai persyaratan dalam kenaikan pangkatnya.

Melihat kondisi PB semacam ini, maka perlu diberdayakan untuk aktif melakukan berbagai kegiatan melalui belajar mandiri, baik dengan cara belajar kelompok maupun perorangan melalui berbagai sumber yang ada. Dengan membiasakan melakukan kegiatan belajar mandiri, PB memiliki pengetahuan dan keterampilan baru menuju perbaikan guna menjadikan PB yang lebih profesional. Sedangkan prinsip-prinsip yang dilakukan pada kegiatan belajar mandiri tentunya tetap mengacu kepada keberpihakan pada tugas pokok PB.

Pamong Belajar Sebagai Tenaga Pendidik Pendidikan Nonformal

Pendidik tidak cukup hanya diartikan berdasarkan konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, akan tetapi harus juga dipelajari keterkaitannya dengan kualitas dan makna pendidikan, proses dan sarana, serta strategi pelaksanaan pendidikan itu dalam melayani kebutuhan masyarakat dan lingkungan, khususnya peserta didik.

Pelayanan pendidikan kepada masyarakat tidak cukup hanya melalui jalur formal saja, akan tetapi juga melalui nonformal dan informal. Oleh sebab itu seorang *educatonist* yang dalam hal ini PB harus benar-benar mengetahui istilah "*one well versed in educational theory and method; profesional educador*". Seorang PB selain harus profesional seperti dalam merancang dan melaksanakan program pendidikan, juga bisa menjadi pemimpin baik bagi dirinya sendiri maupun sebagai pemimpin pendidikan di masyarakat. Sebagai pemimpin pendidikan PB harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling sedikit empat macam nilai, sebagaimana diungkapkan Sumidjo (1999) yaitu ; (1) mental; hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak

manusia, (2) moral; hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesuliaan, (3) fisik; hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara liaria, dan (4) artistik; yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Peran PB dalam melaksanakan tugas pemimpin pendidikan, akan menghadapi sasaran internal dan eksternal. Internal terfokus pada rekan sesama PB, pegawai adminstrasi dan peserta didik atau warga belajar di SKB, sedangkan secara eksternal berkaitan dengan lingkungan masyarakat umum.

Rasional Program Pengembangan Guna Peningkatan Profesionalisme

Alasan mendasar perlu dilakukan pengembangan bagi PB melalui belajar mandiri adalah karena secara umum PB yang ada di SKB masih memiliki kompetensi yang rendah, terutama bila dilihat dari sisi ranah kognitif dan psikomotor yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Sementara kesempatan untuk belajar melalui program yang diberikan pemerintah seperti pelatihan yang

berkaitan dengan bidang tugas PB masih sangat terbatas. Disisi lain seiring dengan tuntutan perkembangan zaman yang turut mempengaruhi perkembangan dan perubahan kebutuhan di berbagai lapisan masyarakat membuat PB untuk ikut terus dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Kegiatan ini dilakukan tanpa harus menunggu untuk diberikan berbagai program pendidikan maupun pelatihan dari pemerintah dulu baru dapat berbuat.

Dari kenyataan ini kiranya perlu dicari inovasi kegiatan pembelajaran yang efektif guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi para PB, sementara aktivitas mereka dalam bekerja di SKB tidak terganggu. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengejar ketertinggalan itu adalah dengan dilakukannya kegiatan pengembangan melalui belajar mandiri.

Peluang melakukan kegiatan inovasi melalui pengembangan guna meningkatkan profesionalisme PB ini tidak mendapatkan kesulitan karena adanya dukungan berupa landasan hukum (konstitusional). Dukungan pemerintah yang diberikan melalui landasan hukum dan berkaitan dengan pengembangan tersebut diantaranya adalah isi pasal 26

(ayat 2) dan pasal 42. (ayat 1) Undang-undang R.I nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Salah satu syarat inovasi yang dikembangkan adalah benar secara konseptual (*conceptually correct*).

Maksud Pengembangan PB melalui belajar mandiri

Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan SDM guna meningkatkan profesionalisme PB SKB melalui belajar mandiri adalah suatu inovasi pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi para PB sesuai tuntutan tugas dengan tanpa harus meninggalkan pekerjaannya. Pengertian pengembangan bagi PB ini dapat dikatakan sebagai program dalam jabatan (*in-service*). Artinya program ini tidak berlaku bagi PB dalam status yang sedang tidak aktif menjalankan tugas.

Peningkatan profesionalisme PB melalui belajar mandiri ditandai dengan ciri-ciri: (1) tidak menitikberatkan pada kegiatan tatap muka, tetapi pada belajar mandiri dalam bentuk tugas-tugas yang diintegrasikan dengan tugas keseharian di SKB, (2) menerapkan pendekatan "*collaborative action research*" yaitu

mensinergikan antara teori ke dalam praktek pelaksanaan tugas, (3) sumber penilaian dipeoleh dari hasil kerja berdasarkan bukti fisik yang ada, dan (4) teman sejawat dan kepala SKB merupakan salah satu sumber dan mitra belajar.

Belajar mandiri sebagai proses dan produk

Kegiatan belajar mandiri yang dikembangkan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai proses (metode) dan sebagai produk (tujuan). Pernyataan ini sejalan dengan yang diungkapkan Candy (1975), bahwa belajar mandiri dapat dipandang sebagai proses maupun produk. Artinya belajar mandiri dapat dipandang sebagai metode atau tujuan.

Belajar mandiri sebagai proses (metode), mengandung makna bahwa belajar mandiri digunakan sebagai cara untuk mencapai tujuan pendidikan dimana PB sebagai pebelajar diberikan kemandirian yang relatif lebih besar dalam menentukan beberapa aspek seperti dalam peran, inisiatip dan pengambilan keputusan tentang hal-hal yang ingin dipelajari sesuai tugas pokoknya.

Belajar mandiri sebagai produk (tujuan), mengandung makna bahwa setelah mengikuti atau melakukan

pembahasan tentang suatu kegiatan belajar tertentu, PB diharapkan dapat menjadi pebelajar mandiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kegiatan belajar mandiri yang telah dilakukan PB, jelas bukan saja sebagai proses (metode), akan tetapi lebih jauh lagi sebagai produk (tujuan).

Dengan diterapkan konsep belajar mandiri, PB diberi kebebasan untuk belajar yang seluas luasnya tanpa harus terikat dengan waktu dan tempat. Pernyataan ini cukup beralasan, karena di dalam kegiatan belajar mandiri, selalu menekankan pendekatan yang memperluas pengalaman PB untuk memperoleh pengetahuan dan mengontrol segala kelemahan dan kekuatan (melakukan intropeksi) terhadap dirinya. Proses kegiatan belajar mandiri selalu dikaitkan dengan masalah-masalah dan kebutuhan PB dalam melaksanakan tugas pokoknya serta menemukan pemecahannya. Dalam aplikasinya, peningkatan profesionalisme PB melalui program pengembangan belajar mandiri diawali dengan mencari permasalahan atau kebutuhan yang dianggap paling mendesak untuk dipecahkan. Langkah berikutnya mencari solusi jalan pemecahan baik secara sendiri-sendiri maupun

berkelompok, baik dengan mencari atau mendayangkan sumber belajar msupun tanpa sumber belajar. Sumber belajar dapat mengembangkan kepemimpinan partisipatif dan secara bertahap mengalihkan tanggung jawab belajar kepada kelompok. Kegiatan ini didukung oleh pengembangan proses dan hubungan-hubungan demokratis, yang dalam pembelajarannya juga mengintegrasikan proses reflektif dan tindakan, serta menggunakan metode yang tepat untuk meningkatkan rasa percaya diri PB.(Trisnamansyah,1993).

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Belajar Mandiri

Hasil observasi dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa beberapa faktor dominan yang menjadi pendukung dan penghambat dalam peningkatan profesionalisme PB di SKB melalui belajar mandiri dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1) Faktor Kekuatan dan Peluang

Faktor dominan yang menjadi kekuatan dan peluang dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan nonformal khususnya mencakup adanya; (1) gerakan peningkatan kualitas pendidikan

yang dicanangkan pemerintah (Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002), (2) sosialisasi berbagai program dan peningkatan kualitas pendidikan, terjalinnnya kerja sama dengan berbagai instansi terkait dalam pelaksanaan program pendidikan, (3) tetap terjaganya budaya gotong royong dan kekeluargaan, potensi SDM PB, dan (4) adanya organisasi formal, informal dan profesi.

2) Faktor Kelemahan dan Tantangan

Faktor penghambat (kelemahan dan tantangan) dalam upaya meningkatkan profesionalisme PB melalui belajar mandiri mencakup; (1) kebanyakan para PB masih memiliki sikap mental yang rendah, (2) wawasan yang masih kurang, (3) lulusan dari program yang diselenggarakan SKB masih kurang mampu bersaing, (4) kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas, (5) kepercayaan masyarakat yang masih rendah terhadap produktifitas pendidikan nonformal, dan (6) budaya birokrasi dan produktifitas kerja yang juga rendah.

Peran Kepala SKB dalam Peningkatan Profesi Pamong Belajar

Peran kepala SKB dalam melaksanakan pembinaan terhadap PB sebagai tindak lanjut dari pendidikan dan atau pelatihan dalam rangka peningkatan profesi PB dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Melakukan pembinaan dan pengembangan kreatifitas serta motivasi terhadap PB agar mau belajar secara mandiri guna memenuhi kebutuhan dan tuntutan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Kegiatan pengembangan guna peningkatan profesi PB yang dilakukan dengan cara : (1) Memberikan masukan-masukan kepada PB sekaitan dengan pelaksanaan tugasnya dalam proses pembelajaran,(2) menciptakan suatu iklim yang kondusif sehingga memungkinkan PB dapat bekerjasama dengan sesama rekan PB untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pelayanan dan pendidikan kepada masyarakat. (3) memberikan kesempatan yang seluas luasnya kepada para PB untuk mengembangkan atau melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang

lebih tinggi dalam rangka menunjang karier dan meningkatkan kemampuannya, dan (4) Memberikan perhatian dan pemecahan permasalahan yang dihadapi para PB sekaitan dengan pelaksanaan tugasnya.

Difusi inovasi Peningkatan Profesionalisme PB

Temuan hasil pengamatan di beberapa SKB menunjukkan bahwa difusi inovasi pada upaya pengembangan PB agar dapat menjadi lebih profesional melalui belajar mandiri terjadi pada diri perorangan atau individu-individu PB. Saluran komunikasi yang digunakan selama proses difusi inovasi adalah melalui saluran komunikasi antar pribadi dalam bentuk pertemuan, diskusi, kunjungan dan seminal.

Tahapan keputusan adopsi difusi inovasi oleh PB sejalan dengan pernyataan Rogers (1984) yang menjelaskan bahwa tahap keputusan adopsi inovasi terjadi dalam lima tahap, yaitu : (1) tahap pencanangan, (2) tahap pencocokan, (3) tahap redefinisi/restrukturisasi, (4) tahap klarifikasi, dan (5) tahap rutinisasi. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebenarnya proses difusi inovasi terjadi

pada diri PB melalui proses belajar yang dilakukan secara mandiri baik dari lembaga terkait seperti BPPNFI, maupun perorangan seperti dari sesama PB, para instruktur yang telah melaksanakan kegiatan pembelajaran di SKB seperti salon kecantikan, perbengkelan, kerajinan dan lain-lain. Di samping itu juga dilakukan PB melalui belajar sendiri lewat berbagai media seperti buku dan internet.

Tahap keputusan adopsi inovasi dari hasil proses melalui belajar mandiri dilakukan baru sampai tahap klarifikasi dan belum sampai rutinisasi. Secara rinci keputusan adopsi inovasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Tahap Perancangan:

Perancangan yang dilakukan PB didorong oleh adanya kebutuhan tentang adopsi inovasi pendidikan yang dapat membantu PB yang sudah melaksanakan tugas tapi masih ada yang belum mampu baik menyusun, melaksanakan dan melakukan kegiatan belajar mengajar, melakukan pengkajian dan pengembangan model pendidikan.

2) Tahap Pencocokan;

Upaya pencocokan kebutuhan akan model pendidikan alternatif yang inovatif

dilakukan dengan menentukan waktu khusus untuk : (1) Membahas buku pedoman tentang pelaksanaan tugas pokok dan rincian tugas berdasarkan Kepmenkowsabangan No. 25/Kep/MK. Waspan/6/1999. (2) Membahas tentang pelaksanaan jenis program pengajaran, pengkajian dan pengembangan model yang akan dilaksanakan, (3) Membahas tentang kompetensi yang akan dikembangkan sesuai jenis keterampilan yang telah dimiliki guna meningkatkan profesionalisme PB

3) Tahap Redefinisi/Restrukturisasi;

Redefinisi/Restrukturisasi dilakukan dengan cara melakukan kegiatan pertemuan baik antara sesama pamong, dengan para tutor yang bertugas di PKBM binaan SKB, maupun dengan instansi terkait. Materi pertemuan membahas tentang penyusunan bahan ajar, penulisan karya tulis ilmiah/pengkajian dan pengembangan model serta pengakreditasiannya. Kegiatan pertemuan dilakukan secara mitin dan terjadwal.

4) Tahap Klarifikasi;

Klarifikasi dilakukan dengan cara melakukan uji coba. Kegiatan uji

coba yang dilakukan PB meliputi ; (1) penulisan karya tulis ilmiah yang sekaligus dipergunakan untuk mengikuti kegiatan lomba penulisan karya ilmiah tingkat daerah maupun tingkat nasional yang diselenggarakan oleh BPPNFI wilayah regional I Medan. (2) Pembentukan kelompok-kelompok belajar baru sesuai kebutuhan masyarakat, baik melalui wadah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) lama maupun yang baru.

KESIMPULAN

Dari uraian yang digambarkan di atas, ada dua asumsi yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan profesionalisme PB. *Pertama*, rendahnya profesionalisme PB disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang juga dianggap sebagai akibat dari sindrom ketikberdayaan yang melekat pada diri PB itu sendiri. *Kedua*, rendahnya profesionalisme PB yang disebabkan oleh rendahnya kompetensi itu juga dianggap sebagai konsekuensi dari bentuk pengelolaan atau pembinaan terhadap PB yang kurang baik, terutama dalam

melakukan kegiatan motivasi dan penyediaan fasilitas belajar bagi PB.

Peningkatan profesionalisme melalui program Pengembangan dengan belajar mandiri, bertujuan untuk meningkatkan kreatifitas PB dan mencegah terjadinya perasaan patah semangat dan rasa tidak berdaya. Kegiatan semacam ini, bila mengadaptasi pernyataan Srinivasan (1977:25), yaitu bertujuan untuk; (1) memperkuat kemampuan PB dalam upaya pemecahan masalah melalui motivasi belajar sepanjang hayat, (2) melengkapi PB dengan berbagai pengetahuan dan kemampuan agar menjadi lebih kreatif dan produktif, dan (3) mengembangkan kemampuan PB dan memperkuat kesadaran diri secara positif, dalam bentuk pembelajaran dan pengenalan potensi diri.

Secara umum dalam meningkatkan profesionalisme PB melalui belajar mandiri, ada dua hal penting yang perlu dilakukan PB; (1) mengikuti pendidikan baik formal maupun nonformal, dan (2) kegiatan pendampingan. Dengan adanya penambahan perlakuan pada hal-hal tersebut, akan dapat meningkatkan atau mengembangkan kemampuan PB menjadi profesional sehingga dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Dari kedua

hal yang direkomendasikan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pendidikan

Kegiatan pendidikan bagi PB baik formal maupun nonformal merupakan tuntutan riil yang harus dipenuhi sebagai investasi sumberdaya manusia baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Investasi jangka pendek mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pelaksanaan tugas pamong secara terprogram. Sedangkan untuk jangka panjang mencakup pelayanan pendidikan sekolah baik formal maupun nonformal sejalan dengan pelaksanaan tugas baik di SKB maupun di masyarakat.

2) Pendampingan

Kegiatan pendampingan juga merupakan suatu proses belajar bagi PB. Proses pendampingan lebih ditekankan pada unsur pembinaan agar mereka dapat menjalankan aktifitasnya secara mandiri. Proses pendampingan bukan berarti ketidakpercayaan kita terhadap inisiatif yang dilakukan oleh PB dalam bekerja, tetapi secara empiris bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui bangku sekolah tidak selamanya sejalan dengan tugas yang dihadapi oleh PB.

Pendampingan dilakukan berkenaan dengan aspek yang dianggap belum atau kurang dipahami sekaitan dengan pelaksanaan tugas pokoknya di SKB..

Keefektifan dari program pengembangan melalui belajar mandiri bagi PB SKB, bukan saja terletak pada seberapa besar peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang dihasilkan dari belajar mandiri, akan tetapi jugamembuat PB menjadi lebih profesional di bidang tugasnya.

KEPUSTAKAAN

BPPLSP Regional III. (2004) *Model Pelatihan Pamong Belajar Ahli Berbasis Kompetensi*. Ungaran : (<http://www.bpplsp-jateng.com/e-learning>)

Candy, Philip C. *Independen Learning ; Some Ideas from Literatura*, (<http://www.brookes.ac.uk/service/ocsd/2learnth/independent.html>};

Chaeruman, Uwes Anis. (2007). *Suatu Model Pendidikan dengan Sistem Belajar Mandiri*. Jakarta ; Jurnal Teknodik.

Knowless, Malcolm.S. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for learners and teachers*; Chicago : Association Press.

Karsidi. (2002). *Pengembangan SDM Kepala Sekolah dalam Rangka*

Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Bandung. Tesis Pascasarjana UPI.

Miarso, Yusufhadi (1996). *Konsep Dasar Pengembangan Sistem Belajar Mandiri*. Bandung :Makalah pada Lokakarya P3G Tertulis.

Pustekom. *Sistem Belajar Mandiri; Dapatkah Diterapkan dalam Pola Belajar Konvensi*. (<http://pustekom.depdknas.go.id/index.php?pilih=hal&id=84>)

Rogers, Everett. (1983). *Diffusion of Innovation*. Canada ; The Free Press of Macmillan Publishing.Co.