

PERAN DAN STANDAR KOMPETENSI PENILIK

Endro Harjanto*

Abstract

The topic discusses the role of assessors in NFE as education personnel. Main tasks of an assessors are controlling, evaluating, guiding, and reporting of activities of NFE. These tasks are vital to the quality of performance of educators and programs. An assessor should be a highly, self-motivated person, and s/he is expected to be able to analyze problems and formulate alternatives. In order to be able to accomplish the job, s/he possesses some competencies which are knowledge of paedagogic and andragogic, be professional, has a pleasant personality, and be able to socialize or to communicate with society and participants.

Keywords : assessors, assessor's competencies, education personnel

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses yang terus berlangsung selama hidup manusia, walaupun kadang-kadang manusia tak menyadari bahwa proses pendidikan sedang berlangsung pada dirinya. Kesibukan manusia membuat sebuah perjalanan dianggap suatu rutinitas belaka. Belajar merupakan sebuah kebutuhan yang masih banyak ditelantarkan dan kurang mendapat porsi yang seimbang dalam hidup manusia.

Upaya menambah pengetahuan dan keterampilan seseorang masih sangat kurang dilakukan untuk mengisi kehidupannya. Demikian pula yang terjadi di Indonesia, banyak sumber daya manusia Indonesia belum memanfaatkan kemampuannya secara maksimal. Hal ini dapat terlihat jelas dalam diri seseorang yang tergolong kelompok produktif (menurut usia kerja), baik yang bekerja sebagai karyawan perusahaan, wiraswasta maupun pegawai negeri sipil.

Penilik sebagai salah satu unsur aparatur negara yang menangani bidang pendidikan nonformal, tentu harus selalu meningkatkan kemampuan guna menunjang segala aktifitasnya dalam kegiatan kepenilikan. Kemampuan untuk mengurai dan mencari solusi berbagai permasalahan yang muncul dalam pengelolaan pendidikan nonformal, sangat

berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan yang dicapainya.

Keberadaan penilik memang sangat dibutuhkan dalam proses pendidikan nonformal, mengingat keberlangsungan pendidikan nonformal tidak terlepas dari pengawasan penilik. Disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005, Pasal 40, bahwa pengawasan pendidikan nonformal dilakukan oleh penilik satuan pendidikan. Artinya, seseorang yang menduduki jabatan penilik harus melakukan pengawasan terhadap pendidikan nonformal, sebagaimana pendidikan formal mempunyai seorang pengawas sebagai pengendali mutu.

Mengingat betapa pentingnya peran jabatan penilik, seseorang yang akan menduduki jabatan tersebut harus benar-benar telah teruji kompetensinya, memiliki pengalaman luas, mampu bekerja sama dan mampu mengelola pendidikan nonformal. Hal ini dituntut agar penanganan pendidikan nonformal bisa berjalan sesuai harapan. Beberapa kompetensi penilik di antaranya kompetensi pedagogi dan andragogi, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Selain itu seorang penilik harus mampu bekerjasama dengan sesama pelaksana pendidikan nonformal.

PEMBAHASAN

Tugas Kepenilikan

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hal tersebut merupakan pelaksanaan amanah dari UU No. 20 Tahun

2003 tentang Pendidikan Nasional yang antara lain menyebutkan bahwa pendidikan di Indonesia dapat dilaksanakan melalui 3 jalur yaitu: jalur formal, jalur nonformal dan jalur informal. Dalam pelaksanaan di lapangan pendidikan nonformal dapat dilaksanakan

*Ketua Ikatan Penilik Indonesia

melalui kursus, lembaga pendidikan dan keterampilan, PKBM, PAUD, dll.

Penyelenggaraan pendidikan nonformal melibatkan beberapa unsur tenaga kependidikan, di antaranya: pamong belajar dan penilik (PNS), tutor, pendidik PAUD, instruktur, pengelola PKBM maupun kursus. Beberapa tenaga kependidikan nonformal tersebut mempunyai tugas dan wewenang masing-masing sesuai dengan yang ditanganinya.

Dalam Keputusan Menpan No. 15/KEP/MENPAN/3/2002 disebutkan antara lain bahwa Penilik adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilikan luar sekolah yang meliputi pendidikan masyarakat, kepemudaan, pendidikan anak usia dini, dan keolahragaan. Adapun penilikan pendidikan luar sekolah adalah proses kegiatan pemantauan, penilaian, bimbingan dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan nonformal.

Proses kegiatan kepenilikan tersebut dapat dilihat dari bermacam-macam kegiatan yang ada di masyarakat, baik berupa lembaga maupun kegiatan kemasyarakatan seperti:

1. Keaksaraan Fungsional (KF).
2. Kelompok Belajar Usaha (KBU).
3. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
4. Kesetaraan (Kejar Paket A, Paket B, Paket C).
5. Kelompok Usaha Pemuda Produktif (KUPP).
6. Kursus-kursus.
7. Pembinaan OSIS.
8. Pembinaan PMR.
9. Pembinaan Pramuka, Saka Bhayangkara, Taruna Bumi, dll.
10. Pembinaan Pecinta Alam.
11. Pembinaan UKS.
12. Pembinaan dan pendirian kelompok kesenian.
13. Pembentukan organisasi kemasyarakatan pemuda.
14. Pembinaan kelompok olahraga prestasi, tradisional dan hobby.
15. Mendorong terbentuknya PKBM di setiap daerah.

Berbagai kegiatan kemasyarakatan di atas, sebenarnya telah banyak berkembang di dunia pendidikan Indonesia, namun untuk beberapa waktu lalu seakan tak pernah terdengar gaungnya sehingga

kurang diminati oleh masyarakat. Lain hal dengan pendidikan formal yang selama ini selalu menjadi primadona dan mendapat perhatian yang lebih dari pemerintah.

Penilik, sebagai pengendali mutu kegiatan pendidikan nonformal, memang mempunyai beban tugas yang tidak ringan karena harus berhubungan dengan orang-orang yang sudah lama tak tersentuh bangku belajar. Penilik harus mampu membujuk, mengumpulkan, dan menyadarkan mereka akan pentingnya pendidikan. Waktu yang digunakan untuk membina mereka kadang-kala harus menyesuaikan dengan mereka yang ada keinginan untuk belajar, siang, sore, bahkan malam hari pun harus diikutinya.

Melihat tugas dan tanggung jawab penilik tersebut maka penilik merupakan suatu profesi penjamin mutu dari pelaksanaan program pendidikan nonformal. Oleh karena itu penilik harus selalu berusaha meningkatkan kompetensinya agar tugas kepenilikan dapat berjalan lancar. Peningkatan kemampuan

seorang penilik tersebut menyangkut pengetahuan dan keterampilan dalam membina pelaksanaan pendidikan nonformal. Karena tanpa adanya kemampuan yang memadai, tentu penilik akan mengalami kegagalan dalam membina pelaksanaan program yang telah direncanakan.

Kinerja Penilik

Sebagai salah satu tenaga kependidikan nonformal yang menjadi pengendali mutu, maka sosok penilik selalu diamati oleh berbagai kalangan yang berkaitan dengan pendidikan nonformal. Seorang penilik harus mempunyai semangat dalam melaksanakan tugas kepenilikan. Pada saat melakukan pemantauan, penilaian, bimbingan, dan pelaporan tanpa didasari oleh semangat tinggi tentu tidak akan membawa hasil yang positif. Oleh karena apa yang dilakukannya itu tidak sebagaimana seharusnya dalam melaksanakan tugas kepenilikan yang profesional.

Motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepenilikan tentu akan berpengaruh terhadap kinerja penilik. Menurut Daft dalam Triantoro Safaria disebutkan bahwa "Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik". Sedangkan Wahjo Sumijo (1995 : 177) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja

Melihat tugas dan tanggung jawabnya, penilik merupakan suatu profesi penjamin mutu dari pelaksanaan program pendidikan nonformal dan harus selalu berusaha meningkatkan kompetensinya agar tugas kepenilikan dapat berjalan lancar.

yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Definisi motivasi di atas menunjukkan bahwa penilik dalam melaksanakan tugas kepenilikannya sangat dipengaruhi oleh suatu dorongan yang timbul dari kemauannya sendiri atau pengaruh dari luar dirinya. Dorongan dari dalam dirinya misalnya kemauan kerja keras untuk meraih prestasi, sedangkan dorongan dari luar pribadinya di antaranya adalah tanggung jawab tugas atau kenaikan pangkat. Hasibuan (1995: 65) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja tinggi diakibatkan oleh motivasi yang tinggi pula. Kinerja diartikan oleh beberapa ahli hampir senada. Menurut Simamora (1997: 500), kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Atau dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja dari para pekerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Sofian Effendi, dkk (1996: 518) menyatakan bahwa kinerja sebagai *job performance* yaitu kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja penilik dikatakan tinggi apabila telah mampu melaksanakan tugas kepenilikannya sesuai dengan aturan tugasnya. Oleh karena itu penilik dituntut mempunyai motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas kepenilikan agar kinerjanya juga tinggi.

Dengan meningkatnya kinerja penilik sudah tentu program pendidikan nonformal juga akan berjalan lancar sehingga apa yang diamanatkan oleh Pembukaan UUD 1945, alinea 4, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa melalui jalur pendidikan nonformal dapat tercapai. Gambaran situasi tugas kepenilikan akan dapat dilihat dalam analisis SWOT berikut ini.

Tabel 1. Kekuatan dan kelemahan

KEKUATAN	KELEMAHAN
1. Penilik merupakan PNS	1. Belum ada kesamaan nama
2. Data ada di setiap kab/kota	2. Beberapa Kab/kota tidak ada penilik
3. Pendidikan memadai	3. Disiplin kurang
4. Punya daerah binaan	

Melihat keadaan kekuatannya, sesungguhnya penilik mempunyai jabatan yang jelas sebagai pegawai negeri sipil dan kemampuan/kompetensinya lebih mudah ditingkatkan. Penilik juga mempunyai tingkat

pendidikan yang hampir merata sehingga daya pikirnya masih mampu untuk menangkap berbagai pengetahuan. Penilik mempunyai daerah binaan yang jelas sehingga kegiatan kepenilikan bisa direncanakan lebih awal. Keberadaan penilik yang sebagian besar kabupaten/kota telah ada, maka program pendidikan nonformal dapat diselenggarakan.

Di samping kekuatan seperti yang disebutkan di atas terdapat kelemahan seperti pembinaan organisasi belum optimal karena Ikatan Penilik Indonesia belum terbentuk di semua kabupaten/kota. Kalaupun telah terbentuk masih belum ada kesamaan nama. Pelaksanaan otonomi daerah yang berlangsung beberapa waktu lalu, mengakibatkan sebagian kecil kabupaten/kota yang menghapus keberadaan penilik sehingga program pendidikan nonformal terasa pincang. Di lain tempat terdapat penilik yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik, seperti kurang disiplin, kurang bertanggung jawab serta tidak bekerja secara optimal, sehingga mencemari profesi penilik sebagai pengendali mutu.

Pembinaan terhadap penilik belum dilakukan di daerah, karena masih banyak kabupaten/kota belum memperlakukan penilik sebagai bagian penting dalam program pendidikan nonformal di daerah. Masih ada pejabat daerah yang mengangkat penilik tanpa melalui prosedur. Adapula pejabat mempersulit kenaikan pangkat atau jabatan penilik sehingga menghambat perkembangan karirnya.

Tabel 2. Peluang dan tantangan

PELUANG	TANTANGAN
1. UU No.20 / 2003 tentang Sisdiknas	1. Banyak lembaga pendidikan non formal yang kurang berkembang
2. PP 19 / 2005 tentang SPN	2. Kurangnya penghargaan terhadap profesi penilik
3. Kenaikan tingkat dengan PAK	3. Kurangnya motivasi
4. Jenjang karir ada	

Peluang yang baik bagi seorang penilik, seharusnya mampu dimanfaatkan dalam kegiatan kepenilikan. Hal ini tersirat dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas yang menegaskan tugas kepenilikan dalam penanganan pendidikan nonformal mendapat payung hukum yang jelas. Pendidikan nonformal sudah disejajarkan dengan pendidikan formal. Kesetaraan jalur pendidikan ini berarti apa yang dilakukan dalam program pendidikan nonformal mendapat pengakuan yang sama dengan pendidikan formal.

Pengakuan serupa terhadap penilik juga disebutkan dalam PP No. 19 Tahun 2005 yang menyebutkan antara lain pengawasan pendidikan nonformal dilakukan oleh penilik satuan pendidikan. Dengan demikian penilik sebagai pejabat yang melaksanakan tugas pengawasan harus menerima segala konsekuensi jabatan dan tugasnya. Kenaikan pangkat dengan sistem angka kredit misalnya, membuka peluang penilik untuk naik pangkat lebih cepat, sehingga jenjang karir yang diharapkan juga akan lebih cepat tercapai.

Di balik peluang yang ada pada penilik, tantangan lain muncul dalam tugas kepenilikannya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya lembaga pendidikan nonformal yang sulit berkembang akibat kurangnya pembinaan dan kurang dapat menangkap kemauan pasar. Keadaan yang demikian membuat tugas penilik semakin bertambah. Ia harus dapat membangkitkan semangat agar lembaga pendidikan yang dibinanya mampu bertahan dan berkembang dalam menjawab tuntutan zaman.

Profesi penilik pendidikan nonformal belum memperoleh penghargaan sebagaimana yang diperoleh oleh pengawas pada pendidikan formal, sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi kerja dan berprestasi penilik pendidikan nonformal. Sebagai pemangku jabatan fungsional, penilik diharapkan mampu mengatasi tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja tersebut.

C. Kerjasama Tenaga Kependidikan Pendidikan Non Formal

Proses penyelenggaraan pendidikan nonformal akan menyangkut beberapa unsur petugas yang menanganinya.

Para pelaku pendidikan nonformal yaitu :

1. Pamong Belajar
2. Instruktur
3. Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat (TLD)
4. Tutor
5. Pendidik PAUD
6. Pengelola Kursus
7. Pengelola PKBM
8. Penilik
9. Fasilitator
10. Nara Sumber Teknis

Melihat banyaknya unsur yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal tersebut, walaupun mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing, mereka harus mampu menyatukan tujuan yang ingin dicapai oleh pendidikan nonformal. Dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal, penilik

berfungsi sebagai penjamin mutu dan peranannya sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal.

Di samping harus mampu bekerjasama dengan tenaga pendidik dan kependidikan nonformal, penilik juga harus mampu memberikan bimbingan kepada mereka yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal. Peningkatan kemampuan atau kompetensi dituntut agar penilik berhasil dalam mengelola pendidikan nonformal.

Dalam PP No. 19 Tahun 2005 pasal 40 tentang Standar Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pengawasan pada pendidikan nonformal dilakukan oleh penilik satuan pendidikan. Dalam pendidikan formal pengendali mutu dilakukan oleh pengawas, sedangkan pengendali mutu pendidikan nonformal adalah penilik. Bahkan dalam pasal tersebut ayat 2 disebutkan persyaratan menjadi seorang penilik di antaranya pernah menjadi pengawas satuan pendidikan formal.

Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengetahui seberapa jauh perencanaan dapat dicapai atau dilaksanakan. Melalui pengawasan dapat dilakukan penyempurnaan dan perbaikan kegiatan-kegiatan yang telah maupun belum sempat dilakukan seperti yang tercantum dalam perencanaan. Menurut Harold Koontz dan Crill O'Donnel (1988: 490) dalam Soebagio Atmodiwirjo menyatakan bahwa pengawasan adalah pengukuran, dan koreksi atas pelaksanaan kerja dengan maksud untuk mewujudkan kenyataan atau menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan rencana yang disusun dapat/telah dilaksanakan dengan baik. Sedangkan menurut Ibrahim Lubis (1985: 154) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan atau dengan hasil yang dikehendaki.

Berkaitan dengan ke dua teori di atas, penilik sebagai pengendali mutu harus mampu mengawasi pelaksanaan pendidikan nonformal. Dengan demikian penyelenggaraan pendidikan nonformal dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan.

D. Standar Kompetensi Penilik

Sebagai penjamin mutu pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal, penilik dituntut untuk memiliki standar kompetensi. Standar adalah kriteria/norma yang harus dimiliki oleh penilik. Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh penilik. Jadi bisa dikatakan bahwa standar kompetensi penilik adalah kriteria/norma dan kemampuan yang harus dimiliki oleh penilik.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penilik harus memiliki kompetensi seperti yang diamanatkan pada PP Nomor 19 Tahun 2005 bahwa penilik harus memiliki 4 kompetensi yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik dan Andragogik
2. Kompetensi Profesional
3. Kompetensi Kepribadian
4. Kompetensi Sosial

Kompetensi Pedagogik berkaitan dengan pemahaman teori pedagogik dan andragogik yang mendukung pelaksanaan tugas kepenilikan. Penilik dituntut untuk terus belajar dan memahami berbagai ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan anak-anak maupun orangtua. Dengan memahami teori-teori yang berkaitan dengan mereka, akan lebih mampu dalam membina dan membimbing agar penyelenggaraan pendidikan nonformal berjalan sesuai dengan perencanaan. Penilik yang tak mau menambah pengetahuannya akan kurang disukai oleh pelaku pendidikan nonformal, karena dianggap tidak kompeten dalam tugas kepenilikannya sehingga mengurangi kewibawaan penilik.

Kompetensi Profesional berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok penilik yaitu: merencanakan, memantau, menilai, dan membimbing. Perencanaan kepenilikan harus telah dibuat oleh seorang penilik sebelum melaksanakan tugasnya, sehingga apa yang akan dilakukan dalam melaksanakan tugas telah tersusun dan terjadwal. Demikian pula dalam pemantauan, menilai dan membimbing, seorang penilik hanya melaksanakan perencanaan penilikan yang telah disusunnya sendiri. Permasalahan dan kekurangan yang terjadi dalam proses kegiatan pendidikan nonformal dapat dicatat dan penilik harus mampu mencari solusi dari setiap situasi yang muncul.

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh penilik dalam melaksanakan tugasnya, yang berhubungan dengan kepribadian seseorang, seperti: ramah, jujur, bertanggung jawab, dan loyal kepada tugas. Seorang penilik harus ramah, suka menyapa dan murah senyum kepada segala lapisan masyarakat. Penilik yang tidak disenangi oleh masyarakat dapat mengakibatkan program yang direncanakan tidak dapat berjalan sehingga tujuan yang dikehendaki tidak tercapai.

Sebagai penjamin mutu pendidikan nonformal, penilik seharusnya memegang teguh kejujuran walaupun dalam melaksanakan tugasnya ia menghadapi berbagai kesulitan. Kejujuran dalam hal pengetahuan harus diterapkan, karena pengetahuan

yang melekat pada seseorang akan dibawa terus dan pada akhirnya akan menjadi pedoman dalam penerapan pengetahuan yang dilakukannya.

Penilik harus bertanggung jawab atas keberhasilan program pendidikan nonformal. Program yang telah direncanakan dan dilaksanakan menuntut pertanggungjawaban. Penilik yang kurang atau tidak bertanggungjawab atas program yang telah direncanakan, akan menjadi kendala dalam proses pembinaan selanjutnya.

Loyalitas penilik terhadap tugas perlu terus ditingkatkan. Penilik dituntut mencurahkan perhatian dan usahanya untuk melaksanakan kegiatan sebaik mungkin sesuai dengan rencana. Program kegiatan pendidikan nonformal terkadang tidak mengenal waktu sebagaimana pendidikan formal. Pendidikan nonformal terkadang harus menyesuaikan waktu dari peserta didik, sore atau malam sesuai kesepakatan tutor dan peserta didik. Dengan keadaan tersebut maka penilik juga harus menyesuaikan waktunya dengan mereka dalam kegiatan pemantauan.

Kompetensi Sosial berkaitan dengan kemampuan penilik untuk bersosialisasi dan berkomunikasi terhadap sasaran binaan dan lingkungan sosial lainnya. Kemampuan ini diperlukan karena mereka menghadapi berbagai watak, sikap, usia yang berbeda-beda. Keluwesan penilik sangat diperlukan dalam menangani pendidikan nonformal. Berhubungan langsung dengan usia yang sangat jauh perbedaannya memerlukan keterampilan membawa diri. Penilik dalam berkomunikasi dengan anak-anak balita akan sangat berbeda ketika harus berhadapan dengan anak remaja maupun orang tua, karena pendidikan nonformal menangani pendidikan dari anak usia dini hingga kelompok belajar Paket C yang rata-rata usia mereka sudah dewasa, sehingga pemahaman dari masing-masing tingkatan usia tersebut harus dimiliki oleh seorang penilik.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh sosok penilik tersebut merupakan sebuah tuntutan dalam pelaksanaan tugas kepenilikan. Pemahaman dan kemampuan penilik dalam pengembangan kompetensi penilik di atas memang sangat tergantung dari tingkat kecerdasan masing-masing penilik dalam pelaksanaan tugas kepenilikannya. Bagi seorang penilik yang sudah terbiasa menangani berbagai macam permasalahan di masyarakat, tentu bukan suatu hal sulit dalam memberikan solusi dari persoalan yang muncul, namun bagi penilik yang hanya duduk di meja maka setiap masalah menjadi sebuah kendala dalam tugasnya.

KESIMPULAN

Pendidikan nonformal dapat dilaksanakan apabila semua unsur terkait saling bahu-membahu dalam penyelenggaraannya. Penilik sebagai penjamin mutu harus mampu melakukan tugas kepenilikan dengan baik. Pemantauan, evaluasi dan bimbingan harus secara terus menerus dilakukan, karena dengan motivasi yang tinggi pada akhirnya akan dapat diketahui kinerja penilik yang sesungguhnya.

Kemampuan yang tinggi, kinerja yang baik, kerjasama yang kompak, dan kompetensi penilik yang memadai akan membawa keberhasilan dalam penyelenggaraan program pendidikan nonformal. Oleh karena itu kompetensi-kompetensi penilik sebagaimana disebutkan dalam bab terdahulu harus benar-benar dimiliki oleh penilik maupun calon penilik. Penilik yang memenuhi standar kompetensi diharapkan akan mampu

melaksanakan program pendidikan nonformal. Maka standarisasi penilik perlu diadakan.

Seiring dengan tuntutan standar kompetensi penilik tersebut, maka segala hak dan fasilitas yang seharusnya dimiliki penilik sebagai pengawas (pengendali mutu) pendidikan nonformal harus diberikan. Pejabat pengambil kebijakan dalam hal nasib penilik sudah seharusnya memberikan hak yang sama terhadap penilik sebagaimana hak yang telah diterima oleh seorang pengawas di pendidikan formal.

Harapan penulis dengan tertuangnya tulisan ini semoga dapat bermanfaat bagi diri penulis sendiri dan penilik yang lain, Khususnya pejabat pengambil kebijakan akan nasib penilik, sehingga program pendidikan nonformal dapat bermanfaat bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- (2002). Kepmenpan No.15/KEP/M.PAN/3/2002. *Jabatan fungsional penilik dan angka kreditnya*. Jakarta: Lembaran Negara.
- (2003). Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Lembaran Negara.
- (2005). PP No. 19. Standar Pendidikan Nasional. Jakarta: Lembaran Negara.
- (2006). Rencana Strategis Direktorat PTK-PNF. Jakarta.
- Atmodiwirjo, S. (2000). *Manajemen pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Hasibuan. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: PT Graha Ilmu.
- Simamora, H. (1977). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyan, E. (1997). *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Timpe, A. D. (1992). *Seni ilmu dan seni manajemen bisnis kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.