



# Gita Setra

HIMBAUAN DARI DAN UNTUK LAPANGAN



Departemen Pendidikan dan Kebudayaan  
Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga  
Balai Pengembangan Kegiatan Belajar  
Jayagiri Lembang

1985

V  
1985

## DAFTAR ISI

	Halaman
1. Sekapur Sirih .....	i
2. Merancang dan Mengelola Kegiatan Belajar. ( Lanjutan Bab. III. Gita Setra No. IV ) .....	1
3. Bab. IV. Menilai Kebutuhan dan Minat dalam Perencanaan Program .....	3
4. Aneka Kegiatan BPKB Jayagiri .....	15
5. a. Pengembangan Sarana Belajar Suplemen Paket A ....	21
b. Cara Pembuatan dan Penggunaan Sarana Belajar— Pelengkap (suplemen) Paket A Leaflet dan Folder ...	29

Penanggung Jawab	:	Kepala BPKB Jayagiri Lembang
Dewan Redaksi	:	Staf Pimpinan di lingkungan BPKB Jayagiri Lembang
Pemimpin Redaksi	:	Drs. HM. Soeharto Kasi Pengembangan Sarana Kegiatan Belajar
Staf Redaksi	:	Duden Surachman, BA Surono Paiman Umar Benny Benyamin
Illustrator	:	Endang Djumaryana
Fotografer	:	Drs. HM. Soeharto Parwoto
Distributor	:	Nana Ayum
Penerbit	:	Unit Percetakan BPKB Jayagiri Lembang.

### *Gambar Kulit*

1. *Rombongan Tamu UNESCO, yang dipimpin Bapak Dirjen Diklusepora pada kunjungan lapangan ke Kejar Paket A di Kampung Bewak, Desa Jayagiri, Kecamatan Lembang Bandung.*
2. *Peserta Latihan Pengembangan Sarana Belajar dari Kemas Malaysia di BPKB Jayagiri Lembang.*
3. *Presentasi hasil Latihan Pengembangan Sarana Belajar kepada Bapak PH. Sek. Ditjen Diklusepora Bp. Drs. M. Solli, didampingi Kepala BPKB Jayagiri dan Kepala Seksi Pengembangan Sarana Kegiatan Belajar BPKB Kebon Jeruk.*

## SEKAPUR SIRIH

Dengan terbitnya Gita Setra V 1985 yang kini berada di pangkuan Anda berarti artikel tentang "Merancang dan Mengelola Kegiatan Belajar" yang di angkat dari buku aslinya yang berjudul "The Modern Praktice of Adult Education, Andragogy versus Pedagogy" oleh Malcolm S. Knowles dengan penyunting adalah Sdr. Drs. Zainudin Arief, MS telah tamat.

Pengertian "tamat" di sini bukan berarti selesai. Melainkan, perjalanannya masih jauh dan lama, sejauh dan selama proses membelajarkan diri untuk me ngangkat artikel tersebut ke kancah lapangan melalui proses daur pengalaman berstruktur.

Itulah sebabnya, senantiasa kami menghimbau, bukan cepat selesainya kita hafalkan dan selesaikan membaca teks, tapi mari kita hayati, kita analisa, kita olah dan akhirnya kita coba terapkan sesuai dengan tugas kita masing-masing. Dari terapan\_terapan itulah, mari kita saling tukar informasi untuk memperkaya diri kita, baik pengalaman maupun wawasan. Caranya, tidak sulit, mudah, yakni tulis dan kirim ke .edaksi Gita Setra.

Selanjutnya dalam terbitan ini redaksi mencoba membantu beberapa rekan kita dari SKB khususnya rekan dari SKB Enarotoli Irian Jaya yang menjumpai kesulitan tentang cara membuat sarana belajar Suplemen Paket A.

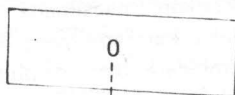
Semoga sesuai dengan harapan.

ooo000ooo

# Merancang dan Mengelola Kegiatan Belajar

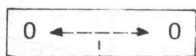
Sambungan Gita Setra IV 1985.

Alat peraga



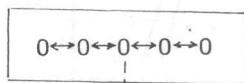
Bentuk interaksi alat peraga dapat ditingkatkan kembali dengan memperkenalkan pembicara lain lihat gambar :

Debat - Dialog - Wawancara



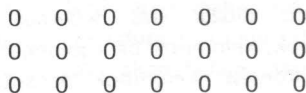
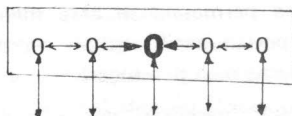
Bentuk interaksi debat, dialog, wawancara dapat ditingkatkan lebih tinggi lagi dengan memperkenalkan dua atau lebih pembicara lihat gambar di bawah :

Simposium, Panel, Interview kelompok, Permainan peran, Demonstrasi, dan sejenisnya.



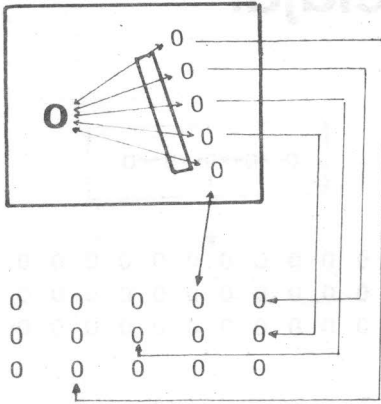
Sedang interaksi antara pembicara dengan pendengar pada tingkat pertama, dapat diilustrasikan seperti gambar berikut ini :

Simposium, Panel, Wawancara kelompok, Demonstrasi dengan pertanyaan langsung dari pendengar kepada pimpinan atau anggota panel.



Tingkat yang paling tinggi dari interaksi antara pendengar dengan para pembicara, antara wakil para pendengar dan pembicara seperti pada gambar di bawah :

Kelompok wakil pendengar yang memberikan reaksi terhadap pembicara.



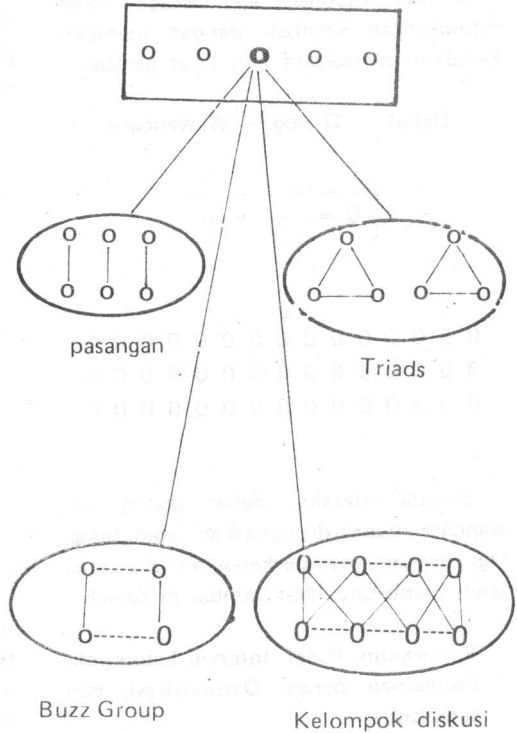
Selanjutnya interaksi antara pendengar dapat ditingkatkan dengan beberapa cara. Para pendengar dikelompokkan, misalnya dua orang, tiga orang, empat orang dan kelompok yang terdiri dari 5 orang lebih (kelompok diskusi). Tugas kelompok tersebut adalah :

- (1) Mereka disuruh mengidentifikasi beberapa permasalahan atau mengajukan pertanyaan, sebelum presentasi disajikan oleh pembicara.
- (2) Sebelum presentasi dari pembicara, peserta dibagi atas beberapa kelompok, kelompok penggolongan suatu konsep, kelompok penantang, kelompok peminta saran lebih lanjut, dan kelompok pembicara yang berfungsi sebagai penanya masalah aplikasinya dari apa yang dibicarakan semua kepada pembicara. Setelah selesai presentasi kelompok-kelompok tersebut menyatukan pemikiran

tentang masalah yang akan ditanyakan serta menunjuk wakilnya untuk mengajukan pertanyaan kepada pembicara.

- (3) Setelah presentasi, peserta dibagi atas beberapa buzz group untuk mendiskusikan bagaimana mereka mengaplikasikan apa yang disajikan oleh pembicara dan memilih wakil untuk melaporkan apa yang dihasilkan dalam kelompok.

*Pola interaksi sebagaimana dikemukakan di atas, dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini :*



i. *Darmawisata*.

Di samping suatu format belajar juga dapat diorganisir sebagai suatu format yang berbeda untuk pengorganisasian peserta untuk belajar, misalnya peserta ingin mengadakan studi mengenai pembangunan masyarakat. Mereka diberi buku bacaan untuk dipelajari, selanjutnya didiskusikan, kemudian mengidentifikasi beberapa masalah untuk studi lebih lanjut. Setelah selesai semua mereka kemudian mengunjungi sasaran serta mengadakan diskusi untuk membahas apa yang telah mereka pelajari.

j. Pembangunan masyarakat sebagai format belajar.

Suatu format belajar yang lebih luas dan kaya dalam hal konsep, sebagian besar untuk pendidikan orang dewasa (sebagai lab. site) belajar, untuk melihat tujuan belajar mereka tidak hanya membantu perorangan untuk belajar lebih efektif dalam menghadapi masalah serta pemecahannya, tetapi juga untuk masyarakat.

Bagi pendidik khususnya pendidikan bagi orang dewasa, peranannya adalah membantu peserta mendiagnose keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan serta melaksanakannya dalam program-program peningkatan kemasyarakatan serta membantu mereka mengatur sumber (biaya) yang diperlukan untuk pencapaian belajar. Kunci utama dalam pelaksanaan program tersebut adalah

swadaya (self help) dan prinsip inilah yang paling sesuai dengan prinsip andragogi.

## B A B IV

### MENILAI KEBUTUHAN DAN MINAT DALAM PERENCANAAN PROGRAM

#### A. *Langkah penting yang perlu diperhatikan.*

Bagi orang dewasa belajar merupakan hal yang tidak wajib, dalam arti lain, apabila mereka tidak belajar, maka masyarakat tidak akan memberi sanksi, sedangkan bagi anak-anak, belajar merupakan kewajiban, dalam arti, apabila mereka tidak belajar maka masyarakat akan memberikan hukuman (sanksi).

Itulah yang disebut perbedaan antara Andragogi (pendidikan bagi orang dewasa) dengan Pedagogi (pendidikan bagi anak-anak). Pada kenyataan kehidupan orang dewasa, mereka tidak akan belajar agar mereka tetap hidup, sehat dan sebagainya. Sedangkan bagi anak-anak mereka akan mempelajarinya. Maka di dalam Andragogi, titik tolak perencanaan program adalah minat dan kebutuhan warga belajar, walau pada akhirnya tujuannya untuk memenuhi kebutuhan lembaga atau masyarakatnya.

Secara universal (umum) dapat diramalkan bahwa program pendidikan yang didasarkan kepada "apa yang harus dipelajari" dengan mengabaikan kebutuhan dan minat orang, akan menemui kegagalan.

## B. *Hakekat kebutuhan.*

Kebutuhan dalam program pengembangan pendidikan, secara pengertian nya dapat dibedakan atas kebutuhan dasar dan kebutuhan pendidikan.

### 1. *Kebutuhan dasar :*

Beberapa orang ahli Psikologi berpendapat/mempunyai rumusan tentang kebutuhan dasar, di antaranya ialah :

- a. *Abraham Aslow* : Yang menggambarkan bahwa kebutuhan hirarkhis manusia itu digambarkan berbentuk Piramide, yang dikenal dengan "Piramide Maslow" seperti berikut :

kebutuhan aktualisasi diri

kebutuhan penghargaan

kebutuhan sosial

kebutuhan rasa aman

kebutuhan mempertahankan hidup.

### b. *Gardner Murphy* :

Menggambarkan kebutuhan manusia itu berasal dari 4 kategori yang terdiri dari :

- 1) Kebutuhan yang berkaitan dengan bagian-bagian tubuh seperti : makan, minum, udara dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan akan kegiatan/gerakan.
- 3) Kebutuhan sensori, yaitu kebutuhan akan suara, warna atau disebut juga kebutuhan akan lingkungan dan sejenisnya.
- 4) Kebutuhan yang sifatnya menolak sesuatu yang tidak menyenangkan seperti rasa sakit, takut dan sebagainya.

c. *Erishh Fromm* : Mengidentifikasi kebutuhan manusia itu berasal dari kondisi keberadaannya yang meliputi :

- 1) Keterhubungan melawan Narcisisme.
- 2) Transenden-kreativitas melawan penghancuran.
- 3) Kekeluargaan melawan non kekeluargaan.
- 4) Rasa identitas individu melawan konformitas kelompok.
- 5) Kebutuhan pengabdian melawan irrasional.

### d. *Malcolm S Knowles.*

Membagi kebutuhan dasar manusia atas :

- 1) Kebutuhan fisik : melihat, mendengar, istirahat dsb.
- 2) Kebutuhan berkembang.
- 3) Kebutuhan rasa aman.
- 4) Kebutuhan memperoleh pengalaman baru .
5. Kebutuhan ingin disenangi.
- 6) Kebutuhan memperoleh pengakuan : dipuji, dihormati, dsb.

## 2. Kebutuhan pendidikan :

Kebutuhan pendidikan adalah sesuatu yang harus dipelajari oleh orang demi kebaikan bagi dirinya, lembaganya maupun bagi kebaikan masyarakatnya.

Kebutuhan pendidikan mempunyai hubungan yang relevan dengan kebutuhan dasar, di mana kebutuhan



dasar itu mendorong timbulnya belajar.

Kebutuhan pendidikan merupakan kesenjangan antara apa yang diinginkan seseorang, lembaganya atau masyarakatnya dengan kemampuan yang ada pada dirinya (kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan).

Kemampuan yang diperlukan

Kemampuan yang dikuasai saat ini.

Kebutuhan pendidikan.

## C. Hakekat minat :

Pengertiannya adalah faktor yang ada dalam diri seseorang, yang menyebabkan ia tertarik atau menolak terhadap suatu obyek, orang dan kegiatan dalam lingkungannya. Apabila dihubungkan dengan minat pendidikan, pengertiannya menjadi : "Pilihan di antara beberapa kemungkinan kegiatan yang dipandang dapat memuaskan / memenuhi kebutuhan pendidikannya".

### 1. Minat umum

Hakekat minat sangat bersifat pribadi. Minat seseorang akan berbeda dengan orang lain, bahkan minat seseorang akan berbeda dari waktu ke waktu.

LORGE, telah mencoba mengkategorisasikan minat khusus seseorang ke dalam suatu cara yang praktis sbb :

#### *Kategorisasi minat*

##### a. *Orang ingin memperoleh*

1. Kesehatan
2. Waktu
3. Uang
4. Ketenangan
5. Penampilan yang memikat
6. Keamanan di hari tua
7. Pujian dari orang lain.
8. Kesenangan
9. Waktu kosong
10. Kebanggaan atas keberhasilan
11. Kemajuan : Bisnis, sosial
12. Peningkatan kesenangan

- 13 Kepercayaan diri
- 14 Harga diri pribadi.

b. *Mereka ingin menjadi*

1. Orang tua yang baik
  2. Sosial, ramah tamah
  3. Modern
  4. Kreatif
  5. Bangga atas kepunyaannya
  6. Mempengaruhi orang lain
  7. Hidup berkelompok
  8. Effisien
  9. Nomor 1 dalam segala hal
- 10 Dipandang punya kekuasaan.

c. *Mereka ingin melakukan*

1. Menunjukkan kepribadiannya
2. Menolak dominasi orang lain
3. Memuaskan rasa ingin tahu
5. Mengungkapkan

c. *Mereka ingin melakukan*

1. Menunjukkan kepribadiannya
2. Menolak dominasi orang lain
3. Memuaskan rasa ingin tahu
4. Berlomba untuk pujian
5. Mengungkapkan keindahan
6. Koleksi benda-benda
7. Peningkatan diri sendiri.

d. *Mereka ingin menyimpan*

1. Waktu
2. Uang
3. Kerja
4. Ketidak senangan
5. Kekhawatiran
6. Keraguan
7. Resiko
8. Kebingungan pribadi.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat.

Berdasarkan penelitian JOHNS-TON, menunjukkan bahwa perbedaan minat disebabkan oleh tingkat sosial ekonomi, pendapatan dan tingkat pendidikan, seperti yang dijelaskan di bawah ini :

- a. Makin rendah tingkat sosial ekonomi seseorang, maka makin kurangnya penekanan akan pentingnya pendidikan.
- b. Rata-rata warga masyarakat dari tingkat ekonomi rendah berminat terhadap pendidikan sepanjang pendidikan itu mempunyai kegunaan yang praktis terhadapnya.



- c. Masyarakat dari status sosial ekonomi rendah kurang siap untuk melanjutkan pendidikannya dibandingkan masyarakat dengan status sosial ekonomi tingkat menengah.
- d. Rata-rata masyarakat dari tingkat ekonomi rendah tidak melihat pendidikan sebagai upaya untuk perkembangan pribadi.

Di samping itu minat untuk melanjutkan pendidikan dipengaruhi pula oleh faktor : kelamin, tempat tinggal, kota atau desa, suku bangsa, jenis masyarakat dan sebagainya.

### 3. *Perubahan minat dalam daur/siklus kehidupan.*

Salah satu faktor penting dalam perencanaan program yang perlu diperhatikan adalah adanya perubahan minat dalam daur kehidupan seseorang. Minat terhadap ketrampilan dan kehidupan keluarga cenderung di dominasi oleh orang dewasa muda (18 th s.d 35 th), ini disebabkan karena mereka ingin mencari keamanan dalam pekerjaan dan rumah tangga, mereka yang berumur dewasa tua (35 th s.d 55 th) cenderung memilih minat pada masalah ke tata negaraan, kegiatan sosial dan kesehatan, sedangkan mereka yang mendekati masa tua minatnya menunjukkan pada kebudayaan termasuk agama.

#### D. *Menilai kebutuhan dan minat.*

Ada tiga sumber kebutuhan dan minat yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan program.

1. Kebutuhan dan minat individu.
  - a. Dari orang yang bersangkutan, untuk mengetahui kebutuhan belajar orang tersebut, dapat dilakukan melalui wawancara, diskusi kelompok atau menggunakan kwesioner.

- b. Dari orang yang mempunyai "peran pembantu" orang lain melalui wawancara atau pertanyaan terhadap orang-orang yang mempunyai peran membantu orang lain, misalnya guru, ulama, pekerja sosial, perawat, petugas lapangan dan sebagainya.

- c. Dari media massa, melalui thema-thema yang ada pada media massa.

- d. Dari buku-buku yang bersifat profesional dalam ilmu-ilmu sosial dewasa ini, misalnya bidang psikologi, sosiologi, antropologi, politik, agama, ekonomi dsb.

- e. Dari organisasi dan survey masyarakat, karena setiap orang ingin berfungsi secara efektif dalam organisasi dan masyarakat, sehingga kebutuhan organisasi dan masyarakat akhirnya merupakan kebutuhan individu yang bersangkutan.

Karena minat belajar seseorang pada dasarnya merupakan pilihan diantara beberapa alternatif kegiatan belajar, maka sumber yang paling dipercaya untuk mengetahui minat itu adalah orang tersebut, caranya dengan melakukan wawancara, diskusi kelompok dan kwesioner.

#### 2. *Kebutuhan organisasi.*

Suatu organisasi atau lembaga juga mempunyai kebutuhan seperti : kebutuhan rasa aman, ingin di-

harga serta kebutuhan perwujudan diri. Hal tersebut sangat tergantung kepada para personilnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dalam setiap organisasi sering terjadi kebutuhan akan latihan secara berulang kali, yang biasanya disebabkan apabila :

- Adanya pegawai baru
- Adanya pimpinan baru yang belum tahu akan tugasnya
- Cara melakukan suatu pekerjaan terdahulu yang caranya telah berubah
- Adanya alat-alat baru
- Tujuan dan cara kerja yang berubah.

Kebutuhan-kebutuhan latihan harus di analisa berdasarkan permasalahan yang ada dalam organisasi, dengan jalan mengumpulkan data dengan menanyakan kepada pimpinan, staf dan pelaksana atau mengobservasi para pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya atau mempelajari produktivitas organisasi serta data-data manajemennya.

Beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengetahui kebutuhan latihan adalah :

- a. Wawancara
- b. A n g k e t
- c. Laporan dan catatan manajemen.

Laporan dan catatan manajemen akan memberikan data yang berharga mengenai kebutuhan, misal-

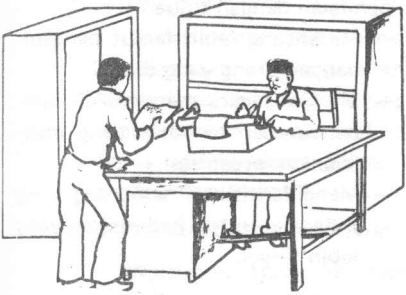
nya hasil laporan pengawasan, kepegawaian, produktivitas dan biaya hanya laporan dan catatan manajemen itu jarang memberikan data yang berkenaan dengan suatu permasalahan, akan tetapi juga ada kebaikannya yaitu laporan dan catatan manajemen itu baik untuk bahan suplemen dalam menentukan kebutuhan latihan.

d. *T e s t* : Beberapa test dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan latihan dan dapat diketahui kekurangan dan kelemahan dalam bidang pengetahuan, sikap dan ketrampilan sehingga dapat ditemukan upaya penanggulangannya.

- Test penampilan bermanfaat untuk mengetahui apa yang diketahui atau yang dapat dilakukan oleh pegawai, sehingga dengan mudah dapat diketahui bidang mana yang perlu diberi tambahan informasi atau ditambah latihan ketrampilan.
- Aptitude test berguna untuk menunjukkan potensi belajar atau memperoleh informasi atau ketrampilan dalam bidang tertentu. Berguna untuk menyeleksi beberapa kelompok pegawai yang paling cocok untuk dilatih.
- Test informasi untuk perdagangan, digunakan untuk menentukan tingkat pengetahuan dan ketrampilan seseorang dari berbagai mata pencaharian.

e. *Analisa masalah kelompok.*

Cara ini dilakukan oleh para Supervisor secara bersama untuk menganalisa permasalahan-permasalahan yang timbul dalam organisasi. Apa yang menjadi faktor-faktor penyebabnya serta menentukan bagaimana mengadakan perubahan untuk memecahkan permasalahan tersebut, sebagian dengan melalui latihan dan sebagainya lagi melalui upaya manajemen.



Proses ini juga membangun suatu dasar-dasar yang kokoh dalam membantu latihan yang akan dilaksanakan. Selain itu proses tersebut merupakan suatu latihan bagi para Supervisor agar menjadi lebih analitis dalam mempelajari suatu permasalahan serta memberikan kesempatan dalam memecahkan permasalahan, membuat saran, mendengarkan pandangan dan saran orang lain.

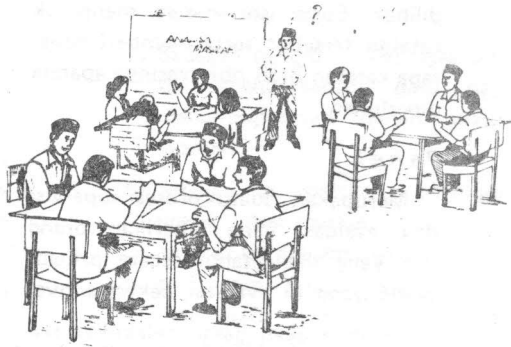
f. *Analisa pekerjaan yang dikombinasikan dengan penilaian terhadap penampilan.*

Cara ini merupakan cara yang baik sekali dalam menentukan ke-

butuhan latihan. Prosesnya adalah menentukan tugas-tugas tertentu untuk suatu pekerjaan, kemudian menilai apakah pegawai tersebut memadai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dan akhirnya melokalisasi bidang yang perlu ditingkatkan melalui latihan.

Daftar tugas dapat diketahui dengan menanyakan kepada pegawai, supervisor atau mengobservasi langsung apa yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Yang di observasi adalah pegawai yang sedang bekerja, apa yang dihasilkan olehnya, hubungan kerja, kecepatan bekerja serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan, konformitas terhadap prosedur yang ada, penampilan, komunikasi, pengertian dan hubungan dengan sesama pegawai lainnya. Hasil observasi tersebut dicatat secara sistematis, dievaluasi, disimpulkan sebagai bahan untuk kebutuhan latihan secara individual maupun umum.



#### g. Teknik insiden kritis

Untuk mengetahui kebutuhan latihan dengan menganalisa pekerjaan seseorang serta mengevaluasi penampilan pekerjaannya dengan penekanan pada jenis perilaku yang efektif dan tidak efektif dilihat dari penampilannya.



Untuk menentukan efektif dan tidak efektif ada persyaratannya yang di catat oleh Supervisor dan diberi deskripsi dalam bentuk daftar cek dari perilaku pekerjaan yang dapat dilihat. Supervisor hanya mengecek catatan tersebut serta memberi beberapa catatan hasil observasinya apabila diperlukan.

#### h. Panel.

Merupakan suatu proses supervisi dan evaluasi yang diberikan orang lain yang mengetahui secara pribadi orang yang di evaluasi pekerjaannya. Langkah-langkah dasar melakukan teknik ini adalah :

#### 1) Mengadakan penilaian :

Yang dilakukan oleh suatu Panel (supervisor ditambah 2 atau 3 orang lainnya) yang menilai kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya saat ini dalam menangani tugas-tugas masa yang akan datang.

#### 2) Mengadakan review :

Laporan supervisor berupa hasil penilaian dengan tujuan :

- Merancang lebih lanjut pengembangan orang yang dinilai.
- Menilai secara menyeluruh sumber-sumber manusia yang menjalankan organisasi.
- Mengidentifikasi seseorang yang potensial untuk kedudukan yang lebih tinggi.

#### 3) Mengadakan diskusi :

Supervisor dengan orang yang dinilai berdiskusi secara pribadi tentang rencana pengembangan bagi dirinya.

#### 4) Pengembangan :

Orang yang dinilai dikembangkan dalam bentuk bimbingan organisasi, pemberian pengalaman pekerjaan yang direncanakan serta pemberian latihan.

Data-data tersebut di analisa untuk mengetahui kebutuhan latihan dan mempertimbangkan upaya apa yang akan dilakukan untuk memecahkan masalah yang ditemukan.

### 3. *Kebutuhan masyarakat.*

Salah satu teknik untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar suatu masyarakat adalah dengan menggunakan "Community survey" (survey masyarakat) yang meliputi mulai dari studi yang paling sederhana sampai dengan studi yang paling komprehensif.

Beberapa langkah pelaksanaan survey masyarakat yaitu :

#### a. *Merumuskan tujuan :*

Setiap kelompok yang ingin melaksanakan survey masyarakat harus tahu apa yang penting untuk dipelajari dari masyarakat itu maka harus dirumuskan dalam tujuan survey masyarakat.

#### b. *Membentuk tim pelaksana.*

Walaupun studi ini sangat sederhana (terbatas) maka perlu dibentuk suatu team yang akan merencanakan dan melaksanakan survey tersebut, juga disarankan dalam team itu ada wakil-wakil masyarakat di mana data itu akan diperoleh.

#### *Menentukan ruang lingkup masalah yang akan di survey.*

Suatu hal yang menjadi prioritas dalam survey suatu masyarakat adalah merancang pertanyaan-pertanyaan apa yang memerlukan jawaban.

Langkah pertama dalam suatu survey adalah tim harus memikirkan pertanyaan apa yang mungkin berguna untuk mendapatkan jawa-

ban, yang selanjutnya disusun dalam suatu urutan.

Selain itu perlu ditentukan sumber informasi dan perlu diperhatikan pula "Ukuran" masyarakat yang akan di survey, makin besar masyarakat yang akan di survey maka makin sulit pelaksanaan survey tersebut.

#### d. *Merekrut dan melatih tenaga sukarela.*

Dalam kenyataannya ada korelasi langsung antara jumlah tenaga sukarela dalam suatu survey masyarakat dengan nilai hasil survey itu. Beberapa peranan yang dapat dilakukan oleh tenaga sukarela itu adalah :

- 1) Sebagai perencana : membuat alat-alat pengumpul data.
- 2) Sebagai perumus : bertugas untuk membuat alat-alat pengumpul data.
- 3) Petugas lapangan : bertugas untuk mewawancarai para responden.
- 4) Sebagai pelapor : bertugas untuk mengorganisir data dan menghimpunnya dalam suatu laporan.
- 5) Sebagai interpreter : bertugas untuk menafsirkan hubungan antara bermacam-macam kategori data secara apa artinya data atau informasi itu dalam hubungannya dengan kebutuhan pendidikan.

e. *Mengidentifikasi sumber informasi yang diperlukan.*

Sumber informasi yang diperlukan dalam suatu survey masyarakat dapat diperoleh dari :

- 1) Bahan-bahan cetak, seperti laporan (pemerintahan setempat, sensus, organisasi, buku petunjuk, laporan survey dan sejenisnya).
- 2) Petugas suatu lembaga (pemerintah, tenaga sukarela, media massa, anggota suatu organisasi).
- 3) Pemimpin masyarakat, petugas hukum, pendidik, penyunting surat kabar.
- 4) Warga suatu masyarakat.

f. *Mengumpulkan informasi.*

Prosedur yang paling efisien dalam mengumpulkan informasi adalah mengorganisir Tim—tim khusus sesuai dengan ruang survey itu.

Tim—tim itu di antaranya :

- 1) Tim analisa bahan cetakan, dengan tugas mengumpulkan bahan-bahan cetakan serta meringkas isinya sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan dalam survey.
- 2) Tim survey untuk lembaga, bertugas mengidentifikasi lembaga-lembaga pemerintah, swasta, media massa yang sesuai sebagai sumber informasi, serta mendaftarkan orang-orang yang

akan dijadikan sumber informasi, merekonstruksi kwessio—ner, mentabulasi, menganalisa dan melaporkan hasilnya.

- 3) Tim— survey untuk organisasi, bertugas mengidentifikasi organisasi-organisasi pemerintah, profesi, kebudayaan, keagamaan dan sejenisnya. Tugas lainnya seperti pada butir 2.
- 4) Tim survey yang mengidentifikasi para pemimpin masyarakat, pendidik, wartawan dan sejenisnya. Tugas lain seperti pada butir 2.
- 5) Tim survey untuk sampel populasi, bertugas mengidentifikasi anggota sampel populasi yang dilakukan secara acak atau berstrata. Tugas lain seperti pada butir 2.

g. *Mengorganisir informasi.*

Data-data atau informasi yang telah dikumpulkan harus diorganisir guna dianalisa dan ditafsirkan. Penafsiran informasi biasanya dilakukan oleh suatu kelompok. Data-data yang dikumpulkan harus segera dipadukan untuk klasifikasi.

Beberapa saran untuk pengorganisasian data itu, dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, disusun secara Narratif, peta, bagan, dan sejenisnya.

Bahan-bahan yang telah disusun/diorganisir ini apabila untuk dipresentasikan bagi publik, seyogyanya di-

susun dalam bentuk yang ringkas, dibandingkan apabila akan dipresentasikan kepada penyelenggara studi.

#### h. *Menafsirkan informasi.*

Informasi yang telah disusun, belum merumuskan kebutuhan pendidikan untuk masyarakat, karena satu proses lagi masih diperlukan yaitu menafsirkan informasi.

Langkah-langkah menafsirkan informasi adalah sebagai berikut :

- 1) Ambil setiap pertanyaan dan lihat jawaban dan saran yang diberikan oleh responden.
- 2) Lihat pada data dan apa yang menjadi masalah masyarakat, perhatiannya atau data dan saran tersebut yang lemahnya.
- 3) Tulislah masalah, perhatian dan kelemahan itu dengan diperkuat data yang ada.
- 4) Diskusikanlah hal tersebut dengan para ahli, kelompok-kelompok masyarakat, pemimpin kelembagaan serta pejabat pemerintah.
- 5) Tanyakan setiap permasalahan dengan pertanyaan "Siapa yang memerlukan belajar dan dalam hal apa", dibuat dengan daftar kebutuhan pendidikan, baik untuk perorangan, organisasi maupun masyarakat, kemudian dijadikan/dimasukkan ke dalam tujuan program.

Kebutuhan pendidikan itu sendiri dapat bermacam-macam, seperti :

- a) Kebutuhan akan tambahan pendidikan, seperti :
  - Kursus bersifat menengah (dari data rendahnya tingkat pendidikan).
  - Kursus yang bersifat orientasi (dari data adanya penduduk baru yang berasal dari daerah lain dan sebagainya).
  - Latihan kejuruan (dari data tidak adanya program-program latihan, dan sebagainya).
- b) Kebutuhan akan pendidikan pemahaman terhadap masalah-masalah masyarakat :

- Kurangnya transportasi umum yang memadai (muncul dari data yang diperoleh melalui wawancara, kwesioner dan surat kabar).
- Pengaruh penduduk baru ter-



hadap masyarakat (muncul dari data yang diperoleh melalui wawancara).

- Kesenjangan dalam pengembangan hubungan antar budaya (muncul dari data yang diperoleh melalui wawancara, surat kabar).

c). Kebutuhan akan pendidikan kewarganegaraan yang baik seperti :

- Pengamatan atas peraturan keselamatan (muncul dari data mengenai tingkat kematian karena kecelakaan).
- Pemberian suara (muncul dari data rendahnya pemberian suara dalam pemilihan).
- Kebersihan umum (muncul dari data yang diperoleh melalui observasi, surat kabar).

d) Kebutuhan akan pendidikan mengatasi masalah-masalah pribadi sebagai akibat situasi masyarakat seperti :

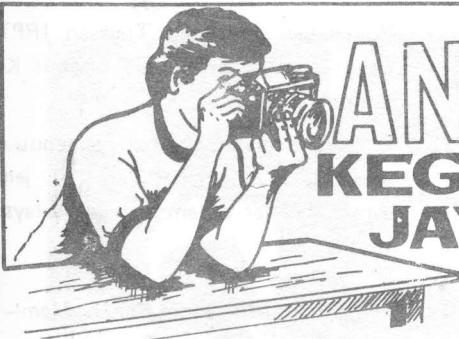
- Rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, disarankan adanya kesempatan untuk bekerja, latihan kembali mengenai kejuruan, mengembangkan dan memperbaiki ketrampilan, perencanaan menu yang harganya rendah, pengelolaan uang.
- Sekolah yang penuh sesak, disarankan adanya pendidikan untuk orang tua agar mendorong anaknya membaca di rumah, latihan dalam hubungan antar manusia.

\*\*\*

*\* Rasa hormat tidak selalu mendatangkan persahabatan, tetapi persahabatan tidak mungkin ada tanpa rasa hormat \**

*\* Seorang pemberani yang sebenarnya bukannya dia yang dengan membabi buta melompat masuk jurang, melainkan dia yang dengan perlahan-lahan dan dengan mata terbuka memasuki jurang itu setelah mengukur dalamnya \**

*\* Jangan berfikir berputar-putar disekitar kesukaran dan kegagalan saja, tetapi angkatlah jiwamu di atasnya \**



# ANEKA KEGIATAN BPKB JAYAGIRI

## 1. Latihan Pengembangan Sarana Belajar Staf Kemas Malaysia.

Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Jayagiri Lembang, sebagai Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga Tg. 7 Oktober sd. 4 Nopember 1985 (selama 28 hari) telah melaksanakan latihan pengembangan sarana belajar bagi staf Ke-

majuan Masyarakat (KEMAS) Bahagian Kementerian Bandar dan Luar Bandar Malaysia sebanyak 5 (lima) orang, yakni :

- a. Azami bin Ismail (sebagai ketua rombongan).
- b. Mustafa bin Mat Yasin.
- c. A. Kadir bin Ahad
- d. Zamru bin HJ Mohamad
- e. Dayang Saenah bte Abg. Mahdi.

