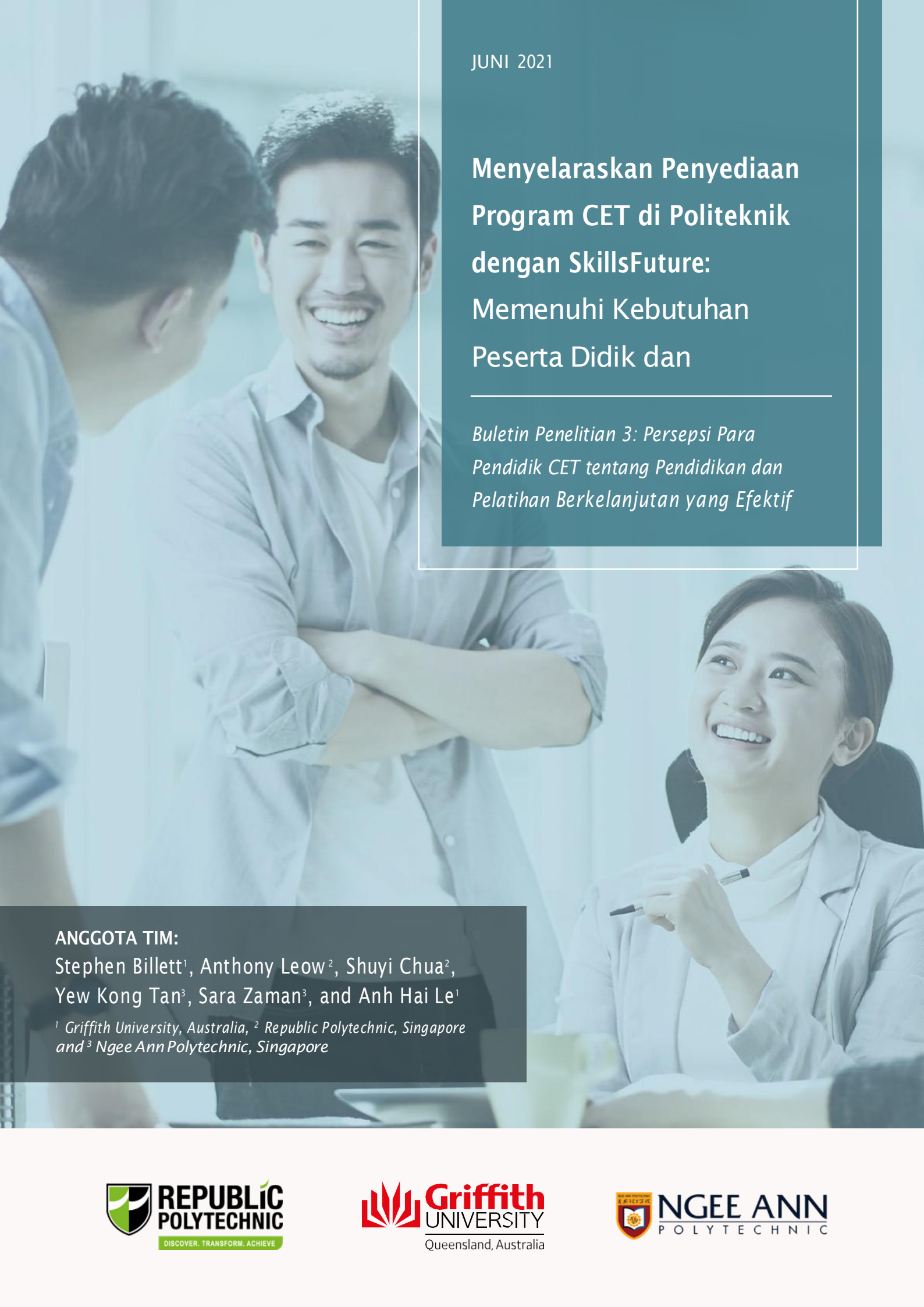




JUNI 2021

Menyelaraskan Penyediaan Program CET di Politeknik dengan SkillsFuture: Memenuhi Kebutuhan Peserta Didik dan

*Buletin Penelitian 3: Persepsi Para
Pendidik CET tentang Pendidikan dan
Pelatihan Berkelanjutan yang Efektif*

ANGGOTA TIM:

Stephen Billett¹, Anthony Leow², Shuyi Chua²,
Yew Kong Tan³, Sara Zaman³, and Anh Hai Le¹

¹ Griffith University, Australia, ² Republic Polytechnic, Singapore
and ³ Ngee Ann Polytechnic, Singapore



Pengantar Proyek

Studi berjudul “Menyelaraskan Penyediaan Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan (CET) oleh Politeknik dengan Program SkillsFuture: Memenuhi Kebutuhan Peserta Didik dan Pemberi Kerja” ini mengungkap pandangan warga Singapura usia kerja mengenai pendidikan dan pelatihan berkelanjutan (CET) yang mudah diakses dan efektif. Studi ini terdiri dari tiga tahap.

Pada fase pertama, 180 lulusan baru program CET dan 40 pemberi kerja diwawancarai dan disurvei. Pada fase kedua, 860 orang dewasa Singapura usia kerja berpartisipasi dalam survei daring. Pada fase ketiga, lokakarya daring dan webinar untuk dosen CET diselenggarakan guna membahas temuan dari fase-fase sebelumnya. Buletin penelitian ketiga ini melaporkan temuan dari fase ketiga studi tersebut.

Peserta

Dari September hingga November 2021, enam lokakarya dan tiga webinar diselenggarakan bersama para pendidik dan administrator CET yang direkrut dari tiga sumber. Pertama, Institute of Adult Learning (IAL) mengirimkan surat elektronik langsung (EDM) kepada anggota Jaringan Pendidik Dewasa mereka. Kedua, melalui Griffith University (GU), sebuah EDM dikirimkan kepada mahasiswa yang telah lulus dari program Magister Pelatihan dan Pengembangan (MTD) serta mereka yang saat ini terdaftar dalam program Magister Pembelajaran dan Pengembangan Profesional (MLPD). Ketiga, sebuah EDM dikirimkan ke semua politeknik di Singapura – Politeknik Ngee Ann (NP), Politeknik Temasek (TP), Politeknik Republik (RP), Politeknik Singapura (SP), dan Politeknik Nanyang (NYP). Secara keseluruhan, 274 pendidik dan administrator CET berpartisipasi dalam lokakarya dan webinar ini.

Metodologi

Setiap lokakarya diawali dengan presentasi selama 20 menit mengenai temuan Fase 1 dan 2 dari studi tersebut. Selanjutnya, para peserta diberikan lembar kerja yang berisi tiga pertanyaan dan dibagi ke dalam kelompok-kelompok untuk mendiskusikan jawaban mereka atas pertanyaan-pertanyaan tersebut. Lembar kerja ini dirancang untuk menggali tanggapan para peserta terhadap temuan-temuan tersebut. Setelah itu, seluruh peserta berkumpul kembali untuk berbagi jawaban mereka. Untuk webinar, presentasi temuan Fase 1 dan 2 penelitian diawali dengan pembahasan mengenai pembelajaran di tempat kerja. Selanjutnya, para peserta berbagi perspektif mereka mengenai temuan tersebut. Sesi-sesi tersebut direkam melalui Zoom. Setelah itu, sesi-sesi tersebut ditranskrip, dan data dianalisis serta disusun menjadi vignette 1. Data ini disajikan menggunakan vignette karena ilustrasi ini paling sesuai dengan data yang terdiri dari kisah-kisah individu dan kolektif dari para peserta.

¹ To safeguard the confidentiality of participants, pseudonyms are used in these vignettes.

Temuan

Sepuluh cuplikan berikut ini disusun berdasarkan diskusi para pendidik dan administrator CET selama sembilan sesi. Cuplikan-cuplikan ini berupa cerita pendek yang menggambarkan detail-detail penting dari pengalaman para pendidik dan administrator CET, di mana mereka berbagi tantangan dan kebahagiaan dalam menjalankan peran mereka. Beberapa cuplikan ini menceritakan kisah seorang pendidik secara individu, sementara yang lain merupakan gabungan dari beberapa kisah. Cuplikan-cuplikan ini memberikan gambaran kualitatif mengenai isu-isu utama yang dihadapi oleh para pendidik dan administrator CET saat ini. Cerita-cerita pendek ini dikategorikan ke dalam lima tema/permintaan utama: (i) Dukungan dari pemberi kerja, (ii) Dukungan dari administrator, (iii) Dukungan bagi siswa sebelum dan sesudah kursus, (iv) Menyesuaikan diri dengan ketentuan pendidikan daring yang baru, dan (iv) Keterampilan yang dibutuhkan pendidik orang dewasa saat ini.

Dukungan dari Pemberi Kerja

Para pendidik melaporkan bahwa dukungan dari pemberi kerja dan manajemen dapat meningkatkan motivasi peserta didik. Contoh Kasus 1 menggambarkan bagaimana seorang pendidik mendapat dukungan dari manajer sebuah perusahaan yang telah melibatkan dirinya secara langsung dalam proses dan hasil pembelajaran pelatihan staf mereka. Contoh Kasus 2 menggambarkan bagaimana sebuah lembaga telah mendukung seorang pendidik dengan memberikan bantuan keuangan untuk biaya kursusnya.

Vignette 1 - Kelvin

Kelvin sedang mengajar kursus CET kepada sekelompok peserta dari sebuah perusahaan. Kelvin terkejut ketika pada hari pertama pelatihan, manajer tersebut datang dan menekankan kepada stafnya tentang pentingnya pelatihan tersebut. Pada hari terakhir kursus, manajer tersebut juga meminta untuk secara langsung menyerahkan sertifikat dan mengucapkan selamat kepada setiap stafnya. Kelvin belum pernah melihat manajer mana pun yang begitu mendukung pelatihan stafnya dan mencatat bahwa dukungan ini merupakan faktor kuat mengapa para peserta tetap termotivasi sepanjang kursus. Sejak pengalaman tersebut, ia selalu mendorong para manajer untuk secara nyata mendukung pelatihan staf mereka dengan cara apa pun.

Vignette 2 - Peter

Peter adalah dosen teknik di sebuah politeknik. Ketika ia mengajukan permohonan untuk melanjutkan studi ke jenjang magister, politeknik tempatnya bekerja membiayai program tersebut dan memberinya pengurangan beban kerja. Pihak politeknik juga mendukungnya dalam program-program pengembangan kompetensi (CET) lainnya, seringkali dengan menanggung seluruh biayanya. Peter tetap setia kepada politeknik tersebut, bekerja di sana selama lebih dari 15 tahun. Ia mengatakan bahwa upayanya selalu diakui dan dihargai oleh pihak manajemen, serta terdapat banyak peluang untuk meraih kesuksesan dan berkembang.

Peter adalah dosen teknik di sebuah politeknik. Ketika ia mengajukan permohonan untuk melanjutkan studi ke jenjang magister, politeknik tempatnya bekerja membiayai program tersebut dan memberinya pengurangan beban kerja. Pihak politeknik juga mendukungnya dalam program-program pengembangan kompetensi (CET) lainnya, seringkali dengan menanggung seluruh biayanya. Peter tetap setia kepada politeknik tersebut, bekerja di sana selama lebih dari 15 tahun. Ia mengatakan bahwa upayanya selalu diakui dan dihargai oleh pihak manajemen, serta terdapat banyak peluang untuk meraih kesuksesan dan berkembang.

Dukungan dari Para Administrator

Para pendidik melaporkan bahwa komunikasi yang efektif antara pihak administrasi dan pendidik memastikan terpenuhinya kebutuhan kedua pihak yang berkepentingan. Para pendidik menyampaikan kepada kami bahwa mereka ingin diberi informasi mengenai profil peserta didik serta harapan peserta didik dan pemberi kerja, dan ingin memiliki suara dalam menentukan kriteria penilaian serta metode penyampaian pembelajaran. Contoh kasus 3 dan 4 menggambarkan bagaimana para pendidik mengalami hambatan dalam menjalankan peran mereka ketika mereka tidak dapat memperoleh informasi mengenai peserta didik atau harus mematuhi serangkaian aturan dan regulasi yang rumit.

Vignette 3 – Wei Ling

Wei Ling bekerja sebagai pendidik orang dewasa di sebuah lembaga pelatihan. Ia diberi tahu bahwa ia akan mengajar prinsip-prinsip pemasaran kepada sekelompok 20 peserta dari sebuah perusahaan dalam kursus satu hari. Ia mencoba menanyakan lebih lanjut mengenai profil dan kemampuan para peserta, tetapi pihak administrasi tidak dapat memberikan informasi tersebut kepadanya. Kadang-kadang, ia mengaku merasa seperti menjadi beban karena selalu mengajukan pertanyaan kepada staf administrasi yang tampaknya tidak bersedia atau tidak mampu menanggapi. Pada hari pelatihan, Wei Ling terkejut karena banyak peserta yang memiliki latar belakang pemasaran yang minim atau bahkan tidak ada sama sekali, dan ia merasa kurang siap untuk mengajar mereka. Ia berharap ada komunikasi yang lebih baik mengenai profil para peserta sebelum kursus dimulai.

Vignette 4 - Siva

Siva dipekerjakan oleh sebuah lembaga pelatihan untuk mengajar pemrograman kepada sekelompok peserta pelatihan. Pihak administrasi memberitahunya bahwa ia harus meluluskan seluruh kelas karena mereka telah berjanji kepada semua siswa bahwa mereka akan lulus dari kursus tersebut. Siva merasa kewibawaannya sebagai pengajar sedang dipertanyakan. Bagaimana mungkin ia bisa setuju untuk meluluskan semua peserta jika ia bahkan belum pernah bertemu dan mengajar para peserta didiknya? Selain itu, pihak administrasi mewajibkan penggunaan perangkat lunak tertentu untuk mengajar kelasnya. Di sisi lain, Siva lebih memilih perangkat lunak lain yang menurutnya lebih sesuai. Terakhir, pihak administrasi memberitahunya bahwa untuk lulus, semua peserta didik diharuskan memiliki kehadiran minimal 80%. Persyaratan ini juga membuat Siva merasa terganggu karena berdasarkan pengalamannya, tidak masuk akal meminta komitmen sebesar itu dari orang dewasa yang bekerja. Selain itu, mata kuliahnya akan diajarkan secara daring dan direkam, sehingga mahasiswa dapat menonton pelajaran yang terlewat, alih-alih harus hadir secara fisik di setiap sesi perkuliahan. Karena ekspektasi-ekspektasi ini, Siva mengaku merasa tertekan dan terkekang, sehingga tidak dapat mengajar mata kuliah tersebut sebaik yang ia harapkan.

Kedua contoh kasus ini menunjukkan bahwa komunikasi yang lebih baik antara pendidik CET dan pihak administrasi dapat membantu kedua belah pihak memahami kendala dan tantangan masing-masing dengan lebih baik, serta berpotensi menghasilkan solusi dan proses yang lebih baik yang bermanfaat bagi kedua pemangku kepentingan. Komunikasi yang terbuka dan timbal balik antara pihak administrasi dan pendidik dapat mewujudkan keselarasan nilai yang konstruktif, sehingga memungkinkan masing-masing pihak memahami kebutuhan, kekhawatiran, dan tantangan pihak lain, serta membantu mereka mencapai kesepakatan terbaik.

Dukungan bagi Mahasiswa Sebelum dan

Para pendidik menyampaikan pengamatan mereka bahwa siswa mungkin akan mendapat manfaat dari konseling pra-kursus dan bimbingan pasca-kursus. Mereka juga menyampaikan kekhawatiran terkait siswa yang terdaftar di kursus yang tidak sesuai dengan minat mereka, serta siswa yang kesulitan mencari pekerjaan bahkan setelah menyelesaikan kursus. Beberapa pendidik membahas konflik kepentingan yang dihadapi suatu lembaga dalam memasarkan program-programnya. Vignette 5 menggambarkan konflik ini dari sudut pandang seorang staf perekrutan program CET. Pendidik lainnya mengusulkan cara-cara yang dapat dilakukan lembaga pendidikan untuk membantu siswa mendapatkan pekerjaan. Vignette 6 menggambarkan bagaimana seorang peserta program CET merasakan manfaat dari program CET yang menyediakan peluang untuk membangun jaringan.

Vignette 5 - Sharifa

Sharifa bekerja di sebuah departemen di sebuah politeknik dan tugasnya adalah merekrut orang dewasa untuk program CET. Salah satu indikator kinerja utamanya adalah jumlah mahasiswa yang berhasil direkrutnya. Oleh karena itu, ia terdorong untuk mempromosikan program-program CET guna mendatangkan lebih banyak mahasiswa dan pendapatan bagi politeknik tersebut. Namun, ada kalanya ia memberikan konseling kepada mahasiswa dan menyadari bahwa program yang ditawarkan tidak cocok bagi mereka, dan program lain dari politeknik lain justru akan lebih sesuai bagi mahasiswa tersebut. Ia mengaku merasa dilema apakah harus memberi tahu calon mahasiswa tersebut tentang program lain itu, atau tetap menjalankan perannya dalam mempromosikan program kepada mahasiswa. Ia mencatat bahwa adanya konselor independen yang dapat memberi saran kepada mahasiswa berdasarkan kebutuhan mereka akan menjadi solusi yang lebih baik untuk memberikan nasihat yang adil kepada calon mahasiswa CET.

Vignette 6 – Mr Lee

Tuan Lee memutuskan untuk mengikuti kursus komputer setelah di-PHK dari pekerjaannya sebagai pegawai bank. Sebagai bagian dari kursus tersebut, sekolah menyediakan kesempatan untuk membangun jaringan guna membantu para siswanya mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap bulan, sebagai bagian dari kursus, mereka mengunjungi berbagai perusahaan TI di Singapura dan menghadiri rapat Zoom di mana para praktisi industri berbagi informasi mengenai tren terkini. Selama salah satu kunjungan ke perusahaan tersebut, seorang manajer terkesan dengan pengetahuan keuangan Tn. Lee serta pengalamannya selama bertahun-tahun dalam mengelola tim di bank. Manajer tersebut mengundang Tn. Lee untuk melamar posisi manajer TI di perusahaannya setelah ia menyelesaikan kursusnya. Tn. Lee bersyukur bahwa lembaga pendidikannya telah menyelenggarakan berbagai kegiatan yang memungkinkannya bertemu dengan para perekrut, sehingga secara langsung meningkatkan peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

Kedua contoh kasus tersebut menunjukkan bahwa terkadang tantangan yang dihadapi oleh pendidik dan peserta didik CET bersifat sistemik, sehingga diperlukan pandangan yang lebih luas untuk mengatasi masalah seperti pendaftaran ke program studi yang tidak sesuai atau kesulitan mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Dengan kata lain, masih banyak yang dapat dilakukan untuk membantu mahasiswa dalam proses pemilihan program studi serta mengembangkan keterampilan yang esensial untuk mendapatkan pekerjaan, seperti keterampilan membangun jaringan dan menyusun curriculum vitae.



Menyesuaikan Diri dengan Ketentuan Baru dalam Pendidikan Daring

Masalah lain yang diangkat oleh banyak pendidik CET adalah tantangan yang ditimbulkan oleh peralihan ke pendidikan daring. Sebagian di antaranya telah berhasil melakukan transisi tersebut, sementara yang lain masih terus berjuang untuk melakukannya. Para pendidik sangat menghargai segala bentuk bantuan yang dapat diberikan kepada mereka, baik dalam bentuk kursus gratis maupun subsidi untuk mengikuti pelatihan. Vignette 7 menggambarkan perjalanan seorang pendidik CET dari awalnya tidak terbiasa dengan pendidikan daring hingga akhirnya menguasai fasilitasi daring, sebuah perkembangan yang telah dilalui oleh banyak pendidik CET dalam setahun terakhir akibat pandemi Covid-19. Vignette 8 menggambarkan bagaimana seorang pendidik CET menyadari bahwa para siswa juga mengalami kesulitan dalam transisi ke pendidikan daring dan bagaimana ia merancang sesi orientasi untuk memudahkan transisi tersebut bagi mereka.

Vignette 7 - Sarah

Sarah memiliki pengalaman mengajar selama bertahun-tahun, namun sebagian besar pengalamannya adalah mengajar secara tatap muka. Ketika pandemi Covid-19 melanda, institusinya mewajibkan peralihan ke pengajaran daring melalui Zoom. Karena belum terbiasa dengan pendidikan daring, awalnya ia ragu apakah bisa menyesuaikan diri dengan perubahan ini. Untuk membantu dirinya sendiri, ia meminta saran kepada rekan-rekannya dan mengikuti pelatihan daring gratis tentang cara menyelenggarakan pelatihan daring. Seiring berjalannya waktu, ia semakin percaya diri dalam mengajar daring dan belajar cara melibatkan para siswanya secara daring. Institusinya juga memberitahukan kepadanya bahwa kemungkinan besar mereka tidak akan kembali ke pelatihan tatap muka sepenuhnya karena penghematan biaya yang signifikan akibat tidak perlu menyewa tempat pelatihan. Banyak peserta didik juga memberikan umpan balik kepadanya bahwa mereka menikmati pelatihan daring karena lebih nyaman bagi mereka. Ia menyadari bahwa pendidikan daring mungkin akan menjadi mode standar dalam Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan (CET) dan berharap agar lebih banyak subsidi dapat diberikan kepada pendidik dewasa untuk meningkatkan keterampilan mengajar daring mereka.

Vignette 8 - Rachel

Rachel menyadari bahwa banyak muridnya yang belum terbiasa dengan pembelajaran daring. Ia berhasil meredakan ketidaknyamanan mereka terhadap pembelajaran daring dengan mengadakan sesi orientasi di mana ia menjelaskan kepada para murid tentang pembelajaran daring. Selama sesi orientasi tersebut, ia menetapkan beberapa aturan dasar, seperti siswa diharapkan mengaktifkan fungsi video jika situasinya memungkinkan, sehingga ia dapat menilai tingkat pemahaman dan perhatian mereka, sekaligus agar para siswa dapat saling mengenal satu sama lain. Ia juga memperkenalkan platform dan alat daring yang sering ia gunakan agar para siswa tahu apa yang akan mereka hadapi. Ia menemukan bahwa mengadakan sesi orientasi semacam itu dapat mengurangi kecemasan dan kebingungan di kalangan peserta didik dewasa yang baru pertama kali mengikuti pendidikan daring.

Kedua contoh kasus tersebut menggambarkan bagaimana para pendidik orang dewasa menyadari bahwa telah terjadi perubahan besar dalam cara penyelenggaraan pendidikan orang dewasa sejak merebaknya pandemi Covid-19. Ada yang lebih mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut dibandingkan yang lain. Namun secara umum, dukungan yang lebih besar dapat diberikan untuk membantu para pendidik dalam masa transisi ini.

Keterampilan yang Dibutuhkan Pendidik Orang Dewasa Saat Ini

Para pendidik CET juga menyadari tuntutan unik dalam pendidikan orang dewasa serta tantangan dalam mengajar orang dewasa. Misalnya, banyak peserta didik mereka memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang berbeda-beda; sebagian di antaranya kurang termotivasi untuk belajar, sementara yang lain mungkin meremehkan dosen dan menantang otoritas mereka karena menganggap diri mereka lebih unggul dalam hal pengetahuan dan pengalaman. Vignette 9 menggambarkan bagaimana seorang pendidik merancang kursusnya sedemikian rupa sehingga ia dapat memenuhi kebutuhan baik peserta didik pemula maupun yang sudah mahir. Vignette 10 menggambarkan bagaimana seorang pendidik memfasilitasi pelajaran-pelajarannya untuk memastikan manfaat maksimal bagi para siswanya, meskipun ia telah beberapa tahun tidak berkecimpung di industri tersebut.

Vignette 9 – Wei Song

Wei Song mengajar investasi. Kursusnya diikuti oleh beragam peserta; ada yang masih pemula; ada pula yang sudah menjadi investor tingkat lanjut; bahkan, menurutnya, ada yang pengalamannya lebih banyak daripada dirinya. Untuk mengakomodasi peserta tingkat lanjut, ia memastikan untuk mengunggah materi pelajaran berikutnya lebih awal sehingga peserta yang lebih mahir dapat belajar mandiri sesuai kecepatan masing-masing. Ia mengungkapkan bahwa karena keragaman peserta didik, tuntutan terhadap instruktur jauh lebih tinggi dalam pendidikan orang dewasa. Meskipun ia perlu mengerjakan lebih banyak usaha dalam merencanakan dan mengatur kursus untuk mengakomodasi peserta didik dengan kemampuan yang berbeda-beda, ia merasa puas ketika berhasil memberdayakan peserta didiknya agar menjadi mandiri.

Vignette 10 - Rita

Rita bekerja di bidang manajemen acara selama lebih dari 10 tahun sebelum menjadi dosen di sebuah politeknik. Seiring berjalannya waktu, seiring dengan meningkatnya keterampilan mengajarnya, ia menyadari bahwa ia semakin kehilangan kontak dengan dunia industri. Baru-baru ini, ia ditugaskan mengajar kelas mahasiswa CET. Pada hari pertama, ia menceritakan kepada mahasiswanya tentang riwayat kerjanya serta hal-hal yang ia ketahui dan tidak ketahui. Gaya mengajarnya adalah dengan memanfaatkan keahlian para mahasiswa di kelas sebagai sumber daya. Jadi, meskipun ia tidak seberpengalaman atau sepengetahuan beberapa mahasiswanya, semua mahasiswa menikmati pelajaran Rita dan mendapat manfaat dari cara ia memfasilitasi pelajaran, karena mereka saling belajar satu sama lain dan diarahkan ke berbagai sumber untuk memperdalam pembelajaran mereka. Suasana kelas terasa hangat dan inklusif, serta semua orang terbuka untuk saling belajar, sementara Rita membimbing mereka sepanjang proses tersebut.

Gambaran-gambaran singkat ini menunjukkan bahwa para pendidik orang dewasa menghadapi tantangan yang beragam dan unik dalam mengajar orang dewasa. Yang tak kalah penting, banyak dari mereka telah belajar cara mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan memiliki kekayaan pengetahuan praktis. Selama sesi berlangsung, beberapa pendidik berbagi secara terbuka dan jujur mengenai kendala yang mereka hadapi serta mencari solusinya. Tampaknya, interaksi semacam itu—yang dimungkinkan melalui lokakarya dan webinar daring—dapat memberikan manfaat nyata bagi para pendidik, karena mereka memiliki kesempatan untuk saling belajar mengenai cara mengatasi berbagai persoalan umum yang dihadapi pendidik orang dewasa saat ini.

Kesimpulan

Gambaran singkat ini memberikan wawasan mengenai kompleksitas pekerjaan para pendidik CET di Singapura serta beberapa tantangan yang mereka hadapi. Para pendidik dan administrator CET harus senantiasa beradaptasi dengan perubahan di dunia nyata maupun kebijakan pemerintah, serta belajar untuk bekerja sama tidak hanya dengan peserta didik, tetapi juga dengan pemberi kerja dan pihak administrator. Gambaran singkat beserta pembahasannya ini menghasilkan rekomendasi-rekomendasi berikut:

1. *Unit independen untuk mengawasi konseling mahasiswa sebelum dan sesudah kursus*

Temuan ini mengindikasikan bahwa penyediaan kursus bagi orang dewasa saja tidaklah cukup untuk membantu mereka mencapai tujuan karier mereka. Mereka mungkin memerlukan bimbingan serta bantuan terkait kursus dan karier agar dapat memahami dan memilih program Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan (CET) yang tepat, sekaligus mendapatkan pekerjaan. Guna menghindari pendaftaran kursus yang tidak sesuai—yang dapat menyebabkan peserta didik kehilangan motivasi atau merasa menyesal—sebuah lembaga pihak ketiga dapat memberikan konseling yang objektif untuk mencocokkan peserta didik dengan kursus yang tepat. Lembaga ini juga dapat memberikan saran kepada penyelenggara CET mengenai cara mengelola kursus dan program mereka agar dapat memfasilitasi transisi pekerjaan dan karier.

2. *Peluang kolaborasi antar pemangku kepentingan sebelum dimulainya kursus*

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa para pendidik, administrator, dan pemberi kerja di bidang CET sering kali tampak bekerja secara terpisah satu sama lain dan kurang memiliki kesempatan untuk berkolaborasi. Institusi penyelenggara CET dapat menciptakan lebih banyak peluang bagi para pendidik, administrator, dan pemberi kerja tersebut untuk bertemu dan memahami kebutuhan masing-masing pihak. Terkadang, terdapat kurangnya pemahaman bersama mengenai peran masing-masing pihak. Ada kemungkinan bahwa sebelum perusahaan menggunakan jasa institusi pendidikan untuk tujuan CET, ketiga pihak tersebut dapat berkolaborasi melalui perencanaan bersama dan saling berbagi pandangan atau kendala guna mencapai hasil efektif yang saling menguntungkan.

3. *Asosiasi profesional yang diperluas dapat dibentuk untuk memenuhi kebutuhan bersama para pendidik orang dewasa*

Lebih banyak sumber daya dapat dialokasikan untuk mendukung para pendidik orang dewasa dalam menjalankan peran mereka. Sebagai contoh, sebuah asosiasi atau perkumpulan pendidik orang dewasa dapat menawarkan berbagai kesempatan—seperti konferensi pembelajaran, lokakarya daring, dan sesi berbagi—guna memenuhi kebutuhan pembelajaran mereka secara lebih menyeluruh. Institute of Adult Learning (IAL) dapat memperluas perannya dalam menjalin kerja sama dengan komunitas pendidik orang dewasa. Mengingat beragamnya latar belakang para pendidik orang dewasa—mulai dari institusi swasta, sektor publik, hingga pekerja lepas—banyak di antara mereka merasa terisolasi dalam menghadapi tantangan kerja, padahal sebenarnya mereka sering kali menghadapi kendala yang serupa. Keberadaan organisasi yang mawadahi aspirasi serta kebutuhan pembelajaran para pendidik ini dapat memberikan manfaat besar bagi komunitas pendidikan orang dewasa secara keseluruhan, terlepas dari siapa pemberi kerja mereka. Organisasi semacam itu dapat menyediakan pelatihan gratis atau berbiaya rendah—yang menurut banyak pendidik orang dewasa sangat bermanfaat bagi mereka. Selain itu, organisasi tersebut juga dapat memfasilitasi sesi diskusi; hal ini sejalan dengan pengamatan kami bahwa para pendidik dan administrator di bidang Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan (CET) dapat memperoleh banyak manfaat dari sesi-sesi semacam itu.

4. *Pengaturan proses dan hasil CET untuk menjamin mutu penyelenggaraan*

Seiring dengan pesatnya peningkatan jumlah penyedia layanan CET, pengaturan terhadap proses dan hasil CET menjadi hal yang penting. Temuan menunjukkan bahwa sejumlah lembaga pendidikan swasta belum memiliki pedoman praktik terbaik terkait aspek-aspek seperti kriteria penilaian, pencatatan kehadiran, dan platform pengajaran. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan kualitas pendidikan yang diterima siswa di berbagai lembaga pendidikan. Diperlukan penyediaan pedoman bagi lembaga-lembaga pendidikan guna memastikan adanya standar kualitas memadai yang dipatuhi oleh semuanya. Asosiasi yang diperluas cakupannya sebagaimana disebutkan pada poin 3 mungkin dapat menjalankan peran pengaturan tersebut untuk memandu pihak pengelola yang membutuhkan bantuan. Asosiasi semacam itu bahkan dapat berperan sebagai penengah apabila timbul permasalahan antara pendidik CET dengan pihak pengelola atau lembaga tempat mereka bernaung.

