

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

A. Pengertian Manajemen

1. Pengertian Manajemen Secara Umum

Secara etimologis, pengertian manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses mengelola sesuatu yang dilakukan individu atau kelompok orang. Proses manajemen ini termaksud menyusun rencana, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian atau pengawasan.

Dalam konteks organisasi, pengertian manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerjasama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini adalah mencapai tujuan sesuai perencanaan, sedangkan efisien adalah melaksanakan pekerjaan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal.

Dalam konteks organisasi atau bisnis, kata manajemen dapat merujuk pada dua hal yaitu :

1. Manajemen merujuk pada proses, aktivitas, dan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
2. Kata manajemen juga dapat merujuk pada sekelompok orang yang menjadi manager atau pembuat keputusan penting dalam organisasi, seperti CEO, Ketua, Kepala, Pejabat Eksekutif, atau Manager Umum

Jadi, setiap individu atau sekelompok orang bekerja atau melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan maka mereka akan terlibat dalam manajemen.

2. Pengertian Manajemen Menurut Ahli

Menurut Hasibuan (2009) mengatakan, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Prihantoro (2012), Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja.

Pendapat lain tentang pengertian manajemen adalah menurut pendapat Brench yang dikutip Cole (2004), "Manajemen is a social process, the proses consist of planning, control, coordination and motivation". Artinya manajemen adalah proses sosial, proses terdiri dari perencanaan, control, koordianasi dan motifasi.

Selanjutnya Sutikno (2012), memberikan kesimpulan tentang pengertian manajemen yaitu "manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memotivasi, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya didalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan penjelasan diatas tentang manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen merujuk pada sekelompok orang atau organisasi dan pembuat keputusan pada rangkaian aktivitas dalam berbagai macam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, motivasi, pengendalian, pengawasan serta pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya termaksud sarana

dan prasarana secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja dalam organisasi.

Didalam melaksanakan suatu manajemen tidak terlepas dari fungsi manajemen itu sendiri dengan demikian dalam melaksanakan fungsi manajemen tersebut secara baik dan efektif diharapkan tujuan dan sasaran kerja dalam organisasi dapat terealisasi dengan baik dan optimal.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan tahap awal dari kegiatan manajemen, pada fungsi ini menguraikan hal-hal dan langkah apa saja yang ditempuh sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan dari organisasi atau kelompok tersebut.

H. Danial (2008) fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan George R. Terry terdiri dari :

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Actuating (Penggerakan)
4. Controlling (Pengawasan)

Dan menurut Henry Fayol, fungsi manajemen yaitu :

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Coordinating (Pengkoordinasian)
4. Commanding (Perintah)
5. Controlling (Pengawasan)

Sedangkan menurut L.M. Gullick adalah :

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Staffing (Kepegawaian)
4. Directing (Pengarahan)
5. Coordinating (Pengkoordinasian)
6. Reporting (Pelaporan)
7. Budgeting (PENGANGGARAN)

Secara garis besar fungsi-fungsi manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kegunaannya, dan setiap tahapan ditentukan dalam setiap melaksanakan aktivitas. Pada umumnya terdapat empat fungsi-fungsi manajemen yang biasa dikenal dengan POAC yaitu perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), penggerakan (Actuating), dan Controlling (Pengawasan). pada kesempatan kali ini penulis mencoba menjabarkan keempat dari fungsi-fungsi manajemen tersebut :

1. Perencanaan (Planning)

Planning meliputi pengaturan tujuan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut “Planning telah dipertimbangkan sebagai fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manager kerjakan didalam planning manager memperhatikan masa depan” (Yohanes Dakhi, 2016, h. 2).

R. Terry, mengemukakan tentang planning yaitu “Planning is the selection and relating of facts and the making using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation to proposed of proposed activation believed necessary to accieve desired result” (Sukarna 2011). Perencanaan adalah pemilih

fakta dan perhubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Sedangkan Wijayanti (2008) dalam paparannya mengatakan Planning juga harus mengcover penentuan kebijakan yang akan dijalankan, proyek, program, prosedur, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan guna pencapaian tujuan tersebut

Dari pendapat diatas perencanaan atau planning merupakan salah satu tahap awal atau fungsi yang paling mendasar didalam proses manajemen sebab disaat merencanakan, segala sumber daya dalam organisasi difokuskan untuk pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Arifin dan Hadi (2007) mengemukakan bahwa dalam kegiatan planning ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menentukan tujuan jangka pendek dan jangka menengah yang kemudian menjadi dasar penentuan tujuan-tujuan dari bagian-bagian yang lebih kecil
2. Memformulasikan kebijakan yang akan dijalankan serta prosedur yang akan digunakan. Hal ini merupakan tahap lanjutan setelah tujuan yang akan dicapai telah ditetapkan
3. Melakukan peninjauan secara periodik yang dimaksudkan untuk melihat perubahan-perubahan yang terjadi dan perlu penyesuaian tujuan yang telah ditetapkan

Pendapat yang dikemukakan oleh Arifin dan Hadi dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan perencanaan tentunya tidak terlepas dari tujuan untuk apa

perencanaan itu dibuat sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terealisasi sesuai dengan yang diharapkan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan tahapan selanjutnya setelah perencanaan tujuan telah ditetapkan. Pengorganisasian sangat penting adanya sebab perencanaan akan sulit terwujud apabila tidak adanya pengorganisasian yang matang.

Rohman (2017) menyatakan “Fungsi organizing merupakan suatu proses dimana fungsi-fungsi operasional, manusia, dan fasilitas terkoordinasi untuk mencapai sasaran tujuan yang telah ditetapkan” (h. 32), sehingga pengorganisasian memiliki peran yang penting didalam melaksanakan tujuan perencanaan, dalam artian perencanaan yang telah ditetapkan akan menjadi sia-sia apabila tidak ada yang menjalankannya dalam hal ini adalah pengorganisasian didalam suatu organisasi, lembaga, komunitas, maupun perusahaan. Fungsi organisasi sangat bergantung pada bentuk organisasi yang ada, sehingga sangat memungkinkan adanya perbedaan pengorganisasian dari suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Arifin dan Hadi (2007), menambahkan tahapan-tahapan dalam pengorganisasian yang perlu dilakukan yaitu :

1. Penentuan dan penelitian kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan
2. Pengklasifikasian kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan agar berjalan sistematis
3. Pembagian tugas kepada elemen-elemen didalamnya sesuai dengan yang telah ditentukan dan keahliannya

Menyimak dari pernyataan Arifin dan Hadi, bahwa dalam tahapan pengorganisasian yang perlu dilakukan adalah penentuan kegiatan apa yang diperlukan serta pengklasifikasian dan pembagian tugas dari setiap elemen-elemen didalam suatu organisasi. Wijayanti (2008) juga menyatakan dalam paparannya bahwa fungsi pengorganisasian merupakan penetapan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Hal ini tentunya sejalan dengan tujuan penulis pada proposal tesis ini yang berjudul “Manajemen Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan Studi Kasus di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Menara Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan”, dimana penulis ingin melakukan penelitian terhadap manajemen pengembangan program pendidikan dan pelatihan di PKBM Menara Kecamatan Ranomeeto.

3. Penggerakan (Actuating)

Fungsi actuating (menggerakkan) merupakan salah satu fungsi dalam manajemen, dengan kata lain fungsi actuating adalah memanfaatkan kondisi sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi untuk menggunakan energinya baik itu pemikiran maupun tenaga guna bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi setelah tujuan direncanakan. Artinya pada tahapan fungsi actuating ini berfungsi untuk pengorganisasian antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan.

Rohman (2017) dalam kutipannya mengatakan “Actuating merupakan langkah-langkah pelaksanaan rencana dalam kondisi nyata yang melibatkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (h. 37), didalam melibatkan sumber daya manusia tentunya

sangat diharapkan sumber daya manusia tersebut dapat bekerja dengan loyalitas dan penuh kesadaran. Namun, untuk menggerakkan sumber daya manusia tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya manusia lainnya dalam hal ini adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan ini diharapkan mampu untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan pekerjaan yang telah diperintahkan secara tulus sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan efisien dan efektif. Hal ini juga disampaikan oleh Rohman (2017) yang mengatakan bahwa Leadership merupakan salah satu alat efektif actuating, artinya untuk mencapai tujuan dibutuhkan actuating sedangkan untuk mencapai actuating yang efektif dibutuhkan leadership (h. 31).

4. Pengawasan (Controlling)

Menurut Terry (1979), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Sedangkan menurut Arifin dan Hadi (2007), mengatakan Controlling (pengawasan) juga disebut sebagai pengendalian, merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan prosedur pengukuran hasil kerja terhadap tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat diatas jelas sekali bahwa pengawasan merupakan bagian dari manajemen suatu organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai pengontrol serta pengawasan terhadap sumber daya yang ada dan apa yang sudah direncanakan dan dilaksanakan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah

ditentukan. Pengawasan juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan terhadap sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan, juga apabila terdapat kekeliruan atau penyimpangan dari tujuan yang telah ditetapkan dapat segera dilakukan perbaikan, hal ini juga agar dapat memaksimalkan sumber daya yang ada. Arifin dan Hadi (2007) juga menambahkan dalam fungsi controlling ada empat hal penting yang perlu diperhatikan : 1) menentukan standat dan tolak ukur prestasi kerja; 2) mengukur hasil kerja dengan standar yang ada; 3) membandingkan prestasi dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan; 4) mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar atau tolak ukur.

B. Pengertian Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) merupakan sebuah lembaga pendidikan yang lahir dari pemikiran tentang kesadaran pentingnya kedudukan masyarakat dalam proses pembangunan pendidikan nonformal. PKBM adalah sebuah model pelebagaan yang diartikan, bahwa PKBM sebagai basis dari pendidikan masyarakat, dikelola secara profesional oleh LSM atau organisasi kemasayarakatan lainnya, sehingga masyarakat berhubungan dengan PKBM dan mendapatkan berbagi informasi tentang berbagai program pendidikan masyarakat, persyaratan dan jadwal pelaksanaan programnya.

PKBM sebagai salah satu mitra kerja pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat (bangsa) melalui program – program pendidikan nonformal, diharapkan mampu menumbuhkan masyarakat belajar (learning society) sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kemandirian, keberdayadidikan, dan inovatif dalam mencari berbagai informasi.

1. Definisi Program PKBM

Menurut Sihombing dan Gutama (2000) Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan suatu wadah dimana seluruh kegiatan belajar masyarakat dalam rangka peningkatan pengetahuan, keterampilan/keahlian, hobi, atau bakatnya yang di kelola dan diselenggarakan sendiri oleh masyarakat. PKBM adalah sebagai wahana untuk mempersiapkan warga masyarakat agar bisa lebih mandiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk dalam hal meningkatkan pendapatannya. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta masalah-masalah pendidikan masyarakat serta kebutuhan akan pendidikan masyarakat, definisi PKBM terus disempurnakan terutama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan lembaga, sasaran, kondisi daerah serta model pengelolaan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa PKBM adalah sebuah lembaga pendidikan yang dikembangkan dan dikelola oleh masyarakat serta di selenggarakan diluar sistem pendidikan formal baik diperkotaan maupun di pedesaan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan belajar kepada seluruh lapisan masyarakat agar mereka mampu membangun dirinya secara mandiri sehingga dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Untuk itulah PKBM berperan sebagai tempat pembelajaran masyarakat terhadap berbagai pengetahuan atau keterampilan dengan memanfaatkan sarana, prasarana dan potensi yang ada disekitar lingkungannya (desa, kota), agar masyarakat memiliki keterampilan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan taraf hidup.

Dibentuknya PKBM adalah sebagai pemicu dan bersifat sementara, masyarakat sendirilah yang selanjutnya memiliki wewenang untuk

mengembangkannya, karena itulah pendekatan dalam program PKBM ini disebut pendidikan berbasis masyarakat atau *community-based education* dengan harapan dapat dijadikan pijakan dan titik permulaan bagi semua komponen pembangunan untuk memberdayakan potensi-potensi yang ada didalam masyarakat.

2. Komponen PKBM

PKBM memiliki beberapa komponen yang dimiliki didalamnya sebagai penunjang keberhasilan kegiatan belajar yang ada di PKBM, komponen PKBM terdiri dari :

a. Peserta Didik

Peserta didik adalah bagian dari komunitas binaan atau dari komunitas lainnya yang dengan kesadaran yang tinggi mengikuti salah satu atau lebih program pembelajaran yang ada dilembaga.

b. Pendidik/Tutor/Instruktur/Narasumber

Pendidik/Tutor/Instruktur/Narasumber teknis adalah sebagian dari warga komunitas tersebut ataupun dari luar yang bertanggung jawab langsung atas proses pembelajaran atau pemberdayaan masyarakat di lembaga.

c. Penyelenggara/Pengelola

Penyelenggara PKBM adalah sekelompok warga masyarakat setempat yang dipilih oleh komunitas yang mempunyai tanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan di PKBM serta bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan program dan keuangan lembaga (KEMENDIKBUD Standar dan Penyelenggaraan PKBM).

C. Manajemen Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

PKBM Sebagai Lembaga Penyelenggara Satuan Pendidikan Luar Sekolah. pembangunan pendidikan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang berlangsung dalam proses budaya, sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat manusia Indonesia. Manusia Indonesia yang berkualitas itu harus diselaraskan dengan upaya mewujudkan pembentukan identitas bangsa. Dengan demikian manusia Indonesia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai kapabilitas dan kemandirian dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Disamping itu, pelaksanaan pendidikan tidak sederhana. Keragaman letak geografis bangsa dengan aneka ragam budaya, adat istiadat, dan bahasa, menuntut adanya isi dan pola pelaksanaan pendidikan yang tidak seragam. Keragaman. Keperluan orang Indonesia yang berlatar-belakang lingkungan alam dan pekerjaan yang berbeda menuntut pula adanya isi dan pola layanan yang berbeda. Karakteristik pendidikan serupa itu, menunjukkan bahwa pengelolaan pendidikan memerlukan dukungan sumber daya yang memiliki kompetensi manajerial kependidikan. Orang yang melakukan tugas mengelola pendidikan perlu dibekali dengan ilmu manajemen pendidikan. Ilmu manajemen pendidikan merupakan kajian terhadap pendayagunaan berbagai potensi dalam upaya pengembangan potensi sumber daya manusia untuk tumbuh secara optimal melalui proses belajar, dengan memanfaatkan kurikulum, dan mempergunakan metodologi dan media pendidikan yang selalu berkembang dan dikembangkan. Kekhasan tersebut, merupakan proses yang sangat berbeda dari proses pengelolaan kegiatan lainnya. Dalam beberapa hal mungkin memiliki kesamaan dengan pengelolaan lembaga yang lain, bahkan mengadopsi dan atau mengadaptasi teori dan prinsip

dari ilmu-ilmu lain, misalnya dari sosiologi dan psikologi, tetapi secara hakiki tetap berbeda dari sistem pengelolaan yang lain tersebut (Forum PKBM Indonesia, 2014).

Dalam UU.No.2 Tahun 1989 dan PP No.38 Tahun 1992 jo UU.No.20 Tahun 2003, ditemukan istilah-istilah pengelolaan pendidikan, pengelola pendidikan, penyelenggaraan pendidikan, pengawasan, dan penilaian pendidikan. Pada dasarnya istilah-istilah tersebut adalah merupakan penjabaran dan pengimplementasian konsep-konsep administrasi pendidikan dalam penatalaksanaan semua komponen sistem pendidikan ke arah tercapainya tujuan pendidikan nasional. Berpijak pada ketentuan perundangan dapat di bedakan adanya dua macam pengelolaan pendidikan, yaitu: (1) Pengelolaan sistem pendidikan nasional. Pengelolaan sistem pendidikan nasional merupakan tanggung jawab Menteri Pendidikan. Karena Diknas mempunyai susunan organisasi sampai ke tingkat bawah, maka keseluruhan jajaran Diknas tersebut termasuk pengelola pendidikan sesuai dengan posisinya dalam organisasi Diknas. Dalam hal ini pengelolaan pendidikan sebagai suatu sistem dalam skala nasional. Dalam skala kecil terdapat satuan-satuan pendidikan sebagai subsistem dalam pengelolaan pendidikan yang disebut; (2) Pengelolaan satuan pendidikan. Satuan Pendidikan adalah satuan pelaksana kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di jalur pendidikan sekolah atau jalur pendidikan luar sekolah. Yang termasuk satuan pendidikan ini adalah Sekolah, Perguruan Tinggi, Lembaga Pendidikan Keterampilan/kursus, Kelompok Belajar, dan sebagainya. Berkenaan dengan pengelolaan satuan pendidikan pada jalur luar sekolah, khususnya pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dalam sistem pendidikan nasional tersurat

dalam Undang-undang Sistem pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah (PP) No.73 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah. Dalam Bab IV UU.No.2 Tahun 1989 yang menyatakan mengenai satuan jalur dan jenis pendidikan; Pasal 9 ayat 1 menyiratkan bahwa satuan pendidikan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan disekolah atau diluar sekolah. Satuan pendidikan luar sekolah meliputi keluarga, kelompok belajar, kursus, dan satuan pendidikan sejenis.

Manajemen pengembangan program PKBM bisa mengacu pada konsep manajemen pendidikan luar sekolah, ini dikarenakan PKBM merupakan bagian dari implementasi pendidikan luar sekolah. Manajemen pendidikan luar sekolah adalah adanya upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan yang baik, baik itu yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah maupun satuan pendidikannya. Sudjana (1989) menyatakan bahwa kompenen dasar dari sebuah manajemen pendidikan luar sekolah meliputi fungsi-fungsi 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) penggerakan, 4) pembinaan, 5) penilaian, 6) pengembangan.

D. Program Kegiatan Pembelajaran PKBM

Untuk mendukung keberhasilan kegiatan pembelajaran di PKBM membutuhkan berbagai pilihan program antara lain adalah :

1. Pendidikan Kesetaraan

Pendidikan Kesetaraan merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal. Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai

pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Sebagai penopang pincangnya kesetaraan pendidikan tersebut hadirilah jalur alternatif yang dapat dipilih oleh mereka yang tidak dapat mengenyam pendidikan formal yakni melalui program belajar paket yang terdiri dari paket A setara SD, paket B setara SMP dan paket C setara SMA. Sistem pembelajaran yang dilakukan tidak sama dengan sekolah formal, namun kurikulum yang digunakan sama sehingga ijazah yang diterima oleh peserta didiknya di seajarkan dengan sekolah formal.

Hasil pendidikan Sekolah Paket dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (UU No 20/2003 Sisdiknas Pasal 26 Ayat (6)). Pendidikan kesetaraan meliputi paket A setara SD, paket B setara SMP dan paket C setara SMA, serta pendidikan lain yang diadakan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Setiap peserta didik yang lulus ujian kesetaraan Paket A, Paket B dan Paket C mempunyai hak eligibilitas yang sama dan setara dengan pemegang ijazah SD/MI, SMP/MTs dan SMA/MA untuk dapat mendaftar pada satuan pendidikan yang lebih tinggi.

a. Tujuan Penyelenggaraan Program Kesetaraan

Penyelenggaraan Program Pendidikan Kesetaraan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Warga belajar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang dimanfaatkan untuk mengembangkan diri, bekerja dan mencari nafkah dan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga siap menghadapi persaingan di era depan

2. Tujuan Khusus

- ✓ Meningkatkan pengetahuan warga belajar untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan iptek dan dunia kerja.
- ✓ Meningkatkan kemampuan warga belajar sebagai individu dan sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, ekonomi, dan alam sekitar.
- ✓ Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan warga belajar untuk melanjutkan Pendidikan lebih tinggi.

b. Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Kesetaraan

Lulusan Pendidikan Kesetaraan diharapkan mempunyai kompetensi sebagai berikut :

- ✓ Keyakinan, ketaqwaan, dan mewujudkannya dalam berfikir, serta berperilaku sesuai dengan ajaran agama masing-masing
- ✓ Perasaan dan tanggung jawab sosial.
- ✓ Pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan kemampuan untuk bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- ✓ Kemampuan bekerja atau berusaha mandiri dengan membuka lapangan pekerjaan bagi dirinya dan bagi orang lain.
- ✓ Percaya akan kemampuannya dengan berfikir terbuka, kreatif, dan inovatif.

- ✓ Kemampuan dapat berfikir, memberi alasan, dan menghadapi, masa depan dengan penuh percaya diri.
- ✓ Pemahaman terhadap hak dan kewajibannya untuk bekerja produktif, kompetitif, dan bertanggungjawab.
- ✓ Suka bekerja keras, merasa bangga akan pekerjaan dan menghargai bekerjasama dengan orang lain.
- ✓ Pemahaman tentang kepemimpinan.
- ✓ Kemampuan berolahraga atau menjaga kesehatan dan membangun ketahanan dan kebugaran jasmani.
- ✓ Berekspresi dan penghargaan terhadap seni dan keindahan. (Depdiknas. 2006 h. 11)

2. Kursus dan Pelatihan

Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan atau melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi. (KEMENDIKBUD Standar dan Penyelenggaraan PKBM).

E. Konsep Dasar Manajemen Sistem Kepelatihan

1. Manajemen dalam sistem pelatihan

Pelatihan menurut Poerwadarminta (1986), berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan ke, pe, dan akhiran an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Sedangkan kata sistem menurut Poerwardaminta (1986) rmengartikan sekelompok bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud.

Jadi istilah sistem pelatihan adalah sebuah sistem yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berinteraksi dan berkaitan dalam pencapaian tujuan kegiatan pelatihan tersebut. Komponen yang dimaksud adalah program pelatihan, penyelenggara, instruktur dan peserta pelatihan serta fasilitas pendukung lainnya seperti sarana dan prasarana yang dapat memungkinkan terselenggaranya kegiatan pelatihan tersebut secara efektif.

Tujuan dari perencanaan suatu program pendidikan dan pelatihan pada suatu organisasi adalah untuk menghasilkan program pelatihan bermutu yang sesuai dengan kondisi akan kebutuhan masyarakat atau peserta yang tentunya dapat diwujudkan oleh suatu lembaga atau organisasi yang menaunginya, oleh karena itu perencanaan suatu jenis pelatihan yang akan dikembangkan harus dirumuskan terlebih dahulu hal ini terkait erat dengan hal-hal seperti materi, sarana dan prasarana dan sebagainya.

Salah satu upaya untuk mencapai program pendidikan dan pelatihan yang baik dan sesuai rencana salah satunya adalah dengan melakukan analisis kebutuhan yang tepat. Menurut Soebagio Atmodiwirio (2002), mengatakan bahwa analisis kebutuhan adalah tonggak dari suatu pendidikan dan pelatihan, menyipkan informasi dengan justifikasi yang cocok atau tidak untuk pengembangan pembelajaran.

2. Batasan Sistem Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasan Basri dan H.A Rusdiana (2015), Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan berlangsung dalam suatu organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan

merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan

No	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (overal)	Khusus (specific)
2.	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, efektif, psikomotor	Psikomotor
3.	Jangka waktu	Panjang (long term)	Pendek (short term)
4.	Materi	Lebih umum	Lebih khusus

Sumber diadaptasi dari Notoadmodjo (1992)

Berdasarkan tabel 2.1 menjelaskan bahwa pada aspek Pendidikan lingkupannya menyeluruh, lebih panjang, dan lebih umum mencakup kognitif, efektif dan psikomotor sedangkan pada aspek pelatihan ruang lingkupnya terbatas disesuaikan dengan kebutuhan yang akan diadakan. Dan pada aspek pendidikan pula biasanya setelah menyelesaikan kegiatan prosesnya akan mendapat gelar.

Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan juga dikemukakan oleh Proctor dan William (1983) yaitu :

Tabel 2.2
Perbedaan antara pendidikan sekolah dengan pelatihan dan latihan kerja

No.	Sekolah	Latihan Kerja
1	Kegiatan utama belajar	Kegiatan utama menghasilkan
2	Diarahkan dengan jadwal, kurikulum, dan materi pelajaran secara ketat	Diarahkan pada penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan
3	Dilakukan dengan jadwal, kurikulum, dan materi pelajaran secara singkat	Jadwal dan materi pembelajaran tidak ketat dan tidak berulang-ulang
4	Pendidikan sekolah diarahkan pada program tertentu yang berlangsung lebih lama	Kursus dapat direncanakan lebih beragam dalam waktu yang lebih singkat
5	Guru-guru disekolah sering menghadapi pertanyaan murid-murid	Instruktur pada Latihan jarang menjumpai pertanyaan dari peserta
6	Sekolah selalu menuntut disiplin yang keras	Latihan kerja yang mementingkan disiplin
7	Sekolah tidak menuntut hasil kerja yang baik karena lulusannya yang baru siap latih	Hasil program Latihan harus baik karena tantangannya harus siap pakai

8	Keberagaman masa lalu tidak begitu diperlukan oleh sekolah	Keanekaragaman pengalaman belajar masa lalu lebih besar pengaruhnya dari Latihan
9	Sekolah kurang peduli dengan kesalahan-kesalahan belajar dikelas seperti konsentrasi	Banyak kesalahan-kesalahan didalam kelas dibawa dalam praktik latihan
10	Mempunyai banyak pengalaman dari belajar sekolah	Terbatas dalam latihan kerja
11	Menekankan pada persaingan pribadi	Sedikit sekali terjadi persaingan pribadi dalam latihan

Sumber diadaptasi dari Procton dan Willian (1983)

Dari tabel 2.1 dan 2.2 dapat diamati bahwa pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa perbedaan dari segi waktu pelaksanaan, fokus kegiatannya dan hasil atau outputnya.

F. Sistem Pelatihan

Dalam konteks pendidikan non formal Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) terdapat dua sistem pelatihan kerja yang pada umumnya dan yang sering diadakan, meskipun tidak menutup kemungkinan adanya sistem lain yang dapat digunakan. Dari dua sistem tersebut adalah :

1. Sistem pelatihan berbasis kewirausahaan

Valerio (2014) mendefinisikan pelatihan kewirausahaan sebagai program yang cenderung fokus dalam membangun pengetahuan dan keterampilan secara

eksplisit dalam persiapan untuk memulai suatu usaha, dimana dalam program pelatihan ini menuntun peserta untuk terlibat kedalam praktek.

Pada satuan pendidikan non formal dalam hal ini Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) pelatihan kewirausahaan biasa disebut dengan program kecakapan wirausaha (PKW), PKW adalah layanan pendidikan melalui kursus dan pelatihan untuk memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengetahuan, dan menumbuhkan sikap mental wirausaha dalam mengelola potensi diri dan lingkungan yang dapat dijadikan bekal untuk berwirausaha dan merintis berdirinya usaha mandiri yang dibimbing oleh mitra usaha. Tujuan penyelenggaraan program PKW adalah :

- a. Memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pola pikir berwirausaha melalui kursus dan pelatihan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan menumbuhkan sikap mental wirausaha dalam mengelola potensi diri dan lingkungan yang dapat dijadikan bekal untuk berwirausaha.
 - b. Mendorong peserta didik dalam merintis berdirinya usaha mandiri yang dibimbing oleh mitra usaha.
2. Sistem pelatihan berbasis kompetensi

Sistem pelatihan yang berbasis kompetensi seyogyanya adalah pelatihan yang orientasinya pada standar yang dilakukan oleh dunia industri, para peserta setelah mengikuti pelatihan diharapkan tidak hanya sekedar tahu tetapi juga dapat melakukan sesuatu yang harus dikerjakan. Dalam sistem pelatihan yang berbasis kompetensi menurut Hasan Basri dan H.A Rusdiana (2015) menyatakan, “tahap awal yang harus dirumuskan adalah fungsi-fungsi apa yang harus dilakukan peserta

dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut suatu pelatihan dirancang agar peserta dapat menjalankan fungsinya sesuai standar” (h. 38), dengan kata lain pelatihan berbasis kompetensi secara garis besar dapat disimpulkan adalah pelatihan yang berorientasi pada keterampilan kerja yang berbasis industri sehingga ketika peserta telah menyelesaikan pelatihan diharapkan mendapatkan keterampilan yang siap pakai yang tentunya sesuai dengan bidang keterampilan yang dipilih yang dibuktikan dengan pengakuan berupa sertifikat kompetensi.

Berkaitan tentang sertifikat kompetensi ini mutlak harus ada setelah peserta selesai mengikuti proses pelatihan, untuk mendapatkan sertifikat kompetensi tersebut dilakukan pre dan post test atau ujian kompetensi bagi peserta pelatihan, yang sudah dirancang setelah peserta selesai mengikuti pelatihan, agar nantinya para peserta sudah siap pakai dalam artian siap bekerja sesuai dengan kompetensi tersebut.

Pada satuan pendidikan non formal di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) jenis program pelatihan yang berbasis kompetensi biasa disebut dengan pendidikan kecakapan kerja (PKK). PKK ini adalah program layanan pelatihan melalui kursus sama halnya dengan Pendidikan kecakapan wirausaha (PKW), hanya saja orientasi dari program PKK adalah pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, diberikan kepada peserta didik agar memiliki kompetensi dibidang keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi untuk bekerja dan terserap didunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja lainnya. Tujuan dari program PKK ini adalah :

- a. Mendidik dan melatih peserta didik dengan keterampilan vokasi yang selaras dengan kebutuhan dunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja lainnya.

- b. Memastikan peserta didik PKK mengikuti uji kompetensi.
- c. Peserta terserap didunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja lainnya.

Berdasarkan dari kedua sistem pelatihan tersebut, bahwa pada hakikatnya adalah memberikan kesempatan bagi masyarakat yang tidak memiliki keterampilan untuk mendapatkan keterampilan baik itu untuk berwirausaha maupun bekerja pada dunia industri dan sejenisnya, hal demikian juga tertuang pada Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Dengan banyaknya program pelatihan yang dapat dilaksanakan tentunya akan menjadi semakin menarik bagi masyarakat untuk memilih jenis keterampilan apa yang sangat dibutuhkan untuk menambah keterampilan hidup mereka yang siap pakai. Akan tetapi pada dasarnya ada keterbatasan dari lembaga penyelenggara dalam hal ini PKBM untuk merealisasikan usulan jenis keterampilan yang dibutuhkan tersebut, keterbatasan itu adalah kemampuan dan kondisi lembaga PKBM tersebut yaitu keterbatasan instruktur dan keterbatasan sarana dan prasarana.

G. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan Pelatihan

Kebutuhan adalah kesenjangan keadaan saat ini yang dibandingkan dengan keadaan yang seharusnya atau keadaan yang kurang dari seharusnya akan menunjukkan adanya suatu kebutuhan. Sadiman (1994) berpendapat bahwa masalah adalah sisi balik dari kehidupan. Sedangkan kebutuhan adalah kesenjangan antara apa yang ada dari kondisi yang seharusnya ada.

Kondisi masyarakat Kecamatan Ranomeeto yang saat ini sebagian masih ada yang hidup dibawah standar kebutuhan hidup dalam artian dari segi ekonomi masih tergolong kurang, penyebabnya pun beragam namun pada umumnya karena

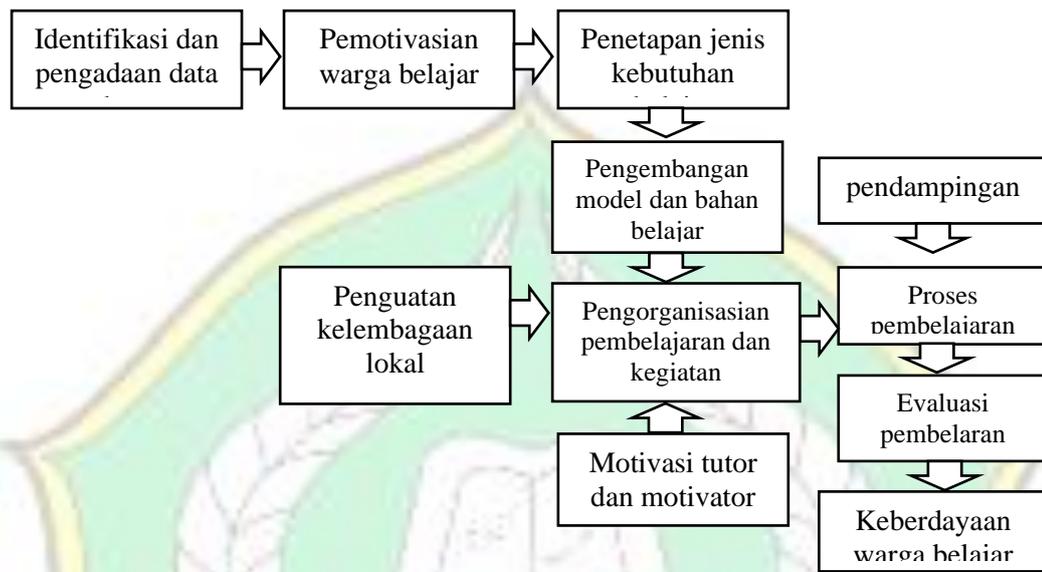
kurangnya pendidikan dan ketidakmampuan untuk memperoleh pendapatan tambahan hal itu di sebabkan rendahnya pendidikan dan keterampilan hidup yang mereka miliki, keterampilan hidup yang di maksud adalah keterampilan kerja yang mempunyai daya saing sehingga mereka tergerus oleh orang-orang yang memiliki keterampilan kerja yang baik, sehingga keadaan hidup dari segi ekonomi mereka menjadi stagnan, tidak bisa menambah atau menaikkan taraf hidup ekonomi mereka.

Suparman (1996), proses identifikasi kebutuhan dimulai dari mengidentifikasi kesenjangan antara keadaan sekarang dan keadaan yang diharapkan , bahkan seringkali dilanjutkan sampai pada proses pemecahan masalah dan evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensinya. Identifikasi kebutuhan pada penelitian ini adalah aktivitas mengumpulkan data atau informasi tentang jenis pendidikan dan pelatihan yang mempunyai daya saing yang dibutuhkan oleh masyarakat Kecamatan Ranomeeto saat ini. Daya saing yang dimaksud adalah pendidikan pelatihan yang mempunyai nilai jual, untuk mendapatkannya tentunya ada serangkaian proses kegiatan pendidikan dan pelatihan yang harus dilewati, setelah melewati serangkaian proses tersebut pada tahap akhir akan dilakukan uji kompetensi dari uji kompetensi tersebut setelah peserta dinyatakan lolos peserta akan mendapatkan suatu pengakuan yang legalitasnya bisa dipertanggung jawabkan yaitu berupa sertifikat dari lembaga pemerintah atau non pemerintah yang dipercayakan untuk melakukan uji kompetensi, sertifikat kompetensi tersebutlah yang mempunyai nilai jual terhadap yang memilikinya.

H. Alur Kegiatan Penyelenggaraan Program PKBM

Penyelenggaraan program aksi di arahkan untuk memungkinkan warga masyarakat dapat terlibat sejak awal baik pada sisi proses kegiatan maupun dalam

pengambilan keputusan yang diperlukan pada setiap tahapan. Hal ini dilakukan sebagai prosedur kerja bagi penyelenggara dalam pengelolaan program juga sebagai media pembelajaran bagi masyarakat dalam pengembangan kapasitas. Alur kegiatan penyelenggaraan program tersebut, dapat dilakukan seperti bagan berikut :



Bagan Model Penyelenggaraan Program
Jurnal Cakrawala Kependidikan Vol. 6 (200)

I. Prinsip Pengembangan Program PKBM

Beberapa prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan dalam pengembangan dan menyusun program PKBM antara lain adalah :

1. Program yang dikembangkan harus meluas sehingga warga belajar memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan pengalaman tentang pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang berkaitan dengan etika, estetika, logika, dan kinestatika pada saat pembelajaran.
2. Program harus memiliki keseimbangan dimana setiap kompetensi yang dikembangkan dalam program PKBM harus dicapai melalui alokasi waktu yang cukup untuk sebuah proses pembelajaran yang efektif.

3. Program yang dikembangkan PKBM harus relevan karena setiap program terkait dengan penyiapan warga belajar untuk menentukan mutu kehidupan melalui kesempatan, pengalaman, dan latihan dalam berperan dan bersikap secara bertanggung jawab dalam mewujudkan kedewasaan berfikirnya.
4. Program yang dikembangkan PKBM harus mampu mengedapankan konsep perbedaan, prinsip ini merupakan upaya pelayanan individual di mana warga harus memahami apa yang di pelajari, bagaimana berfikir, bagaimana belajar, dan berbuat untuk mengembangkan potensi dan kebutuhan dirinya masing-masing secara optimal. (Forum PKBM Indonesia, 2014).

Untuk mendukung terlaksananya prinsip-prinsip tersebut, maka ada beberapa hal yang perlu menjadi patokan pengembang PKBM meliputi: a) kualitas sumberdaya manusia yang mengusung program, b) kemampuan bekerja sama dengan pihak-pihak tertentu (masyarakat, pemerintah, dan sumber-sumber lainnya), c) kemampuan (kualitas, kompetensi) sumber belajar (tutor, fasilitator) terutama kesesuaian dengan program, d) warga belajar yang berminat dan butuh dengan program yang di kembangkan, e) fasilitas pendukung program yang representatif sesuai dengan kebutuhan program, f) partisipasi masyarakat dalam pengembangan program, g) alat kontrol (supervisi monitoring, dan evaluasi) program, h) daya dukung lain seperti model yang akan dikembangkan, materi, modul, atau sumber lain yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dan sasaran didik, i) anggaran untuk mendukung program, j) pemeliharaan program agar program tetap eksis, k) pengembangan program ke depan.

Sedangkan Sihombing dan Gutama (2000), menjelaskan bahwa beberapa faktor penunjang keberhasilan pengembangan program PKBM meliputi: a)

kemampuan mengidentifikasi dan mencatat kebutuhan masyarakat (warga belajar), b) melayani kebutuhan dan minat warga belajar dalam kegiatan yang bervariasi atau sesuai kebutuhan dan minatnya, c) memobilisasi sumberdaya yang ada di masyarakat, d) membangun kemitraan dan kerjasama secara terbuka dengan berbagai lembaga atau organisasi, sehingga PKBM mampu mengembangkan berbagai aktivitas pembangunan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan lokal, e) memonitor perkembangan kegiatan serta keberhasilan sehingga dijadikan dasar pengembangan program ke depan, f) mencatat berbagai kelebihan dan kekurangan dari kegiatan yang di kelembagaan PKBM.

J. Strategi Pengelolaan PKBM

Pengaruh perubahan masyarakat yang sangat cepat menuntut konsep pengelolaan PKBM untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi yang selaras dengan perubahan masyarakat. Strategi yang di jalankan oleh seluruh komponen PKBM (komunitas binaan/sasaran, peserta didik, pendidik/tutor/instruktur/ narasumber, penyelenggara dan pengelola dan mitra PKBM) harus selaras dan sejalan. Hal ini untuk memastikan tujuan dan sasaran yang sama. Salah satu komponen PKBM, yang memegang peranan penting dalam pengembangan PKBM adalah pengelola PKBM. Seperti yang telah di tetapkan dalam Standar dan Prosedur Penyelenggaraan PKBM, pengelola PKBM harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pendidikan dan pemberdayaan masyarakat, memiliki dedikasi yang tinggi pada pendidikan dan bertanggungjawab, memiliki jaringan yang luas, memiliki kemampuan teknis di bidang pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat.

Pengelola PKBM akan mampu menyusun strategi yang tepat, terutama dalam rangka mengatasi setiap perubahan yang terjadi, jika didukung fungsi manajerial yang tangguh. Salah satu bidang fungsional strategis yang harus menjadi perhatian pengelola adalah manajemen sumber daya manusia. Beberapa strategi dasar yang dapat dikembangkan dalam pengelolaan sumber-sumber agar efektif dan efisien (Kamil, 2009), yaitu :

1. Berikan pemahaman melalui pelatihan kecil kepada warga belajar, tutor, fasilitator, masyarakat tentang program yang akan dikembangkan dan menjadi tanggung jawabnya.
2. Berikan kepercayaan penuh kepada pengelola program, mulai dari perencanaan, pelaksanaan program sampai pada pengontrolan dan evaluasi.
3. Kembangkan kerjasama dan kemitraan yang erat dan terbuka dengan pihak-pihak tertentu atau masyarakat (tokoh masyarakat) yang potensial dapat dilibatkan dalam pengembangan dan pengendalian program. Jika memungkinkan dengan pemerintah, pihak swasta dan sponsor lainnya.
4. Gunakan barang, bahan, alat yang sesuai kebutuhan pengembangan program.
5. Berikan kesempatan kepada pengelola program atau masyarakat untuk membuat keputusan dan mempertanggungjawabkan keputusannya.
6. Gunakan tim keuangan dari luar untuk mengontrol pembiayaan agar mandiri.
7. Maksimalkan sumberdaya yang ada di PKBM dalam pengembangan dan pengendalian program.
8. Kembangkan materi pembelajaran yang lebih tematik, lokal, sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan masyarakat dan kebutuhan warga belajar.
9. Partisipasi warga belajar.

Manajemen program PKBM dalam pengembangannya, bisa mengacu pada manajemen yang dikembangkan pada konsep manajemen pendidikan luar sekolah. Karena PKBM merupakan bagian dari implementasi pendidikan luar sekolah (Penjelasan Pasal 26 ayat 3 UU Sisdiknas No. 20/2003). Manajemen pendidikan luar sekolah adalah upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan baik untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah maupun untuk satuan pendidikan luar sekolah. Kegiatan yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah mencakup upaya birokratis untuk melaksanakan, membina dan mengembangkan institusi pendidikan luar sekolah. Sudjana (1991). Secara spesifik, Sudjana menyatakan bahwa komponen dasar dari sebuah manajemen Pendidikan luar sekolah meliputi fungsi-fungsi : perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, penilaian dan pengembangan.

2.2 Penelitian Relevan

Dari beberapa hasil literatur dan jurnal hasil penelitian yang dapat dijadikan kajian yang relevan untuk penelitian ini diantaranya adalah :

1. Dewi Siti Hanizar, Masluyah, Wahyudi (2014), Pengelolaan Program Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, lokasi penelitiannya adalah di PKBM Cahaya Pontianak Timur. Hasil penelitiannya adalah menyimpulkan empat fungsi pengelolaan pada PKBM Cahaya Pontianak Timur yaitu : 1) perencanaan program di laksanakan melalui rapat pengelola tutor meliputi program PAUD, program Pendidikan keakasaraan, program Pendidikan kesetaraan, program kursus dan keterampilan serta program TBM; 2) pengorganisasian program PKBM Cahaya Pontianak sudah terbentuk struktur organisasi lembaga dan struktur organisasi penyelenggara program, dan pembagian tugas wewenang

masing-masing sudah jelas; 3) pelaksanaan program sudah berjalan dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Yang menarik adalah adanya integrasi program dalam melaksanakan program, seperti program pendidikan keaksaraan dan program kursus keterampilan, program kesetaraan dan program kursus keterampilan, karena salah satu materi di program pendidikan keaksaraan dan program kesetaraan ada materi life skill, yang berkaitan dengan program kursus dan keterampilan; 4) evaluasi terdiri dari program PAUD. Evaluasi dilaksanakan setiap hari pembelajaran. Program pendidikan keaksaraan dievaluasi setiap akhir kegiatan melalui tes tertulis dan praktek keterampilan. Program pendidikan kesetaraan dilakukan dengan ulangan harian, mid semester dan ulangan semester, program kursus keterampilan melalui praktek keterampilan, untuk kegiatan evaluasi lembaga dilakukan setahun sekali.

2. Emma Himayaturrohman (2017), Strategi Pengembangan Manajemen Pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Provinsi Riau. Dari hasil penelitiannya membahas dua strategi dasar yang dapat diterapkan oleh para pengelola PKBM yaitu 1) pengelolaan sumber-sumber secara efektif dan efisien serta penerapan pendekatan pengembangan kemampuan. Strategi yang pertama ini ada tiga hal yang harus dimiliki oleh pengelola PKBM, yaitu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan memahami perilaku manusia dan perilaku organisasi; 2) pendekatan pengembangan kemampuan dan pemberdayaan masyarakat. Pelaksanaannya harus mempertimbangkan pendekatan individual, organisasi, dan jaringan serta memberdayakan kelompok belajar.

3. Didin Wahidin (2015), Pelatihan Berbasis Kompetensi. Dari hasil penelitiannya adalah sebagai suatu sistem PBK (pelatihan berbasis kompetensi) proses yang saling terkait meliputi : 1) pengembangan standar kompetensi nasional; 2) pengembangan kurikulum berbasis kompetensi untuk memenuhi standar kompetensi diatas; 3) akreditasi pelatihan; 4) pelaksanaan pelatihan; 5) sistem uji kemampuan; 6) sertifikasi. Sebagai pendekatan pembelajaran, PBK memiliki kekhasan sebagai yaitu memberikan penekanan yang kuat pada apa yang benar-benar dapat secara nyata dilakukan oleh peserta pelatihan (*what the learner can actually do*), lebih fokus pada pencapaian hasil belajar tersebut (*outcomes*) daripada proses pembelajaran atau waktu yang di capai untuk mencapai hasil belajar tersebut (*master learning*) sangat menaruh perhatian pada perolehan kemampuan hasil belajar dan kemampuan untuk mendemonstrasikannya melalui aplikasi pengetahuan dan keterampilan-keterampilan sesuai dengan tingkat kompetensi yang telah di tetapkan dan di akui secara nasional.
4. Gaguk Wahyu Puspito (2021) Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Non Formal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitiannya yaitu perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan dilihat dari kekuatan dan kelemahan lembaga, dan dari hasil penelitiannya tentang strategi pengembangan PKBM yakni 1) perumusan visi dan misi, 2) analisis lingkungan eksternal, 3) analisis lingkungan internal, 4) perumusan tujuan khusus, 5) penentuan strategi, 6) implementasi strategi.

Setelah mencermati hasil dari penelitian diatas pada penelitian yang pertama adalah tentang Pengelolaan Program Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang

dilakukan di PKBM Cahaya Pontianak Timur, persamaan dari penelitian ini adalah membahas tentang bagaimana pengelolaan program yang dilaksanakan oleh PKBM, sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu pada lokasinya yang jelas sudah berbeda dan pada penelitian ini membahas tentang pengembangan program pendidikan dan pelatihan di PKBM Menara.

Pada penelitian kedua tentang Strategi Pengembangan Manajemen Pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Provinsi Riau. Persamaan dari penelitian ini membahas tentang bagaimana pengembangan manajemen di PKBM, sedangkan perbedaannya adalah terletak pada lokasi dan fokus penelitiannya. Lokasi penelitian tersebut berada di provinsi Riau sedangkan lokasi penelitian ini berada di Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara perbedaan selanjutnya adalah pada pembahasannya pada penelitian tersebut pembahasannya tentang menitik beratkan pada strategi pengembangan manajemen pengelolaan sedang dalam penelitian ini yang fokus penelitian adalah manajemen pengembangan programnya.

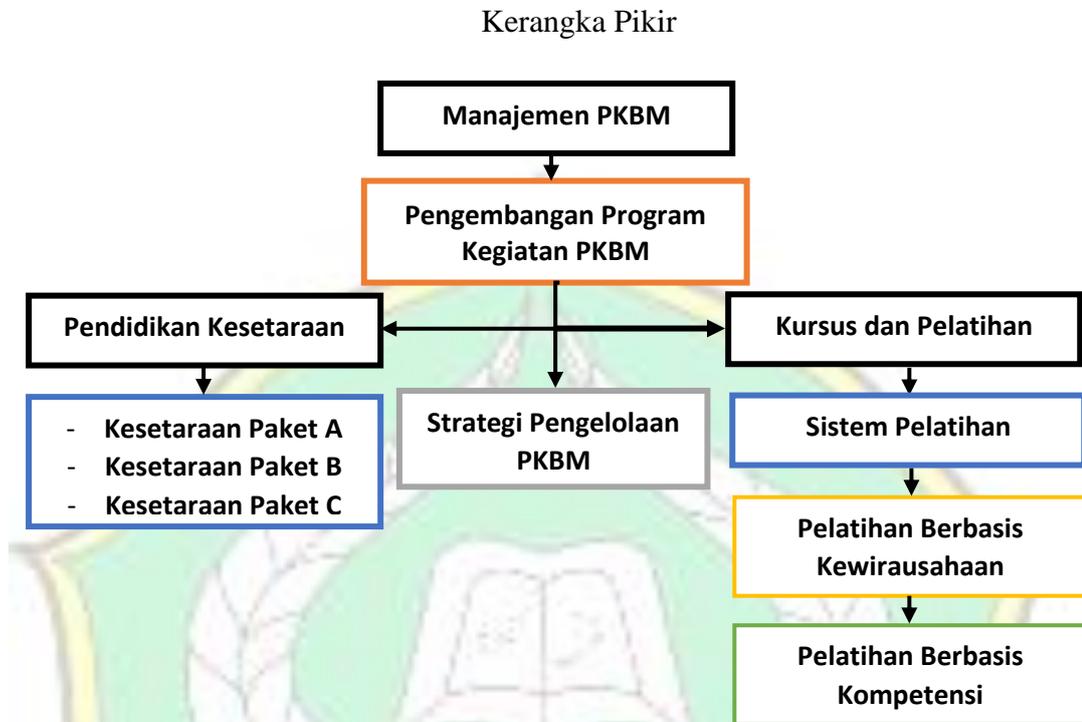
Pada penelitian ketiga yaitu Pelatihan Berbasis Kompetensi, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan sebab fokus pada penelitian tersebut membahas tentang pelatihan berbasis kompetensi sedangkan pada penelitian ini tidak membahas tentang pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi secara lebih rinci. Penelitian tersebut hanya dijadikan referensi pada pembahasan teori yang berkaitan dengan program kursus keterampilan yang dilaksanakan di PKBM sebab fokus pada tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah Manajemen Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan.

Pada penelitian keempat yaitu Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Non Formal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro. Persamaan dengan penelitian ini yakni membahas tentang manajemen pengembangan program pendidikan luar sekolah dalam hal ini PKBM. Sedangkan perbedaannya yaitu yang pertama lokasi dan fokus penelitiannya yang mana lokasi penelitian tersebut berada di kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro serta fokus penelitian tersebut berada pada orientasi strategi pengembangan manajemen pendidikan luar sekolah sedangkan pada penelitian ini tidak menitik beratkan pada strategi pengembangan programnya melainkan lebih kepada manajemen pengembangan programnya yakni program pendidikan dan program pelatihan/kursus keterampilan.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Manajemen Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja, serta didasarkan pada fenomena yang terjadi pada pendidikan non formal yang sedikit berbeda dengan pendidikan formal dimana adanya fleksibilitas usia peserta didik, kriteria pendidik, waktu belajar, dan penggunaan sarana prasarannya yang mana membutuhkan konsep manajemen yang sedikit berbeda pula, masalah yang terjadi pada lembaga pendidikan non formal dalam hal ini PKBM tentunya menjadi salah satu ketertarikan pula peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam serta harapan agar hasil dari penelitian dapat menjadi riset yang akuntabel bagi peneliti dan juga dapat menjadi bahan masukan bagi para pengelola agar dapat lebih mengembangkan lagi program-program yang ada di PKBM baik itu dari segi manajemennya maupun implementasinya.

Melalui kerangka pikir peneliti akan mencoba untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan yang ada di PKBM Menara Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan.



Gambar 2.3 Kerangka Pikir Manajemen Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan Studi Kasus Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Menara Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan