

EFEKTIVITAS PEMBINAAN PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) DENGAN PENDEKATAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANJAR DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN NON FORMAL

Badar Maulana¹, Wawan Risnawan ², Ahmad Juliarso³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia
E-mail: badarmaulana2019@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi adanya permasalahan dimana peningkatan mutu pendidikan non formal di Kota Banjar masih belum berjalan dengan baik. Langkah yang dilakukan adalah dengan mengefektifkan program pembinaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pembinaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar dalam peningkatan mutu pendidikan non formal. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian bahwa efektivitas pembinaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar dalam peningkatan mutu pendidikan non formal belum berjalan dengan baik. Dari enam pertanyaan yang diberikan hanya satu pertanyaan yang dinyatakan masih belum dilaksanakan secara optimal, yaitu tentang pertanyaan yang berada pada dimensi pendekatan manajemen sumber daya manusia. Hambatan yang dihadapi adalah masalah dana, masalah sumber daya manusia dan masalah waktu penyelenggaraan pembinaan. Hanya untuk masalah dana dan sumber daya manusia menjadi hambatan utama dalam mengefektifkan pembinaan PKBM dalam peningkatan mutu pendidikan non formal. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah melakukan pembinaan secara intensif dengan mengefektifkan sumber daya yang ada, melalui pembinaan dalam kerja (in the job training). Sedangkan hambatan masalah dana, dilakukan dengan mengalokasikan dana pembinaan, sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci : Efektivitas, Pembinaan, PKBM, Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan di Indonesia saat ini sangatlah rendah akibat masalah kompleksitas yang sampai saat ini belum dapat diselesaikan. Penyebabnya adalah akses pendidikan yang tidak

merata mengakibatkan sistem pendidikan terabaikan. Hal tersebut harus segera diselesaikan dengan cara salah satunya adalah meningkatkan kualitas output atau lulusan sekolah di Indonesia.

Kualitas lulusan sekolah dinilai sangatlah penting dikarenakan hal tersebut berpengaruh pada dunia kerja. Maka dari itu solusi yang dapat ditempuh adalah dengan penyetaraan level kualifikasi SDM masyarakat Indonesia (Ali, 2021:75). Jika dilihat dari fenomena kejadian tersebut maka pendidikan di Indonesia semestinya bergerak cepat untuk melakukan pembenahan, terlebih lagi Indonesia merupakan anggota dari Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) (Diansyah, 2016:33).

MEA merupakan kesempatan bagi Indonesia untuk dapat memanfaatkan kekayaan potensi local yang ada, namun hal ini dapat menjadi bumerang bagi Indonesia sendiri jika tidak dapat dikelola dengan sebaik-baiknya. Selain itu juga dalam MEA setiap negara anggotanya dapat memperbolehkan sumber daya manusianya secara bebas mencari pekerjaan ke negara lainnya (Sumintono & Widhiarso, 2015:78). Fenomena yang terjadi tersebut sudah seharusnya dapat diselesaikan, solusinya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia melalui bidang pendidikan.

Pendidikan nasional yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dikenal melalui tiga jalur, yaitu pendidikan nonformal, pendidikan formal, dan pendidikan informal yang saling melengkapi dalam pengembangan sumber daya manusia. Satuan pendidikan nonformal yang berkembang pesat saat ini adalah Pusat

Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), yang pada awalnya didirikan di tingkat daerah kemudian meluas ke setiap desa.

Pusat kegiatan belajar masyarakat atau yang lebih dikenal PKBM merupakan lembaga pendidikan nonformal yang lahir dari kesadaran, akan 4 pentingnya posisi masyarakat dalam proses pembangunan. Oleh karena itu, sikap positif kelompok masyarakat sebagai agen perubahan membuka kunjungan dan menjawab berbagai kebutuhan belajar masyarakat berdasarkan kondisi lingkungan setempat. Selain itu, kehadirannya di masyarakat diharapkan dapat menjadi sarana bagi proses pembangunan dengan meningkatkan potensi yang ada di masyarakat.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), sebagai organisasi yang berasal dari masyarakat, dikembangkan oleh masyarakat, dan mengabdikan kepada masyarakat, perlu mampu menggerakkan dan menggalakkan berbagai kegiatan bersama dalam pembangunan masyarakat. Agar lembaga masyarakat dapat memenuhi harapan tersebut, biasanya diperlukan dua syarat: di satu pihak mengakar sepenuhnya di masyarakat, di pihak lain dapat merespon berbagai perubahan dan kebutuhan pembaruan (Soetomo, 2016:16)

Dalam konteks pengembangan masyarakat melalui jalur kelembagaan PKBM, kedua syarat tersebut menjadi hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut di lapangan. Seperti yang kita

ketahui bersama, rencana pengembangan pendidikan luar sekolah yaitu PKBM awalnya digagas oleh pemerintah. Dalam proses pengembangannya, banyak bermunculan PKBM yang diprakarsai oleh masyarakat sendiri.

Pendidikan nonformal (PNF) merupakan salah satu pendekatan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional yang salah satu tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dan dipuaskan oleh pendidikan sekolah formal. Pendidikan nonformal memberikan berbagai pelayanan pendidikan bagi seluruh rakyat, sehingga setiap warga negara dapat memperoleh pendidikan sepanjang hayat yang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Salah satu bentuk layanan pendidikan nonformal adalah melalui program paket SD sederajat yaitu paket A, Paket SMP sederajat paket B dan Paket C sederajat setara dengan SMA. Pendidikan kesetaraan bertujuan memperluas akses wajib belajar Sembilan tahun dan memberikan layanan pendidikan bagi mereka yang kebutuhan pendidikannya tidak dapat terpenuhi oleh lembaga pendidikan formal. Namun, ijazah masih menjadi sumber harapan bagi kebanyakan orang, terutama dalam hal bekerja keras untuk mencari pekerjaan dan kehidupan yang lebih baik, meski hanya sebatas ijazah SMA.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, merupakan

salah satu instansi pemerintah yang juga membawahi lembaga pendidikan non formal di Kota Banjar. Berikut ini merupakan data pendidikan non formal di Kota Banjar.

Tabel 1 Data Pendidikan Non Formal di Kota Banjar.

No	Nama Satuan Pendidikan	Tempat	Jumlah Peserta Didik
1.	PKBM Hasanatul Abror	Banjar	29
2.	PKBM Mekarsari	Banjar	45
3.	PKBM Nurussalam	Banjar	70
4.	PKBM Tatali Asih	Banjar	116
5.	PKBM Artabaya	Pataruman	28
6.	PKBM Baetusyukur	Pataruman	66
7.	PKBM Bangkit	Pataruman	46
8.	PKBM Bina sadar	Pataruman	65
9.	PKBM Dahlia	Pataruman	48
10.	PKBM Fathurrohman	Pataruman	39
11.	PKBM Masyarakat Mandiri	Pataruman	37
12.	PKBM Nurul amal	Langensari	193
13.	PKBM Al maarif	Langensari	55

14.	PKBM Baetul Muttaqin	Langensari	85
15.	PKBM Binangkit	Langensari	333
16.	PKBM Mukti jaya	Langensari	41
17.	PKBM Bina Usaha Mandiri	Purwaharja	64
18.	PKBM Galuh Pangarti	Purwaharja	108
19.	PKBM Miftahul Huda	Purwaharja	7
20.	UPTD SPNF SKB Kota Banjar	Purwaharja	1

Sumber: Data dari Bagian Pendidikan Non Formal Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banjar

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah peminat pada pendidikan non formal juga tidak sedikit, namun kenyataannya mutu pendidikan yang mereka terima masih belum optimal.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah berfungsi sebagai pelaksana koordinasi, perumus kebijakan makro / umum, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta membina hubungan kerja dengan seluruh organisasi perangkat daerah. Selain itu Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki kewenangan untuk memberikan pembinaan kepada

lembaga pendidikan dan lembaga penyelenggaraan kegiatan belajar masyarakat di wilayah Kota Banjar.

Berdasarkan hasil observasi oleh penulis maka diketahui permasalahan pembinaan yang belum efektif. Hal ini terlihat dari indikator-indikator permasalahan sebahai berikut :

1. Mutu pendidikan non formal kurang memadai disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sehingga dalam melaksanakan pembinaan kurang tenaga.
2. Proses pembinaan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang tidak konsisten dan tidak terjadwal membuat pendidikan non formal yang ada di Kota Banjar belum efektif. Contoh tidak adanya jadwal penyelenggaraan pembinaan yang jelas.
3. Penyelenggaraan pembinaan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menjadi belum efektif dilihat dari segi hasil, dimana pencapaian kualitas lembaga pembelajaran tidak menunjukkan hasil yang efektif. Hal ini tampak dari nilai hasil pembelajaran yang diperoleh siswa yang mengikuti pembelajaran menjadi tidak optimal karena guru/pengajar terkadang tidak hadir dalam memberikan pengajaran kepada siswa di PKBM

LANDASAN TEORI

Efektivitas pembinaan memiliki keterkaitan dengan administrasi pemerintahan, dimana pembinaan yang efektif akan dapat membantu instansi pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan dumber daya manusai di kantornya. Hal ini sejalan dengan pendapat

UU Nomor 23 Tahun 2014 diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Rincian dimaksud diantaranya terkait dengan bentuk pembinaan dan pengawasan yakni fasilitasi, konsultasi, pendidikan dan pelatihan, serta penelitian dan pengembangan. Secara lebih detail diatur pula tata cara pembinaan dan pengawasan yang terdiri dari koordinasi dan perencanaan pembinaan dan pengawasan, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan, pembinaan dan pengawasan oleh kepala daerah, pelaporan hasil pembinaan dan pengawasan, penghargaan dan fasilitasi khusus terhadap daerah berkinerja rendah, serta sanksi administrasi. Read more: [https://setkab.go.id/pelaksanaan-pembinaan-dan-pengawasan- terhadap-penyelenggara an-pemerintahan-daerah/](https://setkab.go.id/pelaksanaan-pembinaan-dan-pengawasan-terhadap-penyelenggara-an-pemerintahan-daerah/)

Dengan demikian maka dengan adanya pembinaan yang efektif akan berpengaruh pada pengelolaan pemerintahan yang baik.. Efektivitas itu sendiri merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi,

kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. “Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu *efficere* yang berarti berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan” (Aslinda, dkk, 2018:173).

Secara definisi Silalahi (2017:416) memberikan penjelasan mengenai efektivitas adalah “Kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran dan mencapainya. Karena itu efektivitas merujuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah di capai atau hasil yang sesungguhnya sesuai dengan tujuan atau apa yang sudah di tetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan”.

“Suatu organisasi dapat di katakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Ini fokus pada outcome (hasil) ialah hasil yang sudah dicapai dibandingkan dengan hasil yang diharapkan”. Robbins dalam Aslinda, dkk, (2018:173) memberikan definisi Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Efektivitas organisasi adalah konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi beftujuan ntukmenghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan pelanggan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi,

menghasilkan keuntungan bagi organisasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di luar organisasi. Bamard dalam Aslinda, dkk, (2018:173). menyatakan bahwa Efektivitas organisasi merupakan kemahiran dalam sasaran spesifik dari organisasi yang bersifat objektif (*accomplished its specific objective aim*). tanjut oleh Schein dalam bukunya yang berjudul *Organizational Psychology* mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan juga bertumbuh, lepas dari fungsi-fungsi tertentu yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Efektivitas dapat diukur dengan menggunakan beberapa pendekatan. Menurut Martani dan Lubis dalam Aslinda, dkk, 2018:177) bahwa:

Ada tiga pendekatan dalam mengukur efektivitas dalam organisasi, yaitu:

1. Pendekatan sumber daya manusia (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan ini mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses
3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) adalah pendekatan yang menitik beratkan pada pusat perhatian terhadap output kerja, menurut Steers bahwa efektivitas

organisasi lebih banyak yang bersifat abstrak oleh karena itu hendaknya efektivitas tidak dipandang sebagai keadaan akhir akan tetapi merupakan proses yang berkesinambungan dan

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Pemilihan desain ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2013:96) yang mengemukakan bahwa “Metode deskriptif merupakan metode yang memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan”.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Silalahi (2018:289) mengemukakan bahwa data bersumber dari dalam organisasi yang dinamakan sumber data atau data intern dan dari luar organisasi yang dinamakan sumber data ekstern. Sumber data (*ekstern*) dibedakan atas sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*). Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

2. Studi Lapangan

Pelaksanaan studi lapangan dilakukan dengan cara/metode sebagai berikut:

- a. Metode Observasi
- b. Metode Wawancara

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif yang terdiri dari:

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. *Verification*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendekatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar tampak sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk melakukan pembinaan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa memiliki sumber daya manusia yang kurang memadai untuk melakukan pembinaan, dimana jumlah pegawai terutama yang membidangi pendidikan non formal masih belum memadai, idealnya satu kelompok belajar diawasi minimal oleh satu orang pengawas atau pengelola.

Hambatan yang dihadapi adalah kesulitan dalam pelaksanaan pembinaan terkait dengan jumlah sumber daya manusia yang masih kurang dan belum memenuhi kebutuhan dalam pengelolaan pendidikan nonformal. Maka kesetaraan SDM dalam organisasi sangatlah penting untuk mencapai efektivitas kerja organisasi.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang memadai dengan

mendata jumlah lembaga pembelajaran nonformal dan mengatur jadwal pembinaannya, sehingga semua dapat memperoleh pembinaan secara merata.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017:3-4) bahwa Pendekatan sumber daya manusia (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan ini mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator Pendekatan sumber daya manusia masih belum dapat dilaksanakan secara optimal. Hal ini disebabkan karena keterbatasan SDM yang ada jika dibandingkan dengan jumlah kelompok belajar masyarakat yang tersebar di Kota Banjar. Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya non fisik seperti program yang memadai untuk meningkatkan PKBM

2. Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya non fisik

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya non fisik telah berjalan secara optimal dimana hal tersebut telah tertuang dalam program kerja, yang mana salah satunya adalah program pembinaan PKBM untuk meningkatkan kualitas PKBM,

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Wibowo (2013: 12) mengatakan bahwa: Fungsi utama PKBM adalah menyediakan: Pendidikan dan Pelatihan . Pelayanan Informasi dan Sumber Belajar bagi Masyarakat Aktifitas Pengembangan Masyarakat Koordinasi dan Pengembangan Jaringan

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya non fisik telah tertuang dalam program yang memadai untuk meningkatkan PKBM menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya non fisik seperti program yang memadai untuk meningkatkan PKBM, telah dilaksanakan dengan optimal. Hal ini diketahui dari adanya program-program yang dibuat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar seperti program wajib belajar 9 tahun, program paket b, dan program paket

Dari hasil penelitian pada dimensi pendekatan SDM diketahui satu indikator belum optimal dan satu lagi sudah optimal. Hal ini dilihat dari indikator Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk melakukan pembinaan masih belum optimal sedangkan indikator Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar memiliki sumber daya non fisik seperti program yang memadai untuk meningkatkan PKBM sudah

dilaksanakan dengan optimal. Sehingga apabila pendekatan SDM sudah baik, maka mutu pendidikan non formal juga akan meningkat dengan baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa efektivitas pembinaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dengan menggunakan pendekatan sumber daya manusia oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar dalam peningkatan mutu pendidikan non formal telah diketahui masih ada indikator yang masih belum terpenuhi dengan optimal, dan sisnya sudah optimal. .seperti halnya jumlah SDM yang terdedia masih belum memenuhi kebutuhan.

Hambatan yang dihadapi adalah masalah sumberdaya manusia. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah melakukan pembinaan secara intensif dengan mengefektifkan sumber daya yang ada, melalui pembinaan dalam kerja (*in the job training*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2021).
Aslinda, dkk. (2018). *Pengembangan dan perubahan Organisasi*. Yogyakarta: K. Media.
Diansyah, (2016). *Manajemen Mutu*. Jakarta: Gramedia
Silalahi. Uber. (2017). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Aditama
Soetomo. (2016).
Suminoto, B., & Widhiarso, W. (2015).

Undang-Undang Republik Indonesia
nomor 20 tahun 2003 pasal 26
ayat (1) tentang Sistem
Pendidikan Nasional

Undang-undang Republik Indonesia
nomor 20 tahun 2003 tentang
Sistem Pendidikan Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun
2017. Tentang Pembinaan dan
Pengawasan Penyelenggaraan
Pemerintahan Daerah.