

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Pusat kegiatan belajar masyarakat pada dasarnya merupakan tempat di mana orang-orang atau masyarakat dapat mengikuti program kegiatan belajar. PKBM mendorong masyarakat agar belajar secara mandiri melalui penguatan, pemberdayaan pendidikan. PKBM Jepara memiliki posisi strategis sebagai salah satu PKBM dalam penyelenggaraan program peningkatan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan non formal. Hal tersebut diajukan pada Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional yang menetapkan PKBM sebagai salah satu satuan pendidikan non formal. Menurut Fasli Jalal, PKBM adalah suatu wadah bagi setiap warga masyarakat agar mereka lebih berdaya. Wadah ini adalah milik masyarakat, dikelola dari, oleh, dan untuk masyarakat.<sup>1</sup>

Pengertian Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dalam draft Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang dikembangkan oleh Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Jawa Tengah, lebih mengarah pada makna dasar PKBM.<sup>2</sup> Pusat, bermakna pada pemusatan manajemen, bukan dalam pengertian pemusatan berbagai program kegiatan PKBM dalam satu tempat. Pemusatan manajemen ini terutama dalam hal pemecahan masalah dan penggunaan sumber daya. Kegiatan Belajar, mengandung pengertian bahwa setiap program kegiatan PKBM diselenggarakan dengan latar belakang pembelajaran, sehingga proses dan hasil program kegiatan belajar berdampak pada perubahan pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan Masyarakat, merupakan sasaran utama dan sasaran akhir dari fasilitas dan pendampingan yang dilakukan oleh pihak di luar PKBM.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Panduan Penyelenggaraan Pusat Belajar masyarakat*, Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BP-PLSP), Jayagiri, 2003, hlm. 20.

<sup>2</sup> Dirjen Pembinaan Pendidikan Masyarakat RI, *Standard an Prosedur Penyelenggaraan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, hlm. 1

<sup>3</sup> *Panduan Penyelenggaraan Pusat Belajar masyarakat*, *Op. cit.*, hlm. 22.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, dipandang sebagai "center" dimana warga masyarakat baik jauh maupun yang dekat dengan adanya PKBM tersebut mengikuti program-program pendidikan luar sekolah yang sesuai dengan kebutuhan belajarnya. Pada umumnya program-program pendidikan luar sekolah yang dikelola PKBM beragam, dan dapat di klasifikasikan sebagai berikut :

1. Program keaksaraan, seperti program keaksaraan fungsional beserta tindak lanjutnya yang berupa taman bacaan masyarakat.
2. Program Peningkatan Pendapatan, seperti program kelompok belajar usaha (KBU)
3. Program kesetaraan, seperti program kelompok belajar paket A setara SD, kelompok belajar paket B setara SLTP dan kelompok belajar paket C setara SMU
4. Program ketrampilan, seperti program kursus-kursus ketrampilan
5. Program Peningkatan Mutu Hidup, seperti program-program pendidikan untuk peningkatan gizi, kesehatan

Tentu saja tidak semua program yang diuraikan diatas dapat dikelola oleh PKBM Jepara. Kemampuan PKBM Jepara mengelola program-program pendidikan luar sekolah amat terbatas. Keterbatasan itu tergantung beberapa faktor, seperti kemampuan dana, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia yang ada di PKBM Jepara. Pada umumnya setiap PKBM hanya mampu mengelola program pendidikan luar sekolah sekitar 3 program saja.

Dalam penelitian ini, PKBM Jepara merupakan PKBM yang di bentuk dari, oleh dan untuk masyarakat. PKBM Jepara ini diorganisir oleh masyarakat. Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana, dana serta program pendidikannya ditentukan oleh masyarakat. Pemerintah lebih banyak berperan membantu dalam hal pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya PKBM, memberi subsidi dalam bentuk dana serta sarana-sarana pendidikan lainnya seperti buku-buku modul dan alat bantu belajar. PKBM sebagai akronim dari Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, mempunyai makna yang

strategis. Berbagai simbolis makna dari akronim PKBM dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>4</sup>

1. Pusat, berarti bahwa penyelenggaraan PKBM haruslah terkelola dan terlembagakan dengan baik. Hal ini sangat penting untuk efektivitas pencapaian tujuan, mutu penyelenggaraan program-program, efisiensi pemanfaatan sumber-sumber, sinergitas antar berbagai program dan keberlanjutan keberadaan PKBM itu sendiri. Hal ini juga berkaitan dengan kemudahan untuk dikenali dan diakses oleh seluruh anggota masyarakat untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan bekerja sama dengan berbagai pihak baik yang berada di wilayah keberadaan PKBM tersebut, maupun dengan berbagai pihak di luar wilayah tersebut misalnya pemerintah, lembaga nasional maupun internasional, dan sebagainya.
2. Kegiatan, berarti bahwa di PKBM diselenggarakan berbagai kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat setempat, serta PKBM selalu dinamis, kreatif dan produktif melakukan berbagai kegiatan-kegiatan yang positif bagi masyarakat setempat. Kegiatan-kegiatan inilah yang merupakan inti dari keberadaan PKBM, yang tentunya juga sangat tergantung pada konteks kebutuhan dan situasi kondisi masyarakat setempat.
3. Belajar, berarti bahwa berbagai kegiatan yang diselenggarakan di PKBM harus merupakan kegiatan yang mampu memberikan dan menciptakan proses transformasi peningkatan kapasitas serta perilaku anggota komunitas tersebut ke arah yang lebih positif. Belajar dapat dilakukan oleh setiap orang selama sepanjang hayat di setiap kesempatan yang dapat dilakukan dalam berbagai dimensi kehidupan. Belajar dapat dilakukan dalam kehidupan berkesenian, beragama, berolah raga, adat istiadat dan budaya, ekonomi, social, politik dan sebagainya. Dengan demikian, PKBM merupakan suatu institusi terdepan yang langsung berada di

---

<sup>4</sup> Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat, *Standard an Prosedur Penyelenggaraan Pusat kegiatan Belajar Masyarakat*, Kementerian RI, 2012, hlm. 5-6.

tengah-tengah masyarakat yang mengelola dan mengimplementasikan konsep belajar sepanjang hayat.

4. Masyarakat, berarti bahwa PKBM adalah usaha bersama masyarakat untuk memajukan dirinya sendiri (*self help*) secara bersama-sama sesuai dengan ukuran nilai dan norma masyarakat itu sendiri akan makna kehidupan. Dengan demikian, cirri-ciri suatu masyarakat akan sangat kental mewarnai suatu PKBM baik mewarnai tujuan, pilihan dan disain program, kegiatan yang diselenggarakan, budaya yang dikembangkan dalam kepemimpinan dan pengelolaan kelembagaannya, keberadaan penyelenggara maupun pengelola PKBM haruslah mencerminkan peran dan fungsi seluruh anggota masyarakat tersebut.

## **B. Konsep PKBM**

### **1. Komponen PKBM**

#### **a. Komunitas Binaan / Sasaran**

Setiap PKBM memiliki komunitas yang menjadi tujuan atau sasaran pengembangannya. Komunitas ini dapat dibatasi oleh wilayah geografis tertentu ataupun komunitas dengan permasalahan dan kondisi sosial serta ekonomi tertentu.

#### **b. Peserta Didik**

Peserta didik adalah bagian dari komunitas binaan atau dari komunitas lainnya yang dengan kesadaran yang tinggi mengikuti satu atau lebih program pembelajaran yang ada di lembaga.<sup>5</sup>

#### **c. Pendidik/Tutor/Instruktur/Narasumber Teknis**

Pendidik/tutor/instruktur/narasumber teknis adalah sebagian dari warga komunitas tersebut ataupun dari luar yang bertanggung jawab langsung atas proses pebelajaran atau pemberdayaan masyarakat di lembaga.

---

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 6.

d. Penyelenggara dan Pengelola

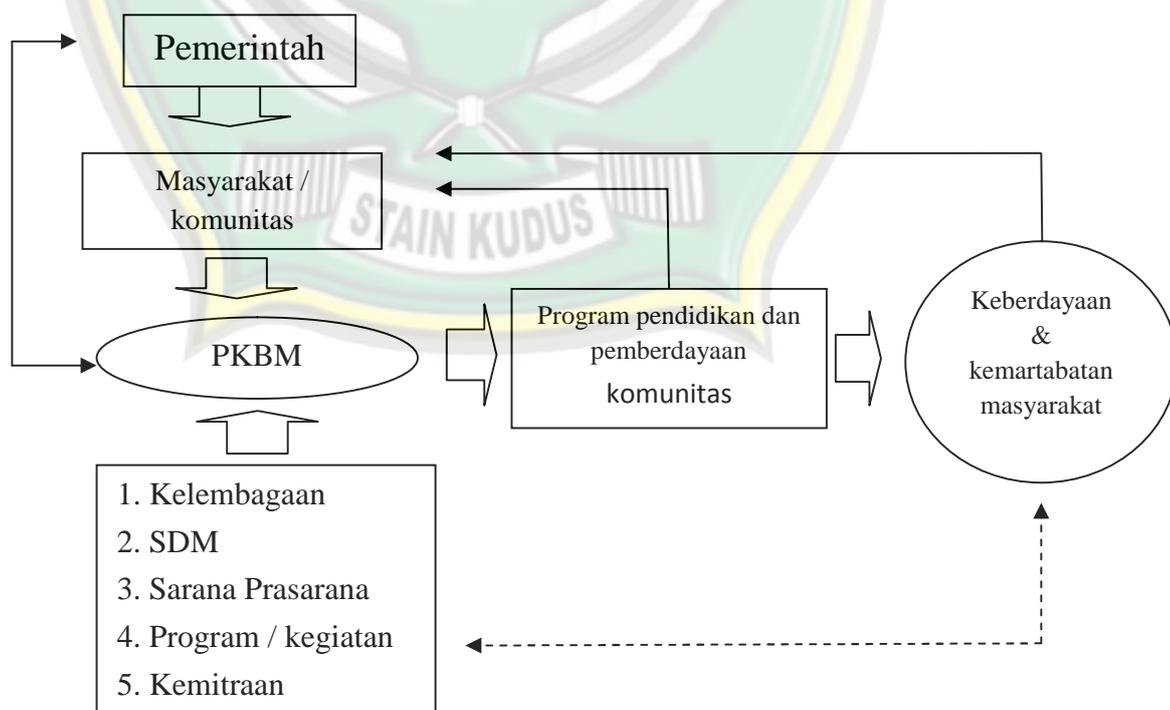
Penyelenggara PKBM adalah sekelompok warga masyarakat setempat yang dipilih oleh komunitas yang mempunyai tanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan program di PKBM serta tanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan program dan harta kekayaan lembaga. Pengelola program/kegiatan adalah mereka yang ditunjuk melaksanakan kegiatan teknis/operasional program tertentu yang ada di PKBM.

e. Mitra PKBM

Mitra PKBM adalah pihak-pihak dari luar komunitas maupun lembaga-lembaga yang memiliki agen atau perwakilan atau aktivitas atau kepentingan atau kegiatan dalam komunitas tersebut yang dengan suatu kesadaran dan kerelaan telah turut berpartisipasi dan berkontribusi bagi keberlangsungan dan pengembangan suatu PKBM.<sup>6</sup>

Jika digambarkan komponen ini adalah sebagai berikut:

Sinergitas Masyarakat dan PKBM



<sup>6</sup> Ibid., hlm. 8.

## 2. Parameter PKBM

### a. Partisipasi masyarakat (*Community participation*)

Salah satu ukuran kemajuan suatu PKBM adalah kualitas dan kuantitas partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pendirian, penyelenggaraan, dan pengembangan PKBM. Semakin tinggi jumlah anggota masyarakat yang berpartisipasi dalam suatu PKBM maka semakin tinggi pula capaian keberhasilan dan kemajuan PKBM tersebut.<sup>7</sup> Demikian juga, semakin tinggi mutu keterlibatan masyarakat setempat dalam suatu PKBM menggambarkan semakin tinggi kemajuan suatu PKBM. Semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat dalam suatu PKBM, akan terlihat dalam setiap proses manajemen yang ada baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian maupun dalam berbagai kegiatan dan permasalahan yang ada di PKBM tersebut. Partisipasi masyarakat juga dapat ditunjukkan dalam dukungan dalam penyediaan sarana dan prasarana, dana, tenaga personalia, ide / gagasan, dan sebagainya.

### b. Manfaat bagi masyarakat (*Impact*)

Parameter berikutnya untuk mengukur tingkat kemajuan suatu PKBM adalah manfaat bagi masyarakat. Yang dimaksud dengan manfaat (*impact*) adalah seberapa besar PKBM tersebut telah memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan mutu kehidupan komunitas tersebut. Sumbangan ini dapat berupa peningkatan pengetahuan anggota masyarakat, peningkatan keterampilan, perbaikan perilaku, peningkatan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, penciptaan keharmonisan dan lain-lain.

### c. Mutu dan relevansi program

Mutu dan relevansi program yang diselenggarakan oleh PKBM merupakan parameter berikutnya bagi kemajuan suatu PKBM. Untuk menilai mutu dan relevansi program yang diselenggarakan, perlu memperhatikan *input*, proses dan *output* dalam pelaksanaan program.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 9.

Untuk mengukur mutu dan relevansi program pembelajaran yang diselenggarakan telah banyak dikembangkan model-model pengukuran dan evaluasi pendidikan serta evaluasi mutu pengelolaan lembaga secara umum, misalnya Manajemen Mutu Total (*Total Quality Management* atau *TQM*), seri *Internasional Standard Organization (ISO)* dan lain-lain.<sup>8</sup>

d. Kemandirian dan Keberlanjutan lembaga (*Sustainability*)

Kemandirian dalam batasan ini adalah kemampuan PKBM untuk tetap berjalan dengan baik melaksanakan berbagai program tanpa harus bergantung kepada berbagai pihak lain di luar dirinya. Sedangkan yang dimaksud dengan keberlanjutan lembaga di sini adalah kemampuan PKBM untuk tetap bertahan terus-menerus melaksanakan seluruh program sesuai dengan dinamika kebutuhan masyarakat. Untuk meningkatkan kemandirian dan keberlanjutan lembaga perlu dikembangkan sistem pendanaan yang lebih mandiri dan berkelanjutan, meningkatkan kemampuan lembaga dalam melakukan inovasi program, membangun sistem manajemen yang baik, melakukan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, serta melakukan sistem kaderisasi kepemimpinan yang baik.

### 3. Karakter PKBM

Karakter PKBM menunjukkan nilai-nilai yang harus selalu menjwai seluruh kegiatan PKBM. Untuk membangun PKBM yang baik maka karakter harus terus dibentuk dan diperkuat PKBM. Tanpa memiliki karakter, PKBM akan sulit bertahan dan berkembang dalam mencapai tujuannya. Ada 9 karakter yang harus dimiliki dan dikembangkan di PKBM yaitu:<sup>9</sup>

- a. Kepedulian terhadap masyarakat marginal yang serba kekurangan;
- b. Kemandirian penyelenggaraan;

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 12.

<sup>9</sup> Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat, *Standard an Prosedur Penyelenggaraan Pusat kegiatan Belajar Masyarakat*, Kementerian RI, *Op. cit.*, hlm. 13.

- c. Kebersamaan dalam kemajuan;
- d. Kebermaknaan setiap program dan kegiatan;
- e. Kemitraan dengan semua pihak yang ingin berpartisipasi dan berkontribusi;
- f. Fleksibilitas penyelenggaraan program;
- g. Profesionalisme pengelolaan lembaga;
- h. Transparansi dan akuntabilitas pertanggungjawaban program dan lembaga;
- i. Pembaharuan secara terus-menerus.

#### 4. Penetapan Visi dan Misi

PKBM sebagai satuan pendidikan nonformal dan wadah pembelajaran masyarakat harus menetapkan visi dan misi yang jelas untuk pendidikan atau pemberdayaan masyarakat sesuai dengan fungsi dan perannya. Visi dan misi lembaga tersebut dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Visi:
  - 1) Sebagai cita-cita ideal lembaga yang ditetapkan oleh semua pihak yang berkepentingan yang akan dicapai pada masa yang akan datang;
  - 2) Mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada seluruh elemen di PKBM;
  - 3) Mengacu pada pencapaian tujuan pendidikan nasional serta relevan dengan kebutuhan pemberdayaan masyarakat.
- b. Misi:
  - 1) Program strategis yang akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu;
  - 2) Dasar-dasar penentuan sasaran, program, dan kegiatan pokok PKBM;
  - 3) Menekankan pada mutu layanan peserta didik, *output*, dan *outcome* yang diharapkan oleh PKBM;

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

- 4) Memuat pernyataan umum dan khusus yang berkaitan dengan program PKBM.
- 5) Memberikan keluwesan dan ruang gerak pengembangan kegiatan pada penyelenggaraan PKBM.<sup>11</sup>

## 5. Pembentukan PKBM

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai wadah/tempat pendidikan atau pemberdayaan yang mencerminkan keswadayaan masyarakat. Persiapan pembentukannya dapat diprakarsai oleh perorangan/kelompok masyarakat atau organisasi yang berbadan hukum, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- a. Mengidentifikasi dan menyiapkan persyaratan yang dibutuhkan (dapat disesuaikan dengan kebijakan pemerintah setempat), seperti:
  - 1) Telah merencanakan/melaksanakan sekurang-kurangnya 3 jenis kegiatan yang dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat berdasarkan prinsip dan jatidiri PKBM;
  - 2) Data peserta didik dan/atau calon peserta didik/warga belajar;
  - 3) Tersedianya pendidik/tutor dan narasumber teknis sesuai program yang akan dilaksanakan dan dikembangkan;
  - 4) Sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan kegiatan;
  - 5) Media dan alat peraga pembelajaran yang dibutuhkan;
  - 6) Rencana anggaran yang akan digunakan (sumber dan peruntukannya);
  - 7) Data penyelenggara, pengelola dan pelaksana kegiatan di PKBM serta program kerja yang akan dilaksanakan dan dikembangkan.
- b. Sosialisasi kepada masyarakat setempat

Sosialisasi bertujuan untuk memberikan informasi dan penjelasan kepada masyarakat setempat tentang perlunya pendirian PKBM. Desain PKBM sebagai wadah pembelajaran dan

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

pemberdayaan berbagai potensi masyarakat yang dapat dikembangkan, tempat masyarakat belajar (*learning society*), tempat pertemuan berbagai lapisan masyarakat, pusat pengembangan pengetahuan, pembinaan karakter dan kepribadian, menemukan teknologi tepat guna, pusat magang serta tempat pengembangan keterampilan hidup (*life skill*) masyarakat. Adapun yang terkait dengan sosialisasi pendirian PKBM sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. Sosialisasi PKBM kepada masyarakat sasaran
  - a. Unsur-unsur yang dapat dilibatkan dalam sosialisasi
    - 1) Dinas pendidikan (penilik dikmas, SKB, TLD, BPKB, dll)
    - 2) Forum PKBM setempat
    - 3) Tokoh masyarakat
  - b. Sasaran sosialisasi
    - 1) Tokoh-tokoh masyarakat setempat
    - 2) Aktivis sosial dan pendidikan setempat
    - 3) Kelompok-kelompok masyarakat setempat
    - 4) Lembaga-lembaga baik pemerintah maupun swasta yang berada di wilayah sasaran
    - 5) Pemimpin formal maupun informal di wilayah sasaran
  - c. Materi sosialisasi
    - 1) Konsep PKBM
    - 2) Potensi PKBM dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi masyarakat setempat
    - 3) Penyelenggaraan dan pengelolaan PKBM
  - d. Bentuk sosialisasi
    - 1) Pertemuan massal
    - 2) Pertemuan individual atau kelompok
    - 3) Kegiatan-kegiatan seni budaya dan olahraga
    - 4) Media cetak dan elektronik lokal

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 16.

2. Musyawarah warga untuk pembentukan PKBM<sup>14</sup>
  - a. Peserta musyawarah
    - 1) Kelompok-kelompok warga masyarakat setempat
    - 2) Para pendidik dan kalangan profesional yang berada di wilayah tersebut dan berpotensi menjadi pendidik dan pengelola di PKBM
    - 3) Para pemimpin formal dan informal yang ada di wilayah tersebut
    - 4) Para tokoh masyarakat dan aktivis sosial di wilayah tersebut
    - 5) Perwakilan lembaga-lembaga baik pemerintah maupun non pemerintah yang ada di wilayah tersebut.
  - b. Tujuan musyawarah:
    - 1) Menghasilkan kesepakatan pembentukan PKBM baru;
    - 2) Menetapkan ketua, sekretaris, dan anggota badan musyawarah komunitas;
    - 3) Menetapkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga PKBM.
  - c. Hasil musyawarah
    - 1) Surat kesepakatan warga masyarakat untuk pembentukan PKBM baru
    - 2) Susunan pengurus dan anggota badan musyawarah komunitas
    - 3) Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga PKBM
3. Penetapan Badan Musyawarah Komunitas dan Struktur Pengelola PKBM
  - a. Badan Musyawarah Komunitas
    - 1) Ditetapkan melalui musyawarah masyarakat setempat (komunitas)

---

<sup>14</sup> Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat, *Standard an Prosedur Penyelenggaraan Pusat kegiatan Belajar Masyarakat*, Kementerian RI, *Op. cit.*, hlm. 17.

2) Sekurang-kurangnya 3 orang (gasal) disesuaikan dengan kebutuhan

b. Struktur Pengelola

Pengelola PKBM ditetapkan melalui musyawarah masyarakat (komunitas) setempat dengan struktur minimal terdiri dari:

- 1) Ketua
- 2) Sekretaris
- 3) Bendahara

Untuk mendorong profesionalisme penyelenggaraan PKBM perlu dipisahkan peran pengelola PKBM, peran pembina/pembuat kebijakan dan peran pengawas PKBM. Untuk itu pengelola PKBM tidak diperkenankan berasal dari unsur pejabat di bidang pendidikan nonformal sebagai pengawas.

- 4) Bidang-bidang, minimal 3 bidang, yaitu bidang pendidikan, bidang wirausaha dan industri, bidang kemitraan/hubungan kerja sama dan informasi (dapat disesuaikan dengan kebutuhan).

Penyelenggara yang ditetapkan dalam struktur tersebut masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Ketua
  - a. Mengelola PKBM secara profesional, demokratis, dan bermartabat
  - b. Bersama-sama pengurus lainnya merumuskan visi, misi, tujuan, dan kegiatan PKBM
  - c. Memimpin rapat-rapat pengurus
  - d. Menghadiri undangan kegiatan atas nama lembaga

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 18.

- e. Bertanggung jawab secara internal dan eksternal atas penyelenggaraan PKBM
  - f. Melakukan pengawasan terhadap jalannya seluruh program kegiatan baik pada kegiatan internal PKBM maupun kegiatan kemitraan dengan pihak lain
2. Sekretaris
- a. Menata administrasi kesekretariatan
  - b. Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
  - c. Membuat konsep surat-surat
  - d. Meninventarisasi sarana dan prasarana serta kegiatan PKBM
  - e. Menyusun data dan laporan bulanan, semester, dan tahunan PKBM
3. Bendahara<sup>16</sup>
- a. Bersama ketua membuka rekening bank atas nama PKBM
  - b. Menerima dan mengelola keuangan
  - c. Menyusun rencana kebutuhan anggaran PKBM
  - d. Mengeluarkan dan mendistribusikan keuangan PKBM sesuai kebutuhan dan atas persetujuan ketua
  - e. Mencatat transaksi keuangan pada pembukuan keuangan PKBM
  - f. Menyusun laporan keuangan bulanan, semester, dan tahunan PKBM
4. Bidang-bidang
- a. Bidang pendidikan
    - 1) Merancang kegiatan pembelajaran
    - 2) Membuat jadwal pembelajaran
    - 3) Menyiapkan daftar hadir tutor yang mengajar
    - 4) Menyiapkan daftar hadir peserta didik

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 19.

- 5) Mengevaluasi pelaksanaan tugas tutor dan melaporkan kepada ketua penyelenggara
- b. Bidang Wirausaha dan Pemasaran
- 1) Merencanakan kegiatan usaha atau produksi yang diselenggarakan oleh PKBM dan/atau bekerja sama dengan pihak lain
  - 2) Merintis usaha baru yang berpotensi untuk dikembangkan oleh masyarakat
  - 3) Mencatat dan mengevaluasi semua jenis usaha yang diselenggarakan PKBM
  - 4) Memasarkan hasil-hasil produk PKBM
  - 5) Melaporkan perkembangan usaha yang diselenggarakan PKBM kepada ketua.
- c. Bidang Kemitraan dan Informasi
- 1) Membangun hubungan kerja sama dengan lembaga mitra lainnya
  - 2) Menyusun rencana kerja sama dengan lembaga mitra
  - 3) Menyelenggarakan kegiatan bersama dengan lembaga mitra
  - 4) Menyediakan base/data data dasar potensi, masalah, dan calon sasaran program
  - 5) Mengadakan kerja sama dalam publikasi dan promosi lembaga, program dan produk PKBM (contoh: pameran, penyebaran promosi lembaga melalui media cetak dan elektronik)

## 6. Perizinan PKBM

### a. Penerbitan izin operasional PKBM<sup>17</sup>

Legalitas penyelenggaraan PKBM diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota, sesuai dengan lingkup, kualifikasi, dan bentuk layanan PKBM dalam format perizinan operasional yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau oleh pejabat lain yang ditunjuk.

Untuk pembentukan, rincian, pengembangan atau peralihan PKBM dari kelompok belajar, komunitas belajar, sanggar belajar, lembaga swadaya masyarakat, lembaga kursus, lembaga keagamaan dan lembaga kemasyarakatan sejenis perlu dikeluarkan izin operasional PKBM yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

### b. Tujuan penerbitan izin operasional PKBM adalah untuk:<sup>18</sup>

1. Memberikan legalitas PKBM;
2. Mengatur standar PKBM;
3. Membina dan mengembangkan PKBM;
4. Menjaga dan meningkatkan mutu penyelenggaraan;
5. Memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak dan kewajiban PKBM.

### c. Masa berlaku

1. Izin operasional PKBM berlaku sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang kembali dengan mengajukan permohonan perpanjangan sesuai dengan persyaratan yang berlaku.
2. Apabila lembaga yang mengajukan izin operasional pendirian belum memenuhi persyaratan maka pemerintah daerah dapat menerbitkan Surat Keterangan Terdaftar hingga lembaga tersebut memenuhi persyaratan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

3. Ketentuan pemberian izin operasional lembaga lebih lanjut diatur oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

d. Persyaratan dan izin operasional

Izin operasional penyelenggaraan PKBM bagi lembaga perseorangan, kelompok orang, lembaga sosial/yayasan, perseroan terbatas harus melengkapi hal-hal berikut:

1. Akte notaris
2. KTP Ketua PKBM
3. Izin domisili dari desa/kelurahan
4. NPWP lembaga
5. Rekening bank atas nama lembaga
6. Profil lembaga sekurang-kurangnya menyebutkan susunan pengurus, prasarana dan sarana, pendidik dan tenaga kependidikan, rencana kegiatan pembelajaran dan sarana kegiatan pendidikan masyarakat
7. Pembiayaan diuraikan dalam komponen biaya investasi/modal yang ditunjukkan dalam bentuk nominal investasi/modal masyarakat, yayasan, perusahaan atau perorangan.

e. Prosedur pengurusan izin operasional

1. Dinas Pendidikan
  - a) Mengeluarkan format perizinan
  - b) Menetapkan persyaratan perizinan berdasarkan ketentuan yang berlaku
  - c) Melakukan verifikasi dan validasi
  - d) Menetapkan perizinan dengan menandatangani format izin operasional
  - e) Mendokumentasikan perizinan
2. PKBM/lembaga
  - a) Calon penyelenggara PKBM mengisi formulir perizinan yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota
  - b) Melengkapi persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- c) Menyerahkan kembali formulir yang telah diisi dengan melampirkan persyaratan yang ditentukan
  - d) Menyiapkan dokumen seperti susunan pengurus, prasarana dan sarana, pendidik dan tenaga kependidikan, rencana kegiatan pembelajaran dan sasaran kegiatan pendidikan masyarakat dan bukti lain untuk pelaksanaan verifikasi
  - e) Menyosialisasikan izin operasional dan kegiatan yang akan dilakukan
3. Perpanjangan dan pencabutan izin operasional
- a) Perpanjangan izin operasional PKBM dilaksanakan selambat-lambatnya tiga bulan sebelum izin operasional PKBM berakhir dengan melampirkan fotokopi izin operasional penyelenggaraan PKBM dan persyaratan lain sesuai ketentuan
  - b) Pencabutan izin operasional PKBM dapat dilakukan apabila:
    - 1) Selama dua tahun berturut-turut tidak melaporkan pelaksanaan kegiatan pendidikan masyarakat
    - 2) Mengganggu ketertiban dan keamanan masyarakat
    - 3) Merugikan kepentingan masyarakat
    - 4) Melakukan penyimpangan dan atau penyalahgunaan yang menyebabkan kerugian negara

## 7. Prasarana dan Sarana PKBM

### a. Prasarana<sup>19</sup>

- 1) Mempunyai atau menggunakan tanah sekurang-kurangnya seluas 150 m<sup>2</sup>
- 2) Hak milik tanah yang digunakan PKBM berstatus jelas:
  - a) Milik lembaga PKBM, sertifikat atas nama PKBM

---

<sup>19</sup> Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat, *Standard an Prosedur Penyelenggaraan Pusat kegiatan Belajar Masyarakat*, Kementerian RI, *Op. cit.*, hlm. 21.

- b) Milik pihak lain, misalnya sewa, pinjam pakai yang dibuktikan dengan surat tertulis, dengan jangka waktu minimal 5 tahun dan memenuhi persyaratan hukum yang berlaku
  - 3) Menggunakan/menempati gedung sekurang-kurangnya seluas 100 m<sup>2</sup>
  - 4) Gedung milik lembaga PKBM atau berstatus pinjaman/sewa, harus memiliki bukti tertulis secara hukum untuk dapat digunakan sekurang-kurangnya 5 tahun
- b. Sarana
- 1) Sarana ruang yang disediakan
    - a) Ruang kantor/sekretariat/administrasi/tamu 6 m<sup>2</sup>
    - b) Ruang khusus pembelajaran minimal 1 unit dengan luas minimal @ 40 m<sup>2</sup>
    - c) Ruang khusus paraktik/bengkel kerja dengan luas minimal 20 m<sup>2</sup>
    - d) Ruang pendidik dan tenaga kependidikan sekurang-kurangnya 6 m<sup>2</sup>
    - e) Ruang khusus TBM luas sekurang-kurangnya 20 m<sup>2</sup>
    - f) Ruang tamu dengan luas sekurang-kurangnya 6 m<sup>2</sup>
    - g) Toilet
  - 2) Sarana kantor<sup>20</sup>
    - a) Meja dan kursi kerja
    - b) Meja dan kursi tamu
    - c) Lemari penyimpanan arsip/dokumen
    - d) Komputer/mesin ketik
    - e) Papan informasi (struktur organisasi, peserta didik dan tenaga kependidikan, serta jadwal kegiatan)
    - f) Sarana pembelajaran PKBM
      - (1) Meja dan kursi belajar
      - (2) Papan tulis

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 21.

- (3) Meja dan kursi tutor
  - (4) Jadwal pembelajaran
  - (5) Modul pembelajaran/bahan ajar
  - (6) Alat peraga
  - (7) Media pembelajaran (misalnya: LCD, VCD, proyektor, televisi, dll).
- g) Sarana praktek
- (1) Meja dan kursi praktek
  - (2) Peralatan keterampilan sesuai dengan jenis keterampilan
  - (3) Modul pembelajaran/bahan ajar praktek
- h) Sarana pendidik dan tenaga kependidikan
- (1) Meja dan kursi
  - (2) Lemari dokumen
  - (3) Komputer/laptop
- i) Sarana pustaka/Taman Bacaan Masyarakat (TBM)  
Disesuaikan dengan ketentuan penyelenggaraan TBM
- j) Kelengkapan lembaga<sup>21</sup>
- 1) Identitas
    - (a) Papan nama PKBM/plang identitas berukuran 90 x 120 cm, dengan warna dasar putih, tulisan biru muda, logo tut wuri handayani berada di sebelah kiri dan logo PKBM berada di sebelah kanan (contoh lihat pada BAB VI), ditulis lengkap dengan alamat dan kode pos, nomor izin pendirian, dan nomor telepon.
    - (b) Dokumen legalitas pengelolaan program (akte pendirian, NPWP, izin operasional, surat keterangan domisili, rekening bank, surat pemakaian pinjaman gedung, kepemilikan gedung, dll).

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

## 2) Administrasi

- (a) Buku induk peserta didik pada masing-masing program dan jenis keterampilan termasuk kisah suksesnya, penyebaran lulusan/khohor.
- (b) Buku induk tutor dan narasumber teknis
- (c) Buku hadir tutor dan narasumber teknis
- (d) Buku hadir peserta didik pada masing-masing program dan jenis keterampilan
- (e) Buku inventaris barang
- (f) Buku pengelolaan keuangan (buku kas, buku besar, buku mutasi kas, laporan keuangan, dan neraca)
- (g) Buku agenda surat masuk dan surat keluar
- (h) Buku tamu
- (i) Buku penilaian hasil belajar (leger)
- (j) Buku rapor peserta didik
- (k) Pembukuan usaha
- (l) Buku profil lembaga berisi visi, misi, struktur lembaga, peta wilayah, rencana kegiatan, dan program
- (m) Buku data
  - (i) Data program
  - (ii) Data jumlah peserta didik
  - (iii) Data penyelenggara, pengelola, dan tenaga kependidikan
  - (iv) Data perkembangan usaha
  - (v) Data mitra kerja dan sumber teknis/ahli.

## 8. Pendanaan/Anggaran PKBM

- a. Sumber-sumber pendanaan yang diharapkan mendukung penyelenggaraan program-program pembelajaran/pelatihan di PKBM, antara lain:<sup>22</sup>
  - 1) Swadana, hasil usaha/produksi
  - 2) Pemerintah Daerah dan Pusat
  - 3) Lembaga/instansi terkait
  - 4) Perusahaan/industri
  - 5) Lembaga-lembaga Keuangan/Perbankan
  - 6) Sumber lain yang sah dan tidak mengikat
- b. Dana digunakan untuk membiayai operasional pengelolaan PKBM
  - 1) Honorarium/transpor pendidik dan tenaga kependidikan (tenaga penyelenggara, penyelenggara PKBM dan tutor/fasilitator/narasumber teknis)
  - 2) Pengadaan ATK/administrasi/kesekretariatan
  - 3) Pengadaan sarana/prasarana
  - 4) Pengadaan alat dan bahan keterampilan
  - 5) Pemodalan usaha
  - 6) Kebutuhan lain yang diperlukan
- c. Pembelanjaan dana PKBM
  - 1) Menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:
    - a) Efektif
    - b) Efisien
    - c) Transparan
    - d) Akuntabel
  - 2) Dana dikeluarkan oleh bendahara dan disetujui oleh ketua
  - 3) Dana yang berasal dari bantuan yang didasarkan atas kerjasama dengan pihak lain (pemerintah atau non pemerintah),

---

<sup>22</sup> Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat, *Standard an Prosedur Penyelenggaraan Pusat kegiatan Belajar Masyarakat*, Kementerian RI, *Op. cit.*, hlm. 23.

pembelanjannya berpedoman kepada rencana anggaran yang telah disepakati bersama.

- 4) Pengeluaran dana PKBM disertai bukti kuitansi pengeluaran dan dicatat dalam pembukuan PKBM.
- 5) Pengeluaran dana dari keuntungan unit usaha PKBM dicatat dalam pembukuan tersendiri masing-masing unit usaha.
- 6) Penggunaan anggaran harus sesuai dengan program kerja.
- 7) Lembaga wajib membayar pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 8) Pengelolaan keuangan disesuaikan dengan ketentuan dan aturan keuangan yang berlaku.

## **9. Lingkup Kegiatan PKBM**

### **a. Kegiatan Pembelajaran**

Dalam kegiatan pembelajaran dilakukan proses pemberdayaan anggota komunitas dengan mentransformasi kapasitas / kemampuan/ kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual, watak dan kepribadian yang meliputi aspek kognisi, afeksi, dan psikomotorik. Pembelajaran juga mencakup seluruh kalangan dari usia dini sampai dengan lanjut usia, pria dan wanita. Yang termasuk dalam bidangkegiatan ini antara lain:<sup>23</sup>

- 1) Pendidikan keaksaraan merupakan kegiatan pembelajaran huruf, angka, komunikasi, peristiwa, budaya, dan cara kerja penggunaan suatu media atau alat yang dapat memudahkan kehidupan manusia.
- 2) Pendidikan kesetaraan meliputi Paket A, Paket B, dan Paket C, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Pendidikan kesetaraan adalah pendidikan nonformal bagi warga Negara Indonesia usia sekolah yang berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada pengetahuan akademik dan keterampilan

---

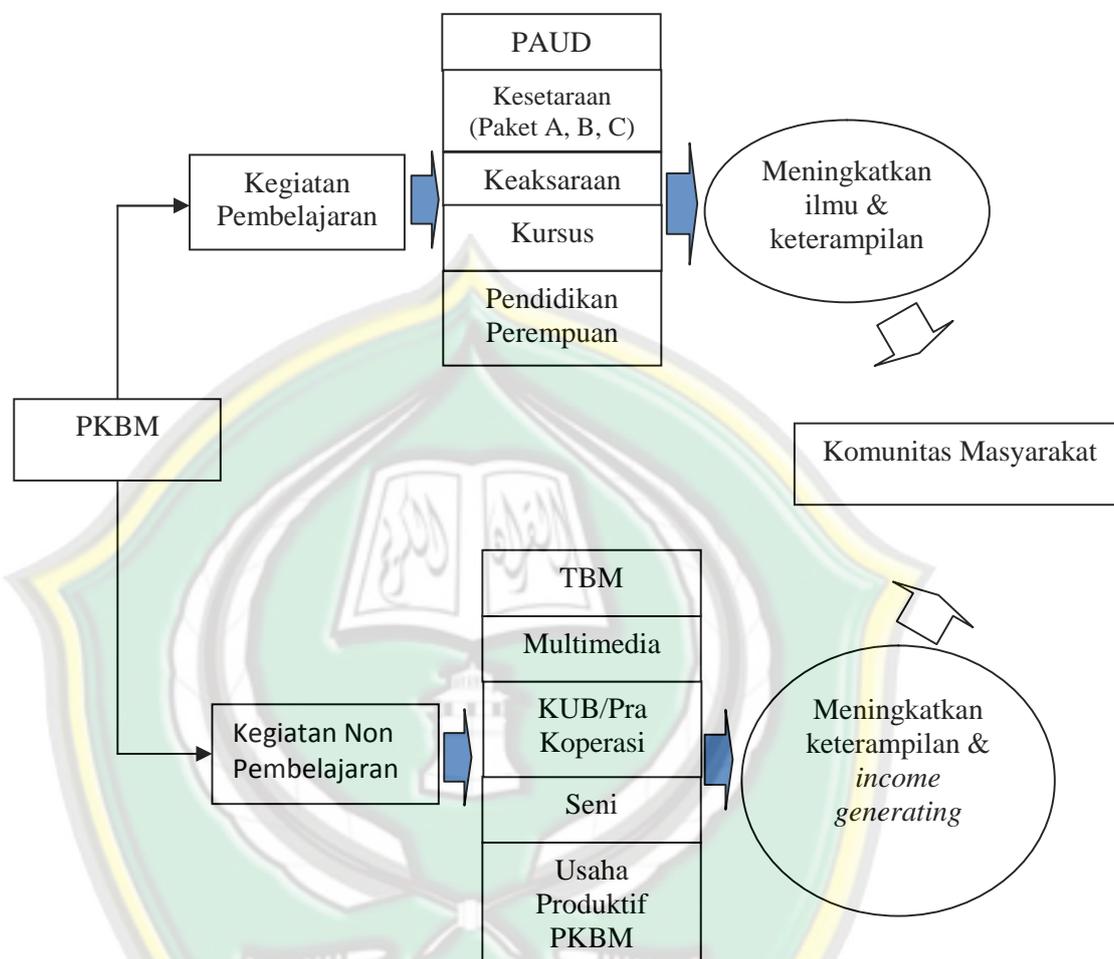
<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 24.

fungsi, pengembangan sikap dan kepribadian profesional serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

- 3) Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal.
- 4) Kelompok bermain (bahasa Inggris: *playgroup*) merupakan satuan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan bagi anak usia di bawah lima tahun. Kelompok bermain umumnya beroperasi sampai siang hari saja dan memiliki staf suster anak atau sukarelawan. Kelompok bermain dipercaya dapat memberikan stimulasi yang baik untuk mengembangkan intelegensi, kemampuan sosial, dan kematangan motorik anak.
- 5) Taman Penitipan Anak (TPA) merupakan salah satu bentuk PAUD pada jalur pendidikan nonformal yang menyelenggarakan program pendidikan sekaligus pengasuh dan kesejahteraan sosial terhadap anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun.
- 6) Satuan PAUD Sejenis (SPS) adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan di luar Taman Kanak-kanak, Kelompok Bermain, dan Taman Penitipan Anak. Lembaga ini berfungsi memberikan pendidikan sejak dini dan membantu meletakkan dasar kearah pengembangan sikap, perilaku, perasaan, kecerdasan, sosial dan fisik yang diperlukan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berpengaruh terhadap tumbuh kembang anak.

- 7) Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi bekerja, usaha mandiri, dan atau/ melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 8) Pendidikan perempuan merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam rangka transformasi pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, nilai, dan budaya pada kaum perempuan agar dapat mempertahankan kehidupan, memahami keseimbangan antara hak dan kewajiban, meningkatkan daya saing sehingga mampu berpartisipasi aktif dalam program pembangunan nasional.
- 9) Pendidikan Kecakapan Keorangtuan (Parenting Life Skill) merupakan upaya meningkatkan kapasitas kecakapan orang tua dan keluarga untuk pendidikan karakter, mencegah resiko, kematian ibu melahirkan dan bayi, mencegah penelantaran dan kekerasan terhadap anak, dan memberikan perlindungan terhadap anak marginal, anak terlantar dan bermasalah dengan hukum termasuk pendidikan untuk pengelolaan ekonomi keluarga.
- 10) Taman Bacaan Masyarakat merupakan salah satu sarana dan program dampingan yang pada intinya berupaya menstimulasi dan mendukung ke arah keberlanjutan Program Pendidikan Keaksaraan.
- 11) Khusus untuk penataan kelembagaan PAUD yang diselenggarakan di PKBM agar tetap mengacu pada ketentuan/pedoman yang berlaku di Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

### Program dan Kegiatan di PKBM



#### b. Kegiatan Usaha/Ekonomi Produktif (Bisnis)

Bidang kegiatan usaha ekonomi produktif mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kapasitas/pemberdayaan ekonomi anggota komunitas. Di dalamnya mencakup semua program antara lain:<sup>24</sup>

- 1) Unit usaha PKBM
- 2) Kelompok Belajar Usaha (KBU)
- 3) Pengembangan usaha warga masyarakat
- 4) Kerjasama dan jaringan usaha masyarakat

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 26.

- 5) Upaya-upaya peningkatan produktivitas masyarakat
- 6) Penciptaan lapangan kerja baru

Di dalamnya juga meliputi seluruh aspek usaha mulai dari

1. Pembangunan usaha baru
  2. Perluasan pemasaran
  3. Pengembangan permodalan
  4. Peningkatan mutu
  5. Peningkatan kemampuan manajemen usaha
  6. Peningkatan kemampuan inovasi dan perancangan produk
  7. dan sebagainya
- c. Kegiatan Pemberdayaan Kapasitas Masyarakat

Bidang pemberdayaan masyarakat mencakup berbagai macam kegiatan dalam rangka penguatan kapasitas komunitas sesuai dengan kondisi, potensi, dan kebutuhan komunitas. Di dalamnya tercakup berbagai jenis kegiatan seperti.<sup>25</sup>

1. Penguatan sarana/prasarana/infrastruktur baik fisik maupun nonfisik
2. Penguatan kohesivitas di antara masyarakat
3. Perbaikan dan pengembangan lingkungan
4. Penggalian, pengembangan dan pembudayaan bahasa, serta budaya asli komunitas
5. Pembaharuan sistem kaderisasi kepemimpinan pada komunitas
6. Pembaharuan sistem administrasi pemerintahan pada komunitas
7. Pembaharuan dan penguatan pranata sosial yang ada di komunitas
8. Penyuluhan hukum, kesehatan, dan lingkungan
9. Penciptaan, penguatan dan reorientasi suatu budaya tertentu
10. dan sebagainya

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 28.

- d. Pendataan jenis kebutuhan, potensi, masalah, dan sasaran program data yang diperlukan antara lain:<sup>26</sup>
  1. Calon peserta didik setiap jenis program
  2. Calon pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) PAUDNI pada setiap jenjang dan jenis pembelajaran/pelatihan
  3. Potensi dan masalah sumber daya alam serta Sumber Daya Manusia
  4. Potensi dan permasalahan kelembagaan, teknologi dan financial
  5. Hasil alalisis/kajian peluang pasar, usaha mitra kerja, dan sumber dana berikut unit kos
- e. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
  1. Menjamin mutu kegiatan pembelajaran untuk setiap jenjang dan tingkatan minimal sesuai dengan ketentuan standar proses
  2. Bahan pembelajaran yang diajarkan kepada peserta didik sesuai dengan standar isi yang ditetapkan pada masing-masing karakteristik, jenjang dan tingkat program
  3. Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal dan bersifat aktif, inovatif, kreatif, efektif, mudah, murah, dan menyenangkan
  4. Memotivasi belajar peserta didik
  5. Menggunakan media dan alat peraga pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan program
- f. Penilaian Hasil Belajar
  1. Menyusun dan atau mengkaji standar penilaian hasil belajar yang disosialisasikan kepada para pendidik dan peserta didik, dengan mengutamakan materi pokok
  2. Melakukan penilaian hasil belajar sesuai dengan standar penilaian (untuk program yang telah ada standar minimalnya) dan dilaksanakan secara objektif, transparan, bertanggung jawab, dan berkesinambungan serta memperhatikan kedalaman materi yang telah diberikan pendidik

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 29.

3. Penilaian hasil belajar didokumentasikan dalam buku daftar nilai hasil belajar dan dilaksanakan perbaikan atau pendalaman bagi peserta didik yang mendapat nilai di bawah standar yang telah ditetapkan
  4. Penilaian yang dilakukan meliputi semua unsur kompetensi dan materi yang diajarkan
  5. Hasil penilaian disampaikan kepada peserta didik dan pihak lain yang memerlukan
- g. Jenis-jenis Penilaian Hasil Belajar
- Jenis-jenis penilaian yang dilakukan pendidik, antara lain:<sup>27</sup>
1. Penilaian tertulis (*Essay test*, isian singkat, pilihan ganda, benar salah)
  2. Penilaian melalui pengamatan/observasi dan eksperimen
  3. Penilaian tugas mandiri dan atau kelompok
  4. Penilaian portofolio
- h. Kemitraan
- PKBM mengembangkan kemitraan/kerjasama, seperti:
1. Kemitraan dengan perusahaan, industri, pedagang, LSM, perguruan tinggi dan dinas/instansi lintas sektoral terkait dalam mendukung dan mengembangkan kegiatan PKBM;
  2. Kemitraan dengan organisasi profesi terkait dalam meningkatkan dan mengembangkan kelembagaan dan pembelajaran;
  3. Jejaring antar-PKBM terutama dalam pemasaran produksi dan manajemen/pengelolaan pembelajaran.

## 10. Ketenagaan PKBM

### a. Penyelenggara/Pengelola

Penyelenggara PKBM adalah kelompok masyarakat yang mempunyai kemampuan dan kepedulian untuk memberikan pendidikan dan pemberdayaan masyarakat. Pengelola adalah tenaga teknis yang

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 30.

mempunyai kemampuan untuk melaksanakan program-program yang ada di PKBM. Penyelenggara/pengelola PKBM mempunyai syarat antara lain:<sup>28</sup>

- 1) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pendidikan dan pemberdayaan masyarakat;
- 2) Memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan dan bertanggung jawab;
- 3) Memiliki jaringan kerja yang luas;
- 4) Mempunyai kemampuan teknis di bidang pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat.

b. Pendidik (tutor/narasumber teknis/instruktur/pelatih)

Pengelola PKBM merekrut pendidik dengan mengacu pada kriteria/standar masing-masing jenjang pendidikan dan jenis keterampilan.

- 1) Tenaga pendidik atau tutor keaksaraan memiliki syarat-syarat:
  - a) Berijazah minimal SMA/Paket C/ sederajat;
  - b) Menguasai metodologi pembelajaran buta aksara;
  - c) Bersedia untuk menjadi tutor keaksaraan.
- 2) Tenaga pendidik atau tutor Paket A dan Paket B memiliki syarat-syarat:
  - a) Berijazah minimal SMA/Paket C/ sederajat jika di daerah itu tidak ada yang berijazah S-1 dan bagi yang berijazah S-1 diprioritaskan berlatar belakang kependidikan/memiliki akta;
  - b) Bersedia dan sanggup menjadi tutor Paket A dan Paket B.
- 3) Tenaga pendidik atau tutor paket C, memiliki syarat-syarat:
  - a) Berijazah minimal D-2 pendidikan (diprioritaskan S-1 kependidikan atau yang memiliki akta kependidikan);
  - b) Mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan kualifikasi keilmuan atau minimal serumpun dengan kualifikasi keilmuan;
  - c) Bersedia dan sanggup menjadi tutor paket C.

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 30.

- 4) Narasumber keterampilan memiliki syarat-syarat:
  - a) Memiliki keterampilan sesuai dengan jenis program keterampilan yang dibelajarkan kepada peserta didik;
  - b) Sudah memproduksi keterampilan yang sejenis di lingkungan masyarakat sekitarnya;
  - c) Bersedia dan sanggup menjadi narasumber keterampilan sesuai dengan bidang keterampilan yang diajarkan kepada warga.
  - d) Ketentuan jumlah tutor sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal.
  - e) Tutor dapat berasal dari pegawai negeri, instansi swasta, lembaga mitra, organisasi profesi, dan masyarakat biasa sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam pedoman ini.

### C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

#### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.<sup>29</sup> Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.<sup>30</sup>

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam

---

<sup>29</sup> Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*, Gramedia, Jakarta, 1994, hlm. 504.

<sup>30</sup> Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management*, Harcourt College Published Fort, Worth, 2001, hlm. 2

meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.<sup>31</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Batasan tersebut mengandung makna sebagai berikut:<sup>32</sup>

- a. Suatu proses perencanaan artinya bahwa suatu hasil yang optimal tidak akan tercapai dengan sendirinya, melainkan harus direncanakan, dilaksanakan monitoring, kemudian dievaluasi.
- b. Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan merupakan nilai instrinsik dalam proses perencanaan untuk mencapai hasil yang optimal, artinya untuk mencapai hasil optimal diperlukan tenaga yang professional dan berkualitas baik dalam bidangnya. Dalam hal ini diperlukan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan.
- c. Ungkapan untuk mencapai suatu hasil yang optimal mengandung makna, bahwa PSDM bersifat syarat nilai. Hasil yang diinginkan secara optimal tersebut perlu dengan bantuan perangkat nilai inti instrumental yang jelas, teruji serta bermanfaat untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Definisi lain dikemukakan oleh Bernardin, dkk. Sebagaimana yang dikutip oleh Bakti Wibawa, mendefinisikan Pengembangan SDM

---

270. <sup>31</sup> Mondy dan Noe, *Human Resource Management*, Allyn & Bacon Massachusetts, 1991,

<sup>32</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan*, hlm. 3.

sebagai alat atau sarana untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja SDM dan manajerial dalam suatu organisasi.<sup>33</sup> Mengembangkan SDM merupakan bagian integral dari strategi dan daya saing suatu organisasi. Untuk tetap mampu bersaing, organisasi senantiasa dituntut untuk selalu meningkatkan kapasitas SDM-nya, baik kuantitas maupun kualitas. Pengembangan SDM secara kuantitatif dapat dilakukan oleh suatu organisasi relative lebih mudah. Dipihak lain, pengembangan SDM secara kualitatif merupakan mekanisme untuk meningkatkan kualitas SDM, baik pengetahuan, kemampuan maupun keahliannya yang sering kali terkesan cukup rumit dan membutuhkan kecermatan.

## 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sedangkan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.<sup>34</sup> Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

Sedangkan menurut Moekijat dalam bukunya, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, mengatakan pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan

---

<sup>33</sup> Bakti Wibawa, *Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Upaya Pengembangan Organisasi pada Laboratorium Pengkajian Teknik Panatai-Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (LPPP-BPPT)*, Tesis, Fakultas Ekonomi, UGM Yogyakarta., 2000. hlm. 74

<sup>34</sup> Michael Armstrong, *Op. cit.* hlm. 509.

produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.<sup>35</sup>

Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

### 3. Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rothwell, menawarkan suatu teknik perencanaan Sumber Daya Manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu :<sup>36</sup>

- a. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- b. *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* Sumber Daya Manusia saat ini dan masa depan .
- c. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
- d. Utilisasi, yang ditujukan bagi *manpower* dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam merencanakan Sumber Daya Manusia adalah dengan *action driven*, yang memudahkan organisasi untuk memfokuskan bagian tertentu dengan lebih akurat atau *skill needs*, dari pada melakukan numerik dengan angka yang besar untuk seluruh bagian organisasi.

Menurut Manullang, tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan

---

<sup>35</sup> Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 46.

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 35.

pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu:<sup>37</sup>

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah keterampilan, dan
- c. Merubah sikap

Armstrong menyatakan: “Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.”<sup>38</sup>

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran Sumber Daya Manusia sangat menentukan.<sup>39</sup>

Pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.<sup>40</sup>

#### 4. Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

---

<sup>37</sup> Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm. 89.

<sup>38</sup> [Http://www.stialanbandung.ac.id/5/18/2014,16.00](http://www.stialanbandung.ac.id/5/18/2014,16.00)

<sup>39</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 3.

<sup>40</sup> Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kappa-sigma, Bandung, 2002, hlm. 46.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ

لَّآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”. (Qs. al-Jatsiyah : 13)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan diminta pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Allah SWT mencerminkan keadaan manusia yang ideal dalam kitab-Nya yaitu dengan criteria sekurang-kurangnya adalaah sebagai berikut:

- a. Segala sesuatunya harus dikerjakan dalam rangka untuk mengesakan Allah ( QS Muhammad : 19)

فَاعْلَمْ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَاسْتَغْفِرْ لِذَنْبِكَ وَلِلْمُؤْمِنِينَ

وَالْمُؤْمِنَاتِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مُتَقَلِّبِكُمْ وِمَثُونَكُمْ ﴿١٩﴾

“Maka ketahuilah, bahwa Sesungguhnya tidak ada Ilah (sesembahan, Tuhan) selain Allah dan mohonlah ampunan bagi dosamu dan bagi (dosa) orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan. dan Allah mengetahui tempat kamu berusaha dan tempat kamu tinggal”. (Qs. Muhammad : 19).

- b. Menganggap bahwa semuanya adalah saudara dan memiliki kedudukan yang sama meskipun berbeda suku bangsa ( QS Al-Hujurat : 13)

يَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ  
لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”. (Qs al-Hujurat : 13).

- c. Saling tolong menolong dan berbuat baik sehingga akan tercipta masyarakat yang harmonis ( QS Al-Maidah : 2)

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“..dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”. (Qs. al-Maidah : 2)

- d. Berlomba-lomba dalam kebaikan ( QS Al-Baqoroh : 148)

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ  
اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

“....dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”. (Qs. al-Baqoroh : 148)

- e. Toleransi dan bebas menjalankan ajaran agama masing-masing (QS : Al-Kafirun : 1-6)

قُلْ يٰٓاَيُّهَا الْكٰفِرُوْنَ ﴿١﴾ لَا اَعْبُدُ مَا تَعْبُدُوْنَ ﴿٢﴾ وَلَا اَنْتُمْ عٰبِدُوْنَ مَا اَعْبُدُ ﴿٣﴾ وَلَا اَنَا عٰبِدُ مَا عٰبَدْتُمْ ﴿٤﴾ وَلَا اَنْتُمْ عٰبِدُوْنَ مَا اَعْبُدُ ﴿٥﴾ لَكُمْ دِيْنُكُمْ وَلِيَ دِيْنِ ﴿٦﴾

Artinya:

1. Katakanlah: "Hai orang-orang kafir,
2. Aku tidak akan menyembah apa yang kamu sembah.
3. Dan kamu bukan penyembah Tuhan yang aku sembah.
4. Dan aku tidak pernah menjadi penyembah apa yang kamu sembah,
5. Dan kamu tidak pernah (pula) menjadi penyembah Tuhan yang aku sembah.
6. Untukmu agamamu, dan utukkulah, agamaku."

Selalu istiqomah dalam kebaikan/ teguh pendiriannya dan tidak melampaui batas ( QS Hud : 112)

فَاَسْتَقِمَّ كَمَا اُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا ۗ اِنَّهُۥ بِمَا تَعْمَلُوْنَ بَصِيْرٌ ﴿١١٢﴾

“Maka tetaplh kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Qs. Hud : 112)

- f. Adil dan selalu memperjuangkan kebenaran ( QS An-Nisa : 58)

وَمَنْ يَكْسِبْ خَطِيْئَةً اَوْ اِثْمًا ثُمَّ يَرْمِ بِهٖۤ اِثْمًا بَرِيْئًا فَقَدْ اَحْتَمَلَ هَئَْتَنَا وَاِثْمًا مُّبِيْنًا ﴿٥٨﴾

“...dan barangsiapa yang mengerjakan kesalahan atau dosa, kemudian dituduhkannya kepada orang yang tidak bersalah, Maka Sesungguhnya ia telah berbuat suatu kebohongan dan dosa yang nyata”. (Qs. an-Nisa : 58)

- g. Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu kal tertentu/ ijtihad ( Al-Baqoroh : 219).

يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ  
وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا ۗ وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْاَعْفُو

كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ

“mereka bertanya kepadamu tentang khamar[136] dan judi. Katakanlah: "Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya". dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: " yang lebih dari keperluan." Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu supaya kamu berfikir”. (Qs. al-Baqoroh : 219)

Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah Sumber Daya Manusia dan alam akan teroptimalkan. Pengayaan kualitas SDM merupakan suatu keharusan dalam islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rosulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.

## 5. Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Konsep Pengembangan SDM memiliki makna yang serupa atau dipertukarkan dengan konsep pengembangan masyarakat walaupun sebenarnya memiliki penekanan yang berbeda. Untuk itu sasaran Pengembangan SDM dapat berupa sasaran individu, kelompok, dan sasaran lingkungan fisik dan sosial.<sup>41</sup>

Sedangkan aspek-aspek yang dibangun meliputi: (1) Sasaran individu, yang meliputi pengetahuan, sikap dan nilai-nilai, ketrampilan produktif untuk memperoleh pendapatan. (2). Sasaran kelompok, yang meliputi kemampuan berorganisasi, kemampuan diskusi atau

<sup>41</sup> Aris Ananta, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan PAU Bidang Ekonomi UI, Jakarta, 1990, hlm. 192.

musyawarah untuk memecahkan masalah, kehidupan kelompok yang dinamis. (3). Sasaran lingkungan sosial, yang meliputi penciptaan iklim kondusif bagi terjadinya proses pembangunan, pengembangan partisipasi masyarakat, pembentukan atau pengembangan institusi social sebagai prasyarat terjadinya proses pembangunan atau pembelajaran. Dan (4). Sasaran lingkungan fisik, yang meliputi fungsi memfasilitasi terjadinya kegiatan masyarakat, seperti pembangunan gedung, tempat ibadah, gapura, sarana transportasi, irigasi perumahan, listrik, alat komunikasi, pelayanan pendidikan atau kesehatan.<sup>42</sup>

## 6. Langkah dan Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Model Dale Yolder merupakan suatu model rancangan program latihan dan pengembangan yang terdiri dari tujuh langkah untuk menerangkan proses latihan dan pengembangan. Ketujuh langkah tersebut adalah *pertama*; menentukan kebutuhan akan latihan dan pengembangan. Kebutuhan tersebut dilakukan dengan cara menganalisis organisasi, tugas dan manusianya. Dengan cara demikian, maka langkah *kedua* adalah tujuan spesifik dari latihan dan pengembangan. Langkah *ketiga*, merupakan rancangan program, yang ditekankan kepada tingkat penciptaan tingkat latihan dan pengembangan yang dapat diterapkan di dalam pekerjaan dan pengembangan karir. Langkah *keempat* adalah pemilihan metode latihan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dalam jabatan. Langkah *kelima* sampai ketujuh meliputi pendekatan, penerapan dan pengukuran keberhasilan program latihan dan pengembangan.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm. 192-193.

<sup>43</sup> Suwardi, *Pegembangan Sumber Daya Manusia dalam Inovasi Pendidikan*, Makalah Kedokteran UGM, Yogyakarta, hlm. 8.

## 7. Bentuk Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Vembriata bentuk-bentuk dalam pelaksanaan pengembangan SDM dapat dikelompokkan menjadi tiga komponen, yaitu:<sup>44</sup>

- a. Pendidikan formal yaitu pendidikan yang tersruktur, baik umur, waktu dan urutan, serta memiliki kurikulum, standar akademis dan system ujian yang relatif ketat. Lebih populernya pendidikan formal ini merupakan pendidikan yang aktivitasnya dilakukan di sekolah-sekolah.
- b. Pendidikan informal, yaitu pendidikan yang dapat diperoleh melalui kehidupan sehari-hari baik melalui media masa, maupun pergaulan yang tidakdisertai persyaratan dan berlangsung seumur hidup.
- c. Pendidikan non formal yaitu pendidikan yang dilakukan diluar sekolah, tetapi tetap ada tencana dan program pendidikan yang pasti (sistematis) tetapi tidak seluas dan sedalam rencana pendidikan formal.

### D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian yang relevan dengan judul ini sebagai berikut:

1. Tri Rusikawati, Tesis dengan judul “ *Efektivitas Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Usaha Mulya Dalam Meningkatkan Pendidikan Masyarakat di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman*”. Dengan hasil penelitiannya bahwa untuk proses yang dilakukan dalam mengelola PKBM Usaha Mulya ini, meliputi Perencanaan dan Pelaksanaan. Untuk perencanaan, meliputi kegiatan : perekrutan calon warga belajar dan tenaga pengajar, identifikasi terhadap kebutuhan

---

<sup>44</sup> Vembriata, *Kapita Selektta Pendidikan*, Yayasan Pendidikan Paranita, Yogyakarta, 1979, hlm. 133.

warga belajarnya atau jenis program yang dibutuhkan, menyusun program pembelajaran, membentuk kelompok-kelompok belajar, menyiapkan alat dan bahan pembelajaran, serta menyusun jadwal kegiatan pembelajaran dan perencanaan pengadaan mitra kerjasama. Perekrutan warga belajar dilakukan dengan memanfaatkan data yang ada di Kalurahan, disertai dengan sosialisasi melalui PKK Kalurahan. Dan melalui cara perekrutan tersebut, jumlah warga belajar yang terekrut dari Kecamatan Cangkringan jumlahnya cukup banyak. Begitu pula pada perekrutan tenaga pengajar dilakukan melalui mitra kerjasama. Untuk identifikasi kebutuhan belajar dilakukan dengan jalan musyawarah, karena tidak semua warga belajar yang terekrut memiliki kesamaan keinginan. Penyusunan program pembelajaran dilakukan bersamaan dengan koordinasi pelaksanaan program. Pembentukan kelompok dilakukan dengan memanfaatkan data yang diperoleh PKBM dalam mengidentifikasi warga belajar. Dan untuk menyusun jadwal pembelajaran, dilakukan melalui musyawarah antara penanggung jawab dan warga belajar. Untuk perencanaan pengadaan mitra yang dapat diajak kerjasama, dilakukan pengurus dengan ikutserta dalam pertemuan-pertemuan yang dilakukan Kecamatan Cangkringan maupun Kabupataen Sleman.<sup>45</sup>

2. Wahyu Endardi, Skripsi dengan judul “*Peran PKBM Mekar dalam Rangka Meningkatkan dan Pendapatan Masyarakat di Desa Ngipak, Kecamatan Karang Mojo, Gunung Kidul*”. Dengan hasil penelitiannya di menfokuskan pada proses pelaksanaan belajar paket B serta pengadaan perpustakaan umum, disamping itu juga penelitian ini menfokuskan

---

<sup>45</sup> Tri Rusikawati, *Efektivitas Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Usaha Mulya Dalam Meningkatkan Pendidikan Masyarakat di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman*, Skripsi (Surakarta: Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik universitas Sebelas Maret, Surakarta 2010)

kajiannya kepada upaya peningkatan pendapatan masyarakat yaitu dengan mendirikan Kelompok Belajar Usaha (KBU).<sup>46</sup>

3. Siti Aminah, Skripsi dengan judul “*Program Keaksaraan Fungsional (KF) oleh PKBM SUKA Caturtunggal di Dusun Nologaten I Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta*”. Dengan hasil penelitiannya bahwa penelitian ini menfokuskan kajiannya tentang pelaksanaan program KF yang di selenggarakan oleh PKBM Suka Caturtunggal Yogyakarta, serta sejauh mana keberhasilan yang dicapai dalam pelaksanaan program tersebut.<sup>47</sup>
4. Mirza Ahmad, Skripsi dengan Judul “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui PKBM ‘Bina Karya*. Penelitian ini menfokuskan pada peran PKBM dalam membangun desa melalui bidang pendidikan dan ekonomi.<sup>48</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dilihat dari pembahasan penelitian, ketiga penelitian dan satu jurnal di atas memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang PKBM.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari fokus penelitian. Penelitian yang peneliti lakukan lebih terfokus pada peran kepala PKBM dalam meningkatkan profesionalisme tutor di Jepara.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Setiap pembangunan selalu di dukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM), dimana manusia diposisikan sebagai sasaran pembangunan dan sebagai pelaksana dari pembangunan. Dalam melaksanakan pembangunan, manusia merupakan faktor yang berperan amat penting, karena tanpa adanya sumber daya manusia, pembangunan tidak dapat dilaksanakan.

---

<sup>46</sup> Wahyu Endardi, *Peran PKBM Mekar dalam Rangka Meningkatkan dan Pendapatan Masyarakat di Desa Ngipak, Kecamatan Karang Mojo, Gunung Kidul*, Skripsi (Yogyakarta: Tarbiyah, UIN Sunan Kalijaga 2008)

<sup>47</sup> Siti Aminah, “*Program Keaksaraan Fungsional (KF) oleh PKBM SUKA Caturtunggal di Dusun Nologaten I Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta*”. Yogyakarta: Skripsi Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006.)

<sup>48</sup> Mirza Ahmad, “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui PKBM ‘Bina Karya’*”, Yogyakarta: Skripsi Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005

Untuk itu pembangunan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, potensial dan produktif sehingga tujuan pembangunan dapat tercapai semaksimal mungkin.

Lembaga yang menyelenggarakan pendidikan luar sekolah sangat beragam, ada beberapa diantaranya yang dikelola oleh pemerintah dan ada juga yang dikelola oleh swasta. Lembaga yang dikelola oleh pemerintah biasanya menerima subsidi dalam penyelenggaraannya, sedangkan lembaga yang dikelola swasta lebih mandiri atau mereka mengelola lembaga tersebut tanpa subsidi dari pemerintah. Selain itu, kecenderungannya, lembaga yang dikelola pemerintah biasanya menggunakan pendekatan sosial, atau biaya yang dibebankan warga belajarnya tidaklah semahal lembaga yang dikelola oleh swasta, karena tujuan yang dikelola oleh pemerintah adalah sosial bukan profit.

Salah satu lembaga keswadayaan yang bergerak dalam bidang pengembangan masyarakat terutama untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). PKBM adalah suatu wadah yang menyediakan informasi dan kegiatan belajar sepanjang hayat bagi setiap warga masyarakat agar mereka lebih berdaya. Disamping itu, PKBM juga menyelenggarakan pendidikan berkelanjutan bagi warga sehingga pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas hidup dalam bidang pendidikan, pendapatan, kesehatan, lingkungan hidup, agama, seni dan budaya. PKBM juga merangsang kemandirian warga yang memungkinkan mereka berkontribusi terhadap pembangunan yang terjadi dilingkungan masyarakatnya bahkan pada pembangunan bangsa.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan masyarakat, yang berada di tengah-tengah masyarakat dan dikelola oleh masyarakat. Pendekatan yang dikembangkan adalah penyelenggaraan program pembelajaran dari, oleh dan untuk masyarakat yang difasilitasi oleh Pemerintah Daerah. Fungsi Pemerintah disini membina kegiatan pendidikan masyarakat. Selain itu,

pemerintah berfungsi sebagai inspirator, pendorong, dan penggugah aktivitas kegiatan di PKBM.

