

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan pendidikan nasional hampir dapat dipastikan tidak akan tercapai jika hanya mengandalkan pada program pendidikan formal saja. Kedudukan pendidikan luar sekolah memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia. Ada tiga hal penting yang dapat memperjelas alasan seperti itu:

*Pertama*, tidak semua warga negara memiliki kesempatan dan kemampuan untuk mengikuti pendidikan sekolah. *Kedua*, adanya keterbatasan program pendidikan sekolah, baik karena hakekatnya maupun peranannya, untuk sepenuhnya memikul tanggung jawab menunjang pelaksanaan fungsi dan tercapainya tujuan pendidikan nasional. *Ketiga*, dalam masyarakat yang harus berkembang dan berubah peranan pendidikan sekolah masih terbatas, pencapaian tujuan dan pelaksanaan fungsi pendidikan nasional perlu didukung oleh program pendidikan luar sekolah. (Soejito, 1993 : 3).

Pernyataan di atas, menunjukkan betapa pentingnya pendidikan luar sekolah atau pendidikan non formal. Selain itu juga mengindikasikan betapa perlunya optimalisasi penyelenggaraan pendidikan tersebut khususnya menyangkut pengelolaan (manajerial), motivasi kerja, persepsi pengelola terhadap program, dalam meningkatkan kualitas pelayanannya.

Keberadaan pendidikan non formal secara yuridis dikukuhkan dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional:

Bab I ketentuan Umum, pasal 1 ayat :12 ; pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Selanjutnya dalam pasal 26 bagian kelima ayat (1) Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. (2) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. (3) Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. (4) Satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majlis taklim, serta satuan pendidikan sejenis. (5) Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. (6) Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dan mengacu pada standar nasional pendidikan.

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa pendidikan non formal pada dasarnya mengacu pada prinsip pendidikan seumur hidup dengan cara dan proses yang berbeda. Pendidikan seumur hidup (*life long educations*) tidak dibatasi oleh aturan strata, bersifat dinamis, fleksibel, dan peserta didik dapat menyesuaikan diri untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Pendidikan non formal berarti mempunyai misi agar meniadakan kemunduran dari apa yang diperoleh sebelumnya, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, meningkatkan keahlian, meningkatkan pengertian tentang dunia yang ditempati, dan mengembangkan kepribadian. Menteri Pendidikan Nasional, Malik Fajar mengemukakan dalam media tulisnya bahwa “kegiatan pendidikan luar sekolah sangat strategis dalam mendukung pendidikan

nasional. Pendidikan luar sekolah lahir jauh sebelum pendidikan formal itu ada, pendidikan luar sekolah yang dilakukan masyarakat sudah lebih dulu ada.” (Kompas, 25 Februari 2003)

Menyadari pentingnya peranan pendidikan *non formal*, salah satu arah kebijaksanaan pembangunan pendidikan menurut Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) tahun 2000-2004, telah memberikan perhatian terhadap lembaga pendidikan luar sekolah seperti yang tertuang pada butir N0.4 sebagai berikut:

Memberdayakan lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap, dan kemampuan, serta meningkatkan partisipasi keluarga dan masyarakat yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Lembaga pendidikan nonformal yang dibentuk atas prakarsa masyarakat, dikelola oleh masyarakat, dan dapat menumbuhkan pembelajaran di masyarakat itu sendiri, seperti PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) sangat membantu pencapaian peningkatan mutu sumber daya manusia kita.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang selanjutnya disingkat PKBM, secara konseptual pada dasarnya merupakan tempat di mana orang-orang dapat mengikuti program belajar. Unesco (Zainudin Arif: 2003), merumuskan PKBM (*Community Learning Centre*) sebagai *an organized place where a people may learn*. Pengertian ini dianut pula oleh jajaran Direktorat pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda yang rumusannya “PKBM merupakan tempat belajar yang dibentuk dari, oleh, dan untuk masyarakat dalam rangka usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, hobi, dan bakat warga masyarakat” (Sihombing, 1999). Selanjutnya *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), mengartikan bahwa : *a community learning centre (CLC) is a resource*

*centre that provides information and life-long learning activities for everyone in the community in order to make that community stronger. This centre is organized by the community and for the community itself.*

Perkembangan kuantitas dan kualitas PKBM sejak diluncurkannya beberapa tahun lalu, menurut Zainudin Arif (2003) terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Perbedaan tersebut dapat dipahami karena dalam pengelolaannya Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat mempunyai beberapa perbedaan dalam komponennya. *Komponen pertama* adalah pengelola bentuknya sangat beragam ada yang berbentuk yayasan, perorangan, organisasi masyarakat atau keagamaan, pondok pesantren, lembaga swadaya masyarakat, dan lain-lain. *Komponen kedua*, mutu sumber daya manusia yang mengelola PKBM. *Komponen ketiga*, kemampuan dana masing-masing pengelola. *Komponen keempat* pengadaan sarana dan prasarana. Adanya perbedaan yang mendasar dari masing-masing komponen tersebut menyebabkan adanya perbedaan mutu pengelolaan PKBM.

Pada hakekatnya PKBM dibentuk dengan tujuan untuk memperluas kesempatan bagi warga masyarakat khususnya yang tidak mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri dan bekerja mencari nafkah. Upaya untuk meningkatkan mutu pengelolaan dan pengembangan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat menurut Djudju Sudjana (2003:1), diperlukan:

Strategi pengelolaan PKBM yang sesuai dengan pengelolaan program pendidikan luar sekolah, mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan (pengawasan, supervisi,

monitoring), dan penilaian. Dan strategi pengembangan merupakan upaya memantapkan, memperluas, dan meningkatkan kualitas pengelolaan dan program-program Pusat kegiatan Belajar Masyarakat. Pengelolaan PKBM dilakukan dengan menggunakan pendekatan kemanusiaan, kolaboratif, partisipatif, berkelanjutan, dan budaya. Pendekatan kemanusiaan (*humanistic approach*) memberikan arti bahwa dalam pengelolaan PKBM maka masyarakat, warga belajar, dan sumber daya manusia lainnya dipandang sebagai subjek, bukan objek. Pendekatan partisipatif (*participatory approach*) mengandung arti bahwa penyelenggara, pengelola dan pendamping PKBM berupaya seoptimal mungkin melibatkan warga masyarakat dan lembaga terkait dalam melaksanakan fungsi-fungsi pengelolaan. Pendekatan berkelanjutan (*continuation approach*) mengandung makna bahwa kegiatan PKBM dan pelaksanaan fungsi-fungsi pengelolaannya dilakukan secara terus menerus. Pendekatan budaya (*cultural approach*) memberikan arah kepada penyelenggara, pengelola dan pendamping PKBM untuk dapat menghargai budaya termasuk tradisi dan adapt istiadat yang berkembang di masyarakat.

Mutu pengelolaan PKBM secara umum perkembangannya belum menggembirakan sesuai dengan harapan. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu menurut Zainudin Arif (2003), mencakup sedikitnya tiga hal yaitu mutu input, mutu proses dan mutu *output*. Mutu input berkaitan dengan ketersediaan dan kesiapan. Mutu proses berkaitan dengan keharmonisan dan sinergi input-input sehingga mampu menciptakan situasi belajar yang menyenangkan, memotivasi warga belajar, warga belajar tidak hanya sekedar tahu dan terampil, tetapi mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam kehidupan sehari-hari. Mutu *ouput* berkaitan dengan hasil belajar akademik yang tinggi dan hasil belajar non akademik seperti kejujuran, disiplin, ketekunan, mandiri, peningkatan pendapatan, kesehatan, dan lain-lain.

Pengelola atau pemimpin, sebagai salah satu komponen instrumental input dalam sistem manajemen PKBM memiliki pengaruh besar untuk memberikan

kontribusi pada proses pengelolaan menjadi bermutu ataupun tidak. Oleh karena itu tidak berlebihan jika pandangan-pandangan para ahli manajemen seperti John P. Kotter, Edwin A. Locke, maupun, Kouzes dan Posner memberikan tanggapan yang cukup menentukan tentang peranan pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Jhon P. Kotter “kepemimpinan adalah kemampuan menetapkan suatu arah yang dapat dirasakan (*a sensible direction*), membuat orang-orang menyelaraskan diri ke arah itu, dan memberi mereka kekuatan (*energizing them*) untuk mencapainya dengan cara apapun (Farland, 1994: 5-6). Jadi di sini seorang pemimpin ataupun pengelola adalah kumpulan (*agregasi*) kualitas-kualitas intelektual, pengertian tentang ekologi kemanusiaan serta ciri-ciri moral yang memungkinkan seseorang untuk membangkitkan motivasi lain guna melaksanakan tugas yang ditetapkan. Pendapat tersebut sesuai dengan pandangan Edwin A. Locke, yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama (Locke,1997:1). Selain itu juga, kepemimpinan adalah suatu hubungan timbal balik antara mereka yang memilih untuk memimpin dan mereka yang memutuskan untuk mengikuti (Kouzes and Posner,1993: 7).

Pengelola PKBM, dengan demikian dituntut untuk memiliki pandangan strategik (*strategic vision*) yang jauh ke depan dan kekuatan tekad (*strength of will*) yang besar, sekaligus ia dapat menerjemahkan visinya sehingga di mengerti oleh peserta belajarnya. Visi saja tidak cukup, ia dituntut untuk memiliki *task commitment* yang kuat, memiliki motivasi kerja yang kokoh dalam mewujudkan prestasi yang

diharapkan. Dalam aspek motivasi ini, David McClelland menyebutnya sebagai *the need for achievement* yang dikenal dengan *N'ach* (McClelland, 1961).

*Need for achievement* tersebut merupakan nafsu untuk bekerja keras, belajar lebih cepat, ulet, dan disiplin. Namun juga tidak semata-mata untuk kepuasan ekonomi, melainkan juga untuk memuaskan secara sosial dan batin dari dalam. Oleh karena itu pula dikembangkan *need for power (N'power)* dan *need for affiliation (N'affiliation)*.

Kemudian aspek lain yang tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan PKBM, adalah aspek persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan. Pemberdayaan (*empowering*) pengelola PKBM secara sederhana mencakup pengembangan konsep-konsep “mandiri”, “partisipasi”, “jaringan kerja”, dan “keadilan” dalam pembangunan masyarakat ataupun *community building* (Craig dan Mayo: 1995). Tentu saja substansi pemberdayaan itu sendiri, sangat beragam tergantung dari sisi mana kita memandangnya, yang dapat dilihat dari aspek *persiapan, proses, dan evaluasi*.

Namun dalam realitasnya upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan PKBM itu tidaklah mudah. Berdasarkan hasil kajian pendahuluan (*preliminary study*) terdapat beberapa kelemahan baik dalam *persiapan* (identifikasi masalah), *proses* (pendekatan, strategi, substansi, media), dan *evaluasi* (rendahnya konsistensi supervisi dan monitoring, tidak ada *follow up* pasca kegiatan). Meminjam istilah Edwards Deming peletak dasar manajemen kualitas, bahwa permasalahan krusial itu sering muncul karena “*tiadanya respon herantai untuk perbaikan kualitas*”, yang



menyangkut *the sistem of profound knowledge, Plan-Do-Check-Act (PDCA)*, maupun piranti perbaikan proses (Hardjosoedarmo,1999:186). Untuk itulah peneliti ingin lebih jauh meneliti tentang “*Hubungan Kemampuan Manajerial, Motivasi Kerja, dan Persepsi Pengelola Terhadap Program Pemberdayaan dengan Mutu Pelayanan PKBM di Kabupaten Garut*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pengelolaan PKBM merupakan proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan diakhiri dengan penilaian. Mutu pengelolaan PKBM sangat dipengaruhi oleh mutu komponen-komponen:

1. Masukan lingkungan (*environmental input*), yang terdiri dari lingkungan alam, lingkungan social, dan kelembagaan.
2. Masukan sarana (*instrumental input*) seperti: tenaga kependidikan (penyelenggara/pengelola), tenaga pendidik (tutor, Pamong Belajar, pelatih, nara sumber), fasilitas dan perlengkapan (panti belajar, alat dan bahan), dan biaya.
3. Masukan lain (*other input*) seperti pendidikan, organisasi, dan kelembagaan.

Pengelola PKBM merupakan salah satu unsur dalam komponen *instrumental input* yang berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pembina, penilai dan pengembang kegiatan setiap program layanan pendidikan, layanan informasi, kemitraan, dan pengendalian. Untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut dibutuhkan pengelola yang memiliki *performance* yang berkualitas baik. Begitu



juga performance pengelola yang ideal cenderung menghasilkan mutu pelayanan yang baik.

Secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* seorang pengelola terdiri dari faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *internal* seperti kreativitas, kemampuan, motivasi, sikap, minat, kepribadian, dan lain lain. Sedangkan faktor *eksternal* meliputi; pendidikan, pengalaman, pelatihan, fasilitasi/pemberdayaan, dan sebagainya.

Faktor-faktor *internal* yang mempengaruhi *performance* pengelola dalam tulisan ini difokuskan kepada faktor-faktor *kemampuan* dan *motivasi kerja*. Sedangkan faktor *eksternal* yang mempengaruhi *performance* pengelola adalah program pemberdayaan.

*Kemampuan manajerial:*

- 1) Kemampuan berpikir: kelancaran (*fluency*), fleksibilitas (*flexibility*), orisinalitas (*originality*), dan elaborasi (*elaboration*).
- 2) Kemampuan bersikap: rasa ingin tahu (*curiosity*), keberanian mengambil resiko (*risk taking*), tertantang oleh kemajemukan (*tolcrance for ambiguity*), percaya diri atau *self confidence* (Guilford, 1950: 444, dan Amabile (1983:74-75)
- 3) Kemampuan *skill*: keterampilan menjalankan tugas (*task commitmment skill*), keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skill*), keterampilan mengadakan variasi atau *variation skill* (Riduan, 2004:256).



Motivasi kerja :

- 1) *Motivasi* yang berasal dari kata *motif* merupakan daya dorongan (*drive*), yang menggerakkan adanya kebutuhan (*needs*), untuk mencapai tujuan atau *goals* (Pintrich dan Schunk, 2002: 5; 20). Dalam kajian ini kebutuhan lebih ditekankan kepada kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*), dan kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).
- 2) *Harapan*: merupakan kadar keyakinan, kekuatan untuk mencapai hasil (*valensi*), keyakinan akan mencapai hasil tertentu (*expectancy*).
- 3) *Imbalan (insentif)*: merupakan hadiah dari diri sendiri (*instrinsik*) maupun dari luar atau *ekstrinsik* (Riduan, 2004:262).

*Program pemberdayaan meliputi aspek-aspek :*

- 1) Aspek perencanaan: identifikasi masalah, penawaran program, perumusan program, perencanaan tindakan.
- 2) Aspek pelaksanaan: pendekatan, strategi, metode dan teknik pemecahan masalah.
- 3) Aspek Evaluasi: proses dan hasil.

*Mutu pelayanan PKBM:*

Fitzsimons (1994:190) mengemukakan bahwa kualitas pelayanan merupakan suatu yang kompleks, untuk mengukurnya dapat ditinjau dalam lima dimensi yaitu:

- 1). *Reliability*, kemauan untuk memberikan secara konsisten, tepat dan benar jenis pelayanan yang telah dijanjikan kepada masyarakat atau warga belajar.

- 2) *Responsiviness*, kesadaran atau keinginan untuk membantu warga belajar dan memberikan pelayanan yang cepat
- 3) *Assurance*, merupakan kepastian / jaminan baik dalam pengetahuan / wawasan, kesopansantunan, kepercayaan diri dari pemberi layanan, serta respek terhadap warga belajar.
- 4) *Empathy*, pendekatan mengenali jiwa orang lain dengan kemauan memberi pelayanan, memberikan perlindungan, serta berusaha untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan warga belajar
- 5) *Tangibles*, merupakan keterukuran perilaku dan penampilan pengelola dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Sedangkan yang dimaksud dengan pelayanan program PKBM adalah:

- 1) Pelayanan program pendidikan :PADU, kesetaraan, majlis taklim, keterampilan, kelompok belajar usaha, kepemudaan, olahraga dan seni, dsb
- 2) Pelayanan program informasi: pelayanan terhadap warga belajar, pelayanan terhadap masyarakat, dan pelayanan kemitraan.
- 3) Pelayanan program kemitraan: jalinan berbentuk kerjasama, bantuan, dan hibah.
- 4) Pelayanan program pengendalian: supervisi, pengawasan, evaluasi, dan monitoring

### **C. Perumusan Masalah**

Fokus permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

*“Bagaimanakah hubungan antara kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan PKBM*

di Kabupaten Garut" ? Masalah penelitian yang begitu luas tersebut, dapat dirinci dalam empat pertanyaan penelitian, yakni:

1. Bagaimanakah hubungan antara kemampuan manajerial dengan mutu pelayanan PKBM ?
2. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dengan mutu pelayanan PKBM ?
3. Bagaimanakah hubungan antara persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan PKBM ?
4. Bagaimanakah hubungan antara kemampuan manajerial, motivasi kerja dan persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan program PKBM ?

#### D. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang digunakan dalam mendekati permasalahan yang dikemukakan dalam fokus penelitian ini sebagai berikut:

Pertama: *Kemampuan manajerial (X1)*: Kemampuan manajerial sebagai variabel bebas kesatu ditandai dengan (X1), merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi terhadap variabel terikat.

Aspek-aspek yang terkandung dalam variabel bebas kesatu (X1) adalah:

- a. Kemampuan berpikir: kelancaran (*fluency*), fleksibilitas (*flexibility*), orisinalitas (*originality*), dan elaborasi (*elaboration*).

- b. Kemampuan bersikap: rasa ingin tahu (*curiosity*), keberanian mengambil resiko (*risk taking*), tertantang oleh kemajemukan (*tolerance for ambiguity*), percaya diri (*self confidence*).
- c. Kemampuan skill: keterampilan menjalankan tugas (*task commitment skill*), keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skill*), keterampilan mengadakan variasi (*variation skill*)

Kedua: Motivasi Kerja (X2), merupakan variabel bebas kedua ditandai dengan (X2). Motivasi kerja ini merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya variabel terikat (Y).

Aspek-aspek yang terkandung dalam variabel bebas kedua (X2) ini adalah:

- a. Motif : merupakan dorongan maupun kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*), dan kebutuhan akan kekuatan (*need for power* )
- b. Harapan: kadar keyakinan (*instrumentalitas*), kekuatan untuk mencapai hasil (*valensi*), keyakinan akan hasil tertentu (*expectancy*).
- c. Imbalan ; merupakan penguatan/hadiah dari diri sendiri (*instrinsik*) maupun imbalan dari luar (*ekstrinsik*).

Ketiga: Program pemberdayaan (X3), sebagai variabel bebas ketiga yang ditandai dengan (X3), merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi terhadap variabel terikat. Aspek-aspek program pemberdayaan meliputi:

- a. Perencanaan, meliputi; identifikasi masalah, penawaran program, perumusan program, perencanaan tindakan.

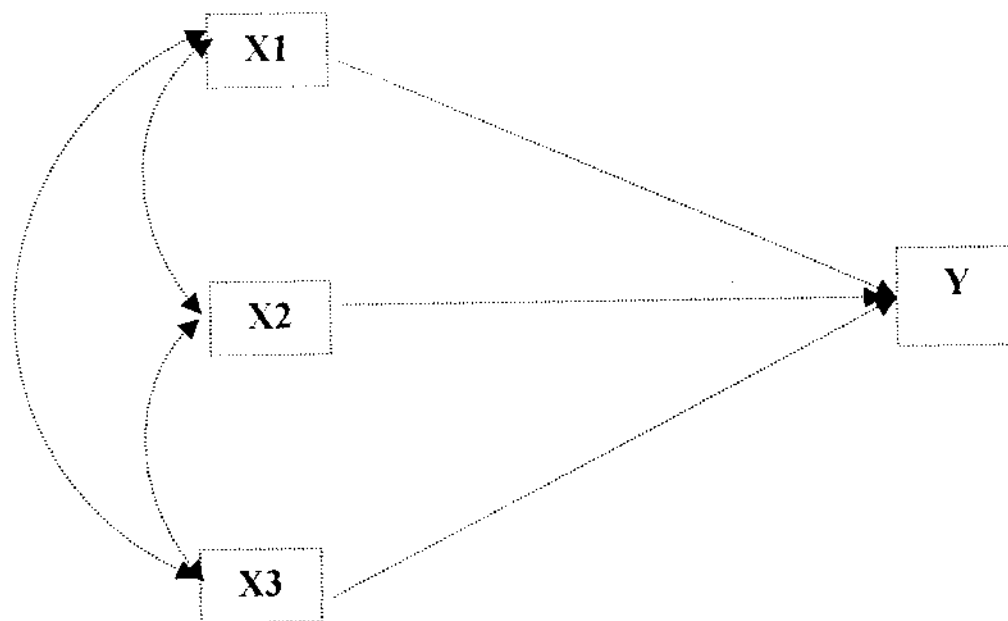
b. Pelaksanaan: merupakan pengembangan dalam; pendekatan, strategi, metode / strategi pemecahan masalah

c. Evaluasi: merupakan penilaian yang meliputi; penilaian proses dan hasil.

*Mutu Pelayanan PKBM (Y)*: Mutu pelayanan program sebagai variabel terikat yang ditandai dengan (Y). Variabel ini merupakan hasil dari kinerja atau *performance* pengelola dalam pelayanan pendidikan, pelayanan informasi, jalinan kemitraan, dan pengendalian program PKBM. Mutu pelayanan tersebut meliputi: konsistensi dan ketepatan (*reliability*), tanggap dan cepat (*responsiveness*), kepastian/jaminan (*assurance*), mengenal/merasakan jiwa orang lain (*empathy*), dan keterukuran (*tangibles*). Aspek-aspek yang terkandung dalam variabel ini meliputi kriteria standar pelayanan minimal manajemen PKBM yang terdiri dari:

- a. program layanan pendidikan: ditinjau dari sepuluh patokan dikmas (warga belajar, sumber belajar, pengelola, sarana belajar, panti belajar, program belajar, dana belajar, rasi belajar, evaluasi belajar, dan hasil belajar) setiap program.
- b. program layanan informasi : layanan terhadap warga belajar, kelompok, dan masyarakat.
- c. Program jalinan kemitraan: kerjasama, bantuan, dan hibah
- d. Program pengendalian: supervisi, pengawasan, evaluasi, monitoring.

Bagan I-1  
HUBUNGAN ANTAR VARIABEL BEBAS DAN TERIKAT



**Keterangan:**

X1 = Variabel Bebas Kemampuan Manajerial

X2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X3 = Variabel Bebas Persepsi Pengelola Terhadap Program Pemberdayaan

Y = Variabel Terikat Mutu Pelayanan PKBM

**E. Hipotesis**

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial dengan mutu pelayanan PKBM
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan mutu pelayanan PKBM.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan PKBM.

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan persepsi pengeiola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan PKBM.

## **F. Definisi Operasional**

### ***1. Definisi Istilah***

#### *a. Hubungan*

Menurut WJS Poerwadarminta (1994:747), hubungan berasal dari kata hubung yang berarti bersambung atau berangkaian antara yang satu dengan yang lainnya. Hubungan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah keadaan yang berhubungan antara kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan persepsi terhadap program pemberdayaan pengelola dengan mutu pelayanan program PKBM.

#### *b. Kemampuan*

Secara harfiah pengertian kemampuan menurut Poerwadarminta (1991:623) adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan berusaha dengan diri sendiri . Chaplin JS (1999) *ability*: kemampuan atau ketangkasan, kecakapan, sebagai tenaga atau daya kekuatan untuk melakukan sesuatu perbuatan. Kemampuan biasanya merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek. Kemampuan dibedakan dari *aptitude* (kecerdasan) karena menunjukkan suatu kegiatan yang dapat dilakukan sekarang. Sedangkan *aptitude* menunjukkan perlunya latihan atau pendidikan sebelum suatu perbuatan dapat dilakukan pada masa



mendatang. Dalam penulisan ini kemampuan berarti kemampuan kognitif (berfikir) dan kemampuan non kognitif (bersikap dan bertindak) seorang pengelola PKBM.

*c. Motivasi*

Pengertian motivasi adalah suatu tenaga atau factor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Sedangkan kata motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan atau bersikap tertentu. (Martin Handoko, 1992:9).

*d. Pengelola*

Adalah pengurus dan yang mengusahakan sesuatu seperti memelihara, merawat, dan sebagainya. Dalam penulisan ini pengelola adalah orang yang mengatur atau yang mengurus PKBM yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

*e. Persepsi*

Secara harfiah persepsi adalah tanggapan atau penerimaan langsung terhadap sesuatu. Secara operasional persepsi yang dimaksud adalah tanggapan atau penerimaan pengelola PKBM terhadap program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh IPTD SKR Garut

*f. Mutu*

Adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat (kepandaian atau kecerdasan). Dalam penulisan ini yang dimaksud mutu adalah derajat

pengelolaan PKBM dalam hal layanan program ditinjau dari standar minimal pelayanan PKBM.

#### *g. Pelayanan*

Berasal dari kata *layan* yang berarti membantu menyiapkan apa-apa yang diperlukan seseorang. Pelayanan yang dimaksud adalah perihal atau cara melayani yang dilakukan pengelola terhadap program yang dilaksanakan di PKBM.

#### *h. Program*

Adalah rancangan mengenai azas-azas serta usaha-usaha yang akan dijalankan. Dalam penulisan ini pengertian program adalah bentuk-bentuk usaha atau peningkatan kemampuan kognitif dan psikomotor yang sesuai dengan bidang garapan atau sasaran. Program PKBM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- 1). Program pelayanan pendidikan, meliputi : pendidikan anak dini (PADU), kesetaraan (paket A setara SD, Paket B Setara SLTP, dan Paket C setara SMU), Keaksaraan Fungsional (KF),
- 2). Program pelayanan informasi, sajian program, layanan warga belajar, layanan masyarakat.
- 3). Program jalinan kemitraan; kerjasama, bantuan , dan hibah.
- 4) Program pengendalian; supervisi, pengawasan, evaluasi dan monitoring

#### *i. Pemberdayaan*

Berasal dari kata *daya* yang berarti kemampuan mendatangkan hasil dan manfaat. Pemberdayaan adalah pengusahaan agar mampu menjalankan tugas dengan baik. Adapun pemberdayaan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah pengusahaan

terhadap pengelola agar mampu menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

*j. Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM)*

Adalah tempat pembelajaran dan tempat sumber informasi bagi masyarakat yang dibentuk dan dikelola oleh masyarakat. Wadah ini berisi berbagai jenis keterampilan fungsional yang berorientasi pada pemberdayaan potensi setempat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap masyarakat dalam bidang ekonomi, social dan budaya (BPKB, 2001).

*k. Program PKBM*

Terdiri atas program : 1) pendidikan, meliputi pendidikan usia dini, kesetaraan, keaksaraan fungsional, kursus, KBU, pendidikan Mata pencaharian. Life skill, pendidikan berkelanjutan, dsb. 2) program layanan informasi 3) program kemitraan 4) program bintek, 5). program pemantauan dan pengendalian.

## ***2. Definisi Operasional Variabel***

*a. Kemampuan manajerial (X1)*

Kemampuan manajerial pengelola adalah kecakapan atau ketangkasan berfikir, bersikap dan bertindak pengelola dalam menjalankan tugasnya dengan mengamalkan fungsi-fungsi manajemen seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan.

*h. Motivasi kerja (X2)*

Adalah dorongan atau daya penggerak instrinsik maupun ekstrinsik yang mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

*c. Persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan (X3)*

adalah pandangan dan penilaian pengelola PKBM terhadap program pemberdayaan meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

*d. Mutu Pelayanan Program PKBM (Y)*

Cara yang memuaskan dalam melayani masyarakat sebagai pelanggan sehingga tercapai pemenuhan kebutuhan belajarnya di PKBM. melalui program pendidikan, program kemitraan, program informasi, dan program pengendalian

**G. Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajerial dengan mutu pelayanan PKBM.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan mutu pelayanan PKBM.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan PKBM.
4. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan persepsi pengelola terhadap program pemberdayaan dengan mutu pelayanan PKBM.



## H. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kuantitatif*. Analisis terhadap fokus permasalahan dilakukan dengan menggunakan metode *analisis deskriptif korelasional*. Metode ini digunakan dengan maksud untuk mendeteksi sejauhmana keterhubungan pada suatu faktor berkaitan dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Data yang ingin diperoleh adalah tinggi rendahnya saling hubungan antara variabel bebas kemampuan manajerial, variabel bebas motivasi kerja, dan variabel bebas pemberdayaan dengan variabel terikat mutu pelayanan program PKBM.

## I. Lokasi Penelitian

Daerah yang menjadi lokasi penelitian di Kabupaten Garut. Sampel dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebelas Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang berlokasi di Kabupaten Garut, terdiri dari:

1. PKBM Lepmi di Desa Cidatar Kecamatan Cisarupan.
2. PKBM Al-Falah di Desa Sukajadi kecamatan Bayongbong.
3. PKBM Al-Khoir di Desa Jayawaras kecamatan Tarogong Kidul
4. PKBM Tunas Melati di Desa Situsari kecamatan Karangpawitan
5. PKBM Nurul Hikmah di Desa Wanaraja kecamatan Wanaraja
6. PKBM Al-Hidayah di Desa Sukasono kecamatan Sukawening
7. PKBM Jati Asri di Desa Jati kecamatan Tarogong Kaler.
8. PKBM Attamimi di Desa Sukasenang kecamatan Sukaresmi.

9. PKBM Fisabilillah di Desa Samarang kecamatan Samarang.
10. PKBM Sawargi di Desa Melarsari kecamatan Singajaya
11. PKBM Alkhoeriyah di Desa Limbangan kecamatan Limbangan

Penelitian ini berhubungan dengan mutu pelayanan program PKBM di Kabupaten Garut, maka yang menjadi populasinya adalah pengelola PKBM. Lokasi ini dipilih berdasarkan observasi ke lapangan dan data-data awal keberadaan PKBM di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

#### **J. Manfaat penelitian**

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kajian keilmuan pendidikan luar sekolah. Khususnya pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sebagai subjek dan objek pendidikan. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat merupakan implementasi adanya partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungannya. Peningkatan kualitas pengelola sebagai figure penting dalam mengembangkan PKBM perlu diperhatikan factor-faktor yang mempengaruhinya baik secara internal maupun eksternal. Pengelola yang memiliki performance yang baik akan menghasilkan mutu pengelolaan yang baik.

Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan institusi pendidikan sebagai penentu kebijakan untuk mengembangkan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang mandiri berorientasi pada prinsip "*dari, oleh, dan untuk masyarakat*".



