BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nonformal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal untuk melayani kebutuhan pendidikan masyarakat dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang dilaksanakan secara berjenjang dan berstruktur dengan sistem yang luwes, fungsional dan mengembangkan kecakapan hidup untuk belajar sepanjang hayat. Pendidikan nonformal sebagai subsistem pendidikan nasional memiliki beberapa keunggulan, sebagaimana dikemukakan Sudjana (2004: 39), adalah:

> Program pendidikan nonformal lebih berkaitan dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan adanya a) tujuan program berhubungan erat dengan kebutuhan peserta didik, kebutuhan masyarakat setempat dan/atau kebutuhan lembaga tempat peserta didik itu bekerja, b) adanya hubungan erat antara isi program pendidikan dengan dunia kerja atau kegiatan usaha yang ada di masyarakat, c) pengorganisasian program pendidikan dilakukan dengan memanfaatkan pengalaman belajar baik dari peserta didik, nara sumber teknis maupun sumber-sumber belajar lainnya yang ada di lingkungan setempat, d) program pendidikan diarahkan untuk kepentingan peserta didik bukan mengutamakan penyelenggara program, e) kegiatan belajar tidak dipisahkan dari kegiatan bekerja atau kefungsian peserta didik di masyarakat, f) adanya kecocokan antara pendidikan dengan dunia kerja, maka program pendidikan nonformal dapat memberikan hasil balik yang relatif lebih cepat,

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. Hal ini sejalan dengan pendapat Coombs dan Ahmed (1974: 8) yang mengatakan bahwa:

> Pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir diselenggarakan di luar sistem pendidikan formal, diselenggarakan secara tersendiri atau bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih luas dengan maksud memberikan layanan khusus kepada warga belajar atau membantu mengidentifikasi kebutuhan belajar agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan belajarnya. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai salah satu satuan pendidikan non formal adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat untuk masyarakat yang bergerak dalam bidang pendidikan. Dengan demikian jelaslah bahwa PKBM merupakan suatu wadah pendidikan nonformal dengan berbagai program kegiatan pembelajaran masyarakat yang mengarah pada pemberdayaan potensi untuk menggerakkan pembangunan di bidang pendidikan khususnya pendidikan nonformal. Kegiatan di PKBM tergantung pada kebutuhan masyarakat sekitar, karena sifatnya adalah memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat. PKBM dimaksudkan sebagai sarana bagi masyarakat untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki supaya mampu memenuhi segala kebutuhan hidupnya dalam rangka mengikuti perkembangan lingkungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa PKBM mempunyai tujuan memperluas kesempatan masyarakat yang tidak mampu

untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mental untuk mengembangkan diri dan bekerja mencari nafkah.

Pembangunan pendidikan melalui PKBM, secara bertahap terus dipacu dan diperluas guna memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak mungkin dapat terlayani melalui jalur pendidikan sekolah. Sasaran pelayanan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) diprioritaskan kepada warga masyarakat yang tidak pernah sekolah, putus sekolah, penganggur/miskin dan warga masyarakat lainnya yang ingin belajar untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sebagai bekal untuk dapat hidup lebih layak.

Sudjana, (2000;53) mengatakan bahwa

> PKBM memiliki fungsi sebagai tempat membelajarkan kepada warga masyarakat, melakukan koordinasi dalam memanfaatkan potensi-potensi di masyarakat, menyediakan informasi kepada anggota masyarakat yang membutuhkan keterampilan fungsional atau kecakapan hidup (*life-skills*), menjadi ajang pertukaran ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan di antara anggota masyarakat, dan menjadi tempat untuk upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai tertentu bagi warga masyarakat yang membutuhkan

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional pada jalur PLS,khususnya pada PKBM akan banyak bergantung kepada berbagai faktor, baik dari dalam sistem PKBM itu sendiri maupun faktor-faktor dari luar sistem PKBM. Salah satu faktor kunci (*the key factor*) yang berasal dari "*internal system*" PKBM adalah para pengelola. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan peranan pengelola sebagai manajer lembaga yang secara formal ditetapkan oleh pemerintah. Pengelola adalah "*the key person*" yang menentukan kelancaran dan

keberhasilan segala kegiatan lembaga yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional maupun tujuan kelembagaan PKBM itu sendiri.

Secara formal, pengelola adalah seorang "*decision maker*" bagi segala kegiatan yang harus dilakukan oleh orang-orang yang terlibat dalam kegiatan PKBM, baik tutor maupun warga belajar. Demikian pula kegiatan-kegiatan yang menyangkut pelaksanaan kurkulum sangat tergantung kepada putusan-putusan yang ditetapkan oleh pengelola sebagai penanggung jawab kegiatan program pembelajaran di PKBM. Dengan demikian, upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional maupun tujuan kelembagaan PKBM akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan (*skills*) dan wawasan (*vision*) yang dimiliki oleh pengelola dalam melaksanakan peranan dan fungsinya sebagai pimpinan PKBM. Apabila pengelola PKBM memiliki kemampuan-kemampuan profesional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pimpinan dan penanggung jawab kegiatan PKBM, maka hal ini memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan secara efektif. Setiap peran ataupun tugas yang harus dilaksanakan pengelola PKBM sebagai pimpinan dan penanggung jawab lembaga menuntut sejumlah kemampuan khusus yang memungkinkan pengelola PKBM dapat melaksanakan tugas atau peranannya secara efektif. Di antara kemampuan yang harus dimiliki oleh pengelola PKBM adalah kemampuan manajerial.

Kemampuan manajerial, secara teoritis berkaitan dengan kemampuan seseorang baik akademis maupun pribadi, yang dengan kekuatan itu dapat

mempengaruhi orang lain untuk turut berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi. Kemampuan-kemampuan ini tidak dapat tumbuh dengan sendirinya dari pengalaman saja tetapi perlu ditumbuhkembangkan melalui berbagai kegiatan pendidikan khusus baik dalam pra jabatan maupun dalam jabatan. Melalui kedua kegiatan tersebut, memungkinkan pengelola PKBM tumbuh secara terus menerus sehingga mampu mengadakan penyesuaian dalam melaksanakan tugasnya.

Kemampuan manajerial pengelola PKBM cukup penting untuk dijadikan kajian karena dianggap dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan dan keberhasilan pendidikan di jalur PLS. Kepemimpinan yang handal merupakan syarat mutlak suatu lembaga yang mempunyai fungsi yang sangat vital bagi kepentingan organisasi. Kemampuan manajerial selalu berkaitan dengan kemampuan seseorang baik akademis maupun pribadi, yang dengan kekuatan itu dapat mempengaruhi orang lain untuk turut berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi

Oleh karena itu, kemampuan manajerial yang baik menjadi syarat mutlak keberhasilan PKBM dalam memberikan pelayanan pendidikan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya kualitas dan kuantitas layanan program pendidikan, meningkatnya manfaat program yang dirasakan kelompok sasaran, dan meningkatnya partisipasi setiap warga masyarakat dalam pengelolaan PKBM. Keberhasilan pengelolaan lembaga PKBM sangat ditentukan oleh sumber daya yang tersedia terutama antara lain sumber daya

manusia sebagai pengelola. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan didirikannya PKBM yakni melayani masyarakat dalam bidang pendidikan sesuai dengan kebutuhannya, maka pengelola PKBM dituntut kreativitasnya yakni kemampuannnya untuk berpikir kreatif dalam menjalankan berbagai macam program serta mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh PKBM. Di samping itu, kreativitas dalam melakukan inovasi-inovasi dengan memanfaatkan unsur-unsur yang tersedia merupakan keharusan dalam pengelolaan PKBM. Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Kreativitas (berpikir kreatif) merupakan kemampuan untuk menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, yang penekanannya pada kuantitas, ketepatgunaan, dan keragaman jawaban. (Munandar, 2006: 47). Dengan demikian, kreativitas pengelola PKBM sangat penting untuk dikembangkan terutama dalam penerapan prinsip-prinsip seperti: proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya setiap orang termasuk pengelola PKBM memiliki potensi yang dapat dikembangkan agar terjadi peningkatan kemampuan yang dapat menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Pengembangan potensi ini dapat dilakukan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan bagi pengelola lembaga pendidikan nonformal

khususnya pengelola PKBM yang dilaksanakan dan dibiayai baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) pengelola PKBM. Kenyataan yang terjadi adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dewasa ini belum mampu meningkatkan kompetensi peserta pendidikan dan pelatihan termasuk pengelola PKBM. Hal ini jelas terlihat dari adanya pengelola PKBM yang tidak memilki kreativitas dalam pengelolaan PKBM.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari beberapa pengelola PKBM bahwa pengelolaan PKBM dilakukan tergantung pada anggaran yang dikeluarkan pemerintah, sehingga program dan kegiatan yang dijalankan juga sangat tergantung pada program dan kegiatan yang dibiayai oleh pemerintah. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengelola PKBM belum memiliki kreativitas dalam menyusun program dan kegiatan yang merupakan inisiatif sendiri dan tidak harus tergantung pada pihak lain. Akibatnya, banyak PKBM yang mati – hidup (*on-off*), artinya PKBM akan melaksanakan kegiatannya jika ada anggaran atau biaya dari pemerintah. Tapi ketika pemerintah tidak mengalokasikan anggaran untuk PKBM, maka PKBM itupun tidak ada kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kreativitas pengelola PKBM dalam pengembangan mutu pendidikan masih rendah. Hal tersebut nampak dari adanya pengelolaan PKBM yang belum menerapkan

fungsi-fungsi manajemen. Dalam perencanaan, pengelola belum menggunakan metode dan logika untuk memperoleh rencana kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini pengelola kadang memutuskan sesuatu, kapan, bagaimana dan siapa yang harus melakukannya. Seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan dalam perencanaan kegiatan PKBM belum didasarkan pada besarnya dan tujuan lembaga serta kegiatan khusus lembaga.

Pada pengorganisasian, pengelola PKBM belum mengalokasikan dan menugaskan sumber daya lembaga yang dimiliki untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Pengelola telah menyusun struktur organisasi yang mencakup sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan sekitarnya serta konsisten dengan tujuan organisasi. Pengelola juga merinci tugas pekerjaan pada setiap individu yang terlibat dalam lembaga PKBM. Namun dua aspek tentang struktur organisasi dan perincian tugas dianggap bukan menjadi hal yang penting dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pada aspek pengarahan, pengelola belum melaksanakan pemberian motivasi kepada warga belajar. Selain itu komunikasi yang terjalin di antara anggota belum menciptakan suasana yang mendukung pengelolaan PKBM. Hal ini nampak dari kurang adanya pemberian kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para kelompok.

Selanjutnya dalam melakukan pengawasan, pengelola tidak dilakukan melalui pengumpulan informasi akurat tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau terhadap tujuan yang diinginkan. Selain itu pengawasan tidak dilakukan pada semua aspek organisasi, tetapi hanya pada aspek-aspek tertentu saja seperti keuangan dan kehadiran para karyawan/pegawai. Kurangnya efektifnya pengelolaan PKBM mengindikasikan bahwa kreativitas pengelola rendah.

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kreativitas pengelola PKBM adalah melalui pelaksanaan pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah selama ini dilaksanakan secara konvensional dengan menggunakan model-model yang berlaku umum tanpa melakukan pengembangan pada tahapan-tahapan kegiatan pelatihan. Selain itu, materi pelatihan belum memasukkan materi manajemen dalam usaha meningkatkan kreativitas pengelola sehingga kemampuan peserta dalam mengelola PKBM tidak mengalami peningkatan yang diharapkan.

Belum optimalnya pelatihan yang dilaksanakan nampak dari adanya penerapan fungsi-fungsi manajemen, seperti; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, penilaian, pembinaan dan pengembangan belum optimal dilaksanakan. Dalam perencanaan, kegiatan yang dilaksanakan oleh penyelenggara meliputi: rekrutmen peserta pelatihan, rekrutmen tutor, penetapan materi dan penyusunan program pembelajaran. Kegiatan pengorganisasian yang dilaksanakan adalah pembentukan penanggung jawab

dan pembagian tugas. Pada pelaksanaan, kegiatan yang dilaksanakan adalah program pelatihan menyangkut kegiatan penyelenggara, fasilitator dan peserta. Pembinaan dilaksanakan oleh internal dan eksternal. Penilaian dilaksanakan hanya pada kegiatan pelatihan, sedangkan dampak yang diperhatikan meliputi: peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku peserta.

Fungsi-fungsi manajemen tersebut secara keseluruhan tidak dilaksanakan. Penyelenggara dalam merekrutmen peserta dan fasilitator hanya melihat data-data yang ada pada pelaksanaan pelatihan-pelatihan sebelumnya tanpa melakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan akan peserta didik dan fasilitator. Selain itu, belum adanya penetapan tata tertib bagi pelaksanaan pelatihan untuk fasilitator maupun peserta sehingga pelatihan tidak berlangsung secara efektif dan efesien. Demikian pula pada aspek-aspek lainnya. Dampak dari kurang efektifnya pelatihan yang dilaksanakan menyebabkan peserta pelatihan tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dalam mengelola PKBM pada aspek kreativitas yang meliputi: kelancaran, keluwesan, orisinalitas dalam berpikir serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan merinci) suatu gagasan.

Uraian tersebut di atas mengisyaratkan perlu adanya pengembangan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi sebagai salah satu bentuk inovasi dalam program pelatihan yang selama ini dilaksanakan dan dibiayai oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Dari kegiatan pelatihan

terhadap pengelola PKBM yang selama ini dilaksanakan di Kota Gorontalo masih perlu diformulasikan ke dalam suatu pengembangan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi yang harus dilaksanakan sesuai kebutuhan peserta pelatihan agar hasil pelatihan benar-benar dapat meningkatkan kreativitas pengelola PKBM dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal.

Kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo dalam melaksanakan program dan kegiatan pendidikan nonformal untuk melayani masyarakat dalam bidang pendidikan sesuai dengan kebutuhannya sangat diperlukan dlam rangka peningkatan taraf hidup masyarakat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam pengelolaan PKBM di Kota Gorontalo yakni pengelola belum memiliki kreativitas dalam pelaksanaan berbagai program kegiatan untuk memenuhi keinginan masyarakat terhadap pendidikan sesuai kebutuhannya. Dari masalah pokok ini, dapatlah dipahami bahwa PKBM dalam menjalankan aktivitasnya menerapkan manajemen yang efektif, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Pengelolaan PKBM seperti ini hanya menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap keberadaan PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal. Pengelolaan yang diharapkan adalah pengelolaan yang memiliki perencanaan yang matang, pengorganisasian yang terstrukutr dengan baik, terdapatnya jalinan komunikasi dan pemberian motivasi kerja yang kontinu, sistem pengawasan yang baik, dan

dilakukan evaluasi, sehingga akan jelas tingkat ketercapaian program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Pemerintah telah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pengelola PKBM, namun kompetensi pengelola belum mengalami peningkatan yang berarti. Hal tersebut dikarenakan, pelatihan yang diberikan kepada pengelola belum efektif yang disebabkan oleh penerapan model pelatihan yang tidak mengembangkan prinsip-prinsip manajemen dalam pelaksanaannya.

Permasalahan yang dihadapi oleh pengelola PKBM dalam menjalankan program dan kegiatannya adalah ketidakmampuan mereka mengembangkan sendiri hasil pendidikan dan pelatihan sehingga sangat sulit bagi mereka untuk mengimplementasikan dalam pengelolaam PKBM. Adanya permasalahan tersebut mengakibatkan pengelolaan PKBM tidak efektif. Dari 16 PKBM di Kota Gorontalo terdapat 45% yang melaksanakan pengelolaan dengan baik meskipun tidak secara efektif, sedangkan 55% lainnya tidak melakukan pengelolaan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, terdapat kecenderungan belum adanya model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM.

C. Rumusan dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah maka ditetapkan rumusan masalah penelitian ini adalah ” Pengembangan Model Pelatihan Manajemen Berbasis

Kompetensi bagaimana yang dapat meningkatkan Kreativitas Pengelola PKBM di Kota Gorontalo.

Dengan mengacu kepada rumusan masalah di atas, peneliti secara khusus menjabarkannya ke dalam rumusan pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi obyektif pengelolaan PKBM di Kota Gorontalo?
2. Bagaimana pengembangan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo?
3. Bagaimana efektivitas model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo?
4. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo?

D. Definisi Operasional

1. Pengembangan Model

Model adalah suatu penyajian fisik atau konseptual dari suatu obyek atau sistem yang mengkombinasikan bagian-bagian khusus tertentu dari obyek aslinya. (Fred dalam Hamalik, 2000:2). Sedangkan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang

individu atau kelompok dalam menjalankan tugas (Simamora, 1995:287). Jadi model pelatihan adalah suatu konsep atau sistem instruksional atau pembelajaran untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang ditentukan.

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan pengembangan model adalah menjadikan pola yang sudah ada dalam hal ini pelatihan manajemen yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah terhadap pengelola Kegiatan Belajar Masyarakat menjadi lebih sempurna atau lebih efektif.

2. Pelatihan Manajemen

Robins dan Mary, (1999:12) mengatakan bahwa pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill*, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Selanjutnya menurut Sikula (1976) dalam Suryana, (2006:2) merumuskan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistimatis dan terorganisir. Peserta pelatihan itu sendiri akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu".

Menurut pendapat lain tentang pelatihan diungkapkan oleh Henri Simamora (1997:287) menyebutkan, pelatihan yaitu serangkaian aktivitas yang dirangsang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan,pengalaman

ataupun perubahan sikap seseorang individu atau kelompok. Dalam hal ini pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian, pengetahuan, pengalaman yang diajarkan kepada peserta bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Manajemen menurut Terry (1993: 4) adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Richard (1988: 5) memandang bahwa manajemen merupakan proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efesien yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan dan sumber daya organisasi. Manajemen dalam suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menggerakkan komponen-komponen yang ada untuk mencapai tujuan secara optimal.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pelatihan manajemen adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir yang diikuti oleh pengelola PKBM dengan tujuan agar mereka dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi terkait dengan pengelolaan PKBM.

3. Kompetensi

Syah (2001: 229) mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman (2002: 1) mengemukakan kompentensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. McAhsan sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2006: 38) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Robert A. Roe (dalam Mulyasa, 2006: 39) mengemukakan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki pengelola PKBM berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola program dan kegiatan pendidikan non formal.

4. Kreativitas

Rogers (dalam Munandar, 2009: 18) mengatakan. bahwa kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kemampuan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua organism. Selanjutnya Minandar

Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsure-unsur yang ada. Kreativitas merupakan kemampuan untuk menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, yang penekanannya pada kuantitas, ketepatgunaan, dan keragaman jawaban. Dan kreativitas merupakan kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, orisinalitas dalam berpikir serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan merinci) suatu gagasan. (Munandar, 2006:47)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kreativitas adalah kemampuan pengelola PKBM untuk mengekspresikan, mewujudkan potensi dirinya serta kemampuan mengembangkan, memperkaya, dan merinci suatu gagasan terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan dalam pengelolaan PKBM.

5. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa satuan pendidikan nonformal dapat

berbentuk lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) adalah satuan pendidikan nonformal yang dibentuk dari, oleh dan untuk masyarakat yang ada di Kota Gorontalo dengan berbagai macam kegiatannya antara lain program pendidikan keterampilan, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Keaksaraan dan kesetaraan.

6. Pengelola PKBM

Secara formal pengelola PKBM adalah seorang *"decision maker"* bagi segala kegiatan yang harus dilakukan oleh orang-orang yang terlibat dalam kegiatan PKBM. Pengelola PKBM sebagai penanggungjawab seluruh kegiatan PKBM berperan sebagai administrator dan supervisor. Sebagai administrator dia betanggung jawab dalam penataan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sebagai supervisor dia bertanggung jawab dalam pengembangan mutu pembelajaran di PKBM melalui pemberian bantuan terhadap pengembangsn kemampuan professional tenaga pendidik. Lipphan (1974:10) menggolongkan tugas pengelola PKBM ke dalam lima macam yaitu : a). program pengajaran, b). membina staf, c). membina dan mengelola warga belajar, d). mengelola sumber/keuangan, dan e). mengelola hubungan PKBM dengan masyarakat.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo.

2. Tujuan Khusus

a. Menggambarkan kondisi obyektif pengelolaan PKBM di Kota Gorontalo.
b. Mengembangkan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo.
c. Menguji efektivitas model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo.
d. Menemukan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan model pelatihan manajemen berbasis kompetensi untuk meningkatkan kreativitas pengelola PKBM di Kota Gorontalo.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis temuan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan dan kajian pendidikan nonformal, tidak saja bagi penguatan program pembelajaran kewirausaahan tetapi juga dapat menjadi sumber inspirasi bagi lahirnya model-model pembelajaran baru dalam dimensi pendidikan non formal.

Secara praktis diharapkan dari hasil penelitian ini diperoleh manfaat :

1. Sebagai bahan kajian bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)
2. Memberikan masukan kepada lembaga pembina program dan satuan pendidikan nonformal dalam hal pelaksanaan pendidikan pelatihan bagi pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)
3. Memberikan masukan kepada masyarakat dalam rangka pemanfaatan satuan pendidikan nonformal
4. Memberikan arah bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN