

**EVALUASI KINERJA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT
(PKBM) SUKA CATURTUNGGAL**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah untuk memenuhi
salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam dalam Ilmu
Pengembangan Masyarakat Islam pada Program Strata Satu
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Disusun oleh

Bambang Sukanto

Nim. 02231093

Pembimbing

Drs. H. Suisyanto M. Pd

**Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2008**



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

N a m a : Bambang Sukamto
N I M : 02231093
Judul Skripsi : Evaluasi Kinerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat
(PKBM) Suka Caturtunggal.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Agustus 2008

Pembimbing

Drs. H. Suisyanto, M.Pd.
NIP. 150228025



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1498/2008

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**EVALUASI KINERJA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM)
SUKA CATURTUNGGAL**

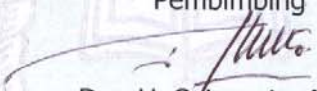
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bambang Sukamto
NIM : 02231093
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 28 Agustus 2008
Nilai Munaqasyah : B +

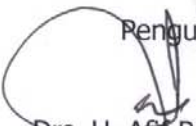
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

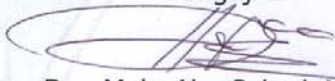
Pembimbing


Drs. H. Suisyanto, M.Pd.
NIP. 150228025

Penguji I


Drs. H. Afri Rifai, MS
NIP.150222293

Penguji II


Drs. Moh. Abu Suhud, M.Pd.
NIP. 150241646

Yogyakarta, 8 September 2008

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah

DEKAN


Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 150220788



MOTO

- *Hadapilah masalah!!! dan jangan sekali-kali menunda permasalahan yang ada, karena semakin menunda permasalahan berarti kita semakin mendekati kekalahan*
- *Tak ada cinta sejati di kehidupan ini, yang ada hanyalah kebohongan yang dikemas dengan rapi*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Bapak dan Ibu yang selalu mengiringi langkahku dengan do'a yang tulus

Adik-adiku yang selalu mendukung gerak dan langkahku

Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah

menghantarkanku menjadi insan akademis

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, dan atas kehendak serta pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “EVALUASI KINERJA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) SUKA CATURTUNGGAL” ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada nabi Muhammad SAW, keluarga-Nya, sahabat-sahabat-Nya, serta umat Islam sampai akhir jaman.

Skripsi ini merupakan wujud dari tanggung jawab dan sebagai bagian dari proses pembelajaran serta pergulatan intelektualitas penulis selama menempuh perjalanan akademis di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada Fakultas Dakwah, jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). Sungguh sebuah perjalanan panjang dan berliku dalam menyelesaikan skripsi yang memberikan banyak pengalaman penulis untuk selalu mawas diri bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Penulis juga menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini tidak dapat terwujud. Dalam kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. HM. Bahri Ghazali, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. H. Suisyanto, M. Pd, selaku dosen pembimbing skripsi.
3. Bapak Drs. Azis Muslim, MPd, selaku ketua jurusan Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak-Ibu Dosen Fakultas Dakwah yang telah memberikan ilmunya semoga ilmu itu akan memberikan warna dalam perjalanan hidup penulis.
5. Bapak Muhsin Kalida, S.Ag, MA, selaku ketua PKBM Suka Caturtunggal.
6. Ibu-Bapakku yang selalu berdo'a demi keberhasilan penulis.
7. Adikku Asih, Nur W, Siti N atas dukungannya sehingga skripsi ini bisa selesai.
8. Teman-temanku Heni, Linda, Latifah, Fitri, Ratna, Mimi, Mail, Tafri, serta semua temanku yang selalu membuatku bersemangat.
9. Semua teman-teman PMI Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.
10. Segenap Pengurus Harian dan Anggota GPK Kabupaten Bantul yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
11. Komonitas Vonkayan yang selalu mengiringi langkah penulis.
12. Rental GRAFINDO yang selalu membackup pengeditan skripsi sehingga lancar dalam penyelesaian.
13. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak tersebut, semoga jasa dan amal yang telah diberikan dapat diterima disisi Allah sebagai amal sholeh. Dan hanya kepada Allah penulis berserah diri. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

Yogyakarta, 07 Juli 2008

Penulis

ABSTRAKSI

Bambang Sukamto. Dengan NIM 02231093. Skripsi: Evaluasi Kinerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal, Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk dalam *field research* atau penelitian lapangan. Jenis penelitian ini adalah diskriptif kualitatif yaitu berusaha mengungkap suatu masalah yang terjadi kemudian menganalisa informasi data yang didapat. Data itu bisa berupa naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya. Penelitian berangkat dari penggalian data berupa pandangan responden dalam bentuk *cerita rinci atau asli* mereka, kemudian para responden bersama peneliti memberi penafsiran sehingga menciptakan konsep sebagai temuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui sistem kerja yang diterapkan PKBM Suka Caturtunggal dalam menjalankan perannya sebagai lembaga pengembang masyarakat. Sekaligus mengetahui kinerja pengurus PKBM Suka Caturtunggal dalam menjalankan perannya sebagai pengurus lembaga pengembang masyarakat.

Adapun kegunaan penelitian ini, yaitu penelitian dilihat dari segi teori diharapkan bisa memberikan informasi ilmiah dalam upaya peningkatan kinerja lembaga-lembaga sosial yang bergerak dibidang pengembangan masyarakat. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadikan bahan pertimbangan bagi lembaga maupun organisasi sebagai dasar evaluasi dalam peningkatan kualitas kerja sosial.

Penulis memandang bahwa penelitian mengenai hal ini sangat perlu untuk dilakukan. Setelah mengadakan penelitian penulis melihat bahwa upaya peningkatan kualitas kinerja pemberdayaan masyarakat melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal merupakan sebuah investasi, dalam hal ini adalah investasi di bidang sumber daya manusia (*human capital*). Dalam jangka panjang hal tersebut akan berpengaruh terhadap tumbuhnya kecerdasan bangsa.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR.....	iii
MOTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Tinjauan Pustaka.....	7
G. Landasan Teori.....	8
1. Tinjauan Tentang Evaluasi.....	8
2. Tinjauan Tentang Kinerja.....	10
3. Prinsip Dasar Evaluasi Kinerja.....	12
4. Tinjauan Tentang Sistem Kerja.....	14
5. Tinjauan Tentang Kinerja PKBM.....	17

H. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian.....	21
2. Subyek dan Obyek Penelitian	22
3. Metode Pengumpulan Data.....	22
4. Analisa Data	24
I. Sistematika Pembahasan	25
BAB II. GAMBARAN UMUM PKBM SUKA CATURTUNGGAL	27
A. Letak Geografis.....	27
B. Sejarah Berdirinya.....	28
C. Visi, Misi PKBM Suka Caturtunggal	31
D. Struktur Organisasi PKBM Suka Caturtunggal	32
E. Program Kerja	36
F. Pengalaman Mengelola.....	37
G. Sarana dan Prasarana.....	39
H. Sasaran	40
I. Sumber Pendanaan	41
J. Rencana Tindak Lanjut	42
BAB III. HASIL PENELITIAN YANG DILAKUKAN DI PKBM SUKA	
CATURTUNGGAL TENTANG SISTEM KERJA DAN KINERJA	
PKBM SUKA CATURTUNGGAL	46
A. Sistim Kerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat.....	46
1. Aturan Kerja PKBM Suka Caturtunggal	47
2. Sistim Penggajian PKBM Suka Caturtunggal	51

3. Permasalahan Kerja	58
4. Evaluasi Kerja.....	63
B. Kinerja Pengurus PKBM Suka Caturtunggal	65
1. Komitmen Pengurus PKBM Suka Caturtunggal	65
2. Etos Kerja Pengurus PKBM Suka Caturtunggal	70
3. Hubungan Interen PKBM Suka Caturtunggal	74
4. Hubungan Eksteren PKBM Suka Caturtunggal	76
 BAB IV. PENUTUP	 82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	84
1. PKBM Suka Caturtunggal	84
2. Rekomendasi Untuk Peneliti Berikutnya.....	85

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul Evaluasi Kinerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal, untuk menyamakan persepsi dan mempermudah dalam memahami judul di atas maka perlu penjabaran tentang istilah dalam judul, yaitu:

1. Evaluasi Kinerja

Dalam tulisan Badrun Karto Wagiran yang ia kutip dari Rossi dan Freeman evaluasi dapat diartikan penerapan secara sistematis prosedur penelitian sosial dengan menilai konsepsualisasi dan rancangan, implementasi serta kegunaan dari suatu program intervensi sosial. Pendapat yang hampir senada juga oleh Worthen dan Sanders, evaluasi adalah pencarian sesuatu yang berharga dari sesuatu, dalam artian mencari informasi yang bermanfaat untuk menilai keberadaan suatu program, produksi, prosedur, tujuan dan alternatif pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹

Kinerja berasal dari kata dasar kerja, karena dilakukan orang maka yang melakukan kerja dinamakan pekerja, sedangkan kinerja sendiri adalah proses penyelesaian pekerjaan serta kemampuan si-pekerja dalam

¹ Badrun Karto Wagiran, "*Pengertian dan Prinsip-prinsip Evaluasi Program*" dalam *Evaluasi Program*, (Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1995), hlm. 3.

menyelesaikan pekerjaannya. Dalam kamus lengkap bahasa Indonesia kinerja adalah kemampuan bekerja dengan prestasi yang diperlihatkan.²

Pengertian Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Mengginson dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut : “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.³

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan evaluasi kinerja adalah pencarian sesuatu yang dilakukan melalui penelusuran/melihat kembali kegiatan-kegiatan terdahulu yang kemudian dijadikan referensi untuk merumuskan kegiatan yang akan datang sehingga tidak akan terjadi kesalahan yang sama. Penelitian ini akan meneliti sistem kerja PKBM dan seperti apa kinerja pengurus PKBM mulai dari kedisiplinan, tanggungjawab, hingga sumber daya manusianya.

² EM Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Aneka Ilmu bekerja sama Difa Publisher)

³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika Aditama, 2006), hlm. 9-10

2. PKBM Suka Caturtunggal

Sedangkan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal adalah suatu lembaga sosial non profit yang bergerak di bidang pengembangan masyarakat di wilayah desa Caturtunggal kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. PKBM merupakan mitra pemerintah yang berperan serta dalam pemberdayaan masyarakat dari berbagai kalangan⁴. PKBM sebagai basis pendidikan bagi masyarakat⁵ merupakan suatu tempat kegiatan pembelajaran masyarakat yang terfokus pada upaya pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan belajar dan potensi masyarakat⁶.

B. Latar Belakang Masalah

Berbagai upaya dilakukan untuk menata dan mengembangkan masyarakat untuk membangun bangsa. Program pengembangan masyarakat sangat beragam mulai dari pendampingan buruh, petani dan orang-orang miskin yang tidak berdaya.

Pada akhir-akhir ini kemiskinan yang banyak dibicarakan oleh kalangan pejabat pemerintah, akademisi dan para cendekiawan hanya sebatas wacana dan teori yang melihat kemiskinan sebagai realitas yang dihasilkan oleh adanya struktur perekonomian yang timpang. Sehingga mengakibatkan yang kaya semakin kaya dan yang miskin semakin miskin. Kondisi seperti itu dapat

⁴ *BULETIN PKBM Edisi II*, (Forum Komunikasi PKBM Indonesia, 2005), Hlm. 13

⁵ Umberto Sihombing, *Pendidikan Luar Sekolah Kini dan Masa Depan (Konsep, Kiat, dan Pelaksanaan)*, (Jakarta : PD. Mahkota, 1999), hlm.105

⁶ *BULETIN PKBM Edisi I*, (Forum Komunikasi PKBM Indonesia), 2005, Hlm. 3

menyulut rasa ketidakpuasan masyarakat karena ketidakadilan terasa semakin melebar ke berbagai aspek kehidupan, yang kemudian mempertegas munculnya berbagai kesenjangan dan ketidakberdayaan⁷.

Usaha pemerintah dalam menanggulangi kemiskinan sudah banyak dilakukan seperti IDT (Inpres Desa Tertinggal), beras untuk orang miskin, subsidi BBM dan lain sebagainya. Namun semua itu dirasa belum membuahkan hasil yang memuaskan karena disinyalir pendistribusiannya tidak sampai pada masyarakat yang membutuhkannya. Bisa dikatakan Inpres, Kepres yang terkait dengan upaya mensejahterakan masyarakat atau pengentasan kemiskinan itu tidak efektif dilaksanakan. Upaya pengentasan kemiskinan akhirnya tampak sekedar sebagai proyek saja⁸.

Selain itu lembaga lain non pemerintah selama ini juga telah melakukan program pengentasan kemiskinan, itupun belum membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Sebagian dari penyebab mengapa mereka sulit untuk dientaskan adalah lembaga-lembaga yang menagani mereka hanya setengah hati atau sepotong-potong karena mereka melihat dengan harta semuanya selesai sehingga yang terjadi adanya bantuan beras, BBM, penuntutan gaji/upah naik, penuntutan hak-hak mereka yang harus terpenuhi tanpa melihat disamping hak itu juga ada kewajiban serta hak orang lain. Padahal kalau kita cermati ada banyak hal yang harus dievaluasi mulai dari awal perencanaan, pelaksana/SDM nya dan hasil dari program tersebut.

⁷ Musa Asy'ari, *Islam, etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 1997), Hlm. 81.

⁸ Djauhari, *Kedaulatan Rakyat*, (Sabtu 17 Februari 2007), hal. 2

Salah satu yang sangat mendesak dilakukan evaluasi adalah pada tataran pelaksana. Pelaksana inilah yang menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Evaluasi Kinerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dengan mengambil contoh di PKBM Suka Caturtunggal. Karena untuk pemberdayaan masyarakat PKBM memiliki posisi yang strategis dalam penyelenggaraan program pendidikan nonformal atau dulu dikenal dengan pendidikan luar sekolah. Hal ini ditunjukkan pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menetapkan PKBM sebagai salah satu satuan pendidikan nonformal⁹.

PKBM perlu mendapat penguatan, mengingat masih banyak pandangan dari masyarakat maupun birokrat yang menyangsikan kualitas PKBM. Padahal PKBM itu sesungguhnya adalah ujung tombak dimasyarakat untuk pendidikan non formal. Pada 5 tahun ke depan, disepakati PKBM bisa menjadi media akar rumput untuk mengatasi kebodohan, kemiskinan dan meningkatkan kesetiakawanan. Supaya PKBM berbobot, PKBM harus dibenahi dari banyak aspek, mulai dari manajemen sampai pemilihan program-program yang diminati masyarakat. Ini menjadi tantangan bagi PKBM, karena untuk kualitas sangat terkait dengan SDM dan sarana-prasarana serta koordinasi dengan sumber lain. Perlu komitmen kuat diantara sesama pengurus, karena ini merupakan arena perjuangan¹⁰.

Dengan didukung oleh mahasiswa jurusan Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga dan pemuda Caturtunggal maka PKBM Suka

⁹ Sambutan Dirjen. PLS. *Panduan Penyelenggaraan PKBM, Partisipasi Masyarakat*, (Jakarta: KNIU, BP-PLSP Jayagiri., 2003)

¹⁰ Buhai Simanjuntak. *Kedaulatan Rakyat*, (Selasa 22 Mei 2007), hal. 13

Caturtunggal merupakan lembaga yang solid dalam pengembangan masyarakat. Idealnya dengan kualitas pengurus yang mumpuni dalam bidangnya tentu program kerja PKBM dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan. Namun sudahkah ini berjalan di PKBM Suka Caturtunggal dan dengan keanggotaan pengurus ini bisakah menjamin kerja yang efektif dan bagus?. Karena suatu keberhasilan kerja tidak lepas dari siapa yang mengerjakan, bagaimana cara bekerja serta kedisiplinan pekerja. Berawal dari fenomena tersebut penulis membuat tugas akhir akademik/skripsi dengan judul **“Evaluasi Kinerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal”**.

C. Rumusan masalah

1. Bagaimana sistem kerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal?
2. Bagaimana Kinerja Pengurus Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal?

D. Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui sistem kerja yang diterapkan PKBM Suka Caturtunggal dalam menjalankan perannya sebagai lembaga pengembang masyarakat.
2. Ingin mengetahui kinerja pengurus PKBM Suka Caturtunggal dalam menjalankan perannya sebagai pengurus lembaga pengembang masyarakat.

E. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini secara teori diharapkan bisa memberikan informasi ilmiah dalam upaya peningkatan kinerja lembaga-lembaga sosial yang bergerak dibidang pengembangan masyarakat.
2. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadikan bahan pertimbangan bagi lembaga maupun organisasi sebagai dasar evaluasi dalam peningkatan kualitas kerja sosial.

F. Tinjauan Pustaka

Dalam penelusuran yang penulis lakukan di PKBM Suka Caturtunggal pernah dilakukan penelitian oleh : Siti Aminah NIM : 02231244, mahasiswa Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga dengan judul “Program Keaksaraan Fungsional (KF) Oleh Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal di Dusun Nologaten I Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta” penelitiannya lebih pada pelaksanaan program Keaksaraan Fungsional (KF) yang dilakukan PKBM Suka Caturtunggal serta sejauh mana keberhasilan yang dicapai program tersebut.

Penelitian ini membahas pelaksanaan program KF mulai dari identifikasi warga belajar, pelaksanaan pembelajaran, yang dalam proses pembelajaran ini melibatkan Tutor, warga belajar, dan kebutuhan-kebutuhan penunjang. Penelitian saudara Siti Aminah juga membahas tingkat keberhasilan program dan kemanfaatan program KF bagi warga belajar khususnya serta bagi masyarakat pada umumnya.

Penulis juga menemukan penelitian yang dilakukan oleh : Mimi Maryami NIM : 03230029, mahasiswa Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga dengan judul "Evaluasi Program Taman Pintar Yogyakarta Dalam Pengembangan Sumberdaya manusia" penelitian ini lebih pada konsep, arah, tujuan serta keberhasilan dari program Taman Pintar Yogyakarta melalui model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process* dan *Product*).

Perbedaan antara penelitian yang sudah dilakukan oleh Siti Aminah dan Mimi Maryami dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu: Siti Aminah meneliti tentang program Keaksaraan Fungsional yang membahas perencanaan program, pelaksanaan program sampai pada tingkat keberhasilan program. Mimi Maryami dalam penelitiannya membahas konsep program Taman Pintar, arah programnya, tujuan, sampai pada keberhasilan program Taman Pintar. Dari dua penelitian diatas semua meneliti tentang program. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis mengenai *Evaluasi Kinerja Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal*. Dalam penelitian ini akan membahas sistim kerjanya Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal, serta kinerja pengurus PKBM.

G. Landasan Teori

1. Tinjauan Tentang Evaluasi

a. Pengertian Evaluasi

Banyak devinisi evaluasi yang disesuaikan dengan kepentingan evaluasi/apa yang akan dievaluasi, antara lain devinisi yang ditulis oleh Ralph Tyler, yaitu evaluasi ialah proses yang menentukan sampai sejauh

mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Malcolm, provus, pencetus *Discrepancy Evaluation*, mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa ada, dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih.¹¹ Ralph Tyler disini mengevaluasi pendidikan.

Evaluasi merupakan bagian dari kegiatan kehidupan manusia sehari-hari. Disadari atau tidak, orang sering melakukan evaluasi, baik terhadap dirinya sendiri, terhadap lingkungan sosialnya atau lingkungan fisiknya. Mulai dari iya berpakaian, ia melihat diri didalam kaca untuk mengetahui apakah ia menampilkan diri dalam keadaan yang wajar atau tidak.¹²

b. Fungsi Evaluasi

Fungsi evaluasi yaitu: (1) menyediakan informasi yang handal dan shahih tentang unjuk kerja atau hasil kebijakan. Informasi ini akan menjawab pertanyaan mengenai sejauh mana kebutuhan, nilai dan kesempatan telah terealisasikan melalui tindakan-tindakan nyata sebagai pelaksanaan program kebijakan, (2) evaluasi membantu memperjelas dan melakukan kritik terhadap pemilihan dan penetapan tujuan, (3) membantu menstrukturkan dan mendefinisikan kembali alternatif kebijakan atau program.

Adapun fungsi-fungsi tersebut memungkinkan suatu program atau keputusan atau kebijakan dapat: (1) disediakan dengan kondisi baru yang ditentukan, (2) diteruskan tanpa diadakan perubahan, (3) dihentikan

¹¹ Farida Yusuf Tayibnapi, *Evaluasi Program*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 3

¹² Slameto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 4

karena lebih banyak menimbulkan masalah, (4) dirumuskan kembali masalahnya sehingga mungkin ditemukan tujuan, sasaran dan alternatif baru yang sama sekali berbeda dari sebelumnya.¹³

c. Tujuan Evaluasi

Menurut Sudarsono seperti yang dikutip oleh Ratna Kurniawati menjelaskan bahwa evaluasi bertujuan untuk mengetahui: (a) ketercapaian program bila dibandingkan dengan program yang telah ditentukan, (b) pengaruh variatif variabel-variabel kunci dari program yang dievaluasi, (c) peranan program bila dibandingkan dengan variabel eksternal.¹⁴

Tujuan evaluasi di atas juga untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan, (a) kesesuaian atau tidak sesuai antara kebutuhan dengan tujuan program, (b) kebaikan-kebaikan atau kelemahan strategi, peralatan dan sumber daya yang digunakan untuk merealisasikan tujuan yang telah ditentukan, (c) ketepatan atau ketidaktepatan pelaksanaan program dalam rangka mencapai tujuan program yang telah dilaksanakan bila dibandingkan dengan tujuan program yang telah ditentukan.

2. Tinjauan Tentang Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah “perbandingan yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes

¹³ Ratna Kurniawati, “Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Temanggung”, Tesis Pascasarjana IKIP Yogyakarta (2006), hlm. 46.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 48.

mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”¹⁵.

b. Penilaian Kinerja

Untuk mendapatkan hasil kerja bagus tentunya disetiap lembaga mempunyai standar penilaian kinerja. Malayu S. P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup :

- 1) Kesetiaan,
- 2) Hasil kerja,
- 3) Kejujuran,
- 4) Kedisiplinan,
- 5) Kreativitas,
- 6) Kerjasama,
- 7) Kepemimpinan,
- 8) Kepribadian,
- 9) Prakarsa,
- 10) Kecakapan, dan
- 11) Tanggung jawab¹⁶

Semua poin penilaian ini merupakan kesatuan yang utuh/saling berkaitan untuk menghasilkan suatu lembaga yang baik dalam keorganisasiannya. Keberhasilan lembaga bukan ditentukan siapa yang memimpin dan siapa yang dipimpin tetapi bagaimana lembaga tersebut

¹⁵A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika, Aditama 2006), hlm 9.

¹⁶*Ibid*, hlm. 17-18

bisa saling mengisi disetiap kekurangan dan kelemahan lembaga itu sendiri.

Kelompok kerja dipengaruhi oleh kondisi eksternal yang dikemukakan dari luar, kelompok itu mempunyai seperangkat yang jelas dibedakan (distinct) dari sumberdaya yang ditentukan oleh keanggotaannya, kelompok itu juga mempunyai struktur internal yang menentukan peran anggota dan norma-norma.¹⁷ Kesadaran diri menerima kritik dalam suatu lembaga sangat berperan untuk mengevaluasi kekurangan demi kemajuan lembaga/organisasi.

3. Prinsip dasar evaluasi kinerja

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antar karyawan dengan personalia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- c. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam *corporate planning*, dilakukan secara periodic, terarah dan terprogram, bukan

¹⁷FX. Suwanto, *Perilaku Keorganisasian, Buku panduan mahasiswa*, (Yogyakarta Universitas Atma Jaya, 1999), Hal. 13

kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika menejer ingat saja.¹⁸

Dalam usaha perbaikan kualitas dan produktivitas, Tom Rossi menerapkan program total quality managemen (TQM). TQM adalah suatu filosofi manajemen yang menggerakkan/mencapai hasil secara konstan yang dicapai dari pengembangan/perbaikan kepuasan konsumen untuk proses organisasi secara keseluruhan. Pendekatan yang dipakai dalam TQM yaitu *reengineering*, dimaksud dengan *reengineering* ialah mempertimbangkan kembali bagaimana pekerjaan menjadi lebih dapat dilaksanakan/dikerjakan dan jika struktur organisasi dikreasi/dibangun dari kondisi awal mulanya.¹⁹

d. Model-model Evaluasi

Dalam mengevaluasi, terdapat banyak model yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan evaluasi, yang tentunya disesuaikan dengan kesesuaian medan kerja serta kebutuhan evaluasi yang diinginkan oleh evaluator, berikut ini adalah model-model evaluasi :

- 1) Goal Oriented Evaluation Model
- 2) Goal Free Evaluation Model
- 3) Formatif-Summatif Evaluation Model
- 4) CIPP Evaluation Model
- 5) Model Stake atau Model Countenance

¹⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika, Aditama 2006), hlm. 13.

¹⁹FX. Suwanto, *Perilaku Keorganisasian (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Yogyakarta Universitas Atma Jaya, 1999), Hal. 18

Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan evaluasi Goal Free Evaluation Model. Dalam model *goal free evaluation* (evaluasi lepas dari tujuan) justru menoleh dari tujuan. Dalam melaksanakan evaluasi program evaluator tidak perlu memperhatikan apa yang menjadi tujuan program. Yang perlu diperhatikan dalam program tersebut bagaimana kerjanya program.

Adapun alasan memilih model Goal Free Evaluation Model ini adalah karena model ini dipandang oleh penulis lebih sesuai dengan apa yang menjadi tujuan penelitian, yaitu peneliti yang juga bisa disebut evaluator dapat melihat secara detail tentang sejauhmana kerja lembaga serta kinerja pengurus lembaga tanpa terpengaruh oleh keberhasilan program. Dengan demikian peneliti bisa menuliskan hasil penelitian yang netral, sesuai dengan hasil temuan di PKBM Suka Catuertunggal tanpa dipengaruhi kepentingan lembaga.

4. Tinjauan Tentang Sistim Kerja

a. Kelembagaan PKBM

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, sebagai suatu lembaga pelayanan masyarakat yang bersifat sosial dalam perjalananya harus mempunyai sistim kerja seperti organisasi-organisasi komersial lainnya, yakni harus memperhatikan aspek efisiensi, efektifitas,²⁰ dan produktivitas kinerjanya. PKBM yang efisien, efektif, dan produktif

²⁰ Umberto Sihombing, *Pendidikan Luar Sekolah, Kini dan Masa Depan, Konsep Kiat dan Pelaksanaan*, (Jakarta ; PD. Mahkota, 1999), 174

adalah PKBM yang mampu menekan penggunaan faktor yang dimilikinya seminimal mungkin, dan dalam waktu yang tepat dapat membelajarkan masyarakat hingga mandiri sebanyak mungkin. Untuk dapat mewujudkan PKBM yang efisien, efektif, dan produktif, PKBM dituntut untuk menerapkan pola kerja yang terbuka, yang secara garis besar terdiri dari tiga fungsi, yaitu kejujuran, kesiapan dan kesungguhan melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang tepat dan pengendalian yang ketat.²¹

Dimensi lain yang juga perlu diperhatikan dalam mewujudkan PKBM yang efisien adalah struktur dan orang-orang dalam organisasi PKBM. Struktur organisasi penyelenggara PKBM terkait langsung dengan orang-orang yang akan duduk dalam organisasi, dan akhirnya akan membawa dampak terhadap biaya atau dana yang harus disediakan untuk membayar orang yang duduk dalam organisasi tersebut. Dijaman seperti sekarang ini sudah bukan jamannya lagi berbicara tentang volunteer atau sukarela, semua langkah, gerak penyelesaian pekerjaan atau tugas harus diperhitungkan secara ekonomis.

b. Keorganisasian

Struktur organisasi PKBM harus benar-benar disesuaikan dengan program atau kegiatan yang dilaksanakan. Selain hal tersebut di dalam batas-batas efisiensi, penempatan orang-orang yang duduk dalam struktur organisasi PKBM, kemampuannya harus sesuai dengan pekerjaan yang ada. Analisis tugas (job analysis) di dalam PKBM sebelum merekrut

²¹ *Ibit*, hlm. 178

tenaga harus jelas dan akurat, sehingga diketahui orang-orang yang bagaimana dan memiliki kemampuan yang seharusnya menjadi pengelola dalam PKBM. Sebelum mengisi suatu posisi, terlebih dahulu dilakukan analisis jabatan dalam suatu organisasi atau lembaga, yang dapat dibedakan menjadi 4 jenis, yakni; Job analysis for personnel specifications, job analysis for training purpose, job analysis setting rates, dan Job analysis method improvements.

Jenis analisis jabatan yang pertama bertujuan untuk menentukan syarat-syarat fisik dan syarat mental yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat sukses dalam mengelola PKBM. Jenis analisis jabatan yang kedua bertujuan untuk menentukan langkah-langkah yang ditempuh dalam mengajarkan suatu pekerjaan kepada pengelola PKBM, utamanya pada PKBM-PKBM yang baru dilembagakan. Jenis analisis jabatan yang ketiga bertujuan untuk menentukan nilai-nilai masing-masing penanggungjawab yang ada dalam PKBM. Analisis jabatan yang terakhir, ditujukan untuk mempermudah cara-cara bekerja para petugas PKBM, sehingga dapat dihindarkan gerak-gerik petugas yang tidak perlu yang justru merupakan sumber pemborosan.

Kemampuan pengelola PKBM dalam memperoleh sumber daya yang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan efisien merupakan suatu ukuran prestasi dalam mewujudkan impian untuk menciptakan masyarakat yang mandiri, kreatif, dinamis dan hidup lebih sejahtera.²²

²² *Ibit*, hlm. 180-182

5. Tinjauan Tentang Kinerja PKBM

Ditinjau dari fungsi menejemennya, yaitu :

a. Perencanaan

yaitu proses menentukan apa-apa yang akan dilakukan, siapa yang melakukan, dan bagaimana melakukannya, kapan dilakukan, dimana dilakukan pembiayaan terhadap berbagai program pendidikan masyarakat yang akan dilaksanakan, dengan tujuan agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar.

b. Pengorganisasian

yaitu mencakup struktur pengelolaan personil serta tugas dan fungsi masing-masing anggotanya. Makin ruwet struktur organisasi dan semakin banyak anggotanya, bukanlah suatu indikator yang menunjukkan bahwa cara kerja dari organisasi itu sudah bagus. Adakalanya semakin kompleks dan semakin banyaknya pengelola yang dilibatkan sedangkan kegiatan sedikit, justru akan menghambat kinerja organisasi/lembaga yang bersangkutan dan menjadikannya sebagai organisasi/lembaga yang kurang efisien cara kerjanya.

c. Pelaksanaan

Yaitu, merupakan operasionalisasi dari apa yang direncanakan. Pelaksanaan kegiatan merupakan denyut jantung PKBM. Orang akan melihat atau menaruh perhatian pada PKBM apabila ada gerakan pembelajaran yang terjadi didalamnya. Apabila gerakan ini tidak ada, maka masyarakat tidak akan ambil peduli terhadap PKBM. Salah satu

kelemahan suatu organisasi adalah ketidakkonsekuensi dalam menjalankan jadwal program. Penundaan waktu pelaksanaan suatu program akan mengakibatkan berkurangnya semangat belajar para warga belajar. Oleh karena itu pengelola PKBM perlu membuat jadwal yang pasti untuk setiap program dan diawasi agar program dilaksanakan dengan tepat. Dalam pelaksanaan PKBM ada beberapa hal yang perlu diingat oleh pengelola PKBM :

d. Jiwa pengelola/pemimpin.

Seorang pengelola/pemimpin PKBM harus memiliki jiwa, antara lain “ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani”, berkeadilan sosial, mengetahui kepentingan perseorangan baik masyarakat maupun anggota pengelola PKBM, emosi stabil, bijaksana dan yang terpenting adalah jujur, proaktif dan persuasive, pandai berkomunikasi, mahir dalam tehnik pendekatan masyarakat, berorientasi kepada kepentingan masyarakat, mendahulukan yang utama, dimulai dan diakhiri dengan berpikir, berpikir menang-menang, berusaha mengerti dahulu baru dimengerti, kompak, dan terus belajar. Untuk itu perlu ada pada diri setiap pengelola, antara lain ; kesungguhan dan kreatifitas, kemampuan meyakinkan gagasan, kejujuran dan keterbukaan, kemampuan berkoordinasi yang dinamis dan mantap.

e. Ketenagaan PKBM.

Penempatan tenaga yang diperlukan untuk mengisi pengelola PKBM hendaklah diusahakan tenaga yang tepat untuk mengisi tugas yang

ada. Keadaan fisik dari aparat PKBM perlu juga diperhatikan, sehingga mudah untuk bergerak sampai ke pelosok yang selalu memerlukan mobilitas. Motto PKBM “*dari masyarakat, oleh masyarakat, dan untuk masyarakat*” tidak boleh dilupakan oleh pengelola dan aparat PKBM. Pemilihan tenaga yang akan dilibatkan di PKBM harus dilakukan melalui seleksi. Seleksi ini pada tahap awal, dilakukan masyarakat yang difasilitasi oleh penilik Dikmas dan/atau Tenaga Lapangan Dikmas (TLD). Namun pada tahap-tahap berikutnya diserahkan kepada masyarakat penanggungjawab PKBM.

f. Latihan pengelola PKBM.

Rasa dan pemikiran yang tidak pernah puas dengan hasil-hasil dan kualitas yang telah dicapai pada diri pengelola PKBM harus selalu tertanam. Dengan adanya rasa dan pemikiran itu kita selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang telah dimiliki. Demikian pula perlu adanya pelatihan yang terus menerus untuk para pengelola. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pengelola PKBM dapat diberikan oleh penilik maupun kasi Dikmas atau oleh pejabat dari lembaga/instansi terkait. Disamping itu, setiap ketua PKBM juga berkewajiban mengarahkan anggotanya sedemikian rupa sehingga dapat dicapai efisiensi dan efektivitas kerja semaksimal mungkin.

g. Prosedur Kerja.

Prosedur kerja dalam PKBM pada hakekatnya menggambarkan apa yang harus dikerjakan, bagaimana urut-urutannya, siapa yang

menanganinya dan kapan harus selesai. Supaya seluruh pekerjaan dapat berjalan lancar kita harus berpegang pada prinsip-prinsip konsistensi, efisiensi, efektivitas, dan prinsip tepat waktu. Pembagian tugas pengelola PKBM berdasarkan masing-masing fungsi, secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut :

Pembina PKBM, bertugas untuk mendorong mengarahkan para pengelola PKBM, mereka sebaiknya terdiri dari tokoh/pimpinan masyarakat. Hal ini perlu dipertimbangkan mengingat peran mereka dalam membangun wilayah yang dipimpinya, sehingga mempermudah koordinasi dengan lintas sektoral.

Ketua PKBM, PKBM memiliki ketua yang bertugas merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan dan aparat PKBM untuk mencapai tujuan. Ketua dalam melaksanakan tugasnya tidak sendiri tetapi dibantu oleh tenaga-tenaga yang ada di dalam lembaga PKBM serta dapat melakukan koordinasi maupun konsultasi kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya. Sukses tidaknya PKBM sangat tergantung dari kelihaian, kreativitas, serta kedinamisan ketua untuk mengakomodasikan segala sumberdaya yang ada dan secara tanggap menjawab gejolak masyarakat yang ada diwilayah binaannya.

Sekretaris dan bendahara PKBM, Tugas sekretaris adalah membantu ketua PKBM dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang sekretaris harus tanggap dalam mempersiapkan bahan-bahan

kebijakan yang diperlukan oleh ketua, mengingatkan ketua terhadap kesepakatan yang ditetapkan dan wakil ketua apabila ketua PKBM berhalangan. Seorang sekretaris dituntut untuk mengetahui segala kegiatan teknis maupun administrasi PKBM secara baik. Tugas bendahara adalah membantu ketua dalam melakukan pencatatan pembukuan keuangan dan menyimpan uang PKBM. Seorang bendahara dituntut untuk selalu jujur dan teliti dalam melaksanakan tugasnya. Ketertipan dalam pengelolaan keuangan menjadi tolak ukur kinerja bendahara.²³

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk dalam *field research* atau penelitian lapangan. Jenis penelitian ini adalah diskriptif kualitatif yaitu berusaha mengungkap suatu masalah yang terjadi kemudian menganalisa informasi data yang didapat. Data itu bisa berupa naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya²⁴. Penelitian berangkat dari penggalian data berupa pandangan responden dalam bentuk *cerita rinci atau asli* mereka, kemudian para responden bersama peneliti memberi penafsiran sehingga menciptakan konsep sebagai temuan.²⁵

²³ Umberto Sihombing, *Pendidikan Luar Sekolah, Kini dan Masa Depan, Konsep Kiat dan Pelaksanaan*, (Jakarta ; PD. Mahkota, 1999), hlm. 130-137.

²⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 11

²⁵ Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, (Malang: UMM Press 2004), hlm. 14

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah individu-individu yang dapat dijadikan informan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan merupakan orang kunci di PKBM Suka Caturtunggal. Dalam penelitian ini orang yang menjadi subyek penelitian adalah ketua PKBM Suka Caturtunggal, pengurus, Dinas pendidikan Sleman melalui Penilik Luar Sekolah (PLS) dan orang-orang yang mengetahui tentang PKBM.

Sedangkan yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah sistem kerja dan kinerja pengurus PKBM Suka Caturtunggal ketika melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pekerja sosial dalam mengembangkan masyarakat di PKBM Suka Caturtunggal

3. Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, didukung dengan pencatatan terhadap gejala-gejala yang berhasil diamati²⁶. Dalam penelitian ini dipergunakan cara observasi partisipan, artinya dalam pengamatan peneliti ikut terjun langsung dan aktif dengan subyek penelitian untuk mendapat informasi. Observasi dilakukan di PKBM Suka Caturtunggal. Melalui observasi ini penulis berharap dapat mengamati secara langsung kegiatan yang ada di PKBM Suka Caturtunggal.

²⁶ Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003), hlm. 11

2) Wawancara.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu,²⁷ Dalam bukunya Singarimbun mengatakan bahwa wawancara (interview) adalah pengumpulan data yang ditujukan kepada informan yang terpilih,²⁸ Sehingga dengan wawancara ini diharapkan bisa mendapatkan informasi yang akurat ketika penulis sudah melakukan observasi di PKBM Suka Caturtunggal, namun masih kurang jelas. Dalam wawancara inilah penulis mendapatkan informasi data yang perlu, kemudian dijadikan bahan penelitian.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah segala sesuatu yang berisi kegiatan yang pernah dilakukan lembaga, bentuknya berupa : arsip, foto, CD, buku, berita, dan lain-lain yang itu semua merupakan dokumen lembaga dan bisa dijadikan alat pendukung penelitian. Teknik ini bermanfaat dalam pengumpulan informasi tentang keberadaan dan perkembangan lembaga. Melalui dokumen-dokumen lembaga ini kelengkapan data penelitian akan lebih sempurna karena penelitian tidak bisa dipertanggungjawabkan ketika hanya dilakukan melalui pengamatan dan wawancara kalau tidak didukung dengan bukti-bukti yang ada. Sedangkan bukti-bukti nyata lembaga berbentuk dokumen. Dokumentasi juga merupakan teknik di

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 186.

²⁸ Masri Singarimbun, "*Metode Penelitian Survei*", (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm. 145

mana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis, peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya.²⁹

4. Analisa Data.

Dalam menganalisis data pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

- a. Data primer, yang dimaksud dengan data primer/pokok yaitu data yang diperoleh langsung dari PKBM Suka Caturtunggal, serta narasumber yang diwawancarai. Dengan demikian, data primer dalam penelitian ini bersumber dari dokumen yang tersedia di PKBM Suka Caturtunggal, serta dari beberapa pengurus PKBM yang dipandang tahu tentang permasalahan penelitian ini.
- b. Data sekunder, yaitu semua informasi yang berkaitan dengan dinamika strategi lembaga sosial dalam rangka upaya pengembangan dan pemberdayaan masyarakat, baik berupa buku-buku penunjang, pendapat tokoh maupun karya-karya lain yang menunjang. Dalam penelitian ini, penulis merujuk pada buku-buku, surat kabar, buletin PKBM dan hasil-hasil pertemuan yang dilakukan oleh pengurus PKBM.

Analisis data bermaksud pertama-tama mengorganisasikan data. Data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan tanggapan penulis, gambar, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Pekerjaan dalam analisis data dalam hal ini ialah

²⁹ Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, (Malang: UMM Press, 2004) hlm 71

mengatur, mengurutkan, mengelompokan, memberikan kode, dan mengkategorisasikan.³⁰ Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif-kualitatif, artinya data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, yaitu merupakan penyingkapan fakta tanpa melaksanakan hipotesa. Dalam hal ini penulis menggunakan pola pikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta yang khusus dan peristiwa yang konkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang bersifat umum.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian ini penulis membagi bahasan penelitian menjadi 4 (empat) bab yang di dalamnya terbagi menjadi beberapa sub-sub bab agar mendapatkan pembahasan yang lebih terperinci dan mendetail sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Secara garis besar sistematika pembahasan penelitian ini terdiri dari:

Bab I (satu), yang berisi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, telaah pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II (dua) tentang gambaran umum Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal diantaranya : letak geografis, sejarah, visi, misi,

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 280-281

struktur, program kerja, pengalaman mengelola program, sarana dan prasanana, sasaran, pendanaan, dan rencana tindak lanjut.

Bab III (tiga) berkaitan dengan hasil penelitian tentang eveluasi kinerja PKBM Suka Caturtunggal yaitu : system kerja PKBM antara lain : aturan kerja PKBM, sistem penggajian PKBM, permasalahan kerja, evaluasi kerja dan kinerja pengurus PKBM yang terdiri dari :komitmen pengurus PKBM, etos kerja pengurus PKBM, hubungan interen PKBM, hubungan eksteren PKBM.

Bab IV (empat) penutup yang didalamnya memuat kesimpulan dan saran.

BAB IV

P E N U T U P

A. KESIMPULAN

Setelah mengadakan penelitian penulis melihat bahwa upaya peningkatan kualitas kinerja pemberdayaan masyarakat melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Suka Caturtunggal merupakan sebuah investasi, dalam hal ini adalah investasi di bidang sumber daya manusia (*human capital*). Dalam jangka panjang hal tersebut akan berpengaruh terhadap tumbuhnya kecerdasan bangsa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya serta analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem kerja di PKBM Suka Caturtunggal mengacu pada sistem pengelolaan PKBM yang ditulis oleh Umberto Sihombing dalam bukunya *Pendidikan Luar Sekolah, Kini dan Masa Depan, Konsep Kiat dan Pelaksanaan* yang kemudian dituangkan dalam Peraturan Dasar (AD) dan Peraturan Rumah Tangga (PRT) PKBM Suka Caturtunggal. Disamping aturan-aturan baku pengurus PKBM juga melakukan kesepakatan-kesepakatan antar pengurus guna menyesuaikan keadaan di lapangan. Kesepakatan-kesepakatan ini dibuat guna menyelesaikan permasalahan yang belum diatur dalam aturan Baku PKBM. Salah satu contoh kesepakatan yang dibuat oleh pengurus PKBM Suka Caturtunggal adalah sistem penggajian yang disesuaikan dengan prosentase kerja. Sebuah kesepakatan yang dibuat dan dirasa masih sesuai

sampai sekarang karena akan terlihat siapa-siapa yang memang bekerja sungguh dengan mereka-mereka yang setengah-setengah. Disaat keuangan lembaga sedikit aturan sistim penggajian ini merupakan suatu alternatif untuk mengefisienkan pengeluaran lembaga serta memberikan penghargaan bagi pengurus yang benar-bener berjuang demi PKBM Suka Caturtunggal. Namun dilain pihak peraturan semacam ini membuat sebagian pengurus yang tidak aktif menjadi ragu untuk bergabung aktif dengan pengurus yang lain. Mereka canggung akan memulai dari mana bergabung kembali karena ketinggalan jauh dan kemudian menjadikan mereka semakin jauh dari keaktifanya di PKBM Suka Caturtunggal.

2. Pelaksanaan kerja lembaga secara keseluruhan dapat dikatakan berhasil apabila dilihat dari segi kegiatan di PKBM yang begitu banyak. Keberhasilan itu tidak lepas dari semangat kerja keras pengurus PKBM Suka Caturtunggal. Semangat yang hebat ini nampaknya tidak dilakukan oleh semua pengurus sehingga kadang mengendorkan semangat mereka yang bekerja keras. Dalam melaksanakan tanggung jawab kerja lembaga di PKBM Suka Caturtunggal masih ada keraguan sebagian pengurusnya dan kurang bertanggung jawab dengan ananah yang diberikan dari lembaga. Hal ini terlihat dari banyaknya pengurus yang tertuang dalam struktur lembaga namum kenyataannya hanya beberapa orang yang aktif mengikuti kegiatan rutin di PKBM Suka Caturtunggal.
3. Penempatan orang-orang yang didudukan dalam struktur organisasi PKBM tidak berjalan sesuai apa yang diinginkan, karena orang-orangnya tidak

konsisten dengan amanah yang diberikan. Dalam pelaksanaan kerja belum sesuai dengan bidangnya masing-masing, masih ada penumpukan pekerjaan yang dikerjakan oleh orang yang sebenarnya tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan tersebut.

B. SARAN

Untuk meningkatkan kerja pengembangan sumber daya manusia di PKBM Suka Caturtunggal dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. PKBM Suka Caturtunggal

- a. Kepada PKBM Suka Caturtunggal perlu memperhatikan tingkat efisiensi dan efektifitasnya dalam menempatkan orang yang duduk dalam struktur lembaga, sehingga hasil kerja lebih maksimal. Dengan penempatan orang yang tepat maka proses pemberdayaan masyarakat akan berjalan dengan baik, namun apabila orang-orang yang dimiliki PKBM tidak konsisten maka proses pemberdayaan masyarakat tidak akan berjalan dengan sempurna.
- b. Kesejahteraan pengurus PKBM Suka Caturtunggal perlu diperhatikan jangan sampai pengurus ketika menjalankan kerja di PKBM malah semakin sengsara kerana meninggalkan pekerjaannya yang menghasilkan, sementara di PKBM tidak mendapatkan ganti secara materi guna menutupi kebutuhannya selama meninggalkan pekerjaannya.

2. Rekomendasi untuk Peneliti Berikutnya

- a. Karena penelitian ini terbatas oleh waktu, tenaga dan biaya maka responden yang dijadikan subyek penelitian hanya beberapa orang pengurus yang aktif di PKBM. Ada baiknya responden yang dijadikan subyek pada penelitian selanjutnya ditambah, supaya data yang diperoleh lebih valid.
- b. Referensi yang digunakan dalam skripsi ini sangat terbatas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah referensi sehingga skripsi ini lebih kaya baik dari segi teori maupun hasil penelitian dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika, Aditama 2006).
- Badrun Karto Wagiran, “*Pengertian dan Prinsip-prinsip Evaluasi Program*” dalam *Evaluasi Program*, (Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1995).
- Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003).
- EM Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Aneka Ilmu bekerja sama Difa Publisher)
- Farida Yusuf Tayibnaxis, *Evaluasi Program*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).
- FX. Suwanto, *Perilaku Keorganisasian (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Yogyakarta Universitas Atma Jaya, 1999).
- Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, (Malang: UMM Press 2004).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya 2004).
- Masri Singarimbun, “*Metode Penelitian Survei*”, (Jakarta: LP3ES, 1982).
- Mimi Maryami, “*Evaluasi Program Taman Pintar Yogyakarta Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Skripsi UIN Suka Yogyakarta, (2007)
- Musa Asy’ari, *Islam, etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 1997).
- Peraturan Dasar Peraturan Rumah Tangga PKBM Suka Caturtunggal 2007
- Ratna Kurniawati, “*Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Temanggung*”, Tesis Pascasarjana IKIP Yogyakarta (2006).
- Sambutan Dirjen. PLS. *Panduan Penyelenggaraan PKBM, Partisipasi Masyarakat*, (Jakarta: KNIU, BP-PLSP Jayagiri., 2003)
- Siti Aminah, *Program Keaksaraan Fungsional Oleh PKBM Suka Caturtunggal di Dusun Nologaten I Caturtunggal Depok Sleman*, skripsi UIN Suka Yogyakarta,(2006)

Slameto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001).

Standar Minimal Manajemen PKBM Berbasis Masyarakat, (Jakarta: BPKB Jayagiri, United Nations educations, Scientific and culture Organisation, 2001).

Suharsini Arikunto Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoretis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998).

Umberto Sihombing, *Pendidikan Luar Sekolah Kini dan Masa Depan (Konsep, Kiat, dan Pelaksanaan)*, (Jakarta : PD. Mahkota, 1999).

BULETIN PKBM Edisi I, Forum Komunikasi PKBM Indonesia, 2005.

BULETIN PKBM Edisi II, Forum Komunikasi PKBM Indonesia, 2005.