



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6 No. 3 (2023). P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

Research Article

Manajemen Kepegawaian (Staffing) Dalam Pengelolaan Proses Pembelajaran Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bina Cipta Ujungberung

Okke Rosmaladewi¹, Riani Juniarti², Risa Rosyadah³

1. Universitas Islam Nusantara Bandung, okkerosmaladewi@uninus.ac.id
2. Universitas Islam Nusantara Bandung, riani.juniarti@gmail.com
3. Universitas Islam Nusantara Bandung, rosyadah84@gmail.com

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : March 02, 2022
Accepted : May 16, 2023

Revised : April 27, 2022
Available online : June 10, 2023

How to Cite: Okke Rosmaladewi, Riani Juniarti and Risa Rosyadah (2023) "Personnel Management (Staffing) in Managing the Learning Process at the Bina Cipta Ujungberung Community Learning Activity Center (PKBM)", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(3), pp. 266-275. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i3.655.

Personnel Management (Staffing) in Managing the Learning Process at the Bina Cipta Ujungberung Community Learning Activity Center (PKBM)

Abstract. This research is motivated by the problem of one of the management functions, both in preparing institutional personnel starting from recruiting workers, developing them to the business and strategy being carried out. The purpose of this study was to obtain information about staffing management at PKBM Bina Cipta Ujung Berung starting from planning, implementing, and evaluating voluntarily and involving a lot of closeness between family members with honorariums that are not sufficient in standard but still doable. running in accordance with the duties and functions of each PKBM member, so that each workforce provides maximum efficiency for the organization. This research method is to conduct a survey and collect data relevant to the topics discussed to obtain

information related to personnel management at PKBM Bina Cipta Ujungberung. With proper staffing management can determine the success of a PKBM institution.

Keywords: Management, Staffing, PKBM

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan salah satu fungsi manajemen, baik dalam penyiapan personel kelembagaan mulai dari merekrut tenaga kerja, mengembangkannya hingga usaha dan strategi yang dijalankan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai manajemen kepegawaian di PKBM Bina Cipta Ujung Berung mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi secara sukarela dan melibatkan banyak kedekatan antara anggota keluarga dengan honorarium yang tidak mencukupi secara standar tetapi masih bisa. berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing anggota PKBM, maka setiap tenaga kerja memberikan efisiensi yang maksimal bagi organisasi. Metode penelitian ini adalah dengan melakukan survei dan mengumpulkan data yang relevan dengan topik yang dibahas untuk mendapatkan informasi terkait manajemen kepegawaian di PKBM Bina Cipta Ujungberung. Dengan pengelolaan kepegawaian yang tepat dapat menentukan keberhasilan suatu lembaga PKBM.

Kata kunci: Manajemen, Kepegawaian (Staffing), PKBM

PENDAHULUAN

Pendidikan nonformal sebagai bagian dari sistem pendidikan mempunyai fungsi yang sama dengan pendidikan pendidikan formal, yaitu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Layanan alternatif yang diprogramkan di luar sistem persekolahan dapat berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/atau penambah pendidikan formal sistem persekolahan. Lembaga pendidikan nonformal pada saat ini semakin berkembang dengan jenis dan jumlahnya yang semakin bertambah. Lembaga pendidikan nonformal pada umumnya diselenggarakan oleh instansi swasta yang ingin berkontribusi dalam menyelesaikan problematika pendidikan di Indonesia (Latifa dan Pribadi, 2021).

Konsep pendidikan nonformal merupakan konsep pendidikan dengan harapan dapat mengubah pola pikir masyarakat, sehingga dapat berbentuk kesadaran ingin berusaha dan berjuang untuk mengubah hidupnya (Supsiolani, 2019). Pendidikan nonformal adalah proses belajar terjadi secara terorganisasikan di luar sistem persekolahan atau pendidikan formal, baik dilaksanakan terpisah maupun merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih besar yang dimaksud untuk melayani sasaran didik tertentu dan belajarnya tertentu pula (Harmayanti dan Elihami, 2021). Banyak organisasi yang menyelenggarakan pendidikan nonformal berbasis kebutuhan yang terkait dengan pengembangan masyarakat (Chaudhary et al., 2020). Pendidikan nonformal sangat dibutuhkan karena tidak eksklusif dan dapat menjangkau setiap lapisan masyarakat yang tidak terlayani oleh pendidikan formal (Muslim & Suci, 2020; Mustangin et al., 2021). Pendidikan nonformal mencakup ranah yang holistik dan mendukung pendidikan pendidikan tanpa batasan usia (Julianto, 2019). Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilaksanakan sesuai dengan individu dari peserta didiknya Pendidikan nonformal didefinisikan sebagai setiap kegiatan pendidikan terorganisasi di luar sistem pendidikan formal yang secara khusus menangani kebutuhan pendidikan warga belajar (Mustangin, Iqbal, dan Buhari, 2021). Pendidikan nonformal bertujuan agar masyarakat memiliki

kemampuan mengembangkan potensinya dalam rangka pemberdayaan masyarakat (Soedarwo, Zuriyah, Yuliati, Suwigyono, 2017).

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai salah satu satuan pada jalur pendidikan nonformal memiliki peran yang cukup penting dalam mengembangkan program-program pendidikan di luar jalur persekolahan formal dan program-program dalam konteks pemberdayaan masyarakat (Pradikto, Gusti, dan Zulkarnain, 2021). PKBM merupakan salah satu satuan Pendidikan Nonformal (PNF) yang secara konseptual berbasis masyarakat dan dituntut untuk selalu melakukan inovasi-inovasi untuk melahirkan program-program pemberdayaan masyarakat yang lebih baru, berkarakter transformatif, dan dapat menjadi *best practice* dengan tidak meninggalkan karakteristik kearifan dan keunggulan lokal sebagai *added values* untuk mencerdaskan dan sekaligus mensejahterahkan kehidupan masyarakat (Rizka, Tamba dan Suharyani, 2018). Banyak program-program pendidikan nonformal yang dapat diselenggarakan di PKBM yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, antara lain pendidikan kesetaraan (Paket A, B dan C), Pendidikan Keaksaraan Fungsional (KF), Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Kepemudaan, Pendidikan Kecakapan Hidup, Pemberdayaan Perempuan, program kursus dan program pendidikan masyarakat lainnya. Dalam menjalankan berbagai macam program pendidikan nonformal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, tentu saja perlu adanya manajemen kelembagaan yang baik agar tujuan dari program-program tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

PKBM adalah suatu wadah berbagai kegiatan pembelajaran di masyarakat yang diarahkan untuk pemberdayaan potensi dalam menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya (Handayani dan Ismanto, 2020). Pembentukan PKBM bertujuan untuk memperluas kesempatan masyarakat, khususnya masyarakat yang tidak mampu untuk melanjutkan usahanya dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental untuk pengembangan diri secara mandiri ekonomi. PKBM memiliki tugas pokok untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat khususnya masyarakat kurang mampu untuk mengembangkan diri melalui penyelenggaraan pendidikan luar sekolah. Pendidikan nonformal dapat berfungsi sebagai pelengkap, penambah dan sebagai lembaga lain yang berdiri sendiri.

PKBM Bina Cipta Ujungberung merupakan salah satu PKBM yang berada di Kabupaten Bandung. PKBM ini berdiri sejak tahun 2009 dengan layanan yang mencakup PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini), KF (Keaksaraan Fungsional), Paket A, Paket B, Paket C, KBU (Kelompok Belajar Usaha), dan TBM (Taman Bacaan Masyarakat). Meskipun PKBM ini sudah berdiri lama dan memiliki banyak prestasi, ada sejumlah kendala dalam pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian yang penting dalam pengelolaan PKBM. Masalah MSDM yang dialami PKBM yaitu dalam *staffing*. Keterbatasan jumlah tenaga pendidik (tutor atau pamong belajar) serta masih lemahnya kompetensi merupakan kendala utama yang dihadapi dalam pengelolaan PKBM.

Staffing merupakan fungsi MSDM yang sangat penting. *Staffing* merupakan kegiatan mempekerjakan pekerja dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola posisi dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta mencakup lula pengembangan dan pemutakhiran keterampilan profesional pekerja dalam

organisasi (Hassan, 2020). Staffing yang meliputi seleksi, pelatihan, rekrutmen, promosi, kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi kualitas pendidikan (Johnson, 2019). Kualitas pamong belajar atau tutor yang mengisi setiap posisi dalam pengelolaan PKBM menentukan kualitas layanan pendidikan. Seperti pendapat Mwaniki, Ogola, dan Nyerere (2022) yang menyatakan: “*there is a positive correlation between staffing levels and provision of quality education*”. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa ada korelasi positif antara *staffing* dan penyediaan pendidikan berkualitas. Pendapat lainnya menyebutkan bahwa pengembangan staf atau *staffing* merupakan elemen kunci dalam semua jenis pendidikan termasuk pendidikan orang dewasa (Hassan, 2020). Kredibilitas sistem akademik apapun (termasuk kredibilitas tutor dan pamong belajar yang direkrut) bergantung pada kualitas input akademik dan perangkat pembelajaran di lapangan untuk menciptakan pengalaman belajar yang diperlukan. (Hassan, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kepegawaian di PKBM Bina Cipta Ujung Berung mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pengelola PKBM lainnya agar berhasil mendapatkan prestasi dalam mengelola PKBM meskipun menghadapi berbagai kendala dalam manajemen sumber daya manusia di lembaganya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif karena analisis data diuraikan secara verbal yang menggambarkan perencanaan, pelaksanaan dan hasil dari evaluasi mengenai kepegawaian (*staffing*) di PKBM Bina Cipta Ujungberung. Metode penelitian kualitatif ini berlandaskan pada filsafat postpositivisme, serta digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian ini menekankan makna daripada generalisasi; serta memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*).

Sumber data dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposif *sampling*, yaitu teknik sampling dengan penentuan sampel dipilih langsung oleh peneliti berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti pemegang otoritas, kepemilikan informasi yang dibutuhkan, dan relevansi dengan topik penelitian. Sumber data dari penelitian ini adalah enam orang narasumber yang terdiri dari Ketua Yayasan PKBM Bina Cipta Ujungberung, Kepala Lembaga PKBM Bina Cipta Ujungberung, dua orang tutor dan dua orang penulis sebagai kunci utama dalam penelitian ini.

Adapun hasil pengumpulan data akan diolah melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data (*data reduction*); penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*). Reduksi data diartikan secara sempit sebagai proses pengurangan data, namun dalam arti yang lebih luas adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan terhadap data yang dirasa masih kurang. Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasar kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Penarikan kesimpulan

merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat-padat dan mudah difahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PKBM Bina Cipta mempunyai pengelolaan manajemen yang sedikit berbeda dengan manajemen yang dimiliki lembaga lain. Dimana *Staffing* yang merupakan salah satu fungsi manajemen baik dalam penyusunan personalia dikelembagaan mulai dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberikan daya guna yang maksimal bagi organisasi semuanya berbasis *volunteer* (kerelawanan). Hasil penelitian secara lengkap mengenai manajemen kepegawaian (*staffing*) di PKBM Bina Cipta Ujungberung berdasarkan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut.

Perencanaan

Kegiatan manajemen kepegawaian (*staffing*) di PKBM Bina Cipta Ujungberung dilaksanakan oleh pihak yayasan, kepala PKBM dan personalia dalam unit organisasi kerja. Diawali dengan perencanaan yakni dengan pendataan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, dan membuat susunan proses rekrutmen.

Dalam perencanaan *staffing*, PKBM akan melakukan rekrutmen tenaga kependidikan/tenaga pendidik dengan cara pendekatan personal dari publikasi di kalangan terbatas salah satunya untuk tutor akan memilih orang-orang yang sudah pernah menjadi bagian dari PKBM misalnya telah memilih PKBM menjadi tempat magang/penelitian/praktikum/interenshif atau memberdayakan masyarakat sekitar, pengangkatan tenaga kependidikan melibatkan kedekatan anggota keluarga dengan pertimbangan budget honorarium yang belum mencukupi secara standar. Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk menggantikan pekerja lama yang telah berhenti dikarenakan pensiun, meninggal, mengundurkan diri atau diberhentikan karena suatu kebijakan tertentu. Penambahan dan rekrutmen jumlah pendidik dan tenaga kependidikan juga disesuaikan dengan penambahan jumlah pendaftaran peserta didik baru. Proses rekrutmen tenaga kependidikan/tenaga pendidik dilakukan dengan cara pendekatan personal dari publikasi di kalangan terbatas salah satunya untuk tutor akan memilih orang-orang yang sudah pernah menjadi bagian dari PKBM misalnya telah memilih PKBM menjadi tempat magang/penelitian/praktikum/interenshif atau memberdayakan masyarakat sekitar, pengangkatan tenaga kependidikan melibatkan kedekatan anggota keluarga dengan pertimbangan budget honorarium yang belum mencukupi secara standar dan berbasis kerelawanan (*volunteer*).

Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan manajemen *staffing* di PKBM Bina Cipta Ujungberung terlalu banyak melibatkan perasaan karena rasa kekeluargaan, sehingga keputusan susah untuk didapatkan tetapi untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar berjalan lancar. Pengembangan usaha yaitu membuat makanan kuliner oleh-oleh khas

Bandung yaitu ulen gulung, tempe krispi, kopi sunda buhun berjalan dengan baik dilakukan baik oleh guru atau tenaga tenaga yang terlibat dimanagemen sekolah.

Dalam proses pelaksanaan, yang berdasarkan pada pertimbangan rasa kekeluargaan sehingga kepala PKBM menyusun beberapa strategi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepala lembaga PKBM. Strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan diuraikan sebagai berikut.

Rekrutmen merupakan proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada organisasi. Rekrutmen dilakukan karena tersedianya pekerjaan yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi atau perusahaan yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Rekrutmen di PKBM Bina Cipta Ujungberung berdasarkan kebutuhan pegawai serta kebutuhan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Tidak ada seleksi ketat yang dilakukan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi yang dilakukan berupa penilaian administrasi, portofolio (rekam jejak pelamar), dan wawancara.

Proses penempatan pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah melihat potensi, keahlian dan kecakapan masing-masing dari pendidik/tutor dan tenaga kependidikan baru yang terpilih, kegiatan selanjutnya yang dilakukan oleh PKBM Bina Cipta Ujungberung adalah menempatkan mereka pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan bidang keahlian mereka melalui pengembangan skill dan kemampuan setiap pendidik/tutor.

Pada tahapan penempatan, para pendidik dan tenaga kependidikan juga diberikan arahan tentang analisis tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi), sehingga ketika sudah memasuki unit kerja dan memulai suatu pekerjaan, para pendidik maupun tenaga kependidikan mempunyai panduan dan acuan dalam bekerja sesuai instruksi. Agar penempatan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut tepat guna, berdaya guna, dan berhasil guna, maka kepala PKBM dengan persetujuan ketua yayasan harus memperhatikan kesesuaian antara beban/jenis tugas yang akan diberikan dengan kondisi kemampuan pelaksanaannya oleh pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan prinsip "the right man in the right place and time".

Dalam pelaksanaan rekrutmen, PKBM Bina Cipta Ujungberung tidak memiliki SOP yang baku dan ditetapkan secara nonformal (tidak ada SOP yang tertulis). Hal yang diperhatikan dalam penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di PKBM Bina Cipta Ujungberung yaitu: jenis kelamin, latar belakang pendidikan, kesehatan fisik, minat, dan pengalaman kerja. Menempatkan pendidik dan tenaga pendidik pada bidang yang tugas dan jenis pekerjaannya sesuai dengan kodrati mereka, sebab tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih utama ditempatkan pekerja laki-laki daripada pekerja perempuan, dan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian umumnya lebih tepat dilakukan oleh pekerja perempuan. Penempatan pendidik dan tenaga pendidik utamanya disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya, baik dari segi tingkatan jenjang pendidikan yang dimiliki sesuai ijazah, maupun jurusan yang dipilih pada waktu menempuh pendidikan tersebut. Jika terdapat dua orang atau lebih pendidik

yang memiliki tingkat pendidikan yang sama dengan jurusan yang juga sama, untuk memilih siapa yang lebih berhak ditempatkan pada jenjang dan program PKBM berjalan, pengalaman kerja bisa dijadikan pertimbangan oleh kepala PKBM dan Yayasan. Pengalaman kerja terutama yang diminati atau telah ditekuni juga diperhatikan karena pengalaman kerja yang menentukan kecakapan seseorang pada bidangnya.

Pengalaman bisa membuktikan bahwa seseorang tersebut sudah terbiasa mengerjakan suatu pekerjaan, terbiasa menghadapi segala permasalahan dan resiko di dalam lembaga PKBM, maka Ia dapat dijadikan pemimpin tutor dalam program kelompok belajarnya. Kesehatan fisik berhubungan dengan kuat atau tidaknya seorang pendidik dan tenaga kependidikan melakukan tugas yang diberikan. Dalam proses seleksi wawancara dan pengisian data akan teridentifikasi riwayat kesehatan seorang karyawan. Minat, bakat dan hobi merupakan nilai tambah, khusus pada program kelompok belajar dengan jumlah peserta didik yang banyak, sehingga peran-peran tanggungjawab terhadap suatu tugas akan lebih optimal bila dikerjakan sesuai minat, bakat dan hobi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini terjadi karena pendidik dan tenaga kependidikan akan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan senang hati, bergairah dan semangat sesuai dengan hobi dan minat masing-masing.

Pembinaan dan pengembangan.

Pembinaan, penilaian dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan mengacu pada sistem karier dan hasil prestasi kerja. Pada sistem karier yang dilihat adalah kecakapan pendidik yang bersangkutan, pengalamannya dalam bekerja, kesetiaan pada organisasi, pengabdian dari segi lamanya waktu bekerja dan syarat objektif lainnya. Sedangkan pada hasil prestasi kerja, diperhatikan kecakapannya dan prestasi yang telah dicapai dalam bidang program kelompok belajar yang ditekuni. Prestasi ini ditunjukkan dengan suatu tanda lulus atau sertifikat kecakapan, contohnya sertifikat uji kompetensi.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pendidik tidak mungkin statis, tetapi harus dinamis serta senantiasa berusaha untuk dapat meningkatkan prestasi dan hasil karyanya, oleh karena itu keterampilan dan pengetahuan pendidik perlu dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan dan pembinaan. Pendidik yang telah teruji keahlian dan tanggungjawabnya dalam program kelompok belajarnya, diberikan kesempatan pengembangan karier dengan kenaikan jabatan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan dll. Jenjang karir di PKBM sangat pendek (secara hirarkis). Jenjang karir yang ada bersifat tidak formal, kurang jelas, tidak kaku, dan sangat fleksibel.

Sebagai institusi yang dikelola oleh keluarga dengan asas kekeluargaan, membuat jenjang karir pegawai yang ada kurang tertata dengan baik, promosi, rotasi dan demosi lebih berdasarkan pendekatan kekeluargaan, bukan berdasarkan *merit system*. Kesempatan pengembangan karier dalam bentuk studi lanjut, pelatihan, seminar dan sejenisnya sangat terbuka lebar. Meskipun demikian, karena anggaran yang terbatas, kesempatan studi lanjut, pelatihan, seminar dan sejenisnya yang dibiayai oleh PKBM sangat terbatas.

Pemberhentian.

Pemberhentian merupakan pengakhiran masa jabatan seorang pendidik dan tenaga kependidikan pada posisi/jabatannya disebabkan karena berbagai kebijakan. Faktor-faktor yang menjadi penyebab pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan di PKBM di antaranya karena mengundurkan diri, diberhentikan secara hormat, pemberhentian secara tidak hormat, atau karena memasuki usia pensiun. Pada lembaga PKBM Bina Cipta Ujungberung, umumnya pensiunnya pendidik dan tenaga kependidikan dikarenakan usia yang sudah lanjut, waktu masa jabatan yang sudah selesai, dll. Tunjangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah pensiun hanya diberikan satu kali pada akhir masa jabatannya.

Pengunduran diri dilakukan oleh seorang pendidik/tutor maupun tenaga pendidik yang mengundurkan diri dari program kelompok belajar yang ditekuni selama menjadi pendidik maupun tenaga kependidikan. Penyebabnya antara lain dikarenakan pindah pada bidang pekerjaan lain atau mendapatkan promosi dan lolos mengikuti tes CPNS. Kepala PKBM Bina Cipta Ujungberung mampu menyediakan situasi dan kondisi kerja yang layak dan memadai, tentram, aman dan nyaman sehingga para pendidik dan tenaga kependidikan makin menyukai pekerjaannya, makin menekuni tugasnya, makin puas dengan hasil karyanya, bangga dengan jabatannya sehingga menimbulkan kepuasan lahir batin yang dapat senantiasa memotivasi peningkatan kariernya, disertai loyalitas kerja yang tinggi.

Evaluasi

Evaluasi sendiri yang merupakan proses menentukan nilai untuk suatu hal atau objek yang berdasarakan pada acuan-acuan tertentu untuk menentukan tujuan tertentu sudah dilakukan PKBM Bina Cipta. Sebagai proses pengukuran akan efektivitas strategi yang digunakan dalam upaya mencapai tujuan di PKBM Bina Cipta dilakukan dengan cara supervisi dari Ketua yayasan kepada ketua PKBM, Ketua PKBM kepada tutor /tenaga kependidikan, dari tutor kepada peserta didik/warga belajar.

Penilaian atau evaluasi terhadap kinerja tenaga PTK yaitu salah satunya dengan mengisi instrumen yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan & Kebudayaan pada aplikasi SULINGJAR (survey lingkungan belajar). Survei Lingkungan Belajar adalah alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi dan memetakan aspek pendukung kualitas pembelajaran di lingkungan satuan pendidikan. Hasil dari Informasi yang diperoleh pada survei lingkungan belajar adalah tentang faktor-faktor dari aspek input dan proses pembelajaran yang berpotensi mempengaruhi hasil belajar warga belajar. Pengisian survei lingkungan belajar dilakukan secara bertahap dalam rentang waktu pelaksanaan setiap jenjang yang ditentukan berdasarkan regulasi dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Ada juga penilaian yang dilakukan secara internal melalui penilai belajar yang dilakukan selama tiga bulan sekali yang selanjutnya bagi yang berhasil akan diberikan *reward* sebagai pengakuan aktualisasi untuk dirinya sendiri atau punishment yang merupakan hukuman yang bersifat mendidik dan merubah jiwa dan karakter masing masing. Disamping itu, evaluasi dilakukan dalam upaya proses menentukan nilai untuk

suatu hal atau objek yang berdasarakan pada acuan-acuan tertentu untuk menentukan tujuan tertentu sudah dilakukan PKBM Bina Cipta Ujungberung.

Sebagai bentuk pengukuran akan evektivitas di PKBM Bina Cipta Ujungberung, strategi yang digunakan guna mencapai tujuan di PKBM Bina Cipta Ujungberung dilakukan dengan cara supervisi dari Ketua yayasan kepada ketua PKBM, Ketua PKBM kepada tutor /tenaga kependidikan, dari tutor kepada warga belajar. Penilaian dilakukan secara berkala menggunakan format penilaian yang ditetapkan oleh yayasan. Supervisi juga dilakukan secara berkala setiap semester menggunakan instrumen supervisi yang ditetapkan oleh yayasan. Hasil supervisi ditindaklanjuti dengan pembinaan bagi yang berkinerja rendah dan pemberian reward bagi yang berkinerja baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan di atas, kesimpulan mengenai manajemen kepegawaian (*staffing*) di PKBM Bina Cipta Ujungberung sebagai berikut: (1) manajemen kepegawaian sudah dilaksanakan sesuai fungsi MSDM dari mulai perencanaan, pelaksanaan (rekrutmen, penempatan, pengembangan, jenjang karir, pemberhentian) dan penilaian; (2) PKBM Bina Cipta mempunyai pengelolaan yang sedikit berbeda dengan pengelolaan lembaga lain, seperti rekrutmen tenaga kependidikan/tenaga pendidik dilakukan dengan cara pendekatan personal dari publikasi di kalangan terbatas salah satunya untuk tutor akan memilih orang-orang yang sudah pernah menjadi bagian dari PKBM, telah memilih PKBM menjadi tempat magang/penelitian/praktikum/interenshif atau memberdayakan masyarakat sekitar, pengangkatan tenaga kependidikan melibatkan kedekatan anggota keluarga dengan pertimbangan budget honorarium yang belum mencukupi secara standar; dan (2) dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian (*staffing*) terlalu banyak melibatkan perasaan karena rasa kekeluargaan, sehingga keputusan susah untuk didapatkan tetapi untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Soedarwo, V.S.D., Zuriah, N., Yuliati, R., dan Suwignyo. (2017). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendidikan Nonformal Berbasis Potensi Lokal Dalam Membangun Desa Wisata Adat. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis* Vol 2, No 2, Desember 2017, hal 96-102.
- Mustangin., Iqbal, M., Buhari, M.R. (2021). Proses Perencanaan Pendidikan Nonformal untuk Peningkatan Kapasitas Teknologi Pelaku UMKM. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* Volume 5, Number 3, Tahun 2021, pp. 414-420
- Supsiloani, S. (2019). Pemberdayaan Masyarakat melalui Pembangunan Bidang Pendidikan Nonformal. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 5(1), 20-30. <https://doi.org/10.24114/antro.v5i1.13172>
- Chaudhary, A. K., Diaz, J., Jayaratne, K. S. U., & Assan, E. (2020). Evaluation Capacity Building in the Nonformal Education Context: Challenges and Strategies.

- Evaluation and Program Planning, 79, 101768.
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101768>.
- Muslim, A. Q., & Suci, I. G. S. (2020). Peran Manajemen Pendidikan Nonformal Berbasis Masyarakat sebagai Upaya Peningkata Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Pratama Widya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 159–168.
<https://doi.org/10.25078/pw.v5i2.1855>.
- Latifa, I., dan Pribadi, F. (2021). Peran Lembaga Pendidikan Nonformal Dalam Mengatasi Pengangguran di Era Digital. *Jurusan Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan (Volume 3 Nomor 3 Tahun 2021)*, pp 137-146
- Julianto, A. (2019). Kolaborasi Pendidikan Nonformal, Informal, dan Formal dalam Pendidikan Pemuda di Daerah Istimewa Yogyakarta. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Nomor 1 (volume 3)*, Maret 2019 – 14
- Pradikto, B., Gusti, R., dan Zulkarnain, R. (2021). Penguatan Kelembagaan Pendidikan Nonformal Pada Masa Pandemi Covid-19: Monitoring dan Evaluasi Kegiatan PKBM di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Abdi Pendidikan Volume 02 Nomor 01 Bulan April Tahun 2021*, pp 42-50
- Handayani, B., dan Ismanto, B. (2020). Evaluasi Manajemen Pemasaran Jasa Pendidikan Nonformal Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan) Volume 4 Nomor 2 Maret 2020*. P 83-88.
- Harmayanti., dan Elihami. (2021). Analisis Program Pembelajaran Paket C di Unit Pelaksana Teknis Satuan Pendidikan Nonformal. *Jurnal Edukasi Nonformal Vol. 2. Nomor. 1 (2021)*, p 224-230.
- Rizka, M.A., Tamba, W., dan Suharyani. (2018). Pelatihan Evaluasi Program Pendidikan Nonformal Bagi Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Paradharma 2(1): 15 – 23*.
- Mwaniki, W., Ogola, M., and Nyerere, J. (2022). Influence of staffing levels on quality of education in public secondary schools in Murang'a County, Kenya. *Journal of Human Resource and Leadership. Vol.7, Issue 1, No.5. pp 59 - 70, 2022*.
- Hassan, M.A. (2020). Staffing and Managing Human Resources of Higher Degree Programme of Adult Education for Inclusiveness in Universities in Nigeria.
- Johnson, A.N. (2019). Academic staffing and implication on the quality of bachelor of education program in selected public universities in Kenya. Disertasi. The School of Education of Kenyatta University.