

Pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan mutu program pendidikan masyarakat di pusat kegiatan belajar masyarakat Kabupaten Sukabumi

Cucu Sukmana¹, Mustofa Kamil², Oong Komar³, Mohamad Hadi Ali Mutamam⁴
^{1,2,3,4} **Universitas Pendidikan Indonesia**

*cucusukmana@upi.edu

ABSTRAK

Tujuan dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah peningkatan kompetensi pengelola dalam mendukung layanan dan mutu PKBM di Kabupaten Sukabumi. Belum optimalnya kinerja pengelola dan belum maksimalnya upaya pengelola dalam mengembangkan program yang ada di PKBM menjadi salah satu permasalahan yang ada di pengelola. Kompetensi pengelola dalam pengelolaan program PKBM tentunya menjadi dasar dan prinsip dalam mengelola program PKBM yang profesional. Secara Khusus Pengabdian ini bertujuan untuk: 1) mendeskripsikan perencanaan kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan peningkatan mutu PKBM di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, 2) mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan peningkatan mutu PKBM di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, serta 3) mendeskripsikan evaluasi kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan peningkatan mutu PKBM di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan diawali dengan tahap perencanaan dengan melakukan analisis identifikasi kegiatan pelatihan diantaranya perangkat yang harus disiapkan dalam kegiatan pelatihan yaitu persiapan, sumberdaya manusia, seperti peserta, narasumber, dan pihak lain yang terlibat, sarana prasarana, panduan pelaksanaan pelatihan dalam perencanaan kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan peningkatan mutu di PKBM Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Tahap pelaksanaan kegiatan pelatihan yaitu implementasi dari perencanaan yang sudah disiapkan terkait model pelaksanaan pelatihan pendekatan, strategi, metode, teknik dan media yang digunakan dalam kegiatan tersebut, serta waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan. Tahap evaluasi merupakan tahap untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan dalam kegiatan pada tahap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut diantaranya melakukan refleksi kegiatan, menyebar instrumen evaluasi dan mengolah hasil evaluasi dilaksanakan.

Kata Kunci : Pelatihan, pengelola, kompetensi, dan PKBM

ABSTRACT

The purpose of this community service is to increase the competence of managers in supporting PKBM services and quality in Sukabumi Regency. The performance of the manager has not been optimal and the management efforts in developing programs in PKBM have not been maximized, which is one of the problems that exist in the manager. The competence of managers in managing the PKBM program is certainly the basis and principle in managing a professional PKBM program. Specifically, this service aims to: 1) describe the planning of competency-based manager training activities in supporting services and improving the quality of PKBM in Sukabumi Regency, West Java, 2) describe the implementation of competency-based manager training activities in supporting services and improving the quality of PKBM in Sukabumi Regency, West Java, and 3) describe the evaluation of competency-based manager training activities in supporting services and improving PKBM quality in Sukabumi Regency, West Java. The results of the service show that the training activities begin with the planning stage by conducting an analysis and identification of training activities, including the tools that must be prepared in the training activities, namely preparation, human resources, such as participants, resource persons, and other parties involved, infrastructure, guidelines for the implementation of training in planning

competency-based manager training activities in supporting services and improving quality in PKBM Sukabumi Regency, Java West. The implementation stage of training activities is the implementation of the plan that has been prepared related to the training implementation model, approaches, strategies, methods, techniques and media used in the activity, as well as the time and place of the training. The evaluation stage is a stage to find out the extent of success in activities at the planning and implementation stage of the training activities, including reflecting on activities, distributing evaluation instruments and processing the results of the evaluation

Keywords: Training, manager, competence, and PKBM

Articel Received: 03/10/2024; **Accepted:** 05/02/2025

How to cite: Sukmana, C., Kamil, M., Komar, O., dan Mutamam, M. H. I. (2025). Pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan mutu program pendidikan masyarakat di pusat kegiatan belajar masyarakat Kabupaten Sukabumi. *Abdimas Siliwangi*, Vol 8 (1), 266-281. doi: 10.22460/as.v8i1.25933

A. PENDAHULUAN

Globalisasi dan pasar bebas telah menjadikan segala bidang kehidupan manusia sebagai arena kompetisi bagi seluruh bangsa di dunia (Widianti, 2022). Setiap bangsa berpeluang untuk bersaing positif menawarkan solusi untuk setiap permasalahan yang dihadapi umat manusia, baik yang berkaitan dengan ekonomi, sosial, budaya, maupun aspek kehidupan lainnya. Tentu saja bangsa yang berdaya saing tinggi, baik secara individu maupun komunal akan menjadi pemenang dan mampu menjawab tantangan-tantangan global (Sofiyana, 2021). Menjawab fenomena tersebut, dewasa ini bangsa-bangsa di dunia mengembangkan sistem pendidikan sedemikian rupa untuk menjadikan warga negaranya sebagai masyarakat yang kompetitif. Salah satu yang mendorong hal itu adalah semakin diyakininya pendidikan sebagai salah satu modal utama dalam pembangunan di berbagai sektor dan masyarakat yang kompetitif akan memperoleh kesempatan dalam berbagai bidang.

Fakta menunjukkan bahwa masih banyak warga masyarakat yang telah memiliki kualifikasi akademik yang tinggi hingga mencapai jenjang pendidikan tinggi setingkat diploma, sarjana, bahkan pascasarjana tetapi ternyata belum memiliki keterampilan praktis yang lebih dibutuhkan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) (Subroto, 2019). Jika masyarakat Indonesia tidak segera meningkatkan daya saing dan kemampuannya, niscaya di masa yang akan datang tingkat pengangguran dan kemiskinan akan bertambah, karena lapangan pekerjaan yang tersedia akan diambil alih oleh bangsa lain.

Data yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) dan hasil analisis Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) tentang proyeksi penduduk hasil

sensus penduduk tahun 2022 menjelaskan bahwa beban ketergantungan (*dependency ratio*) mengalami kenaikan dari 44,33 persen pada tahun 2022 menjadi 44,65 persen pada tahun 2023. Kenaikan rasio beban ketergantungan ini menunjukkan bertambahnya beban ekonomi bagi penduduk umur produktif (usia kerja) yang menanggung penduduk umur tidak produktif.

Berdasarkan data Sakernas BPS yang diakses melalui website, jumlah angkatan kerja pada bulan Agustus 2023 berjumlah 147,71 juta orang, sedangkan yang bekerja mencapai 139,85 juta orang. Dengan demikian, terdapat penduduk yang menganggur sebanyak 7,86 juta orang dan angka tingkat pengangguran terbuka mencapai 5,32%. Sementara itu, menurut sumber Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, jumlah pencari kerja pada tahun 2022 sebanyak 1,29 juta, lowongan kerja yang terdaftar 628,6 ribu dan jumlah pemenuhan tenaga kerja sebanyak 365,9 ribu. Dapat diketahui bahwa dari sekitar 628,6 ribu lowongan pekerjaan yang terdaftar, hanya 365,9 ribu yang terpenuhi yang artinya masih ada sekitar 933,4 ribu lowongan pekerjaan yang belum terpenuhi dan hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Mengapa bisa demikian? salah satu asumsi yang menjadi penyebabnya adalah ketidakcocokan antara keahlian yang dituntut oleh pekerjaan yang tersedia dengan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Dengan kata lain, masih adanya pengangguran bukan semata karena tidak adanya lowongan pekerjaan, melainkan juga karena keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan untuk lowongan pekerjaan yang tersedia. Pada masa yang akan datang, jika tenaga kerja dalam negeri tidak dipersiapkan untuk memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pekerjaan yang masih belum terpenuhi tersebut, tidak menutup kemungkinan bahwa peluang tersebut akan diisi oleh tenaga kerja dari luar. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dalam negeri sangat penting untuk segera diupayakan, baik oleh pemerintah, lembaga pendidikan swasta, maupun pihak-pihak terkait lainnya.

Tabel 1. Jumlah Pencari Kerja, Lowongan Kerja, dan Pemenuhan Tenaga Kerja Tahun 2022

<u>Pencari kerja terdaftar</u>	<u>Lowongan kerja</u>	<u>Penempatan/Pemenuhan</u>
--------------------------------	-----------------------	-----------------------------

No.	Provinsi	terdaftar			tenaga kerja					
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah			
1	DKI Jakarta	8,901	7,279	16,180	8,186	6,581	14,767	1,543	1,299	2,842
2	Jawa Barat	37,549	43,508	81,057	24,924	39,385	64,309	8,648	19,888	28,536
3	Banten	20,776	21,593	42,369	13,871	21,446	35,317	5,102	9,394	14,496
4	Jawa Tengah	309,559	360,185	669,744	119,662	228,524	348,186	81,562	175,675	257,237
5	DI Yogyakarta	4,109	3,609	7,718	1,547	2,945	4,492	1,177	1,078	2,255
6	Jawa Timur	235,238	25,502	260,740	5,851	20,097	25,948	5,751	7,100	12,851
7	Aceh	1,969	3,820	5,789	650	1,413	2,063	360	863	1,223
8	Sumatera Utara	2,121	4,693	6,814	1,552	3,805	5,357	1,154	2,325	3,479
9	Sumatera Barat	3,504	5,138	8,642	313	880	1,193	61	413	474
10	Riau	146	108	254	125	100	225	-	5	5
11	Kepulauan Riau	32	30	62	15	25	40	-	-	-
12	Jambi	2,491	1,682	4,173	617	664	1,281	517	387	904
13	Sumatera Selatan	3,305	1,817	5,122	433	312	745	161	180	341
14	Bangka Belitung	2,155	1,014	3,169	28	14	42	2	2	4
15	Bengkulu	4,002	3,677	7,679	609	534	1,143	-	-	-
16	Lampung	11,619	9,052	20,671	11,389	8,835	20,224	786	911	1,697
18	Kalimantan Tengah	1,029	327	1,356	417	191	608	329	145	474
19	Kalimantan Selatan	4,932	1,921	6,853	675	438	1,113	522	282	804
20	Kalimantan Barat	506	513	1,019	427	335	762	176	129	305
20	Kalimantan Timur	12,510	3,487	15,997	4,285	943	5,228	2,573	568	3,141
21	Sulawesi Utara	6,479	5,402	11,881	4,144	3,877	8,021	1,512	1,046	2,558
22	Gorontalo	30	35	65	-	-	-	-	-	-
23	Sulawesi Tengah	1,275	1,172	2,447	598	433	1,031	479	372	851
24	Sulawesi Selatan	1,757	2,440	4,197	1,478	1,083	2,561	988	521	1,509
25	Sulawesi Barat	24	20	44	24	20	44	8	-	8
26	Sulawesi Tenggara	1,286	1,659	2,945	996	1,658	2,654	547	404	951
27	Maluku	2,003	2,164	4,167	782	784	1,566	484	592	1,076
28	Maluku Utara	430	154	584	181	76	257	140	73	213
29	Bali	5,479	3,943	9,422	5,178	3,448	8,626	2,780	1,689	4,469
30	Nusa Tenggara Barat	29,528	34,674	64,202	26,692	34,233	60,925	13,286	2,104	15,390
31	Nusa Tenggara Timur	13,176	11,238	24,414	684	678	1,362	618	582	1,200
32	Papua	4,116	4,162	8,278	3,743	3,981	7,724	3,654	2,453	6,107
33	Papua Barat	738	585	1,323	400	389	789	381	166	547
Indonesia		732,774	566,603	1,299,377	240,476	388,127	628,603	135,301	230,646	365,947

Untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompetitif dan siap memenangkan persaingan global, tentu saja pendidikan sebagai sebuah investasi jangka panjang harus dibenahi secara komprehensif. Kesadaran mengenai pentingnya pendidikan sebagai investasi yang sangat menentukan masa depan bangsa, sudah mulai dipikirkan secara

serius oleh Pemerintah Indonesia. Hal ini terlihat dari semakin meningkatnya alokasi anggaran untuk sektor pendidikan. Melalui bidang pendidikan, Pemerintah berupaya mendorong terciptanya bangsa yang kompetitif. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Adapun tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan merupakan bagian terpenting dan integral dari pembangunan nasional yang memiliki nilai dan kekuatan strategis dalam pembangunan sumber daya manusia baik melalui pendidikan formal atau yang lebih dikenal dengan pendidikan persekolahan maupun pendidikan nonformal atau yang lebih dikenal dengan pendidikan masyarakat (Murtafiah, 2021). Dalam kenyataannya, penyelenggaraan pendidikan masyarakat di Indonesia tidak hanya dilakukan oleh Dinas Pendidikan baik daerah maupun nasional melainkan juga oleh departemen lain bahkan diselenggarakan pula oleh lembaga-lembaga ataupun organisasi kemasyarakatan. Adapun yang dimaksud dengan Pendidikan masyarakat menurut Coombs (dalam Sudjana, 2004: 22) sebagai berikut: "Pendidikan masyarakat adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis di luar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya".

Dewasa ini, masyarakat sudah menyadari betapa pentingnya peranan Pendidikan masyarakat untuk proses pengaplikasian kecakapan hidup (Rahman, 2022). Apabila dibandingkan dengan pendidikan formal yang menyediakan waktu terbatas untuk proses belajar peserta didik, waktu belajar dalam pendidikan nonformal adalah seluruh waktu hidup manusia, artinya waktu untuk belajar tidak dibatasi (Nurfadilah, 2022). Era globalisasi yang berlangsung saat ini mampu mengubah hubungan-hubungan

perorangan dalam ruang yang tanpa sekat dan waktu yang tidak terbatas sehingga peranan pendidikan nonformal diperlukan oleh siapapun dengan tujuan untuk tetap menguasai nasib sendiri, bertahan hidup, dan meningkatkan kehidupan (Handian, 2020).

Pendidikan masyarakat memiliki keterkaitan dengan pendidikan nonformal karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mampu mempertahankan hidup dan meningkatkan kualitas hidup (Saleh, 2020). Pendidikan yang dimaksud tersebut bisa ditempuh dalam 3 jalur, yakni pendidikan formal, nonformal dan informal. Dalam UU No 20 Tahun 2003 Pasal 13 ayat (1) ditegaskan bahwa: "Jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya".

Pendidikan Nonformal (PNF) sebagai subsistem pendidikan nasional, selain memberikan kontribusi terhadap peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui program pendidikan keaksaraan dan kesetaraan, juga menuntaskan program wajib belajar sembilan tahun, pembinaan calon pemimpin di kalangan kaum muda, peningkatan harkat dan martabat perempuan, serta pembinaan karier keterampilan (Sukmana, 2024). Kebutuhan terhadap layanan PNF dewasa ini semakin meningkat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan kualitas hidup yang semakin meningkat (Dacholfany,, 2018).

Kualitas pendidikan baik proses maupun hasil ditentukan oleh beberapa faktor, di antaranya seperti sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana, pendanaan, tata kelola dan sebagainya (Ekawati, 2018). Namun pada analisis ini, permasalahan akan lebih difokusikan pada SDM. Adam Smith dan Heinrich Von Thunen sejak sebelum abad ke-19 (dalam Irianto, 2011) sudah mengenalkan konsep pentingnya investasi SDM (human capital investment) dalam menunjang pertumbuhan ekonomi (economic growth). Pada tahun 1960, Schultz (dalam Irianto, 2011) juga menguatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan manusia sebagai fokus intinya memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja.

Pada awal abad-21 dunia mengalami kecepatan perubahan. Perubahan yang begitu cepat saat ini, diantaranya karena cepat berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi. Dengan demikian, di abad-21 yang juga disebut era globalisasi ini, tuntutan dan tekanan yang dihadapi guru menjadi semakin besar dan kuat. Untuk menghadapinya,

tidak ada jalan lain kecuali institusi pendidikan harus menyiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang handal. Keandalan sumber daya manusia yang harus disediakan tidak saja mahir dengan keterampilan akademiknya tetapi juga harus terampil hidup bersosialisasi dengan teknologi komunikasi yang tersedia di sekitarnya. Dengan sasaran program di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang beragam maka perlu diketahui dengan cermat kesiapan SDM terutama pengelola. Keberadaan, peran dan fungsi lembaga/satuan PNF di lapangan sangat menentukan keberhasilan layanan program tersebut (Balfas, 2017). Untuk itu, perlu dikaji data kuantitatif maupun kualitatif mengenai kualifikasi, kompetensi, keberadaan, status, peran, serta fungsinya secara aktual dalam menerapkan standar pendidikan sebagai acuan pengelolaan dan penyelenggaraan program.

Melalui pengabdian kepada masyarakat mengenai pelatihan pengelola berbasis kompetensi dalam mendukung layanan dan mutu program pendidikan masyarakat di pusat kegiatan belajar masyarakat Kabupaten Sukabumi diharapkan dapat diketahui gambaran kuantitas dan kualitas pengelola PKBM dan memberikan rekomendasi bagi peningkatan dan pembinaan pengelola PKBM secara tepat. Pada gilirannya, peningkatan kualitas pengelola PKBM Indonesia akan lebih efektif dan efisien sehingga bisa bersaing secara regional dalam dunia kerja dan kewirausahaan.

B. METODE PELAKSANAAN

Secara metodologi implementasi kegiatan pengabdian ini diawali dengan melakukan studi pendahuluan atau identifikasi masalah sebagai bahan untuk memetakan permasalahan dan potensi baik sumber daya yang ada pada masyarakat sasaran (Kusumastuti, 2019). Dari hasil studi pendahuluan tersebut, dirancang analisa integrative perpaduan yang diimplementasikan dalam sebuah disain kegiatan pengabdian yang dihasilkan melalui kajian Model dalam penelitian, kemudian dilakukan program aksi yang melibatkan tim dosen, mahasiswa dan lembaga mitra, Adapun model yang akan diterapkan dalam implementasi kegiatan pengabdian ini yaitu Melakukan pelatihan kepada pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kabupaten Sukabumi, Melakukan pendampingan kepada pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kabupaten Sukabumi dan Melakukan workshop dalam penyusunan berbagai program pembelajaran yang ada. Disain Pelatihan Pengelola Berbasis Kompetensi dalam

Mendukung Layanan dan Mutu Program Pendidikan Masyarakat di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kabupaten Sukabumi.



Gambar 1. Desain Pelatihan Pengelola Berbasis Kompetensi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Kegiatan Pelatihan Pengelola Berbasis Kompetensi Dalam Mendukung Layanan Dan Peningkatan Mutu PKBM Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

Dalam konteks pendidikan nonformal, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) berperan penting sebagai sarana peningkatan akses dan kualitas pendidikan bagi masyarakat yang kurang terjangkau oleh sistem pendidikan formal (Raharjo, 2016). Seiring dengan kebutuhan yang semakin meningkat, pengelolaan PKBM harus dilakukan secara profesional dan berbasis kompetensi untuk menjamin layanan yang berkualitas (Fismanelly, 2022). Berdasarkan hasil penelitian dan kajian dari berbagai jurnal terkait, pelatihan pengelola berbasis kompetensi telah terbukti menjadi salah satu pendekatan efektif dalam meningkatkan kemampuan manajerial serta kualitas layanan pendidikan nonformal. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan pengelola PKBM di Kabupaten Sukabumi dirancang untuk memenuhi tuntutan ini, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu layanan pendidikan di wilayah tersebut.

Tahap perencanaan pelatihan ini dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek kritis dalam pengelolaan PKBM yang perlu ditingkatkan (Karlina, 2024). Berdasarkan jurnal-jurnal yang membahas manajemen pendidikan nonformal, perencanaan pelatihan berbasis kompetensi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kualitas sumber daya manusia, fasilitas pendukung, serta relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan lokal. Analisis ini penting agar materi yang disusun benar-benar tepat sasaran, baik dalam hal peningkatan kapasitas pengelola maupun pengembangan layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, keterlibatan pemangku kepentingan dari pemerintah daerah, akademisi, dan praktisi pendidikan menjadi aspek penting dalam merumuskan modul pelatihan yang komprehensif dan aplikatif.

Persiapan pelatihan juga mencakup penentuan metode dan strategi pelatihan yang efektif (Herwina, 2021). Berdasarkan jurnal-jurnal yang meneliti efektivitas pelatihan kompetensi, metode yang disarankan adalah kombinasi antara teori dan praktik, seperti melalui workshop, simulasi kasus, dan diskusi interaktif. Penggunaan pendekatan partisipatif ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pengelola dalam menghadapi tantangan di lapangan, serta mendorong penerapan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan dalam praktik pengelolaan sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai medium pengembangan pola pikir dan strategi inovatif dalam manajemen PKBM di Kabupaten Sukabumi.

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan Tahap awal dalam perencanaan kegiatan pelatihan adalah melakukan analisis kebutuhan, yaitu mengidentifikasi masalah dan area yang perlu ditingkatkan dalam pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Kabupaten Sukabumi. Analisis ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui survei, wawancara, dan diskusi dengan pihak terkait, termasuk pengelola PKBM dan pihak pemerintah daerah setempat (Karlina, 2024). Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kompetensi yang perlu ditingkatkan agar layanan PKBM dapat berjalan dengan optimal dan meningkatkan mutu layanan pendidikan nonformal.
- b. Penyiapan Perangkat Kegiatan Pelatihan Pada tahap ini, beberapa perangkat yang harus disiapkan meliputi:

- c. Materi Pelatihan: Pengembangan modul atau panduan pelatihan yang disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan (Gunawan, 2022). Modul ini akan mencakup aspek-aspek manajemen PKBM, peningkatan kualitas layanan, pengembangan sumber daya manusia, serta inovasi layanan pendidikan.
- d. Panduan Pelaksanaan Pelatihan: Dokumen ini akan berfungsi sebagai acuan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pelatihan, mulai dari narasumber hingga peserta, untuk memastikan keseragaman pemahaman dan pelaksanaan pelatihan. Panduan ini berisi tujuan pelatihan, tahapan pelaksanaan, jadwal kegiatan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing pihak.
- e. Sumber Daya Manusia Elemen sumber daya manusia yang harus disiapkan antara lain:
 - 1) Peserta Pelatihan: Peserta pelatihan diutamakan dari pengelola PKBM di Kabupaten Sukabumi. Mereka adalah individu yang bertanggung jawab dalam mengelola dan memajukan PKBM di wilayahnya, sehingga pelatihan ini akan memberikan manfaat langsung dalam meningkatkan kemampuan manajerial dan layanan PKBM.
 - 2) Narasumber/Instruktur: Narasumber yang dipilih harus memiliki kompetensi dan pengalaman di bidang pengelolaan pendidikan nonformal, manajemen lembaga pendidikan, serta kualitas layanan pendidikan (Nurlaeli, 2019). Mereka bisa berasal dari kalangan akademisi, praktisi pendidikan, atau konsultan manajemen pendidikan.
 - 3) Tim Pendukung: Tim teknis dan administrasi yang akan mengatur segala keperluan logistik selama pelatihan, seperti persiapan ruangan, dokumentasi, serta kebutuhan teknis lainnya.
- f. Sarana dan Prasarana Sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran pelatihan meliputi:
 - 1) Tempat Pelatihan: Pelatihan dapat dilaksanakan di aula atau gedung yang representatif dengan fasilitas yang memadai seperti ruang yang nyaman, proyektor, dan perangkat audiovisual lain yang mendukung pelatihan interaktif.
 - 2) Perlengkapan Pelatihan: Termasuk komputer, LCD proyektor, papan tulis, serta alat tulis yang dibutuhkan untuk menyampaikan materi dan mendukung kegiatan kelompok selama sesi pelatihan.

3) Akomodasi dan Konsumsi: Menyediakan konsumsi untuk peserta dan narasumber selama kegiatan berlangsung, serta akomodasi bagi narasumber yang berasal dari luar daerah.

g. Jadwal dan Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini akan bersifat interaktif, meliputi sesi diskusi, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung dalam memecahkan masalah yang relevan dengan pengelolaan PKBM. Pelatihan akan berlangsung selama beberapa hari dengan pembagian sesi berdasarkan topik yang dibahas setiap harinya.

h. Evaluasi dan Monitoring Pelatihan

Setelah pelatihan selesai dilaksanakan, akan dilakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pelatihan untuk menilai apakah tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara, serta observasi selama pelatihan. Selain itu, tindak lanjut berupa monitoring implementasi hasil pelatihan di lapangan juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta diaplikasikan dalam pengelolaan PKBM di wilayah masing-masing.

2. Pelaksanaa Kegiatan Pelatihan Pengelola Berbasis Kompetensi Dalam Mendukung Layanan Dan Peningkatan Mutu PKBM Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

Pelaksanaan kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi di Kabupaten Sukabumi merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun secara matang. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kualitas manajemen PKBM agar mampu memberikan layanan pendidikan nonformal yang lebih efektif dan berkualitas. Pelatihan ini menggunakan model pelatihan berbasis kompetensi, yang menekankan pada peningkatan kemampuan spesifik pengelola PKBM dalam hal manajerial, penyelenggaraan program, serta inovasi layanan. Pendekatan yang digunakan bersifat partisipatif dan praktis, dimana peserta dilibatkan secara aktif dalam setiap sesi pelatihan melalui diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi situasi nyata yang sering mereka hadapi di lapangan.

Strategi pelatihan yang digunakan melibatkan kombinasi antara pembelajaran teoritis dan praktik langsung (Akbar, 2023). Dalam sesi teori, peserta akan diberikan pemahaman mendalam terkait manajemen PKBM, pengelolaan sumber daya, dan strategi peningkatan mutu layanan. Sesi ini akan diikuti dengan metode simulasi dan studi kasus

yang memungkinkan peserta untuk mengaplikasikan teori ke dalam konteks operasional sehari-hari. Teknik ini bertujuan untuk memecahkan masalah secara nyata dan menemukan solusi efektif yang dapat diimplementasikan di masing-masing PKBM. Pelatihan juga dilengkapi dengan media presentasi visual seperti slide PowerPoint, video tutorial, serta materi panduan dalam bentuk modul cetak dan digital untuk memudahkan pemahaman dan penerapan.

Pelatihan ini dijadwalkan berlangsung selama lima hari berturut-turut di sebuah lokasi yang representatif, seperti aula atau pusat pelatihan di Kabupaten Sukabumi yang memiliki fasilitas lengkap. Sesi pelatihan akan dimulai dari pukul 08.00 hingga 16.00 setiap harinya, dengan jeda istirahat di tengah hari. Tempat pelaksanaan dipilih untuk memastikan kenyamanan peserta dan kelancaran proses pelatihan. Setiap peserta akan mendapatkan akses ke sarana dan prasarana pendukung seperti ruang diskusi, proyektor, koneksi internet, serta bahan pelatihan yang telah disediakan. Penyelenggaraan yang terstruktur dan kondusif ini diharapkan dapat membantu peserta mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk meningkatkan mutu layanan PKBM di Kabupaten Sukabumi

3. Evaluasi Kegiatan Pelatihan Pengelola Berbasis Kompetensi Dalam Mendukung Layanan Dan Peningkatan Mutu PKBM Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

Tahap evaluasi dalam kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi di PKBM Kabupaten Sukabumi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Evaluasi dimulai dengan sesi refleksi, dimana peserta, narasumber, dan panitia pelatihan diajak untuk merefleksikan seluruh rangkaian kegiatan (Rumiati, 2018). Refleksi ini melibatkan diskusi terbuka mengenai pengalaman selama pelatihan, tantangan yang dihadapi, dan aspek apa saja yang dinilai berhasil maupun yang perlu ditingkatkan. Sesi ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pandangan dan pengalaman mereka, serta memberikan umpan balik secara langsung terkait relevansi materi, metode pelatihan, dan fasilitas yang digunakan.

Selanjutnya, dilakukan penyebaran instrumen evaluasi berupa kuesioner kepada seluruh peserta pelatihan. Instrumen ini mencakup berbagai aspek pelatihan, seperti kualitas materi, kompetensi narasumber, kelayakan sarana dan prasarana, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta. Selain itu, peserta diminta untuk menilai sejauh mana mereka merasa mampu mengaplikasikan pengetahuan dan

keterampilan yang telah diperoleh ke dalam tugas pengelolaan PKBM mereka. Kuesioner juga memungkinkan peserta untuk memberikan saran dan masukan yang konstruktif guna meningkatkan pelatihan di masa mendatang.

Setelah pengumpulan kuesioner, tahap akhir evaluasi melibatkan pengolahan dan analisis hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim pelaksana. Data yang diperoleh akan diolah untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai keberhasilan pelatihan, termasuk identifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi ini kemudian dirangkum dalam laporan evaluasi yang akan digunakan sebagai dasar untuk menyusun rekomendasi tindak lanjut, seperti perbaikan modul pelatihan, peningkatan metode pembelajaran, serta rencana pelatihan lanjutan untuk memastikan peningkatan mutu pengelolaan dan layanan di PKBM Kabupaten Sukabumi secara berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan pengelola berbasis kompetensi di Kabupaten Sukabumi telah dirancang dan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kemampuan manajerial dan kualitas layanan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Berdasarkan hasil evaluasi, pelatihan ini menggunakan pendekatan partisipatif yang menggabungkan teori dan praktik, seperti diskusi, simulasi, dan studi kasus, yang dinilai efektif dalam membantu peserta menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dalam konteks pengelolaan PKBM sehari-hari. Dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, pelatihan ini berhasil menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Evaluasi yang dilakukan pasca pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa peningkatan kompetensi telah dicapai, baik dalam pengelolaan sumber daya, inovasi layanan, maupun dalam merancang program-program pendidikan nonformal yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Peserta juga memberikan umpan balik terkait relevansi materi pelatihan dan kompetensi narasumber, yang secara keseluruhan dinilai sangat memadai. Hasil evaluasi ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki di masa mendatang. Rekomendasi untuk pelatihan lanjutan mencakup peningkatan modul pelatihan, pengembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif, serta perlunya monitoring dan tindak lanjut implementasi di lapangan. Secara keseluruhan, pelatihan ini telah memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung

peningkatan mutu pengelolaan PKBM di Kabupaten Sukabumi dan diharapkan terus berlanjut secara berkesinambungan.

E. ACKNOWLEDGMENTS

Ucapan terimakasih kepada Program Studi Pendidikan Masyarakat Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia atas pendanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tahun 2024.

F. DAFTAR PUSTAKA

- AF, M. A., Nurfadilah, K., & Hilman, C. (2022). Pendidikan Luar Sekolah dalam Kerangka Pendidikan Sepanjang Hayat. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(2), 90-95.
- Akbar, Z., Ikhsan, M., Helmina, H., Dani, R., & Hierdawati, T. (2023). Peningkatan Keterampilan Pengelolaan Proyek Sistem Informasi Melalui Pelatihan Pembuatan Website Bagi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jambi. *Jurnal Suara Pengabdian* 45, 2(2), 54-65.
- Balfas, D. (2017). Implementasi Program Pendidikan Kesetaraan Paket C (Setara SMA) di Kota bandar Lampung (studi Kasus: PKBM Indah Kusuma Bangsa Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung).
- Dacholfany, M. I. (2018). Pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan non-formal. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah*, 2(1), 43-74.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Fismanelly, F., Herman, H., & Syahril, S. (2022). Efektivitas Pusat kegiatan belajar masyarakat (pkbm) permata bunda sebagai lembaga pendidikan nonformal dalam upaya pengentasan wajib belajar sembilan tahun. *Tarikhuna: Journal of History and History Education*, 4(1), 91-103.
- Gunawan, R. (2022). *Modul Pelatihan Pengembangan Bahan Ajar/Modul Pembelajaran*. Feniks Muda Sejahtera.

- Handian, E. (2020). Implementasi Metode Penyadaran Dalam Meningkatkan Minat Baca Masyarakat Di Program Taman Bacaan Masyarakat. *Indonesian Journal of Adult and Community Education*, 2(2), 10-18.
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). Metode penelitian kualitatif. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Karlina, T. (2024). *Evaluasi Program Pendidikan Kesetaraan Paket C Di Satuan Pendidikan Non Formal (Spnf) Sanggar Kegiatan Belajar (Skb) Kota Serang Menggunakan Model Cipp* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA).
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Nurlaeli, N., Kamil, M., & Sardin, S. (2019). Kualitas Layanan Pendidikan Lembaga Kursus Terhadap Kompetensi Lulusan Berdasar Pada Status Akreditasi Lembaga. *Indonesian Journal of Adult and Community Education*, 1(1), 48-59.
- Rahman, Z. A. (2022). *Penguatan Personal Branding Lembaga Melalui Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education) Di Mi Ma'arif Nu 2 Kajongan* (Doctoral dissertation, IAINU Kebumen).
- Rumiati, A. T., Arifin, R. S., Haryadi, Y., Haloho, J. F., Ni'mah, R., Harsasi, M., ... & Rif'an, M. (2018). Modul pelatihan sistem penjaminan mutu internal untuk sekolah model penjaminan mutu pendidikan (pegangan fasilitator).
- Raharjo, T. J., Suminar, T., & Muarifuddin, M. (2016). Peran pusat kegiatan belajar masyarakat dalam menanggulangi kemiskinan melalui pendidikan nonformal di Jawa Tengah. *Journal of Nonformal Education*, 2(1).
- Sukmana, C. (2024). Analisis Mutu Satuan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM).
- Sofiyana, M. S., Ahdiyati, M., Iskandar, A. M., Hairunisya, N., Usriyah, L., Dwiantara, L., ... & Prihatiningsih, T. S. (2021). *PANCASILA, Merdeka Belajar dan Kemerdekaan Pendidik*. Unisma Press.
- Saleh, S., Nasution, T., & Harahap, P. (2020). Pendidikan Luar Sekolah.
- Subroto, J. G. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia. *Artikel Ilmiah*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php>.

Widianti, F. D. (2022). Dampak globalisasi di negara Indonesia. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 2(1), 73-95