

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan Nonformal (PNF) pada hakikatnya merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar jalur sekolah (pendidikan formal), baik yang berjenjang maupun tidak berjenjang, dilembagakan ataupun belum dilembagakan, berkesinambungan ataupun tidak berkesinambungan yang berlangsung sepanjang hayat.

Salah satu ciri yang membedakan dengan pendidikan formal adalah fleksibilitas dalam hal usia peserta didik, kualifikasi pendidik, waktu belajar dan tempat pembelajaran. PKBM sebagai salah satu satuan pendidikan nonformal awalnya dirancang sebagai pusat, tempat dan/atau ajang belajar pendidikan masyarakat sehingga terbentuk masyarakat pembelajar (*learning society*). Oleh karena itu agar PKBM benar-benar dapat menumbuhkembangkan masyarakat pembelajar, sangat diperlukan adanya penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan, peningkatan kelayakan sarana dan prasarana, penyelenggaraan keuangan yang transparan dan akuntabel.

PKBM yang baik akan lebih responsif dan berdaya dalam melaksanakan fungsinya secara optimal, fleksibel, dan netral. Fleksibel dalam arti memberi peluang bagi masyarakat untuk belajar apa saja sesuai dengan kebutuhan mereka; sedangkan yang dimaksud netral adalah

memberikan kesempatan bagi semua warga masyarakat tanpa membedakan strata sosial, agama, budaya, gender, dan lainnya untuk memperoleh layanan pendidikan di PKBM. Untuk mengakomodir berbagai keragaman yang ada, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan pada masyarakat, PKBM harus dapat merancang standar kebutuhan belajar yang diinginkan secara demokratis, efektif, efisien, dan bermutu. Hal ini perlu dilakukan PKBM karena tuntutan perubahan pendidikan masa depan mengarah pada konsep pembelajaran berbasis kebutuhan masyarakat. Sejatinya PKBM saat ini tidak hanya sebagai tempat pembelajaran tetapi juga sebagai pusat informasi dan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Dalam peraturan dan perundangan yang berlaku terkait dengan pelaksanaan otonomi daerah, kewenangan pemerintah pusat (urusan pendidikan) pada penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria; monitoring dan evaluasi; supervisi; fasilitasi; dan urusan-urusan pemerintahan yang berhubungan dengan eksternalitas nasional.

Pengembangan Pendidikan Non Formal PKBM ini harus mempertimbangkan berbagai peraturan dan perundang-undangan yang terkait dan telah dikeluarkan oleh pemerintah dan terkait dengan penyelenggaraan PKBM. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang diperbaharui melalui PP Nomor 32 Tahun 2013 telah mengatur delapan standar nasional pendidikan, yang terdiri dari: standar isi, standar proses, standar

kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar penyelenggaraan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Menurut PP No. 19 tersebut, yang dimaksud Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi Standar Nasional Pendidikan adalah sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. SNP bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Ketentuan tentang masing-masing standard selanjutnya ditetapkan dengan Peraturan Menteri. Satuan pendidikan nonformal, termasuk PKBM diperlukan suatu standar PKBM yang diatur dalam Peraturan Menteri.

Pengembangan pendidikan non formal merujuk kepada Permendiknas/Permendikbud yang sudah ada dilengkapi dengan pengaturan beberapa aspek atau sumberdaya pendidikan lainnya yang belum diatur dengan peraturan Menteri, yang dibuat fleksibel dengan memperhatikan karakteristik dan kondisi yang ada di lingkungan pendidikan nonformal. Pengembangan pendidikan diharapkan menjadi acuan dalam memberikan layanan pendidikan nonformal yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 9 ayat 1 dijelaskan pengertian NSPK: (a) Norma adalah aturan atau ketentuan yang dipakai sebagai tatanan untuk penyelenggaraan pemerintah daerah; (b) Standar adalah acuan yang dipakai sebagai patokan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah; (c) Prosedur adalah metode atau tata cara untuk penyelenggaraan pemerintah daerah; dan (d) Kriteria adalah ukuran yang dipergunakan menjadi dasar dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Adapun komponen yang menjadi acuan standarisasi PKBM mencakup sembilan komponen, yaitu : legalitas, status kelembagaan, pengurus kelembagaan, fasilitas kelembagaan, program minimal yang dilaksanakan, dokumen dan kelengkapan kelembagaan, pendanaan, jaringan/mitra kerja kelembagaan, dan pengendalian mutu.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) menurut Standar dan Prosedur Penyelenggaraan PKBM (2012), adalah prakarsa pembelajaran masyarakat yang didirikan dari, oleh dan untuk masyarakat. PKBM adalah suatu institusi yang berbasis masyarakat (*Community Based Institution*). Artinya, masyarakatlah yang memegang peranan penting dalam pendirian, pengelolaan, proses pembelajaran, pengembangan dan kemajuan sebuah PKBM.

Sebagai institusi yang didirikan oleh, dari dan untuk masyarakat, PKBM memiliki potensi sebagai institusi yang mandiri. Menurut Hiryanto, meskipun awal berdirinya banyak PKBM yang bergantung pada bantuan

dan dana block grant dari pemerintah, dalam jangka panjang diharapkan pada sebagian besar PKBM akan tumbuh kemandirian, dalam hal ini peran dominan pemerintah yang selama ini menjadi semakin berkurang dan lebih pada peran fasilitasi akan dapat berjalan seiring dengan kemandirian PKBM. PKBM akan berdiri kokoh atas keswadayaan masyarakat (2009). Menurut Sihombing (1999)¹, tujuan pelebagaan PKBM adalah untuk menggali, menumbuhkan, mengembangkan dan memanfaatkan seluruh potensi yang ada di masyarakat, untuk sebesarbesarnya pemberdayaan masyarakat itu sendiri.

Seperti yang terjadi di sebagian besar PKBM yang ada di Indonesia, PKBM memiliki berbagai permasalahan. Permasalahan yang timbul pun merupakan permasalahan mendasar dari masyarakat sendiri. Keterbatasan sarana prasarana, keterbatasan dana, kurangnya motivasi belajar warga belajar, kurangnya kesadaran warga masyarakat untuk menuntaskan jenjang pendidikan, sulitnya mencari waktu yang pas antara tutor dan warga belajar, terbatasnya ketersediaan tutor yang kompeten, sulitnya mengurus ijin operasional, jauhnya jarak para warga belajar ke tempat belajar, kurangnya kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kegiatan, sulitnya mencari mitra kerja untuk menjalin kerja sama dalam rangka peningkatan kualitas PKBM, merupakan beberapa permasalahan yang umum terjadi pada PKBM.

¹Sihombing, (1999). *Pendidikan Luar Sekolah Kini dan Masa Depan*. Jakarta : Mahkota.

Permasalahan-permasalahan yang timbul di PKBM, merupakan refleksi nyata kebutuhan keterlibatan semua warga masyarakat sertaseluruh sumber daya manusia yang peduli terhadap peningkatan kualitas PKBM. Kualitas setiap PKBM berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini merupakan kondisi nyata yang tak bisa dihindarkan. Salah satu faktor penentu kualitas PKBM adalah kualitas pengelola suatu PKBM, selain tutor, yang merupakan agen of changes dari sebuah penyelenggaraan PKBM. Pengelola PKBM akan sangat terkait dengan kualitas layanan yang mereka berikan kepada warga belajar dan tutor, serta penyediaan fasilitas pendukung program-program yang ada di PKBM. Kualitas layanan PKBM akan sangat menentukan keberhasilan program PKBM. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualifikasi dan Kompetensi memadai, akan memiliki peran penting dalam pengelolaan PKBM serta peningkatan kualitas layanan ideal. Hal ini dipegang oleh pengelola PKBM.

Pengelola PKBM merupakan motornya sebuah PKBM. Sehingga, jika ingin meingkatkan mutu PKBM, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi para pengelolanya. Salah satu cara peningkatan mutu tersebut adalah dengan menerapkan strategi pengembangan pengelolaan PKBM. Pada tulisan inilah pembahasan itu diarahkan.

Pendidikan nonformal memiliki perbedaan dengan pendidikan formal. Sudjana (2010:15)² mengidentifikasi beberapa perbedaan pendidikan nonformal dari pendidikan formal, yaitu: derajat ketaatan dan keseragaman yang lebih longgar dibanding pendidikan formal memiliki bentuk dan isi program yang bervariasi, memiliki teknik-teknik yang berbeda dalam mendiagnosis, merencanakan, dan mengevaluasi proses, hasil dan dampak program pendidikan, tujuan pendidikan nonformal tidak seragam, tidak memiliki persyaratan ketat bagi peserta didiknya, tanggung jawab pengelolaan dan pembiayaan pendidikan nonformal dipikul oleh pihak-pihak yang berbeda, serta sistem penyelenggaraannya yang berbeda dari pendidikan formal.

Program-program pendidikan nonformal yang dikembangkan saat ini, merupakan hal yang menarik untuk ditelaah dan dianalisis. Hal ini terkait konsep dan ciri-cirinya yang masih menjadi perdebatan banyak orang. Beberapa kajian dan telaahan yang sering muncul, diantaranya: kondisi tenaga pendidik dan kependidikan nonformal, kondisi sasaran didik, pengembangan kurikulum pembelajaran nonformal, tingkat putus sekolah (*drop out*) sasaran (warga belajar), model program pembelajaran, model pengembangan materi pembelajaran, standarisasi, lembaga penyelenggaraan pendidikan nonformal, lembaga pengembang model-model pembelajaran, partisipasi masyarakat dan pemerintah, dan lain-lain.

²Sudjana, (2010 : 15). *Pendidikan Non Formal Wawasan, sejarah perkembangan, falsafah, teori pendukung, asas*. Bandung : Falah Production

Kontribusi pendidikan nonformal dalam pemberdayaan masyarakat, secara lebih jelas dapat dilihat dari definisi dan hakekat peran pendidikan nonformal itu sendiri. Sudjana secara tegas menjelaskan tugas pendidikan nonformal: (a) membelajarkan warga belajar agar mereka memiliki dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan aspirasi untuk mengantisipasi pemungkinan perubahan di masa depan, dan (b) membelajarkan warga belajar agar mereka mampu meningkatkan dan memanfaatkan sumber alam guna meningkatkan taraf hidupnya (Sudjana, 1991)³.

Sejalan dengan pemikiran diatas, Kindervatter (1979:13)⁴ menunjukkan secara jelas peran pendidikan nonformal dalam rangka proses pemberdayaan (*empowering process*), pendidikan nonformal tidak saja berperan dalam mengubah individu, tetapi juga mengubah kelompok, organisasi dan masyarakat. Pendidikan nonformal sebagai proses pemberdayaan mengandung arti luas, yakni mencakup pengetahuan, sikap, keterampilan dan pengembangan kemampuan lainnya ke arah kemandirian hidup. Peran pendidikan nonformal sebagai proses pemberdayaan di dalamnya meliputi peningkatan dan perubahan sumberdaya manusia sehingga mampu membangun masyarakat dan lingkungannya.

³ Sudjana, (1991). *Teori-Teori Belajar untuk pengajaran*, Jakarta : FEUI

⁴Kindervatter, (1979 : 13). *Non Formal Education; As An Empowering Process*, New York : Printers in The United Stated of America.

Pengaruh perubahan masyarakat yang sangat cepat menuntut konsep pengelolaan PKBM untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi yang selaras dengan perubahan masyarakat. Strategi yang dijalankan oleh seluruh komponen PKBM (komunitas binaan/sasaran, peserta didik, pendidik/tutor/instruktur/narasumber, penyelenggara dan pengelola dan mitra PKBM) harus selaras dan sejalan. Hal ini untuk memastikan tujuan dan sasaran yang sama.

Salah satu komponen PKBM, yang memegang peranan penting dalam pengembangan PKBM adalah pengelola PKBM. Seperti yang telah ditetapkan dalam Standar dan prosedur penyelenggaraan PKBM, pengelola PKBM harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pendidikan dan pemberdayaan masyarakat, memiliki dedikasi yang tinggi pada pendidikan dan bertanggungjawab, memiliki jaringan yang luas, memiliki kemampuan teknis di bidang pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat.

Pengelola PKBM akan mampu menyusun strategi yang tepat, terutama dalam rangka mengatasi setiap perubahan yang terjadi, jikadidukungfungsi manajerial yang tangguh. Salah satu bidang fungsional strategisyang harus menjadi perhatian pengelola adalah manajemen sumber daya manusia.

Jika PKBM ingin berkembang menjadi PKBM yang profesional dan berorientasi ke depan, maka berikut ini dikembangkan strategistrategi sumber daya manusia yang dapat menggerakkan PKBM menjadi lebih

profesional: strategi rekrutment dan seleksi, strategi perencanaan sumberdaya manusia, strategi pelatihan dan pengembangan, strategi penilaian kinerja, strategi kompensasi dan strategi manajemen-staf/karyawan. (Kamil, 2009)⁵.

Menerapkan konsep strategi pengelolaan PKBM dimulai dari melakukan perencanaan yang komprehensif. Perencanaan program kegiatan yang komprehensif, yaitu perencanaan program yang mampu mengantisipasi kebutuhan yang bervariasi dan luas, untuk jangka panjang, dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dan paling baik untuk mencapai tujuantujuan program.

Pengelola PKBM akan mampu mengelola sumber-sumber yang dibutuhkan apabila didukung oleh kemampuan menyusun strategi yang ampuh dalam menjalankan fungsi manajerial yang dimilikinya. Tiga hal penting yang perlu dimiliki oleh seorang pengelola PKBM dalam rangka mengelola sumber-sumber yang tersedia secara efektif dan efisien adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan memahami perilaku manusia dan perilaku organisasi.

Beberapa strategi dasar yang dapat dikembangkan dalam pengelolaan sumber-sumber agar efektif dan efisien (Kamil, 2009)⁶, yaitu:

(a) berikan pemahaman melalui pelatihan kecil kepada warga belajar, tutor, fasilitator, masyarakat tentang program yang akan dikembangkan

⁵Kamil, (2009). *Penelitian Tindakan dalam Pendidikan Nonformal*. Bandung : SPS-UPI

⁶Kamil, (2009). *Penelitian Tindakan dalam Pendidikan Nonformal*. Bandung : SPS-UPI

dan menjadi tanggungjawabnya; (b) berikan kepercayaan penuh kepada pengelola program, mulai dari perencanaan, pelaksanaan program sampai padapengontrolandan evaluasi; (c) kembangkan kerjasama dan kemitraan yang erat dan terbuka dengan pihakpihak tertentu atau masyarakat (tokoh masyarakat) yang potensial dapat dilibatkan dalam pengembangan dan pengendalian program. Jika memungkinkan dengan pemerintah, pihak swasta dan sponsor lainnya; (d) gunakan barang, bahan, alat yang sesuai kebutuhan pengembangan program; (e) berikan kesempatan kepada pengelola program atau masyarakat untuk membuat keputusan dan mempertanggungjawabkan keputusannya; (f) gunakan tim keuangan dari luar untuk mengontrol pembiayaan agar mandiri; (g) maksimalkan sumberdaya yang ada di PKBM dalam pengembangan dan pengendalian program; (h) kembangkan materi pembelajaran yang lebih tematik, lokal, sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan masyarakat dan kebutuhan warga belajar; (i) partisipasi warga belajar.

Manajemen program PKBM dalam pengembangannya, bisa mengacu pada manajemen yang dikembangkan pada konsep manajemen pendidikan luar sekolah. Karena, PKBM merupakan bagian dari implementasi pendidikan luar sekolah (Penjelasan Pasal 26 ayat 3 UU Sisdiknas No. 20/2003)⁷. Manajemen pendidikan luar sekolah adalah upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan baik untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah maupun untuk

⁷Sisdiknas, (2003). *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

satuan pendidikan luar sekolah. Kegiatan yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah mencakup upaya birokratis untuk melaksanakan, membina dan mengembangkan institusi pendidikan luar sekolah (Sudjana, 1991)⁸.

Secara spesifik, Sudjana menyatakan bahwa komponen dasar dari sebuah manajemen pendidikan luar sekolah meliputi fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, penilaian dan pengembangan.

Pengembangan program lembaga dilakukan karena lembaga mempunyai tantangan yaitu persaingan sekolah formal dan lembaga yang tidak memiliki sarana prasarana sendiri. Pengembangan sekolah yang dilakukan oleh ketua lembaga pendidikan non formal tidak hanya berdampak pada pemberdayaan ekonomi lembaga, akan tetapi strategi yang dikembangkan oleh pihak lembaga tersebut juga berdampak perbaikan ekonomi masyarakat sekitar. Hal ini membuktikan bahwa banyak keuntungan yang diperoleh dalam menerapkan strategi ini kepala sekolah tidak hanya mendapatkan sumber pembiayaan pendidikan yang mandiri akan tetapi juga dapat melakukan pencitraan yang baik terhadap masyarakat sehingga keberadaannya mudah diterima dan didukung oleh masyarakat sekitarnya.

Pengembangan yang dilakukan PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro dari tahun 2018 sampai pada saat ini

⁸Sudjana, (1991). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Sinar Baru.

menurut peneliti menjadi suatu hal yang layak untuk dijadikan satu pembahasan, dan bahkan dijadikan sebagai contoh bagi PKBM lainnya yang ingin mengembangkan lembaga pendidikannya.

Berdasarkan latar belakang dan observasi pendahuluan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan nonformal yang dilaksanakan di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mengambil judul: **“Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan nonformal (Studi Kasus di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem, Kabupaten Bojonegoro)”**.

B. Fokus Penelitian

Dari uraian diatas maka peneliti memfokuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tahapan perumusan strategi pengembangan pendidikan Non Formal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro?
2. Bagaimana implementasi strategi pengembangan pendidikan Non Formal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro?
3. Bagaimana evaluasi dan pengawasan strategi pengembangan pendidikan Non Formal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab dari permasalahan di atas, sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan ketua lembaga dalam pengembangan pendidikan nonformal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi ketua lembaga dalam pengembangan pendidikan nonformal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi dan pengawasan ketua lembaga dalam pengembangan pendidikan nonformal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian tersebut maka diharapkan berguna untuk:

1. Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan khususnya kajian mengenai teori manajemen strategi dalam pengembangan pendidikan. Lebih dari itu, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi lembaga pendidikan non formal

umumnya dalam memecahkan masalah-masalah yang ada terkait manajemen strategi.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro agar dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi serta masukan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen strategi dalam pengembangan pendidikan.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan yang sangat berguna saat ini dan besok ketika berkecimpung langsung dalam manajemen suatu lembaga, sekolah atau madrasah.
- c. Bagi khalayak umum, diharapkan sebagai bahan telaah terhadap pendidikan non formal di Indonesia, sekaligus memberikan perbandingan dalam dunia pendidikan sehingga mampu menentukan layanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan. Sehingga dapat menciptakan komitmen bersama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga yang dikelola di masa mendatang.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu dimaksudkan yaitu untuk menemukan inspirasi serta dapat menjamin orsinalitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan. Dalam hal ini peneliti mengambil beberapa tesis yang mempunyai hubungan erat dengan judul penelitian yang akan

dilaksanakan oleh peneliti. Sejauh pengamatan yang dilakukan penulis, sudah sebanyak 5 (lima) didapatkan penelitian yang membahas tentang manajemen strategi.

Berikut adalah penelitian strategi pengembangan ditingkat sekolah menengah atas didapatkan penelitian yang membahas tentang strategi pengembangan. Berikut adalah penelitian strategi pengembangan ditingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu :

Tabel
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	★ Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1.	Hoirun Nisa, Strategi Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah (Studi Tentang Kualitas Nilai Moral Siswi MAKN Puteri MAN 3 Malang), (Malang: Pascasarjana UIN Malang, 2007	Membahas mutu pendidikan	Fokus penelitian pengembangan	Penelitian ini memfokuskan pada manajemen strategi pengembangan pendidikan, strategi pengembangan (meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi) dalam pengembangan pendidikan Non Formal di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro
2	Hasan Baharun, Manajeme Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Nuru Jadid Paiton), (Malang: Pascasarjana UIN Malang, 2006)	Membahas manajemen strategi peningkatan mutu	Fokus kepada peningkatan mutu lembaga pendidikan pondok Pesantren	
No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	

3	Siti Mardiyatul Khoiriyah, Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik (Studi Multikasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tlogo Blitar dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Talun Blitar, (Malang Pascasarjana UIN Malang, 2008)	Membahas manajemen strategik peningkatan mutu pendidik	Fokus kepada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Lembaga pendidikan	
4	S. Ali Jadid Al Idrus, Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Tinggi di Pondok Pesantren (Studi Multikasus di Pondok Pesantren Salafiyah Syafiiyah Sukerojo Situbondo)	Membahas manajemen strategi Mutu	Fokus pada strategi pengembangan pendidikan tinggi di pondok pesantren	
5	Gunawan, Manajemen Strategik dalam Mewujudkan Kemandirian Pondok Pesantren (Studi Multisitrus di Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan Pondok pesantren Al- Islah Bondowoso).	Fokus pada manajemen strategik	Fokus pada mewujudkan kemandirian pondok pesantren	

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam Tesis yang berjudul **“Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Non Formal (Studi Kasus di PKBM Wana Bhakti Kecamatan Ngasem, Kabupaten Bojonegoro)”**, maka peneliti bermaksud memberikan penjelasan dan menegaskan istilah-istilah yang dianggap penting, yaitu:

1. Manajemen

Menurut G. R Terry⁹ menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain nya.

2. Strategi

Quinn (1999:10)¹⁰ mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh.

⁹G.R Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara, (2006)

¹⁰Quinn, (1999). “Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework, Reading, mass: Addison Wesley”

3. Pengembangan

Menurut Nadler (Hardjana,2001:11)¹¹ pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

4. Pendidikan Non Formal

Menurut Axin (Suprijanto, 2009: 7)¹², pendidikan nonformal adalah kegiatan belajar yang disengaja oleh warga belajar dan pembelajar di dalam suatu latar yang diorganisasi (berstruktur) yang terjadi di luar sistem persekolahan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan nonformal adalah pendidikan yang berjenjang, sistematis, yang dilakukan oleh sebagian orang secara sengaja yang terjadi di luar program/sistem persekolahan.

5. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Pusat kegiatan belajar masyarakat adalah satuan pendidikan nonformal yang menyelenggarakan berbagai kegiatan belajar sesuai dengan kebutuhan masyarakat atas dasar prakarsa dari, oleh, dan untuk masyarakat (PP Nomor 17 Tahun 2020)¹³.

¹¹Agus M. Hardjana, (2001 : 11). *Empowering People : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

¹²Suprijanto, (2009 : 7). *Pendidikan Orang Dewasa*. Jakarta : Bumi Aksara

¹³PP Nomor 17 (2020). *Perubahan atas PP no 11 tahun 2017, tentang manajemen PNS*.