

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

1. Ria Andriani (2009)

Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta meneliti tentang PELAKSANAAN PROGRAM WAJIB BELAJAR 9 TAHUN DI DESA DADIREJO KECAMATAN TANGGAMUS KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2008 yang dilatarbelakangi bahwa sesuai Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ( SPN ).

Menindaklanjuti tentang Undang-undang tersebut, pemerintah melakukan berbagai usaha dalam bidang pendidikan salah satunya adalah dengan membuat program penuntasan wajib belajar sembilan (9) tahun yang bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada siswa untuk mengembangkan potensi diri dan memberikan bekal dalam menghadapi perkembangan zaman. Hasil penelitian diperoleh bahwa program pemerintah dalam penuntasan wajib belajar sembilan (9) tahun adalah Pembaharuan Sistem Pendidikan, Sarana dan Prasarana Pendidikan (Program RKB, USB, SD-SMP Satu Atap, dan SMP Terbuka), Sosialisasi dan Publikasi, Partisipasi Masyarakat. Pemerintah daerah yaitu Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanggamus beserta UPT Dikpora Kecamatan Wonosobo saling bekerjasama dalam melaksanakan UPT Dikpora Kecamatan Wonosobo saling bekerjasama dalam melaksanakan program wajib belajar sembilan (9) tahun di desa Dadirejo. Pelaksanaan tersebut

dimulai dengan perencanaan dan evaluasi program-program pemerintah, dalam proses pelaksanaan program-program pemerintah dalam penuntasan wajib belajar sembilan (9) tahun Dikpora Kabupaten Tanggamus dan UPT Dikpora Kecamatan dibantu oleh masyarakat sebagai wujud kepedulian masyarakat terhadap program pemerintah.

Hasil pembahasahan secara kualitatif menunjukkan bahwa pelaksanaan program wajib belajar sembilan (9) tahun antara Dikpora Kabupaten Wonosobo, UPT Dikpora Kecamatan Wonosobo dan Masyarakat di desa Dadirejo dapat dilaksanakan secara optimal.

## 2. Dedi Sahputra UNPAD (2009)

Berdasarkan data pada tahun 2004, mayoritas penduduk Indonesia atau sebanyak 90,4 persen sudah melek huruf. Artinya, masih tersisa 9,6 persen penduduk yang masih buta aksara dan itu berjumlah sekitar atau 14,8 juta orang, tersebar dari usia 15 tahun ke atas. Pada tahun 2005, program pemberantasan buta aksara hanya berhasil mencapai 800 ribu dari 1,7 juta orang yang menjadi target. Sisa target yang belum tercapai sebanyak 900 ribu akan ditambahkan (carried over) ke target 2006 yang 1,5 juta orang. Untuk tahun 2006, Menteri Pendidikan Nasional Bambang Sudibyo mengatakan jumlah penduduk Indonesia yang mengalami buta aksara sebanyak 14,5 juta jiwa atau 9,55 persen dari total penduduk Indonesia. (Tempo Interaktif, Jum'at, 03 Maret 2006) Pemerintah melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah menargetkan hingga tahun 2009, penduduk yang buta aksara paling banyak tinggal 5 persen saja atau sekitar 7,7 juta orang. Untuk ini Departemen Pendidikan Nasional mengajukan tambahan

anggaran sebesar Rp 1 triliun per tahun dari anggaran yang tersedia sebesar Rp 175 miliar untuk tahun 2006. Presiden juga telah mengeluarkan Inpres No. 5/2006 Tentang Gerakan Nasional Percepatan Pemeberantasan Buta Aksara (GN-PPBA) yang di antara isinya meminta pemerintah provinsi mengalokasikan anggaran untuk pemerintah kabupaten/kota. Bagi daerah mengalokasi anggaran untuk program pemberantasan buta aksara distimuli dengan memberikan reward berupa Anugerah Aksara dari Presiden.

Inpres ini juga ditujukan kepada sejumlah instansi dan kementerian, yaitu Menko Kesra, Mendiknas, Mendagri, Menkeu, Menag, Meneg Pemberdayaan Perempuan, Badan Pusat Statistik, serta para gubernur, dan bupati/wali kota. Melalui Inpres ini semua perangkat pemerintahan dari mulai tingkat provinsi, kabupaten/kota, camat, lurah, sampai ke tingkat RT/RW akan diberdayakan. Akselerasi ini masih ditambah lagi dengan peran para lembaga swadaya masyarakat.

## **2.2. Kinerja**

### **A. Pengertian Kinerja Secara Umum**

Kinerja adalah hasil yang dicapai (prestasi) karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Kinerja menampakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan. Kemauan dan usaha menghasilkan motivasi, kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku

untuk bekerja. Kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian tugasnya (Notoadmodjo, 1998: 57).

Penampilan kerja adalah catatan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan tertentu (Bernadin, R., 1998). Pandangan yang memfokuskan pada institusi pendidikan dikemukakan oleh Kushadiwijaya (1996) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas pada periode tertentu. Kinerja dalam suatu bidang pekerjaan atau aktivitas merupakan suatu kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan profesional yang diberikan oleh lembaga pendidikan (Kushadiwidjaya, 1996).

Handoko (2003: 57) mendefinisikan kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai menurut Henry Simamora (1995: 500) adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang di berikan

Menurut Robbins (2001: 218) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan kepuasan kerja yaitu kinerja. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping kepuasan kerja perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Menurut Moh. As'ad (1999: 48) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mohamad Mahsum

(2006:25) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi. Melayu Hasibuan (2002 : 95) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai.

#### B. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakekatnya kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Pengertian lain menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam melakukan penilaian terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kushadiwidjaya, 1996).

Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan (performance appraisal) personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja. Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor antara lain: (1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan, (2)

Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan. (3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai mengatasi kekurangan dan mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki (Ilyas, Y., 1999).

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler 2002 : 536).

Menurut Dessler (2002 : 514-516), ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu : 1) Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran. 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi. 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan. 4) Kehadiran, meliputi : Reguralitas, dapat dipercayai/diandalkan, dan ketepatan waktu. 5) Konservasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

As'ad (2004: 56) mengutip pendapat Meir (2005: 97) bahwa : Perbedaan performance kerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja karena perbedaan karakteristik dari individu yang bersangkutan. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan performance kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya ini menerangkan bahwa performance

kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu : faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

### C. Indikator Kinerja

Pada dasarnya terdapat beberapa indikator yang biasanya digunakan dalam mengukur kinerja. Indikator tersebut menurut Mc Donald dan Lawton dalam Ratminto (2006:174) dikemukakan sebagai berikut, kinerja dapat diukur dari output oriented measures throughput, efficiency, dan effectiveness. Jadi kinerja suatu organisasi dapat diukur dari hasil yang diorientasikan pada pengukuran pada pengukuran efisien dan efektivitas organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Selim dan Woodward dalam Ratminto (2006:174) kinerja dapat diukur dari beberapa indikator antara lain workload/demand, economy, efficiency, effectiveness, dan equity. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja dapat diukur dari beban kerja/permintaan, ekonomi, efisien, efektivitas dan kewajaran. Sementara dari Agus Dwiyanto (2002:48-49) mengemukakan indikator-indikator yang biasa digunakan dalam menilai kinerja instansi dinas pendidikan, pemuda dan olah raga antara lain :

#### 1) Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting. Indikator produktivitas secara

luas digunakan untuk mengukur dan mengetahui output atau keluaran yang dihasilkan oleh suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu.

## 2) Kualitas layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari instansi dinas pendidikan, pemuda dan olah raga.

## 3) Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan ke dalam salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan instansi dinas pendidikan, pemuda dan olah raga dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

## 4) Responsibilitas

Lenvine dalam Agus Dwiyanto (2002:49) menyatakan bahwa responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan instansi dinas pendidikan, pemuda dan olah raga itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh karena itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.



## 5) Akuntabilitas

Akuntabilitas berhubungan dengan seberapa besar kebijakan dan kegiatan instansi dinas pendidikan, pemuda dan olah raga tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan instansi dinas pendidikan, pemuda dan olah raga memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam pemberantasan buta aksara di Kabupaten Aceh Barat dalam peningkatan pelayanan adalah efektivitas, responsivitas dan kualitas pelayanan.

### 1) Efektivitas

Efektivitas merupakan indikator untuk menilai kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa. Konsep efektivitas menurut Gaertner dan Ramnarayan dalam Gomes (1997: 163) dijelaskan bahwa efektivitas dalam suatu organisasi bukan suatu benda, atau suatu tujuan, atau suatu karakteristik dari output atau perilaku organisasi, tetapi cukup suatu pernyataan dari relasi-relasi di dalam dan diantara jumlah yang relevan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tentang konsep efektivitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DINAS PENDIDIKAN) Kabupaten Aceh Barat merupakan tingkat keberhasilan DINAS PENDIDIKAN dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan dapat tercapai.

## 2) Responsivitas

Responsivitas adalah daya tanggap penyedia layanan terhadap harapan, keinginan, aspirasi maupun tuntutan pengguna layanan. Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik (2007: 175-176) memberi batasan responsivitas adalah kerelaan untuk menolong pengguna layanan dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas. Responsivitas atau daya tanggap organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas kebutuhan dan mengembangkannya ke dalam berbagai program pelayanan seperti pemberantasan buta aksara. Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan warga pengguna layanan (Agus Dwiyanto 1995: 152).

Dalam konteks pelayanan publik, prinsip KYC dapat digunakan oleh birokrasi publik untuk mengenali kebutuhan dan kepentingan masyarakat sebelum menentukan jenis pelayanan yang akan diberikan. Untuk mengetahui keinginan, kebutuhan dan kepentingan masyarakat atau pengguna, birokrasi pelayanan publik harus mendekati diri dengan masyarakat. Tidak ada alasan bagi birokrasi pemerintah untuk tidak berbuat seperti itu (Osborne dan Gaebler, 1996). Citizen's charter (kontrak pelayanan) yaitu adanya standar pelayanan publik yang

ditetapkan berdasarkan masukan masyarakat, dan birokrasi berjanji untuk memenuhinya (Osborne dan Plastrik, 1997) agar birokrasi lebih responsif. Citizen's charter merupakan suatu pendekatan dalam memberikan pelayanan publik yang menempatkan masyarakat atau pengguna sebagai pusat perhatian.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan beberapa usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan responsivitas :

- a. Mempercepat pelayanan
- b. Pelatihan karyawan
- c. Komputerisasi dokumen
- d. Penyederhanaan sistem dan prosedur
- e. Pelayanan yang terpadu
- f. Penyederhanaan birokrasi
- g. Mengurangi pemusatan keputusan.

Respon yang diharapkan masyarakat dalam rangka pemberantasan buta aksara, adalah daya tanggap Dinas Pendidikan dalam melayani dan memenuhi semua kebutuhan masyarakat dengan cepat dan tanpa prosedur yang berbelit-belit serta tepat waktu sesuai SPM (standar pelayanan minimal). Sehingga sikap responsif Dinas Pendidikan dapat dilihat dari sikap para pegawai Dinas Pendidikan dalam menanggapi kebutuhan masyarakat; kesesuaian antara tanggapan Dinas Pendidikan terhadap kebutuhan dengan harapan dan aspirasi dari masyarakat; upaya-upaya yang dilakukan Dinas Pendidikan dalam menanggapi keluhan-keluhan masyarakat dan fasilitas yang dapat menunjang responsivitas Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

### 3) Kualitas Pelayanan

Pelayanan publik merupakan pemberian layanan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan publik tertentu atau kepentingan publik, baik berupa penyediaan barang, jasa atau layanan administrasi. Goetsch dan Davis dalam Fandy Tjiptono (1998: 4) mendefinisikan kualitas pelayanan yang lebih luas cakupannya yaitu kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa proses pelayanan dipengaruhi oleh lingkungan.

Moenir (2000: 40-41) menyebutkan berbagai macam penyebab tidak memadainya suatu pelayanan yang diberikan, diantaranya:

1. Tidak atau kurang adanya kesadaran terhadap tugas/kewajiban yang menjadi tanggung jawab.
2. Sistem, prosedur dan metode kerja yang ada tidak memadai.
3. Pengorganisasian tugas pelayanan yang belum serasi.
4. Pendapatan pegawai yang tidak mencukupi kebutuhan hidup meskipun secara minimal.
5. Kemampuan pegawai yang tidak memadai untuk tugas yang dibebankan kepadanya.
6. Tidak tersedianya sarana pelayanan yang memadai.

Menurut Levine dalam Dwiyanto (1995: 188), indikator kualitas pelayanan publik yang ideal paling tidak harus mencakup tiga indikator, yakni responsiveness, responsibility dan accountability.

Pertama responsiveness atau responsivitas adalah daya tanggap penyedia layanan terhadap harapan, keinginan, aspirasi maupun tuntutan pengguna layanan. Kedua responsibility atau tanggungjawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar dan telah ditetapkan. Dan terakhir Accountability atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar proses penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan kepentingan stakeholders dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik (2007: 175-176) kriteria penentu kualitas jasa pelayanan menjadi lima kriteria yaitu :

- 1) Tangibles, yaitu fasilitas fisik; peralatan; pegawai dan fasilitas komunikasi yang dimiliki oleh penyedia layanan.
- 2) Reliability adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- 3) Responsiveness adalah kerelaan untuk menolong pengguna layanan dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
- 4) Assurance atau kepastian, adalah pengetahuan; kesopanan dan kemampuan para petugas penyedia layanan dalam memberikan kepercayaan kepada pengguna layanan.
- 5) Empathy adalah kemampuan memberikan perhatian kepada pengguna layanan secara individual.

#### D. Kinerja Pendidikan Nasional

Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2005: 500) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

1) Faktor individual yang terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian,
- b. Latar belakang,
- c. Demografi,

2) Faktor Psikologis yang terdiri dari:

- a. Persepsi
- b. Attitude
- c. Personality
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

3) Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. Job Design

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai yang memiliki ketrampilan atas pekerjaannya, maka pegawai itu akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja individu sebagaimana disebutkan di muka adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil : 1) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. 2) Upaya kerja (work effort), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu. 3) Dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

Menurut Clelland (2002: 112) ada enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan.

- f. Mencari terobosan guna merealisasikan tujuannya. Kinerja organisasi ataupun pegawainya merupakan kriteria penilaian terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan segenap tugas, fungsi yang telah ditetapkan. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan merupakan ukur efektivitas organisasi dalam menjalankan mekanisme organisasi (Etzioni, 2005: 76).

Kemudian Hall (2004: 51) mengatakan bahwa derajat kemampuan organisasi merealisasikan tujuannya disebut efektivitas organisasi. Menurut Steers (2002: 214) derajat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi faktor-faktor :

- a. Penyusunan tujuan strategis.
- b. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya.
- c. Lingkungan, prestasi atau pendidikan.
- d. Proses komunikasi.
- e. Kepemimpinan dan pengampilan keputusan.
- f. Adaptasi dan inovasi organisasi.

Donald dan Lawton, (2007: 99) menyatakan bahwa bagi setiap organisasi, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam ukuran waktu tertentu. Kriteria tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam mengembangkan adanya indikator kinerja pendidikan yang terukur dan yang dapat dicapai sebagai target/sasaran masing-masing program.



Secara umum, terdapat empat jenis indikator kinerja yang biasa digunakan sebagai acuan dalam pemantauan dan evaluasi atau pengukuran kinerja organisasi, yaitu:

1. Indikator masukan, bisa mencakup kurikulum, siswa, dana, sarana dan prasarana belajar, data dan informasi, pendidik dan tenaga kependidikan, gedung sekolah, kelompok belajar, sumber belajar, motivasi belajar, kesiapan anak (fisik dan mental) dalam belajar, kebijakan dan peraturan serta perundang-undangan yang berlaku.
2. Indikator proses, bisa mencakup lama waktu belajar, kesempatan mengikuti pembelajaran, lama mengikuti pendidikan, jumlah yang putus sekolah, efektivitas pembelajaran, mutu proses pembelajaran, dan metode pembelajaran yang digunakan.
3. Indikator keluaran, bisa mencakup jumlah siswa yang lulus atau naik kelas, nilai-rata-rata ujian, mutu lulusan yang naik kelas, dan jumlah siswa yang menyelesaikan pembelajaran/naik kelas berdasarkan jenis kelamin.
4. Indikator dampak, bisa berupa kemampuan/jumlah siswa yang melanjutkan sekolah, jumlah siswa yang bisa bekerja di perusahaan atau usaha mandiri, jumlah angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan, dan pengaruh para lulusan terhadap mutu angkatan kerja/lingkungan sosial, peran serta siswa dalam pembangunan lingkungan dan pengaruh atau peran lulusan pendidikan dan pelatihan terhadap kehidupan masyarakat secara luas.

### **2.3. Program Pemberantasan Buta Aksara**

Program ini diarahkan untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada warga masyarakat yang belum sekolah, tidak pernah sekolah atau buta aksara, putus sekolah dan warga masyarakat lainnya yang kebutuhan pendidikannya tidak dapat terpenuhi melalui jalur pendidikan formal. Pendidikan nonformal bertujuan untuk memberikan layanan pendidikan kepada semua warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan, agar memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan vokasional, serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional, sehingga pendidikan nonformal dapat pula berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, berbagai program PNF yang dikembangkan terdiri atas; (1) pendidikan kesetaraan yang diarahkan pada anak usia Wajar Dikdas 9 tahun untuk mendukung suksesnya Wajar Dikdas beserta tindaklanjutnya (setara SMU); (2) pendidikan keaksaraan yang diarahkan pada pendidikan keaksaraan fungsional serta penurunan penduduk buta aksara usia 15 tahun ke atas secara signifikan pada akhir tahun 2013; (3) peningkatan pembinaan kursus dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat di berbagai bidang keterampilan yang dibutuhkan; (4) pendidikan kecakapan hidup, yang dapat diintegrasikan dalam berbagai program pendidikan nonformal sebagai upaya agar peserta didik mampu hidup mandiri; (5) pendidikan pemberdayaan perempuan yang diarahkan pada peningkatan kecakapan hidup dan pengarusutamaan gender di bidang pendidikan; (6) peningkatan budaya baca

masyarakat sebagai upaya untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan keaksaraan peserta didik yang telah bebas buta aksara melalui penyediaan taman bacaan masyarakat; dan (7) memperkuat dan merevitalisasi kelembagaan unit pelaksana teknis pusat dan daerah (BP-PLSP, BPKB, dan SKB) sebagai tempat pengembangan model program PNf. Di samping hal-hal di atas, PNf juga akan melaksanakan berbagai komitmen dunia seperti Pendidikan Untuk Semua, pengarusutamaan gender, perawatan dan pendidikan pada anak-anak yang tergolong tidak beruntung.

a. Pemerataan dan Perluasan Akses

Berbagai langkah kegiatan untuk memperluas akses pendidikan nonformal adalah (a) peningkatan sosialisasi dan promosi melalui berbagai media mengenai pentingnya PNf dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat dari usia dini hingga usia lanjut, yang disertai menu-menu program yang dapat menggugah, menarik, dan membangkitkan semangat untuk belajar dan/atau berperan dalam penyelenggaraan PNf; (b) mendorong dan memberdayakan masyarakat melalui berbagai organisasi sosial masyarakat (Orsosmas) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang berorientasi pada kegiatan sosial, ekonomi, dan budaya serta kelompok masyarakat terdidik, untuk dapat berperan dalam penyelenggaraan PNf; (c) memberikan bantuan pembiayaan sampai pada kabupaten/kota, untuk meningkatkan pemahaman tentang pentingnya PNf bagi Pemda kabupaten/kota, sehingga terdorong untuk menyediakan anggaran PNf yang memadai melalui APBD; (d) mendorong terbentuknya berbagai organisasi kemasyarakatan di berbagai tingkatan yang dapat berperan sebagai mitra dalam

pengembangan PNf; (e) memperluas kerja sama dengan instansi terkait dalam penyelenggaraan PNf; (f) penyediaan, pemberian dan penyaluran block grants yang dilaksanakan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berperan dalam penyelenggaraan berbagai program PNf ; dan (g) menjalin kemitraan dengan lembaga-lembaga luar negeri yang terkait dengan pengembangan program PNf .

Dalam rangka penurunan buta aksara (PBA) dilakukan berbagai strategi antara lain (a) program reguler PBA melalui UPT PLS dan berbagai satuan PLS lain, yaitu PKBM, kelompok belajar, dan satuan PNf sejenis; (b) gerakan nasional percepatan pemberantasan buta aksara, baik melalui strategi vertikal dengan penerbitan Inpres Gerakan Penuntasan Wajib Belajar dan Keaksaraan (GN-PWK) maupun strategi horizontal melalui intensifikasi kerja sama dengan organisasi sosial dan keagamaan, PT, dan sekolah; dan (c) pengembangan kerja sama dengan lembaga/organisasi keagamaan, organisasi kemasyarakatan, perguruan tinggi, organisasi lain yang dapat menjangkau masyarakat, dan pemberantasan buta aksara melalui jalur pemerintahan daerah.

Pemerintah menyediakan biaya operasional bagi peserta didik yang kurang beruntung, serta memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk melaksanakan pendidikan informal melalui pembentukan kegiatan belajar secara mandiri dan berkelompok. Biaya operasional dapat diberikan melalui kegiatan magang, penyelenggaraan kursus yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, atau dengan beasiswa.

b. Peningkatan Mutu, Relevansi, dan Daya Saing

Dalam rangka peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing akan dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan berikut. Pendidikan kesetaraan dilakukan melalui beberapa strategi, antara lain (a) pengembangan standar penyelenggaraan pendidikan kesetaraan (kompetensi, isi, proses, dan penilaian) bersama dengan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP); (b) pengorganisasian kurikulum pendidikan kesetaraan secara tematis; (c) penyusunan substansi bahan ajar yang menekankan pendekatan kecakapan hidup (life skills); dan (d) pengembangan model pembelajaran yang bersifat induktif, kesetaraan unggulan, serta penerapan sistem ujian kompetensi dan tes penempatan.

Penurunan angka buta aksara dan pengembangan keaksaraan fungsional dilakukan melalui beberapa strategi, antara lain (a) mengembangkan standar keaksaraan dan (b) standardisasi, penilaian (assesment), pendataan serta pemberian insentif untuk mempercepat pemberantasan buta aksara sesuai dengan target sasaran tahunan yang telah ditetapkan.