

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu

*Hendra N.S. Tambunan
Fahrudin Js Pareke
Handoko Hadiyanto*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma

*Joni Raja Gukguk
Fahrudin Js Pareke
Nasution*

Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu

*Winry Vient Eka Deni
Sigit Nugroho
Praningrum*

Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012

*Posma Hutapea
Ridwan Nurazi
Paulus Sulluk Kananlua*

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu

*Ida Ayu Made E.M.G.
Sigit Nugroho
Praningrum*

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)

*Kuswahyudi
Fahrudin Js Pareke
Muhartini Salim*

Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Bengkulu Utara

*Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur

*Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

*Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution*

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu

*Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

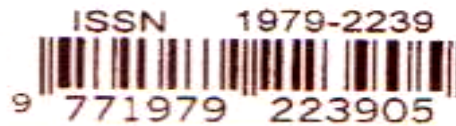
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 4, Oktober 2013

DAFTAR ISI

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu <i>Hendra Nata Sastra Tambunan</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Handoko Hadiyanto</i>	571 - 582
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma <i>Joni Raja Gukguk</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Nasution</i>	583 - 593
Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu <i>Winry Vient Eka Deni</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	594 - 603
Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012 <i>Posma Hutapea</i> <i>Ridwan Nurazi</i> <i>Paulus Sulluk Kananlua</i>	604 - 615
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu <i>Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	616 - 627
Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu) <i>Kuswahyudi</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Muhartini Salim</i>	628 - 641

- Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur 642 -649
Bengkulu Utara
Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati
- Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja 650 - 664
Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur
Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono
- Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja 665 - 673
Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma
Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution
- Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi 674 - 683
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi
Bengkulu
Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati

STUDI DESKRIPTIF PENERAPAN PROGRAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN KINERJA PAMONG BELAJAR DI KANTOR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN SELUMA

Yudha Samba Wijaya, Ridwan Nurazi, Nasution

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The research aims to identify and describe the Implementation of Quality Improvement Programs to determine the performance of educators and Officials Learned at The District Office Studio Learning Seluma. The method used in this research is descriptive analytic method. With the data source is the primary data is obtained directly from the data source object of research. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The study population was all employees of the district office Seluma studio learning activities that were 30.

From the results, the average overall score of respondents on variables Educator Quality Improvement program implementation was 4,06 in the category either. The average overall score of respondents' answers to the performance variable was 3.51 in the category either. Strategic implications that can be done from the results of this research is to provide training to the organizers sosialisai/improved quality program educator so that more skilled in the process of preparation, especially in preparing and compiling a program from data in accordance with the technical instructions.

Keywords: *Application, Educator Quality Improvement Program, Performance*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemdikbud Tahun 2010 - 2014 bahwa perlu dilakukan upaya peningkatan mutu dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal dan informal. Oleh karena itu, Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal (Dit. PPTK PAUD NI) menetapkan program, yaitu; (1) perencanaan dan strategi pemenuhan PPTK PAUD NI, (2) peningkatan mutu pendidik PAUD NI, (3) peningkatan mutu tenaga kependidikan PAUD NI, (4) pemberian penghargaan, (5) pengembangan dan pemberdayaan organisasi profesi/asosiasi PTK PAUD NI dan, (6) peningkatan pelayanan PTK PAUD NI.

Program peningkatan mutu pendidik ini bagi pamong belajar diselenggarakan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Dalam pelaksanaannya di kabupaten/kota oleh Unit Pelaksana Teknis Sanggar Kegiatan Belajar (UPT SKB).

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma sudah menyelenggarakan program peningkatan mutu pendidik dari tahun 2010-2012. Hasil evaluasi penyelenggaraan Program Peningkatan Mutu Pendidik pada tahun 2011 dan 2012 di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma secara keseluruhan menunjukkan bahwa : a) Data dan informasi yang diperlukan dalam proses persiapan belum lengkap, b) Kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan program

peningkatan mutu pendidik, c) Pamong belajar secara aktif mengikuti pelaksanaan program.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul “Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma”.

Program Peningkatan Mutu Pendidik

Program Peningkatan Mutu Pendidik adalah salah satu program yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta memfasilitasi Rencana Aksi Daerah (RAD) dalam meningkatkan Program-Program Pendidikan Anak Usia Dini Non formal In Formal (PAUDNI). (Dit. PPTK PAUDNI). Program ini terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, Yaitu: Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi.

Pamong Belajar

Arti pamong menurut Moeliono (1989; 640) adalah: “...ia sebagai pengasuh. Pamong juga sebagai pendidik (guru)...”. Pamong belajar menurut Sadid, dkk (2008; 120) adalah: “...tugas dan fungsinya melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembinaan, bimbingan, pemantauan dan penilaian dalam rangka mutu...”. Dengan demikian pamong belajar merupakan guru yang bertugas pada pendidikan non formal atau istilah lama pendidikan luar sekolah. Pamong belajar tempat ia menjalankan tugasnya pada lembaga penyelenggaraan pendidikan non formal seperti pada: SKB, BPPNFI baik ditingkat Provinsi maupun di tingkat regional.

Bila memperhatikan terhadap tugas pokok pamong belajar, maka tidak akan lepas pada pasal 4 butir 1 dan 2 sebagai berikut:

- (1) Tugas pokok Pamong Belajar adalah melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program, dan mengembangkan model di bidang PNFI/PLS.
- (2) Beban kerja Pamong Belajar untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program, dan mengembangkan model di bidang PNFI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam dalam 1 (satu) minggu.

Dalam upaya peningkatan mutu tenaga pamong belajar, secara jelas tertuang dalam Peraturan Menpan nomor 15 tahun 2010 pasal 14. Pengembangan model adalah upaya penemuan sesuatu yang baru (adaptif dan inovatif) menurut kaidah dan metode ilmiah tertentu sehingga melahirkan formulasi yang dikehendaki.

Pada pasal 15 Pengembangan profesi adalah kegiatan pamong belajar dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan mutu pembelajaran /pelatihan/ pembimbingan pada khususnya serta pengembangan profesionalitas pamong belajar.

Pasal 16 Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pamong Belajar dalam rangka pembinaan karier kepegangatan dan jabatannya.

Pasal 17 Tim Penilai Angka Kredit adalah tim penilai yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pamong Belajar.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan pada fungsi

pekerjaan yang telah ditetapkan atau selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Berk (1986: 237), "performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period".

Schuller dan Jackson (1999) menjelaskan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja. Kriteria-kriteria tersebut adalah:

1. Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan kepatuhan karyawan terhadap atasan.
 2. Keandalan kerja adalah keyakinan terhadap karyawan untuk mempunyai hasil kerja yang baik.
 3. Kemampuan kerja adalah keyakinan terhadap karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
 4. Keterampilan kerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
 5. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
 6. Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.
- Kinerja pamong belajar dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh pamong belajar. Kinerja seorang pamong belajar dapat direfleksikan dalam tugas sebagai tutor, motivator, fasilitator, sumber belajar pendidikan nonformal. Menurut Adjei (2006: 26), fasilitator merupakan agen untuk membawa struktur dan perubahan fungsi dalam masyarakat menuju kepada perbaikan kualitas hidup dan kondisi kehidupan masyarakat. (Diambil pada tanggal 16 Januari 2013 dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373>). Ada tiga tugas pamong belajar secara umum yaitu melaksanakan KBM, mengembangkan model, dan melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu PNF. Berkaitan dengan tugas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kreitner, dkk (2003) menjelaskan untuk dapat mencapai kinerja yang baik tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Menurut Mangkuprawira (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik seperti pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Menurut Gibson (2004) variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Selanjutnya Luthans (2006) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh pengetahuan, pekerjaan dan keahlian serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Berkenaan dengan kinerja pamong belajar, faktor pertama yang berpengaruh adalah motivasi kerja, faktor kedua adalah tugas pokok pamong belajar, dan faktor ketiga adalah suasana kerja. Hal ini di cermati dari berbagai pendapat pamong belajar ditempat tugas hasil prasurvey di lapangan yang dilakukan oleh peneliti.

Wahosumidjo (1992; 177), mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya". Sedangkan menurut Isbandi (1994 ; 154), "Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku

tertentu". Dilanjutkan W.S. Winkel (1996 ; 151), motif adalah "daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu"

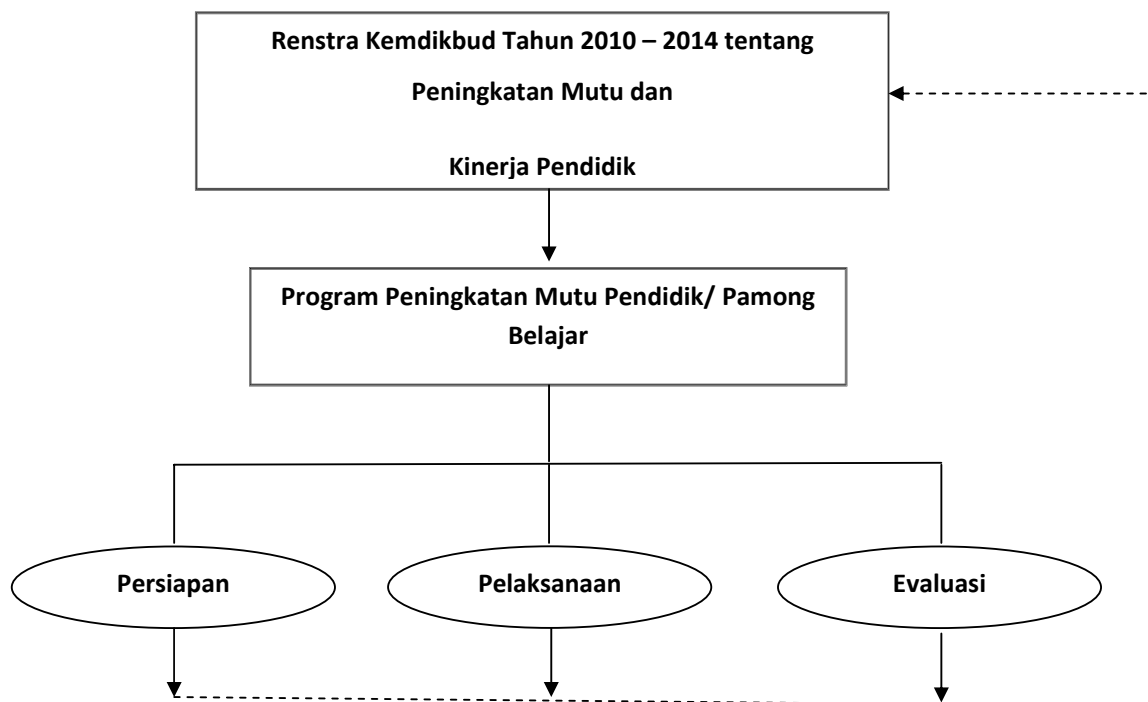
Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu oleh Cawang (2008) yang berjudul Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa tingkat kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori kurang baik, motivasi kerja pada kategori baik, tugas pokok pamong belajar pada kategori kurang baik dan suasana kerja pada kategori baik. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan: (1) terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar dan (2) terdapat pengaruh yang positif tugas pokok pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar dan (3) terdapat pengaruh yang positif suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar; dan suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar.

Penelitian oleh Darlan (2012) Tentang Pamong Belajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Kuantitas Pendidikan Non Formal Di Sanggar Kegiatan Belajar Kuala Kapuas Kalimantan Tengah, penelitian ini memperoleh hasil bahwa Pamong belajar dapat meningkatkan kuantitas pendidikan non formal dalam wilayah cakupan sanggar kegiatan belajar (SKB) sebagai suatu proses, cara, usaha dibidang pendidikan. Banyaknya jumlah tempat penyelenggaraan pendidikan non formal ini, baru sebagian dari pamong belajar yang mau secara ikhlas turun lapangan dalam perluasan akses PNF.

Kerangka Analisis

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka analisis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional yaitu suatu penelitian dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (point time approach), artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran variabel subjek pada saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2002:145).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara dan kuesioner dengan sampel berjumlah 30 orang. Di dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan jawaban. Misalnya sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)), dimana jawaban ini diberi skor dari 1 sampai dengan 5. Kategori masing-masing kelas jawaban adalah sebagai berikut:

1,01 – 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = Tidak baik

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan perhitungan statistik. Untuk melihat persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan metode rata-rata (mean) dan tabel distribusi frekuensi.

Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

Berdasarkan tanggapan reponden terhadap variabel penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma sudah berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemdikbud Tahun 2010 – 2014 bahwa perlu dilakukan upaya peningkatan mutu dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma sudah menyelenggarakan program peningkatan mutu pendidik dari tahun 2010-2012. Sebelum adanya program ini pegawai Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma mendapatkan kesulitan dan hambatan dalam menyelenggarakan kegiatan di bidang Pendidikan Non Formal (PNF). Hal ini terlihat dari sedikitnya program PNF yang di selenggarakan di wilayah kerja SKB Kabupaten Seluma. Sehingga mutu Pendidikan Non Formal di Kabupaten Seluma masih rendah terlihat dari banyak penduduk Kabupaten Seluma yang beluma terlayani dalam bidang Pendidikan Non Formal.

Hasil evaluasi penyelenggaraan Program Peningkatan Mutu Pendidik pada tahun 2011 dan 2012 di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma secara keseluruhan menunjukkan bahwa : a) Data dan informasi yang diperlukan dalam proses persiapan belum lengkap, b) Kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik, c) Pamong belajar secara aktif mengikuti pelaksanaan program, d) Data dan biodata Pamong Belajar telah lengkap dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban tertinggi responden dari variabel penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik yaitu sebesar 4,67 (kategori sangat baik) terlihat pada pernyataan “Pengecekan data dan biodata Pamong Belajar telah sesuai dengan kebutuhan”.

Tetapi masih ada responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Menyiapkan dan menyusun data program pada proses persiapan telah sesuai dengan petunjuk teknis (Juknis)”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa belum semua data program sesuai dengan petunjuk teknis (Juknis) sehingga perlu dilengkapi sesuai dengan juknis untuk mendapatkan data yang akurat untuk kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik tersebut.

Dari hasil wawancara juga dapat disimpulkan bahwa penerapan Program Peningkatan Mutu di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dari kesimpulan jawaban responden mengenai penerapan kegiatan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi sudah bagus, sehingga mempermudah dalam pelaksanaan program Peningkatan Mutu Pendidik berikutnya. Hanya saja yang masih perlu diperbaiki adalah dalam proses persiapan, yaitu: dalam menyiapkan dan menyusun data program agar lengkap dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Kinerja Pamong Belajar

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pamong belajar juga dalam kategori baik. Dengan rata-rata jawaban tertinggi responden sebesar 4,10 (kategori baik) terlihat pada pernyataan “Jumlah Pamong Belajar telah sesuai dengan yang dibutuhkan dengan telah diterapkannya Program Peningkatan Mutu Pendidik”. Tetapi masih ada responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Pamong Belajar mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu”, pernyataan “Pamong Belajar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan”, pernyataan “Kualitas hasil kerja Pamong Belajar telah sesuai dengan yang diharapkan” dan pada pernyataan “Kuantitas hasil kerja Pamong Belajar telah sesuai dengan yang ditentukan” ini menandakan bahwa masih adanya kinerja pamong belajar yang belum baik, yaitu masih adanya keterlambatan pamong belajar dalam menyelesaikan program PNF dan belum sesuai dengan juknis yang ditentukan, hal ini dikarenakan masih kurangnya kemampuan pamong belajar dalam mengelola program PNF, dan disamping itu juga kurangnya sarana dan prasarana pendukung program sehingga mengakibatkan terhambatnya dalam menyusun proposal kegiatan dan terkadang adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang ada. Hal ini senada dengan hasil wawancara yang mengatakan bahwa salah satu hambatan dalam penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung program.

Secara keseluruhan kinerja pamong belajar berada pada kategori baik. Artinya program Peningkatan Mutu Pendidik sendiri dapat meningkatkan kinerja pamong belajar. Dalam upaya peningkatan mutu tenaga pamong belajar, secara jelas tertuang dalam Peraturan Menpan nomor 15 tahun 2010 pasal 14. Pengembangan model adalah upaya penemuan sesuatu yang baru (adaptif dan inovatif) menurut kaidah dan metode ilmiah tertentu sehingga melahirkan formulasi yang dikehendaki.

Pada pasal 15 Pengembangan profesi adalah kegiatan pamong belajar dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan mutu pembelajaran /pelatihan/ pembimbingan pada khususnya serta pengembangan profesionalitas pamong belajar.

Pasal 16 Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pamong Belajar dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Pasal 17 Tim Penilai Angka Kredit adalah tim penilai yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pamong Belajar.

Peningkatan kinerja pamong belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma dapat terlihat dari pengumpulan angka kreditnya sehingga dapat naik pangkat / golongan tepat waktu, sebelum ada program ini pamong belajar mendapat kesulitan dan hambatan dalam mengumpulkan angka kredit karena minimnya informasi dan kegiatan Pendidikan Non Formal (PNF) sehingga mengakibatkan terlambatnya dalam proses pengajuan kenaikan pangkat atau golongan. Sesuai dengan Permenpan dan RB nomor 14 tahun 2010, tentang jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya dan Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2010 tentang jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya.

Kemudian dengan Program Peningkatan Mutu Pendidik ini pamong belajar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu terutama laporan-laporan terkait dengan program PNF.

Wawancara juga menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik kemampuan kerja, keterampilan, kualitas dan kuantitas pamong belajar telah lebih baik dan mengalami peningkatan, dimana laporan program PNF yang dibutuhkan sesuai dengan juknis. Hal ini berbanding terbalik dengan tingkat kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori kurang baik.

Kemampuan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pamong belajar. Hal ini disebabkan, jika pegawai memiliki kemampuan kerja, maka pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat, tepat dan akurat sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu menurut pendapat Kreitner, et al (2003) "untuk dapat mencapai kinerja yang baik tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kedua faktor ini saling bergantung untuk mendapatkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor keseluruhan dari jawaban responden adalah 4,06 berada pada kategori baik. Terutama pada proses pelaksanaan sebesar 4,28 (kategori sangat baik) dan hasil wawancara bahwa penerapan kegiatan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi sudah bagus, sehingga mempermudah dalam pelaksanaan program Peningkatan Mutu Pendidik berikutnya
- b. Kinerja Pamong Belajar juga berada pada kategori baik. Dengan rata-rata skor keseluruhan dari jawaban responden berada pada kategori baik dengan skor 3,51. Hal ini dapat dilihat dari pamong belajar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu terutama laporan-laporan terkait dengan program PNF. Wawancara juga menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik kemampuan kerja, keterampilan, kualitas dan kuantitas pamong belajar telah lebih baik dan mengalami peningkatan, dimana laporan program PNF yang dibutuhkan sesuai dengan juknis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Perlu dilakukannya pemuktahiran data program dalam proses persiapan, sehingga data yang didapat telah sesuai dengan yang dibutuhkan.
- b. Perlu memperhitungkan penambahan dana dan fasilitas pendukung program, sehingga pamong belajar dapat lebih optimal dalam menyelesaikan tupoksi pekerjaannya dan kinerja pamong belajar yang diharapkan dapat tercapai serta tujuan organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2006). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Berk, R.A. (1986). Performance assessment. London: The Johns Hopkins.
- Darlan, H.M.Norsanie, 2008. Pamong Belajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan NonFormal di SKB Kuala Kapuas, Palangka Raya.
- Davis, Keith. (1987). Human behavioral at work:organizational behavior. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Depdiknas. (2006). Rencana strategis direktorat pendidik dan tenaga kependidikan nonformal 2006-2010. Jakarta: Depdiknas.
- Diknas 1997. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 23/0/1997. tentang tugas SKB, Jakarta.
- Hapsari, Melati Indri, 2008. Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, Jurnal Ilmiah Visi PTK-PNF, Vol. 3, no 2, Jakarta.
- Indriantoro Nur & Supomo Bambang, 1999. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Journal of agricultural education. Etling, Arlen. (1993).. (Diambil pada tanggal 20 Desember 2012) dari: <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol34-04-72.pdf>.
- Kementrian Pendidikan Nasional 2003. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20, Jakarta.
- Kreitner, dkk. 2003. Organizational Behavior. Irwin McGraw-Hill. USA.
- Menkowsabngpan. (1999). Keputusan Menkowsabngpan Nomor 25/KEP/MK. WASPAN/6/1999, tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya.
- Nonformal education E-3. Coombs, Philip. (1973). (Diambil pada tanggal 20 Desember 2012) dari: <http://4h.unl.edu/Volunteers/Toolkit/nonformal.htm>.
- Moeliono, Anton, 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kementrian Pendidikan Nasional, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Jakarta.

- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- PP nomor 15. 2010. Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Berokrasi, tentang: Jaabatan Fungsional Pamong Relajar Dan Angka Kredinya, Jakarta.
- Press Ltd. BPPLSP Regional III. (2006). *Pedoman pengembangan dan peningkatan kinerja pamong belajar*. Jawa Tengah: BPPLSP.
- Press Ltd. PP PAUDNI Regional I. (2012). *Petunjuk Teknis Program Peningkatan Mutu Pendidik*. Bandung : PP PAUDNI.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavioral*. New Jersey: Prentice Hall Internatioanl, Inc.
- Sadid, Agus, Khairuddin dan Juairiah, Siti, 2008. *Pelaksanaan Pembinaan Profesionalisme Pamong Belajar Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Kelompok Belajar Kesetaraan*, Jurnal Ilmiah Visi, Vol. 3, no 2 Kementrian Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Siagian, S.P. (1995). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka.
- Adjei, F.G. (2006). *The Performance of Facilitators in the Functional Literacy Programme of the Upper East Region of Ghana*.
(Diambil dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373> pada tanggal 16 Januari 2013.