

Analisis Kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Cimahi

Sedarmayanti¹, R Lufky Muhammad²
¹Guru Besar Universitas Dr Seotomo Surabaya
²Alumni S2 STIA LAN Bandung
e-mail: sedarmayanti@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pamong belajar adalah pendidik dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model Pendidikan Nonformal Informal (PNFI) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) /Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) satuan PNFI. Pamong belajar dalam penelitian ini berada di UPTD setingkat kab/ kota, yaitu SKB Kota Cimahi. Masalah dalam penelitian ini adalah kualitas kerja pamong belajar yang masih belum memenuhi standar sesuai dengan yang ditetapkan. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi, observasi dan wawancara mendalam kepada 18 orang informan. Teknik analisa data yang dipakai adalah teknik naratif analisis, analisis makna teks, analisis perbincangan dan analisis teori ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pamong belajar hanya mengerjakan kegiatan belajar mengajar saja pada 2 (dua) program regular SKB Kota Cimahi, yaitu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Paket C, dari indikator kinerja dapat disimpulkan :

1) Kualitas Kerja : Siswa merasa puas dengan pengajaran yang diberikan; pamong belajar melakukan beberapa cara agar siswanya memahami pelajaran; siswa PAUD dan paket C memiliki sejumlah prestasi; 2) Kehadiran dan ketepatan waktu : pamong belajar sudah mematuhi kehadiran kerja sebagai PNS dan jadwal kegiatan belajar mengajar (KBM) ; pembuatan laporan terkadang terlambat; waktu luang digunakan untuk berdiskusi masalah kegiatan KBM dan kegiatan administratif; 3) Inisiatif : bekerja atas inisiatif sendiri berdasarkan rincian kerja yang sudah diberikan kepala SKB; memberikan visualisasi dalam mengajar; menerapkan model pembelajaran tertentu; pamong belajar berprestasi di sejumlah lomba; 4) Kemampuan: menyiapkan penguasaan materi dari berbagai sumber/ media; sudah mampu membuat silabus; metode pengajaran sudah disesuaikan dengan karakteristik warga belajarnya; 5) Komunikasi : menguasai kelas dengan cara komunikasi yang interaktif; komunikasi terjalin baik dengan kepala SKB , Kasubbag TU dan stafnya serta tutor; lebih akrab dan dekat dengan siswa paket C, pun dengan orangtua siswa PAUD dengan dibentuk POM (Persatuan Orangtua Murid).

Kata Kunci : Kinerja, Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)

Analysis Of Learning Tutors Performance At Cimahi City Community Learning Centers (SKB)

ABSTRAK

Learning tutors are educators whose main task is to conduct teaching-learning activities, program reviews, and development of formal and informal education (PNFI) models at the Technical Implementing Units (UPT) /the Local Technical Implementing Units (UPTD) and the PNFI units. The learning tutors in this research are those at the Local Technical Implementing Units (UPTD) at District/City level, in this case, of Cimahi City. The problem in this research is that the tutors' quality of work did not meet the established standards. The performance indicators used in this research comprised the quality of work, attendance and promptness, initiative, capability, and communication. This research employed a qualitative method. The data were collected through document reviews, observations, and in-depth interviews with 18 informants. The techniques to analyze the data included the narrative technique analysis, the analysis of textual meanings, conversation analysis, and analysis of scientific theories. The research results showed that the tutors at two Community Learning Centers in Cimahi City, i.e pre-school education center (PAUD) and Package C learning center only performed teaching-learning activities. Thus, from the above performance indicators can be concluded: 1) Quality of Work: Students are satisfied with the teaching given; the learning tutor do several ways so that his students understand the lesson; PAUD students and package C have a number of achievements; 2) Attendance and promptness: the learning tutor has complied with work attendance as civil servant (PNS) and teaching learning schedule (KBM); reporting is sometimes too late; leisure time is used to discuss issues of teaching learning schedule (KBM) activities and administrative activities; 3) Initiative: work on its own initiative based on the details of work already given by the head of Community Learning Centers (SKB); provide visualization in teaching; apply a particular learning model; Learning Tutors achievement in a number of competitions; 4) Ability: preparing the mastery of material from various sources/ media; already able to make syllabus; the teaching method has been adapted to the characteristics of the learning community; 5) Communication: mastering the class in an interactive way of communication; communication is well established with the head of Community Learning Centers, Head of Sub Division and its staff and tutors; more familiar and close to the student package C, even with parents of PAUD students with formed POM (Parent Association of Students).

Keywords : *Performance, Learning Tutor, SKB*

A. PENDAHULUAN

Dalam UUD 1945 disebutkan bahwa negara kita ingin mewujudkan masyarakat yang cerdas. Untuk mewujudkan bangsa yang cerdas, harus terbentuk masyarakat belajar.

Masyarakat belajar dapat terbentuk jika memiliki kemampuan dan keterampilan mendengar dan minat baca yang besar. Apabila membaca sudah merupakan kebiasaan dan membudaya dalam masyarakat, maka segala kebutuhan

terhadap ilmu pengetahuan dan informasi dapat dipenuhi, sehingga hakikat pendidikan dapat tercapai.

Menurut Pasal 1 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan : “Pendidikan adalah 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.” (Pasal 1 UU No. 20 tahun 2003)

Pemerintah menetapkan tiga jalur pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pendidikan, yaitu pendidikan formal, non formal dan informal. Ketiga jalur pendidikan tersebut dibentuk untuk saling melengkapi guna mendukung peningkatan kualitas dan pemerataan pendidikan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Pendidikan non formal merupakan jalur pendidikan di luar jalur formal yang dilaksanakan sebagai salah satu implementasi dari pendidikan sepanjang hayat. Sebagai bentuk perpanjangan tangan terhadap penyelenggaraan program Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal di daerah, maka pemerintah dalam hal ini Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (Ditjen PAUD dan Dikmas) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT) PAUD dan Dikmas di beberapa propinsi dengan wilayah kerjanya masing-masing.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 023/O/1997 tanggal 20 Februari

1997 maka Sanggar Kegiatan Belajar (selanjutnya di sebut SKB) merupakan UPT Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (sekarang Pendidikan Nonformal Informal (PNFI)) di tingkat Kabupaten/Kota, yang bertugas melaksanakan percontohan dan pengendalian mutu program Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda berdasarkan kebijaksanaan teknis dari Direktur Jenderal Diklusepa (sekarang Ditjen PAUD dan Dikmas).

Banyak program Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) yang gagal mencapai tujuan. Hal ini berarti bahwa PNFI selain memiliki kekuatan juga memiliki kelemahan. Kelemahan tersebut antara lain, tidak seragamnya usia warga belajar dalam suatu kelompok belajar yang masing-masing memiliki kebutuhan berbeda, sehingga kelangsungan program sulit dipertahankan. Pengelolaan proses belajar mengajar yang kurang baik, serta kurang terjaminnya kelanjutan program, selain kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri, terutama Pamong Belajar sebagai salah satu tenaga pendidiknya yang memegang peran sangat penting dalam berlangsungnya penyelenggaraan PNFI. Kelemahan tersebut sering menjadi hambatan keberlangsungan program PNFI.

Merujuk pada uraian di atas, maka kualitas Pamong Belajar sangat dituntut bagi terwujudnya kinerja yang mempunyai hubungan sangat erat dengan produktivitas SKB dalam memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan belajar masyarakat yang dari tahun ke tahun semakin bertambah kompleks, baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di SKB kota Cimahi, ditemukan fenomena yang

mempengaruhi kinerja Pamong Belajar, antara lain :

1. Kualitas kerja Pamong Belajar yang belum optimal
Banyaknya jumlah sasaran penduduk yang harus mengenyam PNFI, semestinya diimbangi dengan pemberian fasilitas layanan PNFI yang memadai. Kenyataannya, SKB Kota Cimahi sebagai institusi pendidikan negeri hanya menyediakan layanan program PAUD dan Paket C sebagai program pendidikan regulernya, walau program lain seperti kursus dan pendidikan masyarakat pernah diselenggarakan tetapi sifatnya berupa proyek untuk beberapa bulan dan tidak berkelanjutan.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu pamong belajar dalam menjalankan pekerjaan
Pada daftar absensi, pamong belajar selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja, yaitu pukul 07.30 – 16.00, tetapi terdapat kelemahan di dalamnya yaitu masih menggunakan absensi manual tanda tangan. Perekaman absensi ini tidak akan seakurat *finger print*, karena pamong belajar bisa datang lebih dari waktu yang ditetapkan, bahkan pulang lebih cepat dari jam bekerja yang sudah ditetapkan. Selain itu masih ada faktor ketepatan waktu pamong belajar dalam menjalankan tugas yang bukan hanya mengajar di kelas, tetapi juga dalam menyelesaikan sejumlah laporan dan pertanggungjawaban pekerjaan.
3. Kurangnya Inisiatif dan inovasi dalam menjalankan program PNFI Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) membutuhkan kualitas SDM/ pamong belajar yang menguasai kecakapan dalam ilmu Pendidikan Luar Sekolah (PLS) dan keluwesan dalam mengajar serta berinovasi terhadap

program-program PNFI, guna menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat/ siswanya. Tetapi yang terjadi sekarang, pamong belajar seolah-olah kehilangan arah dan bingung dalam menjalankan tupoksinya. Berbagai kegiatan dan program PNFI tidak dijalankan dengan alasan kurang menguasai, tidak ada anggaran serta kurang sarana/prasarana. Terutama dalam kegiatan belajar mengajar, bagaimana seorang pamong belajar dapat menyesuaikan dengan kondisi kelas, kebutuhan siswa serta metode pengajaran yang digunakan.

4. Kemampuan dan Jumlah Pamong Belajar yang Masih Kurang
Sejak berlakunya otonomi daerah terdapat kecenderungan jumlah pamong belajar berkurang. Tahun 2008 jumlah pamong belajar 3.615 orang dan menyusut menjadi 3.423 orang pada tahun 2012, untuk Jawa Barat berjumlah 339 orang. Terdapat tiga faktor yang menyebabkan berkurangnya pamong belajar, yaitu :
(1) Dipromosikan ke dalam jabatan struktural atau jabatan lain; (2) Memasuki masa pensiun; (3) Mengajukan untuk mutasi dari pamong belajar. Namun semua itu tidak diimbangi dengan rekrutmen pamong belajar yang memadai. Bahkan di sebagian besar daerah (provinsi dan kabupaten/kota) rekrutmen pamong belajar tidak pernah dilakukan sejak Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) dan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) diserahkan kepada daerah.
5. Komunikasi pamong belajar yang kurang efektif

Penyebab belum optimalnya kinerja pamong belajar SKB adalah faktor internal, yaitu kurang menjalin kerja sama baik antar sesama pamong belajar maupun dengan rekan kerja lain yang disebabkan kurangnya komunikasi yang baik serta pengetahuan tentang tupoksi pamong belajar masih kurang dipahami.

Dari identifikasi masalah yang telah dikemukakan, rumusan masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Cimahi?
2. Apa faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Cimahi?
3. Apa hambatan yang dialami Pamong Belajar dalam menjalankan tupoksinya dan bagaimana upaya mengatasi hambatan tersebut?

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Kinerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2009 : 22)

“Manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif” Menurut Armstrong dan Baron (1998 : 15) :

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Dari konsepsi manajemen maupun kinerja sebagaimana tersebut di atas, maka manajemen kinerja sektor publik didefinisikan sebagai suatu metode untuk

mengukur kemajuan program atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi sektor publik dalam mencapai hasil atau outcome (Mahmudi: 2005). Selanjutnya manajemen kinerja menurut Performance Management Handbook Departemen Energi USA, adalah suatu pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dalam penetapan sasaran-sasaran kinerja strategis, mengukur kinerja, mengumpulkan, menganalisis, menelaah, dan melaporkan data kinerja, serta menggunakan data tersebut untuk memacu perbaikan kinerja

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sedangkan menurut Lohman (2003) :“Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi”. Jadi indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran- ukuran tertentu.

Kemudian menurut *Mitchel* dalam Sedarmayanti (2009:319) indikator kinerja karyawan adalah : kualitas kerja (*quality of work*), kehadiran dan ketepatan waktu (*promptnees*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*)

3. Definisi Pamong Belajar

Berdasarkan Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional

Pamong Belajar dan Angka Kreditnya, Pasal 1 butir (2):

“Pamong belajar adalah pendidik dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) /Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan satuan PNFI” Sedangkan bunyi Pasal 3 butir (2)

“Pamong Belajar sebagaimana pada ayat (1) merupakan jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil”

Dengan demikian pamong belajar merupakan jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil.

Pamong belajar diharapkan bisa melaksanakan kegiatan pengembangan profesi. Namun dalam pelaksanaannya, tupoksi pamong belajar berbeda sesuai dengan posisi dimana pamong belajar berada, yaitu : PP/BP-PAUD dan Dikmas (UPT Pusat) dan SKB (UPTD Kota/Kab). Namun istilah lembaga tersebut bisa berbeda di setiap daerah, sesuai kebijakan kepala daerah.

Tenaga fungsional pamong belajar yang ada di SKB, secara nyata memiliki kompleksitas tugas selain wajib memiliki kemampuan sebagai tenaga pendidik yang memiliki tugas membimbing, mengajar dan/atau melatih peserta didik, juga wajib memiliki kemampuan sebagai seorang *planner, organisator, fasilitator, motivator, pelayan masyarakat dan problem solver* sehingga tercipta kondisi pembelajaran yang kondusif, berlangsung secara optimal dan hasil-hasilnya berdampak langsung terhadap peningkatan harkat dan martabat kehidupan para peserta didiknya.

4 Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)

Salah satu tugas pokok Sanggar Kegiatan Belajar seperti yang dijelaskan dalam SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 023/O/1997 adalah melaksanakan program-program percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan non formal, tetapi setelah diberlakukan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah yang diperbaharui dengan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004, maka peran dan fungsi SKB berubah sesuai dengan karakteristik dan kebijakan pemerintah Kabupaten/Kota masing-masing. Sebagai lembaga yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pendidikan non formal, SKB diharapkan mampu mengakses banyak program pendidikan non formal, SKB memiliki tanggung jawab menyelenggarakan program-program sesuai dengan kebutuhan masyarakat, tetapi keterbatasan yang dimiliki SKB menyebabkan lembaga tidak dapat sepenuhnya melaksanakan tugas maupun fungsinya.

Otonomi daerah mempengaruhi peran SKB dalam penyelenggaraan pendidikan non formal. Banyak permasalahan yang muncul melemahkan peran dan fungsi SKB sebagai penyelenggara pendidikan non formal. Permasalahan tersebut antara lain : kurangnya komitmen pemerintah daerah untuk mengalokasikan anggaran operasional bagi SKB, keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki, rendahnya partisipasi dan kemitraan masyarakat.

5. Analisis SWOT

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu

faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang itu baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.”

Untuk menganalisis faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kinerja pamong belajar di SKB Kota Cimahi, penulis melakukan analisis SWOT.

Analisis SWOT merupakan suatu bentuk analisis yang digunakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi yang sistematis dan dapat membantu dalam usaha penyusunan suatu rencana yang matang untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Baik tujuan tersebut untuk tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Selain itu, analisis SWOT juga dapat diartikan

sebagai sebuah bentuk analisa situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (memberi suatu gambaran) tentang sebuah perusahaan atau organisasi. Analisa ini menempatkan situasi dan kondisi sebagai faktor yang di jadikan masukan. Kemudian masukan tersebut dikelompokkan sesuai kontribusinya masing-masing. ([https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis SWOT](https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis_SWOT))”

6. Standar Proses

a. Paket C

Berdasarkan Permendikbud No. 22 Tahun 2016 tanggal 6 Juni 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan penilaian proses/ hasil pembelajaran.

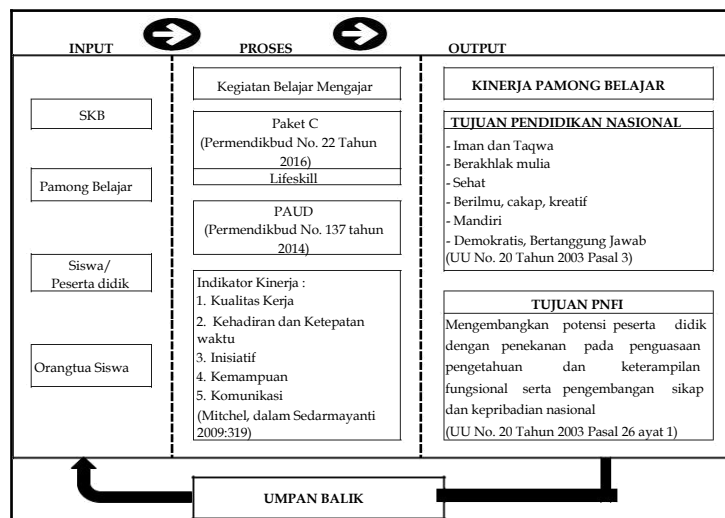
b. Standar Proses PAUD

Berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014 tanggal 14 Oktober 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

7. Model Konseptual Penelitian

Model konseptual seperti yang penulis uraikan di atas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Model Konseptual



Dari serangkaian input dan proses di atas, akan membentuk kinerja pamong belajar yang dapat mewujudkan output yang sesuai dengan tujuan Pendidikan nasional serta tujuan PNFI.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif berbasis studi kasus (*case study*), yakni sebuah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Hal ini disebabkan penulis mencoba mengkaji perilaku seseorang, dalam hal ini kinerja pamong belajar dalam menjalankan tupoksinya, sehingga pandangan objektif benar-benar diperlukan dalam menginterpretasi kinerja Pamong Belajar.

Berikut ini Marshall, Rosman (dalam Sugiyono, 2008: 63) menyatakan: “*The fundamental methods relied on by qualitative researchers for gathering information are,*

participationin the setting, direct observation, in-depth interviewing, document review”.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), karena sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang bersandar pada latar alamiah (*natural setting*). Penelitian yang dilakukan dalam latar alamiah, mempunyai sumber data yang primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.

Penulis menentukan beberapa objek penelitian untuk dijadikan informan, yaitu 1 Kepala Disdikpora, 1 Kepala Bidang PNFI, 1 Kasie PAUD dan 1 Kasie Dikmas, 1 Kepala SKB Kota Cimahi, 1 Kasubbag TU, Pamong Belajar yang seluruhnya berjumlah 8 orang, 2 peserta didik dan 2 orangtua siswa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Informan Penelitian

NO	INFORMAN PENELITIAN	JUMLAH	INFORMASI YANG DIGALI
1	Kepala Dinas	1	Kebijakan/ Program Pendidikan Nonformal Informal di Kota Cimahi
2	Kepala Bidang PNFI	1	Kebijakan/ Program Pendidikan Nonformal Informal di Kota Cimahi
3	Kasie PAUD dan Kasie Dikmas	2	Kebijakan/ Program Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat di Kota Cimahi
4	Kepala SKB	1	Pelaksanaan Pendidikan Nonformal Informal dan pengawasan/ supervisi pekerjaan pamong belajar
5	Kasubbag TU	1	Administrasi pekerjaan dan kepegawaian
6	Pamong Belajar	8	Proses pekerjaan dan analisis kinerja
7	Siswa/ Peserta didik Paket C	2	Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar Paket C dan performa pamong belajar
8	Orang Tua Siswa PAUD	2	Pandangan orang tua siswa PAUD terhadap kegiatan pembelajaran dan pamong belajar
Jumlah		18	

D. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

Sanggar Kegiatan Belajar merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Cimahi yang berdiri tahun 2006, dimana warga belajar/siswa nya terdiri dari PAUD dan Paket C setara SMA, dari kalangan masyarakat kurang mampu yang berada di Kota Cimahi dan sekitarnya. Visi SKB Kota Cimahi yaitu, Mewujudkan sumber daya manusia kota Cimahi yang cerdas, terampil, dan mandiri dalam pelayanan pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga. Sedangkan misinya yaitu : 1). Melaksanakan pengembangan dan percontohan program PAUDNI; 2).

Melaksanakan, dan mengendalikan mutu program PAUDNI; 3) Mewujudkan pusat data dan informasi PAUDNI; 4) Mengembangkan bahan / sarana belajar / alat peraga program PAUDNI; 5) Melaksanakan monitoring evaluasi dan pelaporan program PAUDNI; 6) Menjalin konsultasi dan koordinasi peningkatan manajerial PAUDNI melalui jaringan usaha dan kemitraan. Untuk Struktur Organisasi dan Tata Kerja SKB Kota Cimahi bersumber dari Peraturan Walikota Cimahi No. 860/Kep.281a-Disdik/2006 tentang Pembentukan UPTD SKB pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi, yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut :

Gambar 2
Struktur Organisasi
Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Cimahi



1. Kualitas Kerja Pamong Belajar

a. Paket C

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa siswa paket C merasa cukup puas dengan pengajaran yang dilakukan pamong belajar SKB Kota Cimahi. Bentuk kepuasannya tergambar dari antusiasme siswa yang cukup tinggi dalam melakukan proses pembelajaran.

Beberapa cara yang dilakukan pamong belajar agar siswanya memahami pelajaran yang diberikan, yaitu : (1). Memberikan beberapa sumber buku secara gratis kepada siswa. Buku ini bersumber dari dana APBD untuk kegiatan pembelajaran paket C, sehingga siswa tidak usah membayar biaya apapun, (2). Pamong belajar membuat pembelajaran semenarik mungkin agar siswa tidak bosan. Beberapa tayangan pendidikan ditampilkan melalui in-focus (video) selain gambar-gambar dan alat peraga lain, (3). Membuat suasana kelas lebih kondusif dengan menyelipkan humor, (4). Melakukan pendekatan terhadap siswa

sehingga hubungannya menjadi lebih akrab, (5). Selalu memberi waktu kepada siswa untuk mencatat, (6) Mengakhiri dengan pertanyaan kepada siswa apakah sudah mengerti atau belum.

Bentuk prestasi yang dicapai siswa selama menuntut ilmu di paket C adalah :

(1). Nilai yang rata-rata baik di atas 70 bahkan rata-rata kelas sampai 80. (2). Mengantarkan siswa hingga lulus dari program paket C (hingga kelas 12) sampai ada beberapa yang melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi (3). Siswa berhasil menjuarai peringkat 1 lomba Informasi Teknologi (4).Siswa dapat langsung bekerja serta berwirausaha dari program life skill yang diberikan.

Untuk hasil produk, hanya dari kegiatan belajar mengajar saja yaitu silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kliping, study tour ke sejumlah tempat (proses pelaksanaan), raport/ penilaian tugas dari ujian/ ulangan (proses evaluasi). Sedangkan untuk kegiatan pengkajian program dan

pengembangan model Pendidikan Nonformal Informal tidak ada.

Hal yang patut dicermati adalah daya tarik di Paket C yang biaya pendidikannya 100% gratis karena disubsidi oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Cimahi.

b. Kualitas Kerja Pamong Belajar PAUD

Dengan dilaksanakannya serangkaian proses perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam pembelajaran PAUD, kemudian dapat dilihat bagaimana kualitasnya dengan melihat tingkat kepuasan anak dalam menerima materi pembelajaran.

Ternyata selama ini belum ada orangtua yang komplain. Justru kebanyakan orangtua merasa puas dengan pendidikan yang ada di Sanggar Kegiatan Belajar. Walaupun ada orangtua yang kurang berkenan, hanya soal persepsi yang tidak tepat mengenai kemampuan anak dalam membaca dan berhitung. Rata-rata orangtua ingin anaknya langsung bisa membaca dan menulis, padahal tujuan PAUD bukan seperti itu, sehingga dalam hal ini segenap pamong belajar dan tutor berusaha memberi pemahaman bahwa PAUD penting untuk pembentukan karakter anak dan merupakan masa dimana anak-anak harus banyak bermain bukan belajar. Tetapi di tengah rasa sukacita anak dalam bermain, PAUD menyisipkan pembelajaran yang berguna sebagai persiapan memasuki Sekolah Dasar.

Pamong belajar memiliki cara agar anak memahami pelajaran yang diberikan, diantaranya dengan memvisualisasikan materi dengan alat peraga sehingga tidak terkesan abstrak. Terkadang jika memungkinkan alat peraga itu ditampilkan dengan obyek nyatanya. Selain itu,

pamong belajar melakukan upaya pengenalan, pengulangan kata, hingga upaya memancing anak untuk mengucapkan sejumlah hal.

Bentuk prestasi siswa Pendidikan Anak Usia Dini yang terutama adalah pengembangan karakter anak menjadi pribadi yang lebih mandiri dan pembelajar, bisa bersosialisasi, terbuka terhadap lingkungan dan yang terpenting memiliki tatakrama terhadap orang yang lebih tua. Hal ini penting sebagai bekal untuk masuk ke sekolah dasar, sedangkan produk yang dihasilkan oleh pamong belajar adalah Program Semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH), alat peraga edukasi (APE) Pendidikan Anak Usia Dini dan laporan evaluasi perkembangan anak.

2. Analisis Kehadiran dan Ketepatan Waktu Pamong Belajar

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa setiap pamong belajar sudah mematuhi kehadiran kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, yaitu dari hari senin – jum'at Hal ini didukung oleh rekap daftar hadir pegawai bulan Juli – September 2016, dimana jumlah kehadiran rata-rata pamong belajar di atas 90%. Tetapi untuk jam kerja dipertanyakan keakuratannya apakah benar datang dan pulang sesuai dengan yang ditetapkan yaitu dari jam 07.30 – 16.00, karena absen yang digunakan masih berupa tanda tangan. Dari pernyataan kepala Sanggar Kegiatan Belajar dapat disimpulkan bahwa faktor absensi yang masih manual menyebabkan ketidakakuratan dalam pencatatan kehadiran pamong belajar di kantor. Menurutnya pamong belajar akan lebih disiplin jika teknologi *finger print* diterapkan di Sanggar Kegiatan Belajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk jam datang, rata-rata pamong belajar cukup *on-time* terutama bagi mereka yang memiliki jadwal mengajar pagi hari, karena mereka harus datang paling lambat 15 menit sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Hal ini juga menyimpulkan bahwa pamong belajar paket C datang ke kantor paling awal dibanding pamong belajar lain karena kegiatan pembelajarannya dimulai jam 07.00. Bahkan untuk hari senin ada upacara jam 07.00 sehingga pamong belajar harus datang lebih pagi, karena menjadi koordinator/ pembina upacara menggantikan posisi kepala Sanggar Kegiatan Belajar yang harus apel setiap pagi di Dinas Pendidikan Kota Cimahi sampai jam 08.00.

Jadwal kegiatan belajar mengajar di Paket C mulai dari jam 07.00 – 13.00 sedangkan untuk PAUD jam 08.00 – 10.30. Pamong belajar sudah dapat menyesuaikan diri dengan jadwal tersebut. Untuk waktu luang di luar jam kegiatan belajar mengajar di Sanggar Kegiatan Belajar, pamong belajar mengisinya dengan berdiskusi masalah kegiatan pembelajaran, evaluasi perkembangan warga belajar, pembuatan berbagai laporan baik kegiatan pembelajaran ataupun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hingga sejumlah perencanaan/ materi untuk kegiatan mengajar keesokan harinya. Dengan demikian waktu luang benar-benar dioptimalkan oleh pamong belajar guna mendukung tupoksi dan sejumlah kepentingan administrasi.

3. Analisis Inisiatif Pamong Belajar

Berdasarkan penelitian, semua pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi sudah memiliki inisiatif dalam menjalankan tupoksinya. Setiap pamong belajar memiliki cara masing-masing dalam menguasai kelas,

tetapi pada intinya mereka berusaha membuat pembelajaran semenarik mungkin agar siswa merasa nyaman. Pada akhirnya siswa akan lebih mudah menerima setiap materi yang diberikan, sedangkan dalam penguasaan kelas di program Pendidikan Anak Usia Dini dapat diketahui dari informasi orangtua siswa.

Kemudian menyangkut kreatifitas, pamong belajar selalu berusaha mencari metode pembelajaran baru yang bisa diterapkan untuk anak didiknya, baik paket C maupun Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Dari penuturan siswa paket C, diketahui bahwa pamong belajar tertentu banyak memberi visualisasi seperti penayangan film edukasi, penggunaan alat peraga pendidikan hingga melakukan *study tour* ke sejumlah tempat. Demikian halnya dengan *lifeskil* las listrik yang banyak memberi kebebasan bagi siswanya untuk berkreasi. Sedangkan untuk program PAUD, pamong belajar menerapkan model pembelajaran “Maya Hasim” yakni suatu metode mengingat cepat, dimana anak dirangsang dengan objek yang nyata dalam mengingat suatu benda.

Dalam soal prestasi, ada beberapa pamong belajar yang pernah mengikuti lomba tertentu dan berhasil menjuarainya. Diantaranya : Juara 1 tingkat kota apresiasi pamong belajar, juara 1 tingkat provinsi dan juara 1 tingkat nasional dengan memaparkan karya nyata metode pembelajaran sains pada PAUD di kota Cimahi. Kemudian juara favorit membuat alat peraga “Si Cepot Nabuh Bedug” dan “Dawala Niup Sabun”, Juara harapan ke-1 Jambore Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal (PTK-PNF) tingkat provinsi

dan peliputan dari stasiun TV Trans 7 soal “Bak Sampah Elektrik”.

4. Analisis Kemampuan Pamong Belajar

Pamong belajar di SKB Kota Cimahi menyiapkan penguasaan materi dari banyak sumber, diantaranya buku teks, media informasi dan komunikasi, misal :televi, internet, koran, dan sebagainya hingga diskusi dengan pamong belajar dan tutor, baik dari kota Cimahi maupun dengan pendidik dari Kabupaten/ Kota lain.

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, pamong belajar dituntut memiliki perencanaan yang jelas dan matang, walaupun pamong belajar sudah mampu membuat silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk program paket C, tetapi lebih dari separuhnya bekerja bersama dengan tutor, meskipun itu untuk mata pelajaran yang diajarkan langsung oleh pamong belajar yang bersangkutan. Demikian pula halnya dengan Program Semester (prosem), Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) dan Rencana Kegiatan Harian (RKH) untuk program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang juga dikerjakan bersama dengan tutor. Sedangkan untuk pembuatan modul pembelajaran las listrik hanya dikerjakan oleh tutor.

Berbicara metode pengajaran, pamong belajar sudah menyesuaikan dengan karakteristik warga belajarnya. Pada program paket C, metode yang umumnya dipakai adalah ceramah, tanya jawab, diskusi dan ada juga penugasan, sedangkan untuk lifeskillnya, proporsi untuk teori 20% dan 80% praktek, karena siswanya cukup antusias dengan program lifeskill yang diberikan. Artinya pamong belajar sudah mampu dan ahli dalam menjalankan tugas, terlebih *basic*

pekerjaan mereka dari guru, sehingga cukup terlatih dalam kegiatan belajar mengajar, termasuk menggunakan alat kerja. Artinya apapun metode pengajarannya seorang pamong belajar harus peka dalam melihat kondisi dan latar belakang siswa. Kemudian setelah dilakukan wawancara terhadap siswa paket C, didapat jawaban bahwa : baik teori atau praktek, siswa merasa sesuai dengan metode pengajaran yang diberikan.

Metode pengajaran di PAUD menggunakan metode : ceramah, penugasan, demonstrasi dan tanya jawab yang disesuaikan dengan tema dan sub tema yang ditentukan setiap minggunya. Karena dibagi menjadi 2 kelas yaitu kelas A (4-5 tahun) dan B (5-6 tahun), maka metode pengajarannya otomatis sudah sesuai dengan karakteristik siswanya. Dari mulai buku hingga materinya juga disesuaikan dengan usia siswa.

5. Analisis Komunikasi Pamong Belajar

Pertama, pamong belajar membuat suasana kelas nyaman dan menyenangkan sehingga akan lebih mudah dalam mengarahkan siswa, yaitu dengan cara menyelipkan humor, membuat sejumlah permainan atau selingan dengan bernyanyi, sehingga kelas tidak membosankan.

Komunikasi yang terjalin antara pamong belajar dengan kepala Sanggar Kegiatan Belajar sudah berjalan dengan baik dan lancar tanpa hambatan, terlebih kepala Sanggar Kegiatan Belajar selalu memantau kegiatan pembelajaran setiap hari sehingga komunikasi selalu terjalin, terlebih jika ada kendala/ masalah yang membutuhkan konfirmasi dari kepala Sanggar Kegiatan Belajar. Demikian pula dengan Kepala Subbag Tata Usaha

(Kasubbag TU). Sedangkan untuk komunikasi dengan tutor, pamong belajar lebih intens lagi karena mereka merupakan partner kerja secara langsung di lapangan yang membantu dari mulai proses perencanaan (membuat silabus/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Rencana Kegiatan Mingguan (RKM)/Rencana Kegiatan Harian (RKH)), pelaksanaan (kegiatan belajar mengajar) hingga proses evaluasi (membantu penilaian terhadap kemampuan siswa).

Hal lebih penting, pamong belajar mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa paket C. Pamong belajar melakukan pendekatan secara personal sehingga menjadi lebih akrab dan terbuka. Demikian pula dengan siswa PAUD,

komunikasi sudah cukup baik dengan banyak memberi perhatian dan mengajak bicara, juga membina komunikasi dengan orangtuanya. Pamong belajar bahkan membentuk POM (Persatuan Orangtua Murid) guna menjembatani komunikasi dengan orangtua untuk membicarakan perkembangan anaknya.

6. Faktor yang Berperan dalam Membentuk Kinerja Pamong Belajar

Dalam menganalisis faktor yang berperan dalam membentuk kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi, penulis melakukan analisis *SWOT* (*strength, weakness, opportunity, threat*), untuk indikatornya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Analisis SWOT Faktor yang Berperan dalam Membentuk dan Menghambat Kinerja Pamong Belajar

KEKUATAN (STRENGTHS)	KELEMAHAN (WEAKNESSES)
<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Komitmen
PELUANG (OPPORTUNITIES)	TANTANGAN (THREATS)
<ul style="list-style-type: none"> • Bimbingan Pimpinan • Lingkungan Internal • Lingkungan Eksternal 	<ul style="list-style-type: none"> • Bimbingan Pimpinan • Lingkungan Internal • Lingkungan Eksternal

7. Analisis Faktor yang Berperan dalam Membentuk Kinerja Pamong Belajar

a. Motivasi

Faktor motivasi mendukung pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar kota Cimahi dalam melaksanakan tupoksinya. Latar belakang hampir seluruh pamong belajarnya sebagai guru/ pengajar formal turut membentuk karakter mereka sehingga menyukai kegiatan belajar mengajar. Bentuk implementasi dari

motivasi pamong belajar ditunjukkan dalam : keseriusan bekerja, bersikap kritis, keingintahuan dan jiwa belajar yang tinggi.

b. Komitmen

Faktor komitmen mendukung pamong belajar SKB kota Cimahi dalam melaksanakan tupoksinya. Karena tanpa komitmen akan menyebabkan seseorang bekerja semaunya saja, tidak memiliki tujuan yang akan dicapai. Terlebih untuk pamong belajar sebagai jabatan fungsional

tertentu yang mengharuskan pengumpulan angka kredit untuk kenaikan pangkat/golongan. Pamong belajar dituntut untuk bersikap kreatif dalam hal bekerja dan sabar dalam hal pengumpulan bukti fisik sebagai bagian dari sasaran kinerja pegawai.

Bentuk implementasi dari komitmen pamong belajar ini ditunjukkan dengan mematuhi jam kerja Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi dan jadwal pembelajaran yang sudah disusun, mengajar dengan tanpa membedakan siswa, memotivasi dan menginspirasi siswa.

c. Bimbingan Pimpinan

Faktor bimbingan pimpinan/ kepala Sanggar Kegiatan Belajar mendukung pamong belajar dalam melaksanakan tupoksinya. Implementasi bimbingannya bukan hal yang teknis melainkan lebih ke dalam hal psikologis, seperti : memberikan motivasi dalam bekerja dan pengumpulan bukti fisik sasaran kinerja pegawai, pengarahan dalam rapat, penyampaian informasi dari hasil koordinasi/ pertemuan kepala Sanggar Kegiatan Belajar dengan pihak Dinas Pendidikan Kota Cimahi dan Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Barat.

d. Lingkungan Internal

Ada beberapa unsur dalam lingkungan internal yang mendukung pamong belajar, diantaranya faktor tim kerja dan fasilitas kerja. Faktor tim kerja yaitu sesama pamong belajar dan tutor mendukung pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi dalam melaksanakan tupoksinya. Mereka bekerjasama dan memberi dukungan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar hingga proses evaluasi/ penilaian. Selain itu, tim kerja

dapat menjalankan pembagian kerjanya sesuai kesepakatan dan bisa diandalkan jika sewaktu-waktu dibutuhkan bantuan, sedangkan faktor fasilitas kerja mendukung pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi dalam melaksanakan tupoksinya. Walaupun fasilitas yang disediakan masih seadanya, tetapi pamong belajar dapat mengoptimalkannya demi tercapainya proses pembelajaran yang baik. Selain dukungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dari kota Cimahi, dana bantuan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pun dirasakan cukup menambah/ melengkapi sarana dan prasarana kegiatan pembelajaran.

e. Lingkungan Eksternal

Ada beberapa unsur dalam lingkungan eksternal yang mendukung pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi dalam melaksanakan tupoksinya. Diantaranya masyarakat sekitar turut mendukung keberadaan Sanggar Kegiatan Belajar, perangkat pemerintahan terkecil (kelurahan, kecamatan), pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), kader Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dan posyandu, pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) dan satuan Pendidikan Nonformal Informal (PNFI) lainnya.

8. Hambatan Pamong Belajar Di SKB Kota Cimahi

Berdasarkan penelitian, ditemukan beberapa hambatan pamong belajar dalam menjalankan tupoksinya. Diantaranya ada permasalahan Sanggar Kegiatan Belajar secara umum dan hambatan berdasarkan analisis SWOT., yaitu :

a. Terbatasnya Dana Program Pendidikan Nonformal dan

Informal

Sudah diketahui bahwa pendidikan nonformal informal termarginalkan jika dibanding dengan pendidikan formal.

Demikian pula dengan dukungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah terhadap Sanggar Kegiatan Belajar kota Cimahi. Walaupun dalam hal ini Dinas Pendidikan kota Cimahi sudah memberi alokasi yang memadai untuk program regular sanggar kegiatan belajar yaitu pendidikan anak usia dini dan paket c + *life skill*, akan tetapi dibutuhkan dana lebih untuk pihak sanggar kegiatan belajar agar pamong belajar dapat melakukan tupoksi lain, yaitu pengembangan model dan pengkajian program pendidikan nonformal informal.

b. Kurangnya Tenaga Pendidik yang Kompeten

Mayoritas tenaga pamong belajar yang ada adalah pindahan (mutasi) dari guru formal dan bukan hasil rekrut asli sanggar kegiatan belajar yang membutuhkan lulusan minimal S1 dengan jurusan PLS (pendidikan luar sekolah), Pendidikan Anak Usia Dini dan jurusan yang relevan lainnya. Selain itu, pamong belajar di tingkat kabupaten/ kota merasa kesulitan untuk mencari informasi dan pengetahuan terkait langkah pembuatan model pendidikan nonformal informal tersebut. Selain hal tersebut, pelatihan dan bimbingan dari fasilitator/ narasumber yang berpengalaman juga sangat dibutuhkan dalam memecahkan masalah kualitas sumber daya manusia pendidikan nonformal informal.

c. Bimbingan Pimpinan Bimbingan yang diberikan kepala

sanggar kegiatan belajar dirasakan masih kurang. Karena bentuk bimbingan dari kepala sanggar kegiatan belajar sifatnya bukan berupa teknis, tetapi lebih ke psikologis, seperti memberi motivasi

dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan pula bahwa bimbingan lain yang diberikan oleh kepala sanggar kegiatan belajar sifatnya berupa pengawasan terhadap hasil kerja/ segala bentuk kegiatan pelaporan. Sementara itu, pamong belajar menginginkan bimbingan yang lebih teknis, seperti : menulis karya ilmiah, kegiatan pengkajian program dan pengembangan model pendidikan nonformal informal, cara pembuatan laporan kegiatan, sasaran kinerja pegawai dan sebagainya.

d. Lingkungan Internal

Beberapa aspek dalam lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja pamong belajar, diantaranya tim kerja dan fasilitas kerja. Tim kerja yang menjadi hambatan (kendala) dapat terjadi karena kurangnya partisipasi dan kesediaan waktu dalam bekerja sama. Ketika tim kerja sudah tidak memiliki tujuan dan tidak tahu apa yang hendak dicapai, maka kontribusi yang diberikan menjadi tidak optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selain mendukung, tim kerja ini juga dapat menghambat kinerja pamong belajar. Fasilitas kerja yang ada di sanggar kegiatan belajar kota Cimahi saat ini masih belum representatif, sehingga membuat pamong belajar hanya menggunakan fasilitas seadanya dan mengakibatkan kegiatan pembelajaran menjadi kurang efektif.

e. Lingkungan Eksternal

Sebagian kecil dari perangkat pemerintahan yang terendah seperti kelurahan dan kecamatan belum memberi kontribusi maksimal dalam menyediakan data/ informasi sasaran warga belajar. Selain itu ketiadaan dukungan bantuan sosial dari Pusat Pengembangan pendidikan anak usia dini dan dikmas (PP-PAUD dan Dikmas) mulai tahun 2016 cukup dirasakan mengurangi

keberlangsungan sejumlah program pendidikan nonformal informal. Selain itu, diketahui bahwa masyarakat dalam hal ini orangtua siswa juga dapat menghambat, terutama dengan sikap/ perspektif yang salah mengenai tujuan penyelenggaraan pendidikan nonformal informal itu sendiri.

9. Upaya dalam Mengatasi Hambatan/ Kendala Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi Upaya guna mengatasi hambatan/

kendala yang dialami pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi adalah sebagai berikut :

a. Terbatasnya Dana Program Pendidikan Nonformal dan Informal

Upaya yang dilakukan antara lain :

1). Pembinaan dan Pengembangan Lembaga Sanggar Kegiatan Belajar

Bentuk pembinaan dan pengembangan lembaga sanggar kegiatan belajar/ Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) pendidikan nonformal informal dari pusat tersebut, kenyataannya sudah dituangkan dalam permendikbud no. 4 tahun 2016 tanggal 18 Februari 2016 tentang “Alih Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar Menjadi Satuan Pendidikan Nonformal Sejenis”. Konsekuensi dari berubahnya kelembagaan sanggar kegiatan belajar menjadi satuan pendidikan nonformal sejenis ini yaitu sanggar kegiatan belajar bisa berkembang dengan jauh lebih pesat bahkan bisa mengejar ketertinggalan dari Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) yang sudah semakin maju.

Dengan menjadi satuan pendidikan, sanggar kegiatan belajar tidak akan lagi tergantung dengan anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten/ Kota yang terbatas, juga tidak akan terlalu

terpengaruh dengan berbagai kebijakan daerah, karena sanggar kegiatan belajar memiliki akses langsung ke pemerintah pusat guna membiayai berbagai pengembangan program pendidikan nonformal informal, perbaikan dan pengayaan infrastruktur, selain memiliki keleluasaan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan dan bimbingan dari fasilitator dan narasumber yang profesional dan berskala nasional bahkan internasional.

Dari segenap upaya dan kebijakan alih fungsi sanggar kegiatan belajar, berdasarkan peraturan Walikota Cimahi no. 34 tahun 2016 tanggal 28 oktober 2016 tentang pembentukan unit pelaksana teknis dinas dan badan daerah di lingkungan pemerintah daerah kota cimahi, bagian keduabelas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar pasal 17 butir (1) :

“Unit Pelaksana Teknis (UPT) satuan pendidikan nonformal sanggar kegiatan belajar pada dinas pendidikan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan program, pemberian bantuan teknis dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pendidikan anak usia dini (PAUD) dan pendidikan masyarakat (dikmas)”

Kemudian dari peraturan Walikota Cimahi tersebut, Kepala Dinas Pendidikan Kota Cimahi mengeluarkan keputusan No. 421.9/kep.1217-disdik/2017 tanggal 4 april 2017 tentang izin operasional lembaga satuan pendidikan non formal. Pada SK tersebut, kepala disdik kota cimahi menetapkan izin operasional kepada “UPT SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi” sebagai nomenklatur yang baru dengan jenis layanan yaitu, pendidikan kesetaraan paket A, B dan C, keaksaraan, pendidikan kecakapan hidup (menjahit dan las), kelompok belajar usaha, dan Pendidikan Anak Usia Dini

(Taman Penitipan Anak (TPA) dan Kelompok Bermain (kober)).

b. Kurangnya Tenaga Pendidik yang Kompeten

Upaya yang dilakukan sebagai berikut :

- 1). Mensosialisasikan Kebijakan Pemerintah, yaitu Permenpan dan RB No. 15 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya

Hampir seluruh pamong belajar yang ada Di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi merupakan hasil pindahan/mutasi dari guru formal. Ada yang berasal dari guru taman kanak-kanak/ pendidikan anak usia dini hingga guru sekolah dasar-sekolah menengah atas. Dari tingkat pendidikan pun hanya setengahnya yang relevan dari jurusan pendidikan luar sekolah dan pendidikan anak usia dini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pamong belajar cimahi masih belum paham tentang tupoksinya terutama yang berkaitan dengan hal kegiatan pengkajian program dan pengembangan model pendidikan nonformal informal. Untuk itu, kepala sanggar kegiatan belajar perlu mensosialisasikan kebijakan pemerintah yang mengatur tupoksi pamong belajar yang termuat dalam Permenpan RB no. 15 tahun 2010 tentang jabatan fungsional pamong belajar dan angka kreditnya

- 2). Melakukan Rekrutmen yang Sesuai Kebutuhan Sanggar Kegiatan Belajar

Berdasarkan uraian butir 1), pamong belajar merupakan hasil pindahan/mutasi dari guru formal. Kesan yang terlihat seolah-olah tenaga pengajar di sanggar kegiatan belajar merupakan “buangan” dari pengajar di formal dan paradigma ini harus segera dirubah. Walaupun *basic* pamong belajar sebagai guru yang berpengalaman mengajar, pada

prinsipnya dunia formal dan nonformal itu sangat berbeda dari segi : manajerialnya, pola pembelajaran, tempat pembelajaran, kurikulum, sasaran warga belajar, identifikasi kebutuhannya, dan lain-lain. Sehingga kepala sanggar kegiatan belajar harus bisa merekrut pamong belajar baru yang sesuai kebutuhan diantaranya dari jurusan pls (pendidikan luar sekolah). Karena dunia pendidikan nonformal informal itu umumnya bisa dipelajari di bangku kuliah melalui ilmu pendidikan luar sekolah dan walaupun pendidikan anak usia dini masuk ke bagian pendidikan nonformal informal, kenyataannya pamong belajar pendidikan anak usia dini tidak mengerti kegiatan pengkajian program dan pengembangan model pendidikan nonformal informal.

c. Bimbingan Pimpinan

Upaya yang dilakukan sebagai berikut :

- 1). Memotivasi dan Memfasilitasi Pamong Belajar untuk Mengikuti Kegiatan Diklat, Workshop, Kursus dan Magang yang Relevan dengan Pelaksanaan Tugasnya.

Untuk meningkatkan kompetensi pamong belajar, maka dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan kursus, magang dan diklat, sehingga kepala sanggar kegiatan belajar harus mampu merancang analisis kebutuhan diklat yang berbasis minat dan kompetensi pamong belajar dengan menyesuaikan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sanggar kegiatan belajar. Selain diklat, kepala sanggar kegiatan belajar dapat mengikutkan pamong belajar dalam kegiatan magang/ kursus.

- 2). Meningkatkan Frekuensi Pertemuan untuk Kegiatan Konsultasi dan Koordinasi

Pamong belajar mengeluhkan tentang minimnya bimbingan dari kepala sanggar kegiatan belajar yang bersifat teknis. Untuk itu kepala sanggar kegiatan belajar perlu memperbanyak pertemuan dengan pamong belajarnya untuk kegiatan konsultasi yang berkaitan dengan apa yang dikeluhkan oleh mereka, misal : menulis karya ilmiah, kegiatan pengkajian program dan pengembangan model pendidikan nonformal informal, cara pembuatan laporan kegiatan, sasaran kinerja pegawai dan sebagainya.

d. Lingkungan Internal

Upaya yang dilakukan sebagai berikut :

- 1). Melakukan Negosiasi dan Koordinasi yang Terfokus dengan Pihak Dinas Pendidikan Kota Cimahi

Kegiatan ini dilakukan dalam rangka membicarakan kebutuhan anggaran terkait program kerja usulan pamong belajar. Karena berdasarkan penelitian, pamong belajar sudah berkali-kali menunjukkan kreativitasnya dengan merancang suatu rencana program tertentu, tetapi selalu ditolak oleh kepala sanggar kegiatan belajar dengan alasan tidak ada dana. Selanjutnya, guna menyikapi permasalahan ini kepala sanggar kegiatan belajar harus mampu memperjuangkan aspirasi pamong belajarnya sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan nonformal informal, dengan kemampuan negosiasi/ koordinasi seperti yang dimaksud oleh kepala bidang pendidikan nonformal informal, sehingga pamong belajar selalu bersemangat dalam menuangkan segala bentuk ide dan kreativitasnya selain memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswanya.

- 2). Kepala Sanggar Kegiatan Belajar dan Pamong Belajar Berkomitmen

Bersama Terhadap Sasaran Kinerja Pegawaidan *Job Descriptions*

Bentuk komitmennya melalui pemberian pengarahan, dorongan dan motivasi kepada pamong belajarnya, terlebih penyusunan sasaran kinerja pegawai, dilakukan pada setiap akhir bulan desember tahun berjalan dan ditetapkan pada awal januari tahun berikutnya sebagai kontrak kerja yang sesuai dengan tupoksi dan uraian tugas sehari-hari untuk kemudian ditetapkan sebagai kontrak kerja sebagai acuan dalam bekerja oleh pegawai setiap tahunnya.

e. Lingkungan Eksternal

Upaya yang dilakukan sebagai berikut :

- 1). Peningkatan Sosialisasi dan Layanan Program Pendidikan Nonformal Informal kepada Masyarakat

Sosialisasi mengenai program pendidikan nonformal informal ini harus dilakukan seluas-luasnya dan selengkap mungkin, termasuk menginformasikan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai karena masyarakat selama ini hanya terpaku pada pendidikan formal saja.

Kurangnya kepedulian masyarakat terhadap pendidikan nonformal informal disebabkan mereka juga lebih mementingkan pekerjaan daripada pendidikan. Dengan demikian, penting bagi sanggar kegiatan belajar untuk memberikan program-program yang menarik minat masyarakat guna mengikuti pendidikan nonformal dan informal, selain membuat program kerja yang mendukung pekerjaan serta menumbuhkan semangat berwirausaha.

- 2). Memperbaiki Hubungan Kemitraan dan Kerjasama dengan Lembaga Terkait

Dalam melakukan layanan

pendidikan nonformal informal, sanggar kegiatan belajar membutuhkan sejumlah elemen, baik di tingkat pemerintahan terkecil misal: kelurahan, kecamatan, karang taruna, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), pendidikan anak usia dini, kader Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dan posyandu, pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) dan satuan pendidikan nonformal informal lainnya sampai pemerintah pusat. Untuk itu, penting bagi sanggar kegiatan belajar guna menjalin hubungan kemitraan dan kerjasama yang erat dengan lembaga tersebut. Sanggar kegiatan belajar perlu merancang kegiatan, seperti : konsultasi, koordinasi, mengundang perwakilan lembaga tersebut secara berkala ke sanggar kegiatan belajar melalui kegiatan workshop, dan lain-lain. Sehingga ketika sewaktu-waktu dibutuhkan bantuan, mereka selalu siap dan semangat untuk membantu.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

- a. Pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi hanya melaksanakan kegiatan belajar mengajar saja tanpa melakukan pengkajian program dan pengembangan model pendidikan nonformal informal, terbukti dari tidak adanya anggaran serta kemampuan pamong belajar dalam membuat model.
- b. Memperhatikan Permendikbud no. 22 tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah serta Permendikbud No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar nasional pendidikan anak usia dini, proses kegiatan belajar mengajar paket C dan pendidikan anak usia dini yang

diselenggarakan di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi sudah berpedoman pada aturan dimaksud. Tetapi pada pelaksanaannya, ada sejumlah kendala yang kemudian berakibat terhadap menurunnya kinerja pamong belajar.

- c. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi berpengaruh dalam membentuk kinerja pamong belajar. Tetapi yang paling berkontribusi secara berarti adalah kemampuan, karena beberapa pamong belajar masih tidak memahami dan menguasai tupoksinya.
- d. Pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Cimahi sangat mendukung layanan pendidikan nonformal informal Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi dengan diselenggarakannya secara reguler program paket C dan *life skill* (menjahit dan las listrik). Sedangkan pemerintah pusat, yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan Permendikbud No. 4 tahun 2016 tentang Alih Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar menjadi Satuan Pendidikan Nonformal Sejenis yang segera ditindaklanjuti oleh pemerintah daerah melalui Peraturan Walikota Cimahi No. 34 tahun 2016 tentang Pembentukan UPTD dan Badan Daerah di Lingkungan Pemda Kota Cimahi. Kemudian dari peraturan Walikota Cimahi tersebut, Kepala Dinas Pendidikan Kota Cimahi mengeluarkan keputusan no. 421.9/kep.1217-disdik/2017 tanggal 4 April 2017 tentang Izin Operasional Lembaga Satuan Pendidikan Non Formal. Dengan demikian

nomenklatur sanggar kegiatan belajar kota cimahi telah berubah menjadi “Unit Pelayanan Teknis Satuan Pendidikan Non Formal (UPT SPNF) Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi”.

- e. Kepala sanggar kegiatan belajar, kepala sub bagian umum/ staf tata usaha serta tutor secara bersama-sama turut mendukung tugas fungsi pamong belajar. Tetapi peran sesama pamong belajar dan tutor yang dirasakan sangat membantu. Mereka saling bekerjasama dan memberi dukungan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar hingga proses evaluasi/ penilaian.

2. Rekomendasi

- a. Pihak Dinas Pendidikan Kota Cimahi bersama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melakukan pembinaan dan pengembangan Sanggar Kegiatan Belajar Kota Cimahi yang sudah resmi beralih fungsi menjadi UPT SPNF SKB Kota Cimahi, terutama dalam hal penyediaan program pendidikan nonformal informal dan pemberian sejumlah bantuan sosial (*blockgrant*).
- b. Kepala sanggar kegiatan belajar sebaiknya melakukan rekrutmen langsung tenaga pamong belajar yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Selain itu, setiap pamong belajar harus paham mengenai tugas fungsi sehingga dalam hal ini kepala sanggar kegiatan belajar wajib mensosialisasikan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 15 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya.
- c. Kepala sanggar kegiatan belajar sebaiknya melakukan bimbingan lebih optimal dengan memotivasi dan memfasilitasi pamong belajar untuk mengikuti kegiatan diklat, workshop, kursus dan magang yang relevan dengan pelaksanaan tugasnya. Guna mendekatkan diri dan mengetahui permasalahan pamong belajar, kepala sanggar kegiatan belajar hendaknya meningkatkan frekuensi pertemuan agar koordinasi dan problem solving dapat terjalin.
- d. Sebagai pemecahan masalah dari lingkungan internal, kepala sanggar kegiatan belajar hendaknya melakukan negosiasi dan koordinasi yang terfokus dengan pihak Dinas Pendidikan Kota Cimahi guna memenuhi kebutuhan anggaran terkait program kerja. Apabila kebutuhan anggaran tersebut sudah bisa dipenuhi, kepala sanggar kegiatan belajar dan pamong belajar tinggal berkomitmen bersama terhadap sasaran kinerja pegawai dan uraian tugas mereka, sehingga program yang dijalankan dapat berjalan lebih optimal, dan diharapkan kinerja pamong belajar meningkat.
- e. Sebagai pemecahan masalah dari lingkungan eksternal, hendaknya kepala sanggar kegiatan belajar beserta seluruh stafnya melakukan sosialisasi terkait layanan program pendidikan nonformal informal kepada masyarakat sekitar, guna memberi opsi pendidikan di luar pendidikan formal seperti yang selama ini mereka pahami, untuk itu sanggar kegiatan belajar membutuhkan hubungan kemitraan dan kerjasama yang erat dengan berbagai lembaga kemasyarakatan

setempat, seperti : kelurahan, kecamatan dan organisasi daerah lainnya guna kepentingan pemetaan

dan pendataan sasaran program pendidikan nonformal informal.

REFERENSI

Buku

- Alwi, Syafrudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Amstrong, Michael.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan danHaryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- BPKP.2000. *Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah*. Jakarta : BPKP
- Daft, Richard L.2010. *Era Baru Manajemen Jilid 1 dan 2 Edisi Sembilan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Daymon, Christine, dan Holloway, Immy. 2008.*Metode-Metode Riset Kualitatif*. Bandung : Bentang Pustaka
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. England : Pearson Education Limited
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mathis, L. Robert Dan Jackson, H. John. 2006. *Human Resource Management*. Penerjemah oleh Diana Anggelica. Jakarta : Salemba Empat
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosda
- Salusu, J. 2001. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik Non Profit*. Yogyakarta : PT. Grasindo
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G.,Osborn, Richard N., 2005. *Organizational Behavior*. John wiley & Sons,Inc.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
-2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Yin, Robert K. 2011. Studi Kasus : Desain dan Metode. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Peraturan Perundang – Undangan**
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tanggal 8 Juli 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2010 Tanggal 6 Juli 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tanggal 14 Oktober 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 Tanggal 18 Februari 2016 tentang Alih Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar menjadi Satuan Pendidikan Nonformal Sejenis
- Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 Tanggal 6 Juni 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah
- Peraturan Walikota Cimahi Nomor 860/Kep.281a-Disdik/2006 Tanggal 22 Agustus 2006 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Sanggar Kegiatan Belajar (UPTD Sanggar Kegiatan Belajar) Pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi
- Peraturan Walikota Cimahi No. 34 Tahun 2016 Tanggal 28 Oktober 2016 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi.
- Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kota Cimahi No.421.9/Kep.1217-disdik/2017 Tanggal 4 April 2017 Tentang Izin Operasional Lembaga Satuan Pendidikan Non Formal