

# PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIKAN NON FORMAL SEBAGAI PAMONG BELAJAR

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG

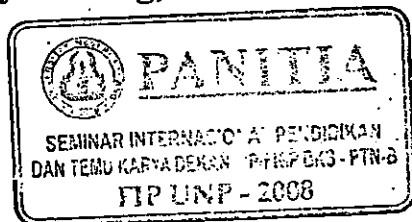
DITERIMA TGL.	16 Jan 2009
SUMBER HARGA	Hadiah
PELEKSI	Kepala
NO. INVENTARIS	18.5/44/2009.P.17
KLASIFIKASI	374 DCM P.1

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

Oleh:

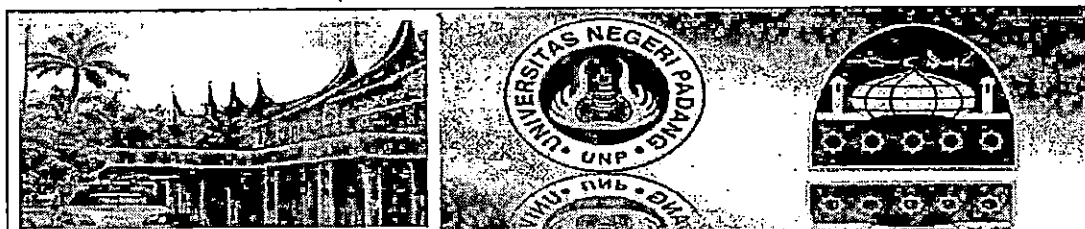
**Dra. Hj. Irmawita, M.Si**

Disajikan pada Seminar Internasional Pendidikan  
dan Temu Karya Dekan FIP/FKIP  
BKS-PTN Wilayah Barat Indonesia  
di Plasa Hotel Rocky Padang, 7 s.d 9 November 2008



**Kerjasama :**

BKS-PTN Wilayah Barat, Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang dan Fakulti Kepemimpinan dan  
Kepengurusan Universitas Sains Islam Malaysia



## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Setiap lembaga apapun namanya terdiri dari beberapa komponen yang menjadi sumber daya yaitu bahan (*raw materials*), metode dan cara kerja (*procedure*), mesin dan peralatan (*tools*), modal (*capital*) dan sumber daya manusia (*human recourse*). Hal yang perlu dipahami dalam pengelolaan lembaga adalah bahwa sumber-sumber daya tersebut mempunyai keterbatasan atau dengan kata lain tidak tersedia secara melimpah. Oleh karena itu diperlukan kemampuan dan keterampilan manajerial dalam rangka mengelola sebuah organisasi.

Apabila dibandingkan dengan komponen-komponen sebuah lembaga/ organisasi yang lain, sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang paling dinamis dan kompleks sehingga diperlukan pendekatan/ metoda khusus dalam mengelolanya. Mengingat begitu kompleks dan dinamisnya pengelolaan SDM, dapat dikatakan pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan proses pengelolaan SDM. Hal ini karena semua organisasi apapun jenis, ukuran. Fungsi ataupun tujuannya selalu beroperasi dengan dan melalui manusia.

Efisiensi dan efektifitas pelaksanaan lembaga seringkali ditentukan oleh system pengelolaan SDM, oleh karena itu setiap pimpinan harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan memecahkan masalah-masalah yang menyertainya. Dengan kata lain bahwa setiap pimpinan lembaga harus mampu menjadi seorang manager SDM (*Human Resources Manager*)

Secara umum proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga seperti lembaga pendidikan baik jalur formal maupun nonformal dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Proses pengadaan (*recruitment*), merupakan tahapan paling awal dalam pengelolaan SDM. Pada tahapan ini dilakukan beberapa kegiatan meliputi : perencanaan pekerjaan, pengorganisasian, analisis jabatan, perencanaan pegawai, recruitment, pemilihan dan penempatan.
- b. Proses pengembangan (*development*), merupakan tahapan selanjutnya setelah pengadaan pegawai dilakukan, jenis kegiatan yang termasuk dalam tahapan ini adalah pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan karier, imbal jasa, hubungan industrial dan pengelolaan data personal.
- c. Proses pelepasan (*deployment*), merupakan tahapan akhir dan perjalanan seorang pegawai/ petugas dalam sebuah lembaga . Kegiatan yang termasuk dalam tahapan ini adalah PHK dan pension

Setiap lembaga sudah pasti mempunyai tujuan khusus yang hendak dicapai. Tujuan tersebut biasanya tertera pada visi dan misi lembaga tersebut. Dalam lingkungan departemen atau instansi pemerintah , tujuan tersebut biasanya dirumuskan dalam bentuk tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI). Dalam rangka pencapaian tujuan dari lembaga itu diperlukan perangkat kerja yang bertugas membantu pelaksanaan tugas organisasi. Perangkat kerja tersebut ditata sesuai dengan fungsi dan wewenangnya. Pembentukan perangkat kerja tersebut memerlukan kajian yang seksama sehingga proses pendelegasian wewenang dan tugas tidak tumpang tindih (*overlapping*) dari satu unit dengan unit lainnya.

Untuk bias menerapkan motto “ The right man on the right place at the right time” ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Hal yang penting diperhatikan pada motto tersebut adalah “ MAN dan PLACE”. Proses pengadaan sumber daya manusia dilakukan melalui tahapan recruitment dan seleksi.

Proses pembinaan pegawai dilakukan melalui unit Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Penyesuaian kemampuan personal dengan kebutuhan pekerjaan / tugas harus dilakukan secara seksama , oleh karena itu pendidikan dan latihan mempunyai peran dalam proses ini.

Keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh kemampuan kerja sumber daya manusia di dalamnya. Untuk mengetahui secara lebih cermat perlu dilakukan proses penilaian kinerja (performance appraisal), yang tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh potensi yang dimiliki SDM lembaga tersebut. Melalui analisa tertentu dapat diperoleh gambaran kinerja pegawai yang kelak dapat dijadikan acuan dalam pengambilan kebijakan pengembangan sebuah lembaga.

Setiap pegawai dalam suatu lembaga pasti mempunyai harapan terkait dengan lembaganya, imbalan merupakan motivasi penting dalam kehidupan seseorang pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Banyak organisasi yang tidak dapat memberikan imbalan seperti yang diharapkan oleh pegawainya, bukan karena institusi itu tidak mampu, melainkan karena manajemen tidak mengetahui bagaimana membuat struktur imbalan yang seimbang antara hak dan kewajiban.

Melalui penilaian kinerja yang baik dan transparan pihak manajemen dapat membuat sebuah system imbalan berbasis kemampuan dan prestasi pegawai. Dilain pihak pegawai pun dituntut untuk bekerja maksimal untuk memenuhi standar penilaian yang baku. Jika kondisi seperti ini terjadi maka produktivitas institusi akan meningkat dan imbalan yang diterima pegawai juga mengalami peningkatan.

Untuk memenuhi kebutuhan personil atau "MAN" dilakukan melalui proses rekrutmen pegawai. Investasi dibidang SDM merupakan investasi yang sangat penting, sekaligus memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya. Sebagai salah satu elemen institusi manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari manajemen bidang lainnya dalam pencapaian tujuan institusi. Perencanaan dan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang dilakukan dalam rekrutmen, bila dikelola secara professional akan sangat menentukan mutu dan kesuksesan lembaga. Dengan kata lain rekrutmen yang

panjang.

Seiring dengan perkembangan zaman secara umum terdapat tantangan masa kini antara lain yakni globalisasi , persainyan, perubahan cepat dalam teknologi dan informasi, perubahan struktur organisasi institusi ( perampingan, penggabungan), krisis moneter, banyak pengangguran, kelangkaan calon pegawai terampil, kelompok kerjamandiri, keberagaman pegawai dari berbagai budaya.Sedangkan secara umum tuntutan dari calon pegawai masa kini antara lain yakni menguasai computer, lancar berbahasa inggris, (bahasa asing lain sebagai tambahan); punya semangat bersaing, inisiatif, kreatif, kerja keras, produktif, mandiri, pandai bergaul, dapat bekerja sama , dapat memimpin, cepat menyesuaikan diri dengan perubahan (fleksibel) pandai berkomunikasi dan percaya diri.

Sebagaimana dikemukakan Stoner, dkk (1995) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Perektutan adalah pengembangan suatu tempat dari para calon pekerjaan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

Sedangkan definisi mengenai seleksi dikemukakan oleh Koontz & Weirich (1990) bahwa pemilihan adalah proses memilih diantara para calon, baik dari dalam organisasi maupun dari luar, orang yang paling pantas untuk posisi yang sekarang atau masa depan. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat dari suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di lembaga itu dalam waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks , memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Untuk posisi jabatan dan jenjang tertentu diperlukan kualifikasi tertentu pula, misalnya ketelitian, merupakan syarat mutlak untuk bagian keuangan, sedangkan kemampuan berkomunikasi merupakan syarat mutlak untuk bagian humas. Dalam rangka menentukan prasyarat posisi jabatan memerlukan ketelitian dan kemampuan khusus, hal ini mengingat bahwa proses rekrutmen dan seleksi ini merupakan tanggung jawab yang besar dikemudian hari.

Kesalahan untuk memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi institusi, hal tersebut bukan saja karena rekrutmen dan seleksi itu sendiri menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang yang ada di lingkungannya.

Pada saat ini dimana terjadi persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, lembaga seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon pegawai (kandidat) calon yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi memadai. Selain menuntut keahlian dan keterampilan, recruiter institusi juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal. Oleh karena itu rekrutmen yang baik harus dilaksanakan dengan terencana dan menarik pelamar secara tepat. Dan melaksanakan proses seleksi secara sistematis. Mampu melaksanakan wawancara yang efektif. Memanfaatkan biaya rekrutmen seefisien mungkin, melaksanakan rekrutmen sesuai prosedur dan strategi situasi institusi.

Sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan nonformal yang pada saat ini ditangani oleh Direktorat pendidik dan tenaga kependidikan (PTKPNF) merupakan sebuah direktorat baru dari pengembangan Direktorat Tenaga Teknis (DITENTIS) berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional no, 8 /2005. Tugas pokok dari direktorat ini adalah mempersiapkan rumusan kebijakan, bimbingan teknis, supervise dan evaluasi pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan seperti PAMONG

BELAJAR, Tenaga lapangan Pendidikan Masyarakat (TLD), tutor, Instruktur, Pamong Paud, Penilik, Pustakawan, Pengelola Satuan Pendidikan dan tenaga professional organisasi PTKPNF.

## 2. Permasalahan

Berdasarkan pengalaman sebelumnya, didapati permasalahan sehubungan dengan tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan nonformal yang berdampak pada manajemen dan kemampuan kerja dari lembaga pendidikan nonformal adalah

- a. Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan nonformal belum memadai baik yang diangkat sebagai pegawai negeri dalam hal ini pamong belajar dan Penilik, maupun sebagai tenaga honorer, dan tenaga sukarela.
- b. Penyebaran ketenagaan diberbagai daerah belum merata.
- c. Kualifikasi dan kompetensi belum memenuhi standar..
- d. Terbatasnya kemampuan pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan PTKPNF.
- e. Penghargaan, kesejahteraan, dan perlindungan PTKPNF belum maksimal dilaksanakan.
- f. Kualitas output perguruan tinggi yang mencetak lulusan belum memadai.
- g. Kualitas lembaga – lembaga UPT yang menggunakan tenaga belum intensif pembinaannya,
- h. Pengangkatan pegawai negeri dari tenaga honorer tenaga lapangan Dikmas pada berbagai daerah sebagian besar tidak ditempatkan pada UPT pendidikan nonformal, disebabkan latar belakang keilmuan mereka bukan dari Pendidikan Luar Sekolah, pada hal pengalaman mereka sebagai TLD yang cukup lama akan mendukung professional mereka untuk bekerja sebagai Penilik atau Pamong belajar. Apalagi dasar dari pengangkatan mereka menjadi pegawai negeri tersebut atas keterbatasan ketenagaan Pamong belajar dan Penilik, yang merupakan

gagasan dan rasionalisasi dari Dirjen PMPTK sewaktu bapak Fasli Jalal, namun setelah diserahkan kedaerah kenyataannya oleh BKD mereka tidak ditempatkan pada lembaga pendidikan nonformal.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan "Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik nonformal sebagai pamong belajar pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) dan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal (BPNFI) dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik agar kompetensi mereka dapat meningkat".



## **B. KOMPETENSI DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK PAMONG BELAJAR.**

Sebagai tenaga pendidik pada jalur pendidikan nonformal yang diangkat dan di SK kan sebagai pegawai negeri adalah pamong belajar. Sebagian besar lulusan dari jurusan Pendidikan Luar Sekolah diangkat menjadi pegawai negeri sebagai pamong belajar pada UPT pendidikan nonformal seperti SKB, BPKB dan BP PNFI. Pamong belajar adalah sebagai pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model, dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah , pemuda dan olahraga (Ditjen PLSP, 1999). Jabatan pamong belajar adalah jabatan fungsional sebagai tenaga pendidik pendidikan nonformal . Pamong belajar berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional dalam pengembangan model pengajaran dan penilaian pada unit pelaksana teknis pendidikan nonformal yakni Sanggar Kegiatan Belajar berada di tingkat Kabupaten/Kota, Balai Pengembangan Kegiatan Belajar yang bertempat di tingkat Propinsi dan Balai Pengembangan Pendidikan Informal dan Nonformal yang berlokasi pada tingkat Regional. Pada saat sekarang sudah seharusnya seorang pamong belajar memiliki kompetensi yang memadai agar mereka dapat menjadi tenaga pendidik nonformal yang professional.

Kompetensi merupakan salahsatu indicator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pamong belajar. Saat ini telah banyak instansi/ penyelenggara pelayanan public menggunakan kompetensi sebagai alat pengukuran kinerja pegawai. Penggunaan kompetensi sebagai pengukuran instrument evaluasi memerlukan komitmen kuat dari top manajemen , mengingat penerapannya akan mengubah paradikma dalam budaya kerja di lingkungan masing-masing.

## 1. Pengertian Kompetensi

Beberapa ahli mendefinisikan istilah kompetensi antara lain :” *Competency is a cluster of knowledge, skills and attributes that affects the job, that correlates with performance on the job, that can be measured against well accepted standards, and that can be improved through training and development* “( Scot B Parry, 1996).

“*Competencies are the skills, knowledge and abilities and other characteristics that someone needs to perform a job effectively* “(Jackson & Schuler, 2003),

“*A Competency as a statement of the behaviors necessary to perform a job task . Competencies are composed of knowledge, multiple skills, traits and attitudes*” (Arthur Andersen, 2001).

Beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya secara professional ,efektif dan efisien.

Istilah kompetensi banyak digunakan dalam berbagai konteks dengan berbagai makna yang berbeda, namun pada dasarnya kompetensi itu terdiri dari tiga kategori sebagai berikut.

a. Kompetensi inti ( core competencies), adalah kompetensi kekhasan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang membuat organisasi itu memiliki keunggulan kompetitif.

b. Kompetensi jabatan (Job/Role Competencies), adalah kompetensi jabatan yang merupakan peran dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan agar dapat berhasil menunjukkan secara efektif menjalankan jabatan, fungsi, tugas dan tanggung jawabnya pada level organisasi.

c.. Kompetensi personal (Personal competencies) yaitu kompetensi yang dimiliki secara individual yang menunjukkan tingkat keterampilan, penguasaan dan hasil yang dicapai.

Kerangka kerja kompetensi merupakan batasan persyaratan kompetensi yang mencakup seluruh jabatan kunci dalam suatu lembaga. Kerangka kompetensi meliputi kompetensi generic. Kompetensi jabatan merupakan kompetensi dasar dan kompetensi bidang keahlian . Kompetensi dasar mutlak dimiliki oleh seorang pegawai yang mencakup intelegensi, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas.

Sementara itu kompetensi bidang keahlian disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai di dalam suatu unit kerja. Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan menurut Barlow adalah " the ability of teacher to responsibility". Artinya kemampuan guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat.

## **2., Kompetensi Tenaga Pendidik**

Pamong belajar sebagai tenaga pendidik pada jalur pendidikan nonformal dan kalaulah bias kita mensejajarkan dengan pendidikan formal bahwa guru itu sama fungsinya dengan pamong belajar namun kalau diamati dari fungsinya sedikit mengalami perbedaan dimana guru tugasnya tidak sampai mencari dan mengidentifikasi peserta didik, namun pamong belajar tugasnya sampai pada identifikasi kebutuhan dan sumber belajar di masyarakat yang dapat diberdayakan untuk kegiatan pembelajaran.

Kompetensi tenaga pendidik menurut Pearson (1980) terdiri dari tiga komponen pokok,(1). What standards must a teacher meet to teach satisfactorily rather than minimally ,(2). What skills are required in general for a person to perform at this level.(3). Does the person in question have these recuesite skills.

Lebih jelasnya pemahaman tentang kompetensi tenaga pendidik sebagaimana dikemukakan Cronzi (1997) dan Hager (1995) menjelaskan bahwa "An integrated view sees competence as a complex combination of knowledge , attitudes, skills, and values displayed in the context of task performance". Dengan kata lain secara singkat dapat diartikan kompetensi guru merupakan kompetensi kompleks dari pengetahuan, sikap dan keterampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru dalam konteks kinerja tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas kompetensi guru dipilah dalam tiga komponen yang saling mengkait yakni pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi dan penguasaan akademik. Ketiga komponen ini masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi yang terdiri dari penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan kependidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik ( sesuai dengan mata pelajaran yang diemban).

Azas dalam pembentukan model kompetensi adalah bahwa kompetensi yang dimiliki seseorang harus dapat diukur ( measurable) dinilai dan ditunjukkan ( demonstrable) dan diamati (observable) selama pamong belajar tersebut menjalankan tugas.

Pamong belajar sebagai pendidik maupun pengajar merupakan factor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan nonformal. Itulah sebabnya setiap perbincangan mengenai pembaharuan kurikulum , pengadaan alat-alat belajar sampai pada sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan selalu bermuara pada tenaga pendidik. Hal ini merupakan betapa strategisnya peran pendidik dalam dunia pendidikan.

Agar dapat memberikan gambaran kinerja peningkatan kompetensi tenaga pendidik nonformal dalam hal ini pamong belajar perlu dilakukan serangkaian uji kemampuan / tes berupa soal-soal yang terkait dengan indikator kompetensi masing-masing. Seperti gambaran kinerja itu diidentifikasi melalui :

a.. Uji kemampuan yang merupakan tes pilihan ganda berkaitan dengan aspek pedagogi dan professional. Soal-soal yang diberikan akan selalu diupdate baik jumlah maupun mutunya pada priode tertentu sehingga mendapatkan gambaran yang baru.

b.. Uji kompetensi yang merupakan pilihan ganda berkaitan dengan aspek kepribadian dan social melalui persepsi baik ditinjau dari atasan langsung maupun persepsi pribadi. Penilaian secara persepsi ini diperlukan untuk melihat apakah ada perbedaan / gap persepsi dari masing-masing penilai.

c.. Penilaian angka kredit merupakan identifikasi kinerja berdasarkan tupoksi yang telah ditetapkan berdasarkan keputusan Menkowsabang dan Pendayagunaan Aparatur Negara no. 25 /KEP/MK.WASPAN/6/1999.

### **3. Kemampuan Kerja Tenaga Pendidik Sebagai Pamong Belajar**

Kemampuan kerja hal yang penting bagi pamong belajar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. . Berbagai factor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar antara lain kepemimpinan dari pimpinan lembaga, motivasi kerja, iklim kerjasama , komitmen ,minat, sarana dan prasarana, pengetahuan tentang manajemen, keamanan dan perlindungan, serta pengalaman dan kemampuan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya( Soejoedi; 2000), Kemudian Soeprihanto (1987) bahwa kiner berkaitan dengan prestasi kerja seseorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan , misalnya standar, target, atau criteria yan telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Suatu lembaga membutuhkan kinerja yang baik dari personilnya yang akan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Tanpa kinerja yang baik dari personil yang terlibat akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan karena kurangnya kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas mereka. Sebagaimana dikemukakan Robert (2005) menyatakan "orang yang mempunyai kinerja baik akan mampu merencanakan, melaksanakan dan menilai kerjanya sesuai dengan yang diharapkan, orang yang mempunyai kinerja yang baik tidak saja mampu dalam bekerja tetapi juga mempunyai kemampuan untuk berinteraksi di dalam lingkungannya.

Selanjutnya Arikunto (1990) menyatakan bahwa "Kinerja seseorang pendidik secara umum dipengaruhi oleh dua factor yaitu factor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam diri meliputi sikap, integensi, motivasi, dan kepribadian dan factor eksternal seperti sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja sama, bimbingan dan pembinaan dari atasan serta lingkungan kerja.

Sehubungan dengan bimbingan dari pimpinan lembaga sangat menentukan dari kinerja pamong belajar karena bimbingan dan pengarahan merupakan motivasi untuk dapat pamong belajar bekerja lebih baik. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan bimbingan dan arahan akan dapat membuat pekerjaan itu terlaksana dengan baik. Selain dari itu iklim kerjasama dan saling membantu diantara pamong belajar sangat membantu dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pamong belajar.

#### **4. Profesionalisasi Tenaga Pendidik Pamong Belajar**

Kesadaran akan perlunya peningkatan profesionalisme berlangsung dalam berbagai bidang pekerjaan. Banyak orang menganggap begitu pentingnya profesionalisme, tetapi begitu dijabarkan secara operasional kedalam langkah-langkah nyata dalam apa dan bagaimana itu tidaklah gampang. Banyak kendala

yang dihadapi mulai dari profesionalisme itu sendiri sampai cara-cara untuk meningkatkan profesionalisme . Adapun profesionalisme itu ditunjang oleh tiga hal yaitu keahlian, keterampilan dan komitmen. Ketiga hal tersebut dapat dikembangkan melalui pendidikan pra-jabatan, dan selanjutnya ditingkatkan melalui pendidikan dalam jabatan.

Untuk menjadi pendidik profesional hendaknya pamong belajar memiliki:

- a. Pamong belajar memiliki komitmen yang tinggi terhadap peserta didiknya dan proses belajarnya dan ini berarti komitmennya kepada kepentingan warga belajarnya.
- b. Pamong belajar itu menguasai secara mendalam bahan belajar yang diajarkannya serta tata cara mengajarkannya kepada warga belajarnya.
- c. Pamong belajar bertanggung jawab memantau hasil belajar warga belajarnya melalui teknik evaluasi, mulai dari cara pengamatan dari cara perilaku warga belajar sampai pada hasil tes yang dilakukan.
- d. Pamong belajar mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada waktu pamong belajar guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman ia harus tahu mana yang benar dan yang salah, serta baik dan buruk terhadap proses belajar warga belajar.
- e. Pamong belajar seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, oleh karena itu organisasi profesi merupakan wahana untuk saling membelajarkan oleh pamong belajar.

Sehubungan dengan profesi pamong belajar sebagai tenaga pendidik pendidikan nonformal, tugasnya telah diatur dalam Kepmenkowsbang Waspan nomor : 25/KEP/MK.Waspan/6/1999 tentang jabatan fungsional pamong belajar dan angka kreditnya , adalah :

- 1). Mengumpulkan data kebutuhan belajar dan sumber belajar di masyarakat.
- 2). Merencanakan dan mengorganisasikan program pembelajaran.
- 3). Melaksanakan proses pembelajaran melalui pendekatan andragogi.

4). Melaksanakan proses evaluasi dan hasil pembelajaran

5). Melaksanakan pengembangan profesi sebagai tenaga pendidik nonformal

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa bidang dan unsur kegiatan pamong belajar dapat ditingkatkan melalui studi lanjut dan diklat fungsional. Karena tugas dari pamong belajar dalam menghadapi peserta didik adalah sebagai pengembangan model meliputi : identifikasi kebutuhan wilayah, perancangan model, ujicoba model, penyusunan master model, dan pembakuan model. Kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pengendalian percontohan meliputi : persiapan pelaksanaan belajar mengajar, pelaksanaan interaksi pembelajaran, pemantauan dan penilaian kegiatan pembelajaran. Penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak program meliputi : persiapan pelaksanaan penilaian, melakukan penilaian, mengolah hasil penilaian, dan pelaporannya. Pengembangan profesi meliputi : pelaksanaan kegiatan karya tulis ilmiah dibidang pendidikan, temuan teknologi tepat guna dibidang pendidikan, pembuatan alat praga/ alat bimbingan/ alat latihan dan pelaksanaan pengembangan kurikulum. Penunjang pengembangan kegiatan belajar mengajar meliputi kegiatan pengabdian masyarakat dan pelaksanaan kegiatan pendukung pendidikan.



## C. KESIMPULAN DAN SARAN

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

### 1. Kesimpulan

Pamong belajar adalah tenaga pendidik pendidikan nonformal yang diangkat sebagai pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional pada lembaga SKB, BPKB dan BPNFL. Pamong belajar hendaknya memiliki kemampuan seperti keahlian, keterampilan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pamong belajar mempunyai tugas pokok sebagai pengembangan model dan pembuatan percontohan, penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program, penunjang pengembangan model kegiatan belajar mengajar dan penilaian serta pengembangan profesi.

Kemampuan kerja pamong belajar ditentukan oleh factor internal dari diri pamong belajar seperti intelegensi, motivasi dan percaya diri dan eksternal seperti bimbingan dari atasan, insentif, iklim kerjasama dan dukungan lingkungan kerja.

Kompetensi pamong belajar sebagai tenaga pendidik meliputi kompetensi kepribadian, social, professional dan pedagogi. Pada akhirnya pamong belajar itu sama fungsinya dengan guru disekolah akan tetapi perannya lebih kompleks karena untuk pendidikan nonformal yang peserta didiknya heteragen dengan berbagai program pembelajaran dari inspirasi kebutuhan belajar masyarakat, memerlukan tenaga yang melaksanakan proses belajar mengajar sekaligus sebagai penyelenggara program pendidikan nonformal.

## 2. Saran-saran

Diharapkan pamong belajar memahami tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik masyarakat dengan terus belajar dari pengalaman dan pemaknaan yang mereka hadapi di lapangan dalam hal pembelajaran dan pengelolaan program.

Diharapkan pamong belajar terus belajar dalam mengembangkan kompetensinya sebagaimana yang dituntut oleh profesionalisasi tenaga pendidik melalui berbagai cara seperti studi lanjut, diklat fungsional, magang dan belajar mandiri.

Diharapkan koordinasi dari berbagai pihak yang kompeten dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik nonformal terutama pamong belajar .

Diharapkan pemerintah daerah dalam hal ini BKD dapat menempatkan tenaga lapangan dikmas (TLD) yang pegawai honorer diangkat menjadi pegawai negeri ditempatkan pada UPTD pendidikan nonformal baik sebagai pamong belajar maupun sebagai penilik PLS.

## DAFTAR BACAAN

- Arikunto, S. 1999. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Depdikbud, P2 LPTK, Jakarta.
- Brandon, CH, Drtina, R E. 1997. *Manajemen Accounting, Strategy and Control*, Newyork, MC Graw Hill.
- Depdiknas. 1999. *Penetapan Angka Kredit Pamong Belajar SKB*, Diklusepora, Jakarta.
- Dess, GG. Lumkhin, GT. 2003. *Strategic Management Test and Casses*, MC.Graw Hill.
- Jackson, Schuller, 2003. *Management Human Recources*, Sout Western Harvars Busines Review
- Robert. 1999. *Psychology of Creativity*, England Grower.
- Mathis, R L. dan Jacson J.H. *Manajemen SDM*, Jakarta, Salemba Empat, alih Bahasa.
- Scot B. Pary, 1996. *Training of Result*, American Sociaty for Training and Development.
- Suyatno, 2003. *Peningkatan kualitas pendidikan, Profesionalisme dan Kesejah Teraan Guru*, Jakarta, Formappy.
- Soedjadi, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. LAN.