

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Judul : Gambaran Pembinaan Disiplin oleh Kepala SKB dalam Peningkatan Kinerja Pamong di SKB Padang Pariaman

Nama : Sri Juliawati

NIM/BP : 01272/2008

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas : Ilmu Pendidikan

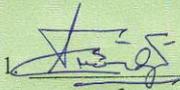
Padang, Januari 2013

Tim Penguji

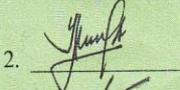
Nama Penguji

Tanda Tangan

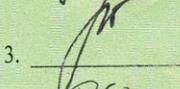
1. Ketua : Dr. Najibah Taher, M. Pd.

1. 

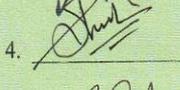
2. Sekretaris : Dra. Yuhelmi M. Pd

2. 

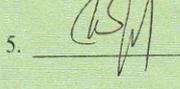
3. Anggota : Dr. Syafruddin Wahid, M. Pd.

3. 

4. Anggota : Dra. Setiawati, M. Si

4. 

5. Anggota : Dra. Wirdatul Aini M. Pd

5. 

ABSTRAK

Sri Juliawati : Deskripsi Pembinaan Disiplin oleh Kepala SKB dalam Peningkatan Kinerja Pamong Belajar di SKB Padang Pariaman

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terdapatnya pamong dan pegawai yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk adapun fenomenanya masih banyak pamong dan pegawai yang masuk kerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan ,hal ini diduga karena pembinaan yang diberikan oleh pimpinan masih kurang efektif, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimanakah gambaran pembinaan disiplin melalui peraturan, sanksi/hukuman, penghargaan dan konsisten, dan menggambarkan kinerja pamong melalui tanggung jawab dan kinerja pamong di SKB

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif , populasi dalam penelitian ini terdiri dari pamong, pegawai di tambah pemimpin yang berjumlah 16 orang. Sampel diambil dari seluruh populasi yang ada ,penelitian ini dengan menggunakan sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan rumus persentase. Hasil penelitian menyatakan bahwa: Berdasarkan temuan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa : a) Gambaran pembinaan disiplin di SKB Padang Pariaman melalui peraturan, sanksi/hukuman, penghargaan dan konsisten perlu adanya peningkatan. b) Gambaran kinerja pamong di SKB Padang Pariaman melalui tanggung jawab dan kerjasama belum berjalan semestinya dan masih perlunya ada ketegasan dari pimpinan.

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah pimpinan perlu meningkatkan disiplin mulai dari disiplin dalam peraturan sampai kerjasama dalam kinerja agar kinerja pamong dan pegawai dapat meningkat sesuai yang diinginkan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Deskripsi Pembinaan Disiplin oleh Kepala SKB dalam Peningkatan Kinerja Pamong Belajar di SKB Padang Pariaman*.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat :

1. Ibuk Dr.Najibah Taher, M.Pd. selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta dorongan dan arahan pada penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibuk Dra.Yulhelmi, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Jalius Hr selaku penasehat akademik.
4. Bapak Drs.Wisroni M.Pd selaku ketua jurusan Pendidikan Luar Sekolah.
5. Bapak M. Natsir, Sos, M.Si selaku seketaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Padang (UNP).
6. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan.
7. Bapak dan ibu dosen jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama proses perkuliahan.

8. Ibuk Pimpinan dan bapak/ibuk pamong serta pegawai SKB Padang Pariaman yang memberikan kemudahan dalam mengumpulkan data.
9. Kedua orang tua yang telah memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – teman Jurusan Pendidikan Luar Sekolah khususnya Angkatan 2008 yang telah memberikan dukungan, bantuan dan masukan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan dan semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari segala pihak sangat diharapkan. Selanjutnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Pertanyaan Penelitian	6
G. Asumsi.....	7
H. Manfaat Penelitian.....	7
I. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Hakekat PLS	12
a. Pengertian PLS.....	12
b. Tujuan PLS	13
c. Karakteristik PLS	14
2. Pamong Belajar	15
a. Pengertian Pamong Belajar	15
b. Tugas Pamong Belajar	16
c. Fungsi Pamong Belajar	16
3. SKB merupakan unit pelaksanaan teknis Pendidikan Luar Sekolah.....	17
4. Hakekat Pembinaan	20
a. Pengertian Pembinaan.....	20
b. Macam – macam Pembinaan	21
c. Fungsi Pembinaan.....	23
5. Hakekat Disiplin.....	23
a. Pengertian Disiplin.....	23
b. Pentingnya Disiplin.....	23
c. Faktor- factor mempengaruhi disiplin.....	24
d. Unsur-unsur disiplin.....	26
e. Hubungan disiplin dengan Kinerja.....	27

6. Hakekat Kinerja.....	28
a. Pengertian Kinerja.....	28
b. Unsur-unsur Kinerja.....	29
c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	31
d. Indikator kinerja.....	32
e. Manfaat Penilai Kinerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Berfikir	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Waktu dan Lokasi.....	37
C. Populasi dan Responden	37
D. Jenis dan Sumber Data.....	38
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	39
F. Prosedur Penelitian	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Gambaran Peraturan di SKB Padang Pariaman	44
2. Gambaran Sanksi/Hukuman di SKB Padang Pariaman.....	46
3. Gambaran Penghargaan di SKB Padang Pariaman.....	48
4. Gambaran konsisten di SKB Padang Pariaman	50
5. Gambaran Tanggung Jawab di SKB Padang Pariaman	52
6. Gambaran Kerjasama di SKB Padang Pariama	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual.....	36
2. Histogram Pembinaan Disiplin dalam peraturan di SKB Sungai Padang Pariaman	45
3. Histogram Pembinaan Disiplin dalam pemberian sanksi/hukuman di SKB Padang Pariaman.....	47
4. Histogram Pembinaan Disiplin dalam pemberiaan penghargaan di SKB Padang Pariaman.....	49
5. Histogram Pembinaan Disiplin dalam konsisten di SKB Padang Pariaman.....	51
6. Histogram Kinerja pamong dalam Tanggung Jawab di SKB Padang Pariaman.....	53
7. Histogram kinerja pamong dalam kerjasama di SKB Padang Pariaman.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket/Kuesioner	64
2. Kisi-kisi Penelitian	65
3. Instrumen Penelitian.....	66
4. Reliability-Uji Validitas dan Reliabilitas	72
5. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen	75
6. Rekapitulasi Data Penelitian	76
7. Surat Izin Penelitian 1	77
8. Surat Izin Penelitian II	78
9. Surat Rekomendasi Kesbangpol Kabupaten Padang Pariaman	79
10. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari SKB Padang Pariaman	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar dan merupakan langkah yang strategis untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal dan nonformal. Pendidikan nonformal atau pendidikan luar sekolah (PLS) merupakan pendidikan yang terorganisir diluar pendidikan formal, diselenggarakan secara tersendiri atau merupakan bagian penting dari satu kegiatan yang lebih luas, yang ditujukan kepada warga belajar di dalam mencapai tujuan belajarnya.

UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003 menyatakan bahwa“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan , kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya,masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendidikan mempunyai peranan penentu dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.Untuk mewujudkan itu pemerintah telah melaksanakan pendidikan melalui jalur pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal, nonformal, dan informal yang saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilaksanakan pada jalur persekolahan yang berstruktur dan berjenjang. Pendidikan informal adalah pendidikan dalam lingkungan keluarga dan lingkungan sekitar. Sedangkan pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilaksanakan diluar sekolah dimana proses pendidikan ini berlangsung secara fleksibel.

Dalam Undang Undang No.20 Tahun 2003 menjelaskan tentang pendidikan nonformal yaitu; “Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”. Melalui jalur pendidikan nonformal pemerintah dalam hal ini Direktorat Pendidikan Masyarakat Direktorat Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda menyelenggarakan berbagai program pendidikan luar sekolah yang dilaksanakan oleh SKB. Sanggar kegiatan belajar (SKB) merupakan unit pelaksana teknis daerah (UPTD) dalam bidang pendidikan luar sekolah, berada di jajaran departemen pendidikan nasional yang memiliki tugas sebagai pembuat percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah Pemuda dan Olah raga.

Pemerintah khususnya Depdiknas dalam rangka memenuhi kebutuhan belajar masyarakat di jalur pendidikan luar sekolah yang selalu berkembang baik pengetahuan, keterampilan dan jumlah sasaran kelompok, selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka peningkatan mutu/kualitas sesama warga masyarakat. Hal ini diwujudkan dalam bentuk perubahan tugas pokok dan fungsi yang berbentuk Unit Kegiatan Belajar (UPT Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga).

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Padang Pariaman adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman (UPTD) yang mempunyai tujuan melaksanakan pembuatan percontohan dan pengendalian mutu program pendidikan luar sekolah dan pemuda, salah satu program pendidikan yang dilaksanakan di SKB Kabupaten Padang Pariaman yaitu program pendidikan

kesetaraan, Pendidikan Anak Usia Dini, Kesetaraan fungsional dan lain-lain. Pendidikan nonformal mempunyai fungsi khusus. Jalur pendidikan ini mendapat amanat untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan kepribadian professional. Fungsi ini untuk mendukung fungsi pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa .

SKB (sanggar kegiatan Belajar) merupakan salah satu lembaga di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang mendapat amanat untuk tercapainya tujuan pendidikan nasional melalui jalur pendidikan nonformal. Untuk itu, SKB diberi tugas dan fungsi yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Diharapkan lembaga atau organisasi ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan berdasarkan tugas yang diembannya dan berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

Sanggar kegiatan belajar (SKB) merupakan unit pelaksana teknis daerah (UPTD) dalam bidang Pendidikan Luar Sekolah, berada di jajaran departemen pendidikan nasional yang memiliki tugas sebagai pembuat percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah Pemuda dan Olah raga.

Pemerintah khususnya Depdiknas dalam rangka memenuhi kebutuhan belajar masyarakat di jalur pendidikan luar sekolah yang selalu berkembang baik pengetahuan, keterampilan dan jumlah sasaran kelompok, selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka peningkatan mutu/kualitas sesama warga masyarakat. Hal ini diwujudkan dalam bentuk perubahan tugas pokok dan fungsi

yang berbentuk Unit Kegiatan Belajar (UPT Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga).

Dalam melaksanakan program kerja SKB dikelola oleh pamong belajar. Pamong belajar merupakan pelaksana teknis fungsional yang memiliki peranan yang sangat besar dalam melaksanakan program yang berpatokan kepada sepuluh patokan pendidikan masyarakat.

Pendidikan nonformal dilaksanakan dalam satuan–satuan pendidikan yang penyelenggaraannya secara melembaga, masyarakat, swasta dan yayasan lainnya. Pamong belajar sebagai penyelenggara yang melaksanakan pengelolaan program pendidikan nonformal mulai dari merencanakan program, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring, evaluasi serta pembinaan terhadap unsur – unsur yang berkaitan dengan program yang dilaksanakan Pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh pemerintah pada berbagai daerah kabupaten atau kota diberikan wewenang pada unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD) untuk pendidikan nonformal.

Salah satu dari unit pelaksanaan teknis pendidikan, Sanggar kegiatan belajar (SKB) Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman, memiliki banyak program diantaranya pendidikan anak usia dini, kesetaraan paket A, B, C, life skill dan lain-lain. sanggar kegiatan belajar (SKB) ini dalam pelaksanaan program dan satuan pendidikan nonformal dikelola oleh pamong belajar. dengan bervariasinya program yang ada, maka pimpinan sanggar kegiatan belajar (SKB) Sungai Limau membagi tanggung jawab kepada masing – masing pamong belajar pada program yang ada. Tujuannya agar program tersebut dapat terkoordinir dengan baik dan terlaksana tercapainya tujuan yang diinginkan. Pamong belajar

merupakan pelaksana teknis fungsional yang memiliki andil sangat besar dalam pelaksana program. Menurut Arikunto (1990:65) : “kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sikap, minat ,intelengensi ,motivasi kerja,kepribadian , suasana belajar dan lingkungan kerja”.

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. kinerja merupakan penampilan hasil kerja. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Selain pamong sebagai pelaksana proses pembelajaran pada satuan pendidikan nonformal yang dilaksanakan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Padang Pariaman ada unsur pamong belajar sebagai penyelenggara program pendidikan nonformal. Penyelenggara program nonformal di lapangan dimana setiap pamong belajar bertanggung jawab dalam menyelenggarakan program di lapangan termasuk tugasnya membimbing dan membina pamong agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Fenomena yang diamati di lapangan terhadap pamong yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk, dari 16 orang pamong di SKB Padang Pariaman hanya 6 orang yang datang tepat waktu dan 10 orang yang lain sering terlambat dan keluar pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja pagi (jam 08.00 WIB) dan pulang awal (sebelum jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.15 WIB dan pulang

jam 14.15 . Oleh sebab itu kepala SKB mencoret absen para pamong yang tidak hadir/ yang tidak memberikan keterangan apapun. Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik dan ingin mengetahui tentang pembinaan disiplin dalam peningkatan kinerja pamong belajar di SKB Padang Pariaman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja yaitu:

1. Pembinaan disiplin dari Kepala SKB dalam peningkatan kinerja pamong rendah
2. Mayoritas pamong belajar yang bertempat tinggal jauh dari SKB.
3. Transportasi pada pagi hari untuk menuju SKB susah.
4. Suasana kerja yang kurang mendukung.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi tersebut, masalah maka peneliti membatasi masalah pada “Deskripsi Pembinaan Disiplin Oleh Kepala SKB Dalam Peningkatan Kinerja Pamong Di SKB Padang Pariaman”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diungkapkan maka rumusan masalah adalah bagaimanakah pembinaan disiplin yang diberikan kepala SKB terhadap peningkatan kinerja Pamong dalam (1) Pembinaan disiplin yang diberikan kepala SKB kepada pamong belajar (2) Kinerja Pamong di SKB

Padang Pariaman (3).Pembinaan disiplin yang di berikan oleh kepala SKB dalam peningkatan kinerja pamong .

E.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ditemukan maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Gambaran pembinaan disiplin pamong melalui peraturan, sanksi/hukuman, penghargaan dan konsisten di SKB Padang Pariaman
2. Gambaran kinerja pamong melalui tanggung jawab dan kerjasama di SKB Padang Pariaman

F. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah Gambaran pembinaan disiplin pamong melalui peraturan, sanksi/hukuman, penghargaan dan konsisten di SKB Padang Pariaman ?
2. Bgaimanakah Gambaran kinerja pamong melalui tanggung jawab dan kerjasama di SKB Padang Pariaman ?

G. Asumsi

Asumsi merupakan hasil abraksi pemikiran penulis yang dianggap benar dan dijadikan sebagai pijakn untuk mengkaji satu atau beberapa gejala. Dalam penelitian ini penulis bertolak dari asumsi bahwa:

1. Masih banyak pamong belajar yang belum meningkat peraturan, sanksi/hukuman,penghargaan serta konsisten
2. Kinerja pamong dalam tanggung jawab dan kerjasama masih belum sempurna.

H. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Sebagai masukan bagi instansi/lembaga dan praktisi penyelenggaraan PNFI dimasyarakat khususnya dalam pembinaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada UPTD Sanggar Kegiatan Belajar.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Sebagai masukan bagi tenaga pendidik dan kependidikan Nonformal dan Informal, terutama kepala UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) bahwa pentingnya pembinaan disiplin dalam rangka mencapai tujuan UPTD SKB yang diharapkan.
- b. Sebagai bahan literatur untuk penelitian Iebih lanjut

H. Definisi Variabel Operasional

Untuk membatasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka penulis memberikan penjelasan istilah – istilah dalam judul penelitian yang digunakan antara lain :

1. Pembinaan Disiplin

Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Menurut Poerwodarminto (1998:17) “Pembinaan adalah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”. Jadi dapat disimpulkan bahwa

Pembinaan adalah usaha kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Soegeng Prijodarminto (1994:30) mengatakan bahwa Disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pamong belajar terhadap peraturan yang ditetapkan. Yang mana disiplin tersebut terdiri dari unsur-unsur peraturan, hukuman, penghargaan dan konsistensi yang diberlakukan untuk pamong belajar/pegawai”.

Dari sudut pandang prkatis, pembinaan disiplin dapat diartikan sebagai usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik sehingga dapat melatih ingatan dan watak untuk menciptakan pengawasan diri atau kebiasaan mematuhi ketentuan dan perintah. Ada empat aspek yang dapat dikaji dalam pembinaan disiplin ini antara lain:

a. Pembinaan disiplin melalui peraturan

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku. Pola itu dapat ditetapkan oleh pimpinan . Tujuan peraturan adalah untuk menjadikan pegawai atau pamong lebih bermoral dengan membekali pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu. Setiap individu memiliki tingkat pemahaman yang berbeda.

b. Pembinaan disiplin melalui saksi/hukuman

Hukuman berasal dari kata kerja latin, Kartini Kartono (1992:261) menyatakan bahwa hukuman adalah perbuatan dengan sadar dan disengaja diberikan serta mengakibatkan nestapa pada sesama manusia yang menjadi tanggungan kita, dan pada umumnya ada dalam kondisi yang lebih lemah secara fisik maupun psikis daripada kita.

c. Pembinaan disiplin melalui penghargaan

Penghargaan merupakan setiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik. Penghargaan tidak harus berbentuk materi tetapi dapat berupa kata-kata pujian, senyuman atau tepukan di punggung.

d. **Pembinaan disiplin melalui konsisten**

Konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas. Konsistensi tidak sama dengan ketetapan dan tiada perubahan. Dengan demikian konsistensi merupakan suatu kecenderungan menuju kesamaan. Disiplin yang konstan akan mengakibatkan tiadanya perubahan untuk menghadapi kebutuhan perkembangan yang berubah. Dari urai di atas dapat disimpulkan pembinaan disiplin melalui konsisten adalah melakukan hal yang benar dan menghindari hal yang salah

2. Kinerja Pamong

Kinerja atau prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998: 15). Pamong merupakan pelaksanaan teknis fungsional yang memiliki andil sangat besar dalam pelaksanaan program. Pamong belajar adalah 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 dan pemuda serta olahraga. Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa pembinaan disiplin ketika pegawai keluar masuk SKB memiliki aturan-aturan.

a. Kinerja pamong melalui tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

b. Kinerja pamong melalui kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terl dalam organisasi tersebut

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Hakekat Pendidikan Luar Sekolah

a. Pengertian Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah (PLS) pendidikan Yang dirancang untuk membelajarkan warga belajar agar mempunyai jenis keterampilan dan pengetahuan serta pengalaman yang dilaksanakan diluar pendidikan formal (persekolahan). Pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan yang terorganisir diluar system persekolahan yang ada. Jadi , sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional , pendidikan luar sekolah yang bertujuan memenuhi kebutuhan belajar.

b. Karakteristik Pendidikan Luar Sekolah :

- 1) Pendidikan Luar Sekolah sebagai *substitute* dari pendidikan luar sekolah, artinya bahwa pendidikan luar sekolah dapat menggantikan pendidikan sekolah karena beberapa hal masyarakat tidak dapat mengikuti pendidikan di jalur luar sekolah (nonformal) .contohnya : kejar paket A, B , dan C.
- 2) Pendidikan luar sekolah sebagai *Supplement* pendidikan , artinya bahwa pendidikan luar sekolah dilaksanakan untuk menambah pengetahuan.
- 3) Pendidikan luar sekolah sebagai *Complement* dari pendidikan sekolah . artinya bahwa pendidikan luar sekolah dilaksanakan untuk melengkapi pengetahuan dan keterampilan.

2. Tujuan PLS

Menurut PP NO 73 Tahun 1991 tentang PLS (Depdikbud 1999) secara jelas akan diterangkan sebagai berikut :

- 1) Melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu pendidikan.
- 2) Membina warga belajar agar memiliki pengetahuan , keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri.
- 3) Memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat terpenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Untuk merealisasikan tujuan dari PLS tersebut salah satunya adalah dengan ada SKB (Sanggar Kegiatan Belajar). Oleh sebab itu, Skb dapat memainkan perannya yang penting dalam pelaksanaan pendidikan non formal.UU Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara lugas dan tegas menyebutkan bahwa pendidikan non formal akan terus ditumbuhkembangkan dalam kerangka mewujudkan pendidikan berbasis masyarakat, dan pemerintah ikut bertanggungjawab kelangsungan pendidikan non formal sebagai upaya untuk menuntaskan wajib belajar 9 tahun. Dalam kerangka perluasan dan pemerataan PLS, secara bertahap dan bergukir akan terus ditingkatkan jangkauan pelayanan serta peran serta masyarakat dan pemerintah daerah untuk menggali dan memanfaatkan seluruh potensi masyarakat untuk mendukung penyelenggaraan PLS. Dalam kaitan dengan upaya peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan, maka program PLS lebih berorientasi pada kebutuhan pasar, tanpa

mengesampingkan aspek akademis. Oleh sebab itu Program PLS mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, profesionalitas, produktivitas, dan daya saing dalam merebut peluang pasar dan peluang usaha, maka yang perlu disusun Rencana strategis adalah :

- 1) Meningkatkan mutu tenaga kependidikan PLS;
- 2) Meningkatkan mutu sarana dan prasarana dapat memperluas pelayanan PLS, dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil;
- 3) Meningkatkan pelaksanaan program kendali mutu melalui penetapan standard kompetensi, standard kurikulum untuk kursus;
- 4) Meningkatkan kemitraan dengan pihak berkepentingan (stakholder) seperti Dudi, asosiasi profesi, lembaga diklat; serta
- 5) Melaksanakan penelitian kesesuaian program PLS dengan kebutuhan masyarakat dan pasar. Demikian pula kaitan dengan peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

Pendidikan Luar Sekolah menggunakan pembelajaran bermakna, artinya lebih berorientasi dengan pasar, dan hasil pembelajaran dapat dirasakan langsung manfaatnya, baik oleh masyarakat maupun peserta didik itu sendiri. Didalam pengembangan Pendidikan Luar Sekolah, yang perlu menjadi perhatian bahwa, dalam usaha memberdayakan masyarakat kiranya dapat membaca dan merebut peluang dari otonomi daerah, pendidikan luar sekolah pada era otonomi daerah sebenarnya diberi kesempatan untuk berbuat.

2. Pamong belajar

a. Pengertian Pamong Belajar

Pamong belajar adalah 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 dan pemuda serta olahraga

Dalam ketentuan umum, Pamong Belajar dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Pamong Belajar Terampil

Pamong belajar terampil adalah jabatan fungsional Pamong Belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian, dan melaksanakan sebagai kegiatan pengembangan model berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Pamong terampil mempunyai jenjang sebagai berikut :

- 1) Pamong belajar pelaksana
- 2) Pamong belajar pelaksana lanjutan
- 3) Pamong belajar penyelia

Persyaratan minimal pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan pamong belajar terampil harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Berijazah serendah – rendahnya diploma II sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
- 2) Pangkat serendah- rendahnya pengatur tingkat I golongan ruang II/b

3) Telah mengikuti pendidikan dan peatihan fungsional dibidang kegiatan pamong belajar.

2. Pamong Belajar Ahli

Pamong belajar ahli adalah jabatan fungsional pamong belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar penilaian dan melaksanakan kegiatan pengembangan model berdasarkan keahlian yang dimiliki. Pamong belajar Ahli mempunyai jenjang sebagai :

- 1) Pamong belajar pertama
- 2) Pamong belajar muda
- 3) Pamong belajar madya

Persyaratan minimal pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan pamong belajar ahli harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Berijazah serendah- rendahnya sarjana sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
- 2) Pangkat serendah – rendahnya penata muda golongan III/a
- 3) Telah mengikuti pendidikan dan peatihan fungsional dibidang kegiatan pamong belajar
- 4) Setiap unsur penilaian pelaksana pekerja dalam DP3 sekurang – kurangnya bernilai baik dalam satu tahun.

Berdasarkan keputusan menteri pendidikan nasional No.038/U/2000, menyatakan bahwa pamong belajar adalah pegawai negeri yang diberi tugas , tanggung jawab , wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang

untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pamong belajar yang melaksanakan tugas pada sanggar kegiatan belajar.

b. Tugas Pokok Pamong Belajar

- 1). Melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
- 2). Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan program PLSPOR
- 3). Melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program PLSPOR
- 4). Sebagai pelaksana teknis fungsional dalam layanan pendidikan melalui kegiatan belajar mengajar, pengkajian program dan pengembangan model PNF

c. Fungsi Kelompok Jabatan Fungsional Pamong Belajar

- 1) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- 2) Melaksanakan pengkajian program.
- 3) Melaksanakan pengembangan model dibidang PNFI.

Sumber : <http://www.imadiklus.com/2012/11/pengertian-pamong-belajar-adalah.html>

3. SKB Merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Pendidikan Nonformal

SKB didirikan karena tujuan tertentu, yaitu mendukung tercapainya tujuan pendidikan melalui jalur pendidikan nonformal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka ditetapkan tugas, fungsi, dan susunan organisasinya. Setiap unsur

organisasi tersebut dituntut agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan. Untuk itu diperlukan pembagian tugas yang jelas secara operasional agar jelas tugas masing-masing unsur organisasi.

Tugas dan Fungsi SKB

Pemerintah melalui pendidikan bermaksud untuk mewujudkan sesuatu yang mulia. Pada pasal 3 UU RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah “untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Setiap kegiatan pendidikan harus diarahkan untuk mendukung pada tercapainya tujuan tersebut

Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah memanfaatkan beberapa jalur pendidikan. Wahana yang dilalui peserta didik tersebut terbagi menjadi tiga jalur. Jalur tersebut terdiri dari jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Pendidikan nonformal mempunyai fungsi khusus. Jalur pendidikan ini mendapat amanat untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan kepribadian professional. Fungsi ini untuk mendukung fungsi pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan

bangsa .

SKB (sanggar kegiatan Belajar) merupakan salah satu lembaga di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang mendapat amanat untuk tercapainya tujuan pendidikan nasional melalui jalur pendidikan nonformal. Untuk itu, SKB diberi tugas dan fungsi yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Diharapkan lembaga atau organisasi ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan berdasarkan tugas yang diembannya dan berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

Sanggar kegiatan belajar (SKB) merupakan unit pelaksana teknis daerah (UPTD) dalam bidang Pendidikan Luar Sekolah, berada di jajaran departemen pendidikan nasional yang memiliki tugas sebagai pembuat percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah Pemuda dan Olah raga.

Pemerintah khususnya Depdiknas dalam rangka memenuhi kebutuhan belajar masyarakat di jalur pendidikan luar sekolah yang selalu berkembang baik pengetahuan, keterampilan dan jumlah sasaran kelompok, selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka peningkatan mutu/kualitas sesama warga masyarakat. Hal ini diwujudkan dalam bentuk perubahan tugas pokok dan fungsi yang berbentuk Unit Kegiatan Belajar (UPT Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga).

UPTD SKB Kabupaten Padang Pariaman terletak di jalan tanah lapangan disimpang polsek Sei. limau Padang Pariaman, lebih kurang 25 km dari pusat Priaman. SKB Padang Pariaman mempunyai wilayah kerja di tiga kecamatan

yang tersebar atas 24 kelurahan. SKB Padang Pariaman mempunyai wilayah kerja 17 kecamatan yang tersebar mula dari Batang Anai, Lubuk Alung, Sintuk Toboh Gadang, Ulakan Tapakis, Nan Sabaris, 2 X 11 Enam Lingkung, Enam Lingkung, 2 x 11 Kayu Tanam, VII Koto Sarik, Patamuan, Padang Sago, V Koto Timur, V Koto Kampung Dalam, Sungai Limau, Batang Gasan, Sungai Geringging, dan IV Koto Aur Melintang.

Pada Awal berdiri namanya PLPM (Pusat Latihan Pendidikan Masyarakat) tahun 1974 hanya bersifat latihan yang kantornya bagian dari kantor camat. Sesudah itu, tahun 1988- 2002 dirubah menjadi SKB yang belum otonomi daerah dikelola oleh kandep Dendikbud, Kanwil Depdikdud yang berpatokan pada 10 patokan dikmas. Tahun 2002, nama tetap SKB fungsi sesuai dengan fungsi bupati no 14 tahun 2001, maka fungsi mengerjakan sebagian tugas dinas pendidikan , olah raga dan tenaga kerja.

Berdasarkan peraturan Daerah No. 1s Tahun 2001 tanggal 27 januari 2001. Tentang susunan organisasi tingkat daerah. SKB Padang Pariaman beralih status menjadi Pelaksanaan Teknis Daerah Sanggar Kegiatan Belajar (UPTD SKB) dibawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman

4. Hakekat Pembinaan

a. Pengertian Pembinaan

Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana aslinya Menurut Sudjana (1992:15) mengatakan bahwa “Pembinaan merupakan

langkah keempat setelah perencanaan, pengorganisasian dan penggerakkan". Pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari yang telah direncanakan

Menurut (Poerwodarminto, 1998:177) mengatakan bahwa "Pembinaan adalah Usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik".

c. Macam-macam Pembinaan

Macam- macam pembinaan menurut Poerwodarminto (1998: 21-23) adalah sebagai berikut :

1) Pembinaan Orientasi

Pembinaan orientasi (orientation training program), diadakan untuk orang yang baru masuk dalam suatu bidang kehidupan dan kerja, bagi orang yang sama sekali belum berpengalaman dalam bidangnya, bagi orang yang sudah berpengalaman pembinaan orientasi membantunya untuk mengetahui perkembangan dalam bidangnya.

2) Pembinaan kecakapan

Pembinaan kecakapan (skill training), diadakan untuk membantu para peserta guna mengembangkan kecakapan yang sudah dimiliki atau mendapatkan kecakapan baru yang diperlukan untuk pelaksanaan tugasnya.

3) Pembinaan pengembangan kepribadian

Pembinaan pengembangan kepribadian (personality development training), juga disebut pembinaan pengembangan sikap. Tekanan pembinaan ini ada pada pengembangan kepribadian dan sikap. Pembinaan ini berguna untuk membantu para peserta, agar mengenal dan mengembangkan diri menurut gambaran atau cita-cita hidup yang sehat dan benar.

4) Pembinaan kerja

Pembinaan kerja, diadakan oleh satu lembaga usaha bagi para anggota stafnya. Maka pada dasarnya pembinaan diadakan bagi mereka yang sudah bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan untuk membawa orang keluar dari situasi kerja mereka, agar dapat menganalisis kerja mereka dan membuat rencana peningkatan masa depan.

5) Penyegaran

Pembinaan penyegaran hampir sama dengan pembinaan kerja. Hanya bedanya, dalam pembinaan penyegaran biasanya tidak ada penyajian hal yang sama sekali baru, tetapi sekedar menambah cakrawala pada pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada.

6) Pembinaan lapangan

Pembinaan lapangan bertujuan untuk mendapatkan para peserta dalam situasi nyata, agar mendapatkan pengetahuan dan memperoleh pengalaman langsung dalam yang diperoleh dalam pembinaan. Pembinaan ini membantu para peserta untuk membandingkan situasi hidup dan kerja. Hal ini dapat memberikan

pandangan dan gagasan yang baru dan segar. Maka tekanan pembinaan lapangan adalah mendapatkan pengalaman praktis dan masukan, khusus yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ditemukan di lapangan.

Pembinaan merupakan salah satu kegiatan dalam manajemen personalia dimana dalam manajemen ini setiap pimpinan organisasi harus berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kualitas tugas yang telah diberikan. Disamping itu pembinaan merupakan upaya untuk menumbuh kembangkan kemampuan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini pembinaan merupakan suatu metode pengembangan kualitas sumber daya manusia terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sanggar kegiatan belajar (SKB) .

d. Fungsi pembinaan

Poerwodarminto (1998: 21-23) mengatakan bahwa “Untuk membuat agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan semangat”. Pembinaan adalah proses atau pernyataan menjadi lebihbaik dalam bentuk adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau kemungkinan atas sesuatu.

5. Hakekat Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Singodimedjo (2002) , mengatakan bahwa “ disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin berasal dari bahasa latin Discere yang

berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang ber tujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

b. Pentingnya Displin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin ,peralatan dan perlengkapan kerja.

Displin mencobamengatasi kesalahan dan keledoran yang disebabkan karena kurang perhatian , ketidakmampuan , dan keterlambatan. Displin berusaha mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Displin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi organisasi atau lembaga . dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi atau lembaga dapat dicapai secara maksimal .ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain . jika lingkungan kerja semuanya disiplin , maka seorang pegawai atau pamong akan ikut disiplin . untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang

tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan , karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai atau pamog.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin

Singodimedjo 2000 (dalam Sutrisno Edy ,2009-89) , faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja . Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pemberian kompensasi yang memadai belum tentu menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para pegawai.

2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi atau lembaga keteladanan pimpinan sangat penting sekali , karena dalam lingkungan kerja , semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya . ucapan, perbuatan dan sikap.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam lembaga, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang pegawai

yang melanggar disiplin , maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan pada para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang , tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinan.

7). Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan – pertemauan .
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

d. Unsur- unsur Disiplin

Bila disiplin diharapkan mampu mendidik dan meningkatkan partisipasi warga belajar dalam pembelajaran untuk berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kelompok sosial mereka, maka harus mempunyai empat unsur pokok.

Hurlock dalam (Dina Setianingsih 2007) mengatakan bahwa “Disiplin

mempunyai empat unsur pokok yaitu: “Peraturan sebagai pedoman perilaku, konsistensi dalam peraturan, hukuman untuk pelanggaran peraturan, dan penghargaan untuk perilaku yang baik yang sejalan dengan peraturan yang berlaku”.

(1) Peraturan

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku. Pola itu dapat ditetapkan oleh pimpinan . Tujuan peraturan adalah untuk menjadikan pegawai atau pamong lebih bermoral dengan membekali pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu. Setiap individu memiliki tingkat pemahaman yang berbeda.

(2) Hukuman

Hukuman berasal dari kata kerja latin, Kartini Kartono (1992:261) menyatakan bahwa hukuman adalah perbuatan dengan sadar dan disengaja diberikan serta mengakibatkan nestapa pada sesama manusia yang menjadi tanggungan kita, dan pada umumnya ada dalam kondisi yang lebih lemah secara fisik maupun psikis daripada kita.

(3) Penghargaan

Penghargaan merupakan setiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik. Penghargaan tidak harus berbentuk materi tetapi dapat berupa kata-kata pujian, senyuman atau tepukan di punggung. Banyak orang yang merasa bahwa penghargaan itu tidak perlu dilakukan karena bisa melemahkan anak untuk melakukan apa yang dilakukan. Oleh karena itu pimpinan harus sadar tentang betapa pentingnya memberikan penghargaan .

khususnya jika mereka berhasil Bentuk penghargaan harus disesuaikan dengan perkembangan .Bentuk penghargaan yang efektif adalah penerimaan sosial dengan diberi pujian. Namun dalam penggunaannya harus dilakukan secara bijaksana dan mempunyai nilai edukatif.

(4) Konsistensi

Konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas. Konsistensi tidak sama dengan ketetapan dan tiada perubahan. Dengan demikian konsistensi merupakan suatu kecenderungan menuju kesamaan. Disiplin yang konstan akan mengakibatkan tiadanya perubahan untuk menghadapi kebutuhan perkembangan yang berubah. Mempunyai nilai mendidik yang besar yaitu peraturan yang konsisten bisa memacu proses belajar anak. Dengan adanya konsistensi pamong akan terlatih dan terbiasa dengan segala yang tetap sehingga mereka akan termotivasi untuk melakukan hal yang benar dan menghindari hal yang salah.

Sumber:<http://id.shvoong.com/social-sciences/psychology/2114582-unsur-unsurdisiplin/#ixzz2BXsbp2ZI>

e. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

Adapun Hubungan Disiplin dan Kinerja adalah dengan adanya pembinaan disiplin melalui peraturan,sanksi/hukuman,penghargaan dan konsisten maka akan meningkat kinerja pamong. Oleh sebab itu sebaiknya kepala kepala SKB mempertegas agar pembinaan tersebut berjalan sesuai yang diinginkan agar tercapai proses kerja yang sesuai juga.

6. Hakekat Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007) mengatakan bahwa “Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen”.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar"kerja"yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.Kinerja atau prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan baron, 1998: 15).

Dari beberapa pendapat yang dijelaskan diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh setiap individu atau kelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap kinerja karyawanatau staf akan memperoleh hasil yang baik apabila dia mempunyai keahlian atau skill yang tinggi yang bersedia bekerja karena digaji ataupun tidak digaji serta didukung oleh kepemimpinan atasan yang memonitor setiap kegiatan bawahannya.Menurut Kamus Bahasa Indonesia kinerja di artikan sebagai suatu yang di capai atau prestasi yang diperlihatkan.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kedua pendapat tersebut sama-sama mengartikan kinerja sebagai tingkatan pencapaian hasil atau pelaksanaan suatu kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini kinerja adalah bagaimana hasil dari kinerja pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

b. Unsur – unsur kinerja

(a). Tanggung jawab dalam kinerja

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya Kinerja Tenaga Kependidikan juga perlu dibina. Untuk itu peneliti mencoba menggali informasi melalui beberapa nara sumber. Hal ini tergambar dalam wawancara peneliti dengan Koordinator Tenaga Kependidikan, yang mengatakan bahwa: “pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dilihat dari pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya” Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang pegawai untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. (Westra 1997: 291) Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat

dilhat dari :

- a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
- c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya

Sumber: <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2113808-unsur-unsur-yang-dinilai-dalam/#ixzz2BXqyT1Gs>

(b) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasamayang baik diantarasemua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat,atasan maupun bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai. Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah:

- a.) Kesadaran pamong untuk bekerja dengan teman sejawat,atasan maupun bawahan.
- b.) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakn tugas.
- c.) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran.
- d.) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.

Sumber:<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2113808-unsur->

unsur- yang-dinilai-dalam/#ixzz2BXrgHpBd

c. **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Namun kedua faktor ini juga bisa menjadi faktor penghambat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

d. **Indikator Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Kinerja sebuah kegiatan biasanya diukur berdasarkan beberapa indikator kinerja menurut Mangkuprawira dalam Rosita (2009 : 38), Sebagai berikut:

- 1) Indikator *Input* adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan
- 2) kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran yang dikehendaki.
- 3) Indikator *Output*, adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan baik berupa fisik maupun non fisik
- 4) Indikator *Outcome*, adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya

keluaran kegiatan pada jangka menengah.

- 5) Indikator *Benefit* adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir

Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Menurut Whitaker dalam Kristanti (2003:14)

elemen kunci dalam sistem pengukuran kinerja terdiri dari :

- 1) Perencanaan dan penetapan tujuan
- 2) Pengembangan ukuran yang relevan
- 3) Pelaporan hasil dan
- 4) Penggunaan informasi

Sedangkan menurut Moon (1994 : 84), pengukuran kinerja secara luas akan dibatasi dengan :

- 1) Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan).
- 2) Kualitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atas hasil)
- 3) Ketepatan waktu (mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang telah ditentukan).
- 4) Kehadiran dan ketepatan waktu (mengacu pada ketepatan dan ketaatan dalam kerja sebagaimana ditugaskan)
- 5) Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas)

Dalam hal ini dapat dilihat dari ketepatan dalam waktu bekerja, keaktifan dalam bekerja, pemberian kesempatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam pengambilan keputusan dan penyediaan sarana dan prasarana. Loyalitas akan dikatakan baik apabila beberapa hal yang termasuk didalamnya telah berjalan dengan baik. Dalam hal ini kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dapat diukur melalui tingkat pengalaman dalam menjalankan tugas, tingkat pendidikan dan tingkat keterampilan. Tata kerja adalah cara pelaksanaan kerja sedangkan prosedur kerja adalah rangkaian tata kerja yang paling berkaitan yang menunjukkan adanya urutan atau tahap kerja yang harus di tempuh. Sistem kerja

ini dapat dilihat dari pedoman kerja, penempatan kerja.

e. Manfaat Penilai Kinerja

Menurut Rosita (2009 : 38) mengatakan bahwa “Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- 1). Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2). Perbaikan kinerja
- 3). Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4). Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5). Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6). Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Dengan ada pembinaan disiplin (peraturan, hukuman/sanksi, penghargaan dan konsisten) dan kinerja pamong (tanggung jawab dan kerjasama) semoga dengan ada aspek – aspek tersebut kinerja pamong atau pegawai akan meningkat dan dapat memajukan kesejahteraan lembaga.

B. Penelitian terdahulu

1. Rini Susanti (2004) berdasarkan kajian kepustakaan yang peneliti lakukan, menemukan beberapa hasil penelitian yang relevan dan berhubungan dengan pembinaan kedisiplinan terhadap semangat pamong belajar.
2. Alamsyah (2004; 182) “temuan penelitian disini dijelaskan bahwa motivasi nilai kerja dan sikap kerja berperan terhadap kinerja pamong belajar”.
3. Penelitian ini berjudul Deskripsi Pembinaan Displin Oleh Kepala SKB

dalam peningkatan Kinerja Pamong Belajar

C. Kerangka Berfikir

Penelitian ini dilaksanakan pada SKB Padang Pariaman. Adapun aspek yang diteliti adalah Pembinaan Disiplin oleh Kepala SKB dalam Peningkatan Kinerja Pamong di SKB Padang Pariaman.

Pembinaan merupakan salah satu kegiatan dalam manajemen personalia dimana dalam manajemen ini setiap pimpinan organisasi harus berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kualitas tugas yang telah diberikan. Disamping itu pembinaan merupakan upaya untuk menumbuh kembangkan kemampuan sumber daya manusia.

Disiplin adalah Suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pamong belajar terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin tersebut terdiri dari unsur-unsur peraturan, hukuman, penghargaan dan konsistensi yang diberlakukan untuk pamong.

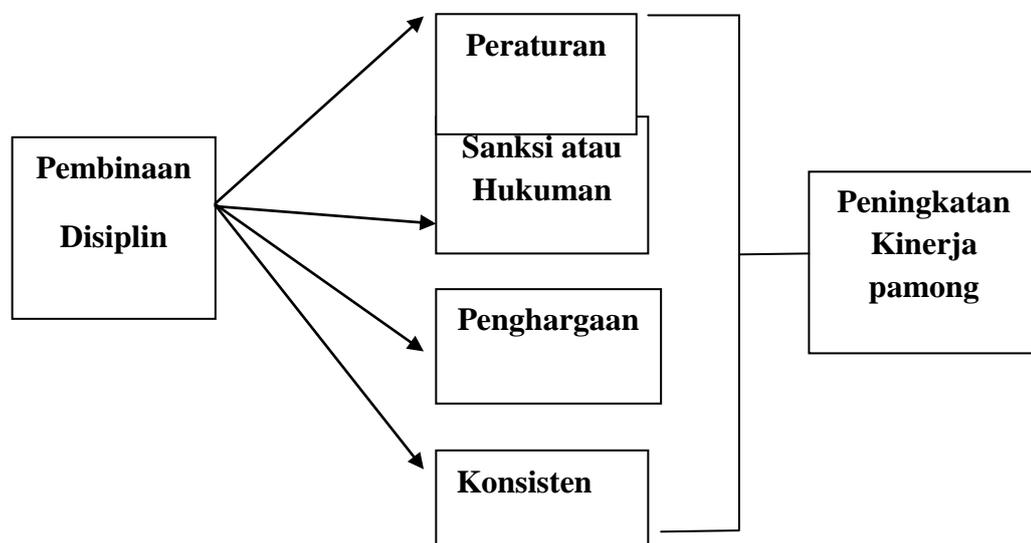
Ada empat aspek yang perlu dikaji dalam pembinaan disiplin : 1) peraturan adalah pola yang ditetapkan oleh pimpinan dengan tujuan untuk menjadikan pegawai/pamong lebih bermoral. 2) sanksi atau hukuman adalah menyatakan hukuman pada seseorang karena suatu kesalahan perlawanan dan pelanggaran .3) penghargaan suatu pemberian reward atas prestasi yang diperoleh pegawai/pamong 4) konsisten adalah tingkat keseragaman atau stabilitas atau suatu kecenderungan menuju kesamaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pamong akan meningkat apabila pamong menjalan pembinaan disiplin melalui peraturan,

sanksi/hukuman, penghargaan dan konsisten di SKB Padang Pariaman. Dengan adanya pembinaan tersebut hendaknya pamong di SKB Padang Pariaman dapat meningkat kinerjanya Sebagaimana dikemukakan para ahli pada bab II (Kajian Teori), bahwa pembinaan disiplin adalah diartikan sebagai usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik sehingga dapat melatih ingatan dan watak untuk menciptakan pengawasan diri atau kebiasaan mematuhi ketentuan dan perintah.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa masih perlunya peningkatan disiplin agar kinerja pamong dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk lebih memperjelaskan pemahaman tentang kerangka berfikir yang melandasi penelitian ini, maka kerangka konseptualnya adalah



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menjelaskan gambaran dari Pembinaan Disiplin dalam peningkatan Kinerja Pamong yang dilakukan oleh

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah didapat pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan Deskripsi Pembinaan Disiplin dalam Peningkatan Kinerja Pamong di SKB Padang Pariaman adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Pembinaan Disiplin yang diberikan kepala SKB kepada pamong belajar dalam peraturan, sanksi/hukuman, penghargaan dan konsiten perlu ditingkatkan. hal ini disebabkan masihnya rendahnya pembinaan disiplin oleh kepala SKB sesuai dengan yang diharapkan.
2. Gambaran kinerja Pamong belajar di SKB Padang Pariaman dalam tanggung jawab dan kinerja belum berjalan sesuai dengan yang ditetapkan atau diharapkan. Hal ini disebabkan belum ada nya penyesuai yang ingin dicapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pamong belajar agar meningkatkan pembinaan disiplin dan kinerja pamong kearah yang lebih, serta memiliki kesadaran untuk meningkatkan hasil kerja agar lebih optimal.

2. Diharapkan kepada pimpinan atau kepala lembaga SKB (sanggar kegiatan belajar) agar dapat meningkatkan disiplin kerja kinerja pamong dalam pelaksanaan tugas dengan kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. 2004. *motivasi nilai kerja dan sikap kerja berperan terhadap kinerja pamong belajar*. Skripsi tidak diterbitkan. Padang :PLS UNP
- Arikunto , suharsimi. 1989. *Prosedur penelitian*. Yogyakarta : PT. Rineka cipta
- Arikunto , suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian*. Yogyakarta : PT. Rineka cipta
- Armstrong,(1998) *Manajemen kerja* .Yogyakarta : tugu
- Burhan, Elva Yeni. 2006. *Gambaran Disiplin Belajar Warga Belajar dalam Pembelajaran pada Kursus Bahasa Inggris Electra di Air Tawar Barat Kota Padang*. Skripsi tidak diterbitkan. Padang. FIP UNP Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*
- http Moh. Jafar, Hafsa. <http://id.shvoong.com/pengertian-kerja-sama>, diakses tanggal 18 Oktober 2012
- Kabarpendidikan.Blogspot.Com/2011/05/Pengertian-Dan-Hakikat-Disiplin.Html
- Kartono Kartini .1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. . Bandung : Nusantara Pers
- Khairulmaddy.2009<http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Kinerja&oldid=5633860>
- koarmabar.[pengertian-pembinaan-mental-bintal](#) (diakses tanggal 23 desember 2011)
- Lufri.2007//[belajarpsikologi.com/pengertian-belajar-menurut ahli/#ixzz1kRx24Pho](http://belajarpsikologi.com/pengertian-belajar-menurut-ahli/#ixzz1kRx24Pho)
- M. Soedomo, M.A. 1989 *pengembangan lembaga pendidikan direktorat jendral pendidikan tinggi proyek pengembangan lembaga pendidika tenaga kependidikan*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Miftah1.*Pembinaan-Profesional-Melalui-Supervisi-Pengajaran/Html*(diakses tanggal 5 November 2010)
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : Abadi
- Rini Susanti 2004 *pembinaan kedisiplinan terhadap semangat pamong*

belajar. Skripsi tidak diterbitkan. Padang : PLS UNP

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Rosita. 2009. *Manajeme kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Singodimedjo, Markum (2002) . *Manajemen sumber daya manusia* . Surabaya : SMMAS

Sudjana .1992. *pengantar Manajemen pendidikan luar sekolah* . Bandung : Nusantara Pers

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Sumardi 2000. nilai kerja dan sikap kerja berperan terhadap kinerja pamong belajar. skripsi tidak diterbitkan. Padang: PLS UNP

Sutrino, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Kencana : Jakarta

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Undang-undang RI No 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*. 2008. Jakarta : Sinar Grafika

Wibowo. 2009. *Manajemen kerja*. Raja Wali Pers.: Jakarta