

**DESKRIPSI KINERJA PAMONG DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR
(SKB) KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Luar Sekolah*



Oleh
TITI MUTIAH HANIFAH
NIM. 54156/2010

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**DESKRIPSI KINERJA PAMONG DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR
(SKB) KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Nama : Titi Mutiah Hanifah
NIM/BP : 54156/2010
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2015

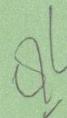
Disetujui Oleh

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dra. Hj Wirdatul Aini, M.Pd
NIP. 19610811 198703 2 002



Dr. Solfema, M.Pd
NIP. 19821214 200812 2 002

PENGESAHAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)
Kabupaten Lima Puluh Kota**

Nama : Titi Mutiah Hanifah
NIM/TM : 54156/2010
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2015

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Hj Wirdatul 'Aini, M.Pd	1. 
2. Sekretaris	: Dr. Solfema, M.Pd	2. 
3. Anggota	: Drs. Wisroni, M.Pd	3. 
4. Anggota	: Dra. Yuhelmi, M.Pd	4. 
5. Anggota	: Vevi Sunarti, S.Pd, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, merupakan tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota” adalah asli karya saya sendiri.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali dari pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan didalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang , Januari 2015

Yang menyatakan,

Titi Mutiah Hanifah
54156/2010

ABSTRAK

TITI MUTIAH HANIFAH : Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberhasilan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam melaksanakan kegiatan, hal ini diduga karena kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota, Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan kinerja pamong dilihat dari segi, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan tanggung jawab kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dengan jumlah populasi 15 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, sedangkan alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran angket (kuesioner). Teknik analisis data dengan menggunakan rumus persentase.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja pamong SKB dilihat dari segi: (1) disiplin kerja pamong belajar baik dalam menjalankan tugas , (2) kemampuan kerja Pamong belajar baik dalam menjalankan tugas, (3) tanggung jawab kerja pamong belajar baik dalam menjalankan tugas. Untuk itu disarankan agar pamong Kabupaten Lima Puluh Kota dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, kemampuan kerja dan tanggung jawab kerja pamong.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, hikmat, dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota”.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNP. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr Firman, M.S., Kons selaku dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Solfema, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang (UNP).
4. Bapak Drs. Wisroni, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang (UNP).
5. Ibu Dra. Hj Wirdatul ‘Aini, M.Pd selaku Pembimbing I, yang telah membimbing dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Solfema, M.Pd selaku Pembimbing II, yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
8. Staf Tata Usaha Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
9. Orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa selalu mendo'akan serta memotivasi dengan tulus dan ikhlas.
10. Teman-Teman jurusan pendidikan luar Sekolah khususnya angkatan 2010 yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
11. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga segala bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan terutama bagi penulis sendiri.

Padang, Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

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.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Pertanyaan Penelitian.....	7
G. Manfaat Peneliti.....	8
H. Defenisi Operasional.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Pendidikan Luar sekolah.....	12
2. Karekteristik Pendidikan Luar Sekolah.....	13
3. Sanggar Kegiatan Belajar.....	15
4. Pamong Belajar.....	16
5. Kinerja Pamong Belajar.....	20
6. Aspek-Aspek Kinerja Pamong.....	24
B. Penelitian terdahulu.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	33
BAB III METODOLOGI	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Populasi.....	35
C. Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	36
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	36
F. Uji Coba Instrumen.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel

	Halaman
1. Tabel kinerja pamong SKB dilihat dari segi disiplin kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota	41
2. Tabel Kinerja Pamong SKB dilihat dari segi kemampuan kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota	44
3. Tabel Kinerja Pamong SKB dilihat dari segi Tanggung Jawab kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	
2. Histogram kinerja pamong SKB dilihat dari segi disiplin kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota... ..	42
3. Histogram kinerja pamong SKB dilihat dari segi kemampuan kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota.....	46
4. Histogram kinerja pamong dilihat dari segi tanggung jawab kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

	Halaman
1. Kisi-kisi Penelitian	
2. Angket penelitian	61
3. Instrumen Penelitian.....	62
4. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen.....	69
5. Rekapitulasi Data Penelitian	70
6. Rekapitulasi hasil uji validitas	73
7. Nilai r Produk Moment.....	77
8. Surat Ijin Penelitian dari Pembimbing.....	78
9. Surat Izin Penelitian dari Jurusan PLS.....	79
10.Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol	80
11.Surat Rekomendasi SKB Kabupaten Lima Puluh Kota	81
12.Surat Bukti keberhasilan SKB.....	82

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas hidupnya guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Di Indonesia untuk memperoleh pendidikan bisa melalui tiga jalur, yaitu jalur formal, Nonformal, dan Informal, sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003, BAB VI Pasal 13 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa “ Jalur pendidikan terdiri atas Formal, Pendidikan Non Formal, dan Pendidikan InFormal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya”.

Pendidikan Nonformal merupakan salah satu jalur untuk memperoleh pendidikan di Indonesia, turut bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat guna menuju terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (UU No 20 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 12). “Agar proses pembelajaran dan suasana belajar berjalan dengan lancar maka berawal dari pengelolaan pendidikan dan tenaga pendidikannya, seperti pamong belajar pada pendidikan luar sekolah”.

Pamong belajar merupakan unsur yang sangat penting dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar di lapangan. Untuk itu pamong belajar harus memiliki kinerja yang baik. Pendidikan luar sekolah menuntut tenaga pendidikan yang mempunyai keterampilan yang dimiliki oleh pamong belajar, maka proses belajar mengajar di lapangan berjalan dengan lancar. Kinerja

pamong belajar merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan, motivasi, serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Maka dari itu kinerja pamong belajar sangat berperan dalam menjalankan pendidikan luar sekolah yang bermanfaat bagi masyarakat, bisa memotivasi dan memberi keterampilan pada masyarakat. Menurut Usman (1984) menyatakan bahwa untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik, individu harus memiliki kemampuan untuk bekerja, motivasi tinggi, dan juga kapasitas atau kecakapan (capacity) untuk berkinerja.

Arikunto dalam Juliawati (2013:5) “Kinerja pendidik yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti kinerja sikap, disiplin, tanggung jawab, minat, intelegensi, kapasitas motivasi kerja, kepribadian, suasana belajar dan lingkungan kerja”.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang yang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Keberhasilan kinerja pamong belajar dalam menjalankan proses pembelajaran dilapangan didukung oleh beberapa faktor, seperti sumber belajar yang tersedia, supaya bisa membantu proses pembelajaran, dan kerja sama antara pamong belajar yang satu dengan pamong belajar yang lainnya dalam menjalankan program di lapangan. Sesuai dengan pendapat Bolton dalam Herman (2013) menyatakan

Kinerja pendidik dalam mengajar dibentuk dan dikembangkan oleh banyak faktor antara lain faktor personal pendidik, situasional, hubungan antara manusia di sekolah, bahan dan sumber belajar, peserta didik yang belajar, kondisi fisik yang ada, keadaan sosial ekonomi, dan faktor psikologi lainnya.

Mahsun (2006:25) “mengatakan bahwa kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi”.

Kinerja juga bisa diketahui jika individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, kinerja pamong belajar merupakan kompeonen inti yang dapat dijadikan landasan penilaian bagi pemong belajar dalam meyenggarakan program pendidikan luar sekolah pada Sanggar Kegiatan Belajar. Dalam arti bahwa ukuran pamong balajar telah melakukan fungsinya akan tergambar melalui kinerjanya. Disiplin salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seorang pendidik, disiplin merupakan sifat dasar yang tertanam dalam dirinya, baik buruknya, berhasil atau tidaknya kinerja pamong belajar dikarenakan pada disiplin, tanggung jawab dan kemampuan kurang dimiliki oleh pamong belajar, disiplin pamong belajar itu dapat digambarkan dalam bentuk pekerjaan, berupa kegiatan perilaku, wewenang dan hasil yang dapat dilihat oleh orang lain.

Sistem pembelajaran pada pendidikan luar sekolah lebih mengarah pada pendidikan orang dewasa, dapat dilihat dari segi umur dan waktu pembelajaran yang diberikan. Dilihat dari waktu penyelenggaraanya, pendidikan luar sekolah,

dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat menentukan pada masa sekarang, dan menggunakan waktu yang digunakan oleh peserta didik. Didalam memberikan bimbingan pembelajaran, harus ada kesepakatan antara pamong belajar dengan warga belajar karena warga belajar memiliki banyak kesibukan.

Menurut Juliawati (15:2013) “Sanggar kegiatan Belajar (SKB) adalah unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota di bidang pendidikan luar sekolah (nonformal)”.

SKB secara umum mempunyai tugas membuat percontohan program pendidikan luar sekolah, mengembangkan bahan belajar muatan lokal sesuai dengan kebijakan dinas pendidikan kabupaten/kota dan potensi lokal setiap daerah. SKB yang berkedudukan di kabupaten/kota merupakan salah satu wadah pendidikan luar sekolah untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang membutuhkannya, diharapkan dapat berperan sebagai wadah untuk memenuhi segenap kebutuhan pendidikan yang tidak didapatkan oleh masyarakat pada pendidikan formal, apakah dalam posisi menambah, melengkapi atau mengganti.

Sanggar Kegiatan Belajar yang ada di kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat menyelenggarakan berbagai program pendidikan seperti kelompok belajar paket A, B dan C, pendidikan keterampilan, dan pendidikan keaksaraan.

Pamong sebagai orang yang terlibat langsung dalam program-program yang telah dirancang, yang harus memiliki kinerja, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, (Mitchell,1978:152). “Kemampuan seseorang di pengaruhi pemahamannya atas

jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya”. Selain itu keterlibatan motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki seseorang tanpa kemampuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Disamping itu berbagai teori juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kerja yang lain dengan disiplin kerja yang berhubungan erat dengan kinerja seseorang, akan tetapi patut diduga bahwa salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa “kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu atau disiplin kerja, inisiatif, kemampuan kerja ,tanggung jawab kerja”.

Sedangkan Cikimit (1993) mengemukakan bahwa “sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah partisipasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, upah atau gaji yang diterima, dan lingkungan kerja”.

Sumatra Barat memiliki 20 Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), salah satunya adalah SKB Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Damrah selaku kepala SKB Kabupaten Lima Puluh Kota, hasil keputusan tim penilaian BPKB Sumatera Barat pada Tanggal 16 Mei Tahun 2014 bahwasannya SKB Kabupaten Lima Puluh Kota menjadi salah satu SKB yang masuk ke dalam golongan tipe A yang mendapatkan anggaran sebesar 50.000.000 pertahun yang mana artinya SKB Kabupaten Lima Puluh Kota menjadi salah satu

SKB terbaik dalam melaksanakan kegiatan, penilaian golongan ini dilakukan berdasarkan laporan tahunan, program-program kegiatan yang dilakukan, gaya kepemimpinan kepala SKB, sarana dan prasarana yang layak, kinerja pamong dan sistem administrasi SKB Kabupten Lima Puluh Kota.

Berkenaan dengan fenomena yang telah penulis jabarkan di atas, maka diduga salah satu hal yang menyebabkan SKB Kabupaten Lima Puluh Kota termasuk kedalam golongan tipe A diduga karena Kinerja Pamong, hal tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengungkap tentang keberhasilan SKB Kabupaten Lima Puluh Kota yang termasuk kedalam golongan A yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul “ Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Gaya kepemimpinan Kepala SKB yang bijaksana.
2. Disiplin kerja Pamong dalam menjalankan peraturan, dan menerima hukuman, penghargaan dan konsistensi.
3. Sarana dan prasarana yang layak.
4. Kinerja Pamong belajar SKB yang tinggi.
5. Kinerja petugas administrasi SKB yang baik.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat berbagai keterbatasan yang penulis miliki, supaya terpusatnya pembahasan penelitian ini maka berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada kinerja Pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembahasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kinerja pamong dalam hal berikut:

1. Menggambarkan disiplin kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Menggambarkan kemampuan kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Menggambarkan tanggung jawab kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakan gambaran kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota?

2. Bagaimanakah gambaran disiplin kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh?
3. Bagaimanakah gambaran kemampuan kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota?
4. Bagaimanakah gambaran tanggung jawab kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota?

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca baik secara praktis maupun teoritis sebagai informasi untuk berbagai pihak:

a. Teoritis.

Untuk memperkaya khasanah keilmuan bidang pendidikan luar sekolah khususnya mengenai Deskripsi Kinerja Pamong Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota.

b. Secara praktis.

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pamong agar terus bekerja sesuai dengan bidang yang telah diberikan sehingga kinerja pamong semakin berkualitas.
2. Bagi pembaca penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi dan pemahaman mengenai Kinerja Pamong Belajar.

H. Asumsi

Asumsi dalam penelitian ini adalah pamong menjawab pertanyaan dari peneliti dengan jawaban yang sebenarnya.

I. Defenisi Oprasional.

1. Kinerja

Kinerja adalah tingkat prestasi keberhasilan yang diperlihatkan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Widodo (2006) dalam buku Pasolong (2010:78) menyatakan bahwa "kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".gerakan dan tingkah laku dalam melaksanakan.

Kinerja pamong dalam penelitian ini dapat dilihat dari kemampuan kerja yang meliputi 3 aspek yaitu:

a. Disiplin Kerja pamong

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

b. Kemampuan kerja pamong

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

c. Tanggung jawab kerja pamong

Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

2. Pamong

Pamong adalah orang yang merancang dan kemudian menjalankan program yang telah dibuat dan yang telah disetujui oleh pimpinan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Pada bagian ini diuraikan teori-teori yang relevan untuk mendukung penelitian. Hal ini dilakukan agar penelitian ini memiliki landasan teori yang kuat. Selain itu, agar penelitian ini tidak timpang tindih dengan penelitian sebelumnya yang memiliki ruang lingkup yang sama. Makam uraian yang akan dibahas pada bagian teori ini adalah (1) pendidikan luar sekolah, (2) sanggar kegiatan belajar, (3) pamong belajar, (4) kinerja pamong belajar, (5) Aspek Kinerja Pamong Belajar.

1. Pendidikan Luar Sekolah

a. Konsep Pendidikan Luar sekolah

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Salah satu jalur pendidikan yang berfungsi sebagai pelengkap dari pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat adalah jalur pendidikan luar sekolah. Menurut Colombus dalam sudjana, (2004:24) Menyatakan bahwa. “Pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan terorganisir dan sistematis diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luar, yang sengaja untuk melayani, peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajar”

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah adalah program pendidikan yang terencana dan terorganisir dalam pendidikan luar

sekolah dan menyiapkan warga belajar terampil, selanjutnya pendidikan nonformal dalam proses penyelenggaraannya memiliki suatu sistem yang terlembagakan, yang di dalamnya terkandung makna bahwa setiap pengembangan pendidikan nonformal perlu perencanaan program yang matang, melalui kurikulum, isi program, sarana, prasarana, sasaran didik, sumber belajar, serta faktor-faktor yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dalam pendidikan luar sekolah.

b. Karakteristik Pendidikan Luar Sekolah

Secara umum karakteristik pendidikan luar sekolah adalah tidak adanya kebakuan sistem sebagaimana pendidikan persekolahan. Menurut Kamil (2010:33), “karakteristik pendidikan luar sekolah meliputi aspek tujuan, waktu penyelenggaraan, program, proses belajar dan pembelajaran, dan pengendalian program”.

1) Karakteristik tujuan:

Dalam penelitian ini karakteristik tujuan adalah: (1) untuk memenuhi kebutuhan belajar tertentu yang fungsional bagi kehidupan kini dan masa depan, (2) untuk langsung menerapkan hasil belajar dalam kehidupan di lingkungan pekerjaan atau masyarakat, (3) untuk memberikan ganjaran berupa keterampilan, barang atau jasa yang diproduksi, dan pendapatan.

2) Karakteristik segi waktu penyelenggaraan

Adapun karakteristik segi waktu penyelenggaraan adalah : (1) relative singkat dan bergantung pada kebutuhan belajar peserta didik. (2) menggunakan waktu tidak penuh dan tidak secara terus-menerus, (3) waktu biasanya ditetapkan

dengan berbagai cara sesuai dengan kesempatan peserta didik, serta memungkinkan untuk melakukan kegiatan belajar sambil bekerja dan berusaha.

3) Karakteristik segi program

Adapun karakteristik dari segi kurikulum adalah: (1) kurikulum berpusat pada kepentingan peserta didik. Kurikulum bermacam ragam atas dasar perbedaan kebutuhan belajar peserta didik, (2) menekankan pada kebutuhan masa sekarang dan masa depan terutama untuk memenuhi kebutuhan teras peserta didik guna bagi kehidupan peserta didik dan lingkungannya, (3) mengutamakan aplikasi dengan penekanan kurikulum yang lebih mengarah kepada keterampilan yang bernilai guna bagi kehidupan peserta didik dan lingkungannya, (4) persyaratan masuk ditetapkan bersama peserta didik. Persyaratan untuk mengikuti program adalah kebutuhan, minat, dan kesempatan peserta didik, (5) Program diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mengembangkan potensi peserta didik.

4) Karakteristik segi proses belajar dan pembelajaran

Karakteristik segi proses belajar dan pembelajaran adalah (1) dipusatkan di lingkungan masyarakat dan lembaga. Kegiatan belajar dan pembelajaran di berbagai lingkungan (masyarakat, tempat bekerja), atau di satuan pendidikan luar sekolah lainnya, (2) berkaitan dengan kehidupan peserta didik dan masyarakat pada saat mengikuti program pendidikan, peserta didik berada dalam dunia kehidupan dan pekerjaannya. Lingkungan dihubungkan secara fungsional dengan kegiatan belajar, (3) struktur program pembelajaran lebih fleksibel dan beraneka ragam dalam jenis dan urutannya, sehingga pengembangan program dapat dilaksanakan pada waktu program sedang berjalan, (4) berpusat pada peserta didik dengan

menggunakan sumber belajar dari berbagai keahlian. Peserta didik juga biasa menjadi sumber belajar dengan lebih menekankan pada kegiatan membelajarkan, (5) menghematan sumber-sumber dengan memanfaatkan tenaga dan sarana yang tersedia di masyarakat dan di lingkungan kerja.

2. Sanggar Kegiatan Belajar

a. Konsep Sanggar Kegiatan Belajar

Beberapa jenis lembaga pendidikan yang menyediakan layanan pendidikan Non Formal di Indonesia, salah satunya Sanggar Kegiatan Belajar. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB): adalah unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dibidang pendidikan luar sekolah (Non Formal). yang dimaksud dengan pengertian pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. SKB secara umum mempunyai tugas membuat percontohan program pendidikan nonformal, mengembangkan bahan belajar muatan lokal sesuai dengan kebijakan dinas pendidikan kabupaten/kota dan potensi lokal setiap daerah.

b. Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar

Fungsi sanggar kegiatan belajar Pemerintah kota mendirikan sanggar kegiatan belajar berfungsi sebagai: (a) pembangkitan dan penumbuh kemauan belajar masyarakat dalam terciptanya masyarakat gemar belajar, (b) pemberian motivasi pembinaan kepada masyarakat agar mau dan mampu menjadi tenaga pendidik dalam pelaksanaan agar saling membelajarkan, (c) pemberian pelayanan informasi kegiatan PNFI, (d) pembuatan percontohan berbagai program dan

pengendalian mutu pelaksanaan PNFI, (e) penyusunan dan pengadaan sarana belajar dan muatan lokal, (f) penyediaan sarana dan fasilitas belajar, (g) peningintegrasian dan penyingkronisasian kegiatan sektor dalam bidang PNFI.

(Harkoni 2007:4)

3. Pamong Belajar

a. Konsep Pamong Belajar

Pamong Belajar yaitu pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Secara khusus pamong belajar wajib mengembangkan model dan membuat percontohan serta penilaian proses belajar mengajar untuk mengendalikan mutu dan mengetahui dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah.

Berdasarkan keputusan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Pamong belajar dan Angka Kreditnya dalam Bab 1 pasal 1 menetapkan bahwa pamong adalah “pendidik dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian progam, dan pengembangan model pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) pada unit pelaksaam teknis (UPT)/Unit pelaksaam teknis daerah (UPTD) dan satuan PNFI”.

Pengertian Pamong Belajar juga tercantum dalam rumpun jabatan, kedudukan, dan tugas pokok bab II pasal 3 pamong belajar berkedudukan sebagai pelaksaam teknis fungsional dibidang belajar mengajar, pengkajian progam dan pengembangan model PNFI. Kemudian dalam pasal 4 tugas pokok pamong

belajar adalah melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program dan mengembangkan model di bidang PNFI.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pamong belajar adalah pegawai negeri sipil atau pendidik pada pendidikan luar sekolah yang bertugas dalam pengembangan model pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar pada pendidikan luar sekolah.

b. Tugas Pamong Belajar

Dalam penelitian Harkoni (2007:14) “pamong belajar pada lembaga sanggar kegiatan belajar, mereka adalah tenaga pendidikan nonformal yang diangkat atau di SK kan oleh pemerintah sebagai pegawai negeri tenaga fungsional dengan tugas dan harapan adalah sebagai berikut: (1) Pamong belajar sebagai tenaga yang melaksanakan proses belajar mengajar pada satuan-satuan program Pendidikan Luar Sekolah seperti program keaksaraan fungsional, program kesetaraan dan program PAUD serta program lainnya yang dipercayakan pada sanggar kegiatan belajar, (2) Pamong belajar sebagai tenaga pengelola program pendidikan Non Formal seperti satuan program keaksaraan fungsional program kesetaraan dan program PAUD serta sebagai program lainnya untuk diperkaya oleh pemerintah, (3) Sebagai tenaga pendidik pada pendidikan Non Formal pamong belajar diharapkan mempunyai kemampuan kerja yang baik berbagai satuan program Pendidikan Luar sekolah yang dituangkan oleh pimpinan Sanggar kegiatan belajar”. Dalam pekerja sebagai tenaga pendidik dibutuhkan kemampuan dalam mengambil keputusan di lingkungan kerja atau suasana kerja yang baik,

motivasi dan keinginan yang kuat dalam berprestasi serta kepuasan kerja yang dihasilkan nilai bagi orang lain.

Berdasarkan Tupoksi Pamong Belajar/Fungsional berdasarkan Permenpan dan PP Nomor 15 Tahun 2010, mengenai Tugas Pokok Pamong Belajar adalah sebagai berikut :`

1) Rincian Tugas Pamong Belajar Pertama Tugas Pamong Belajar dari golongan III/a sampai III/b yaitu sebagai berikut : a) Mengidentifikasi penyelenggaraan program PNFI sebagai anggota, b) melaksanakan pemantapan persiapan kegiatan pembelajaran, pelatihan, dan bimbingan sebagai anggota. c) menyusun desain penyelenggaraan KBM sebagai anggota, d) menyusun silabus pelatihan, e) menyusun silabus pembelajaran, f) menyusun instrument penilaian hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran atau materi yang disampaikan dan menilai dan mengevaluasi hasil pelatihan, g) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran pelatihan sesuai materi yang disampaikan, h) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, i) menganalisis hasil penilaian pelatihan. j) Melaksanakan diskusi terfokus hasil penilaian pembelajaran, pelatihan dan bimbingan, k) Melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran pelatihan dan bimbingan dan menyusun desain pengkajian program sebagai anggota, l) menyusun instrumen pengkajian program sebagai anggota, m) melaksanakan orientasi petugas pengumpul data pengkajian program sebagai anggota, n) melakukan pengumpulan, pengelolaan, analisis, serta pelaporan pengkajian sebagai anggota.

2) Rincian Kegiatan Pamong Belajar Muda

Tugas Pamong Belajar dari golongan III/c sampai III/d yaitu sebagai berikut: a) mengidentifikasi penyelenggaraan program PNFI sebagai ketua, b) melaksanakan pemantapan persiapan kegiatan pembelajaran/ pelatihan/ pembimbingan sebagai ketua. c) menyusun desain penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar sebagai anggota, d) menyusun silabus pembelajaran dan pelatihan, e) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan. f) melaksanakan pembelajaran dan pelatihan, g) menyusun instrumen penilaian hasil pembelajaran dan pelatihan sesuai materi yang disampaikan, h) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran pelatihan sesuai materi yang disampaikan, i) melaksanakan diskusi terfokus hasil penilaian pembelajaran/ pelatihan/pembimbingan, j) melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran, pelatihan, pembimbingan berdasarkan hasil diskusi terfokus, k) melaksanakan diskusi terfokus hasil penilaian pembelajaran, pelatihan dan bimbingan, l) melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran pelatihan dan bimbingan, m) menyusun desain pengkajian program sebagai anggota, n) menyusun instrumen pengkajian program sebagai anggota, o) melaksanakan orientasi petugas pengumpul data pengkajian program sebagai anggota, p) melakukan pengumpulan, pengelolaan, analisis, serta pelaporan pengkajian sebagai anggota.

3) Rincian tugas Pamong Belajar Madya

Tugas Pamong Belajar dari golongan IV/a sampai III/c yaitu sebagai berikut: a) menganalisis hasil identifikasi penyelenggaraan program PNFI, b) menyusun desain penyelenggaraan KBM sebagai ketua, c) menyusun silabus

pembelajaran, d) menyusun silabus pelatihan, e) menyusun silabus pembimbingan, f) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. g) menyusun rencana pelaksanaan pelatihan, h) menyusun rencana pelaksanaan pembimbingan, i) melaksanakan pembelajaran, j) melaksanakan pelatihan, k) melaksanakan pembimbingan, l) menyusun instrumen penilaian hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran yang disampaikan, m) menyusun instrumen penilaian hasil pelatihan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, n) menyusun instrumen penilaian hasil pembimbingan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, o) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran yang disampaikan, p) menilai dan mengevaluasi hasil pelatihan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, q) menilai dan mengevaluasi hasil pembimbingan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, r) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, s) menganalisis hasil penilaian pelatihan, t) menganalisis hasil penilaian pembimbingan.

4. Kinerja Pamong Belajar

a. Konsep Kinerja

Pengertian Performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja diri prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan, hasil itu terpenuhi seandainya prestasi tercapai secara maksimal oleh seorang itu.

Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang telah

dilakukan sesuai dengan standar kerja atau melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu untuk mencapai prestasi yang baik.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil akhir dari kerja seseorang, karena ia mempunyai kemampuan untuk melakukan secara moral. Hasil kerja seseorang dapat diberi dorongan bagi orang itu sendiri untuk aktif melakukan kerja dengan baik. Kinerja yang dimaksudkan atau yang diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Dalam hal ini kualitas kerja seseorang dirasakan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Wibowo dalam Andryani (2007:25) "kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengejakannya". Pengertian ini bermakna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil karya, tapi merupakan hasil implementasi dari rencana yang telah disusun, dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kepentingan tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Semakin baik kualitas yang dicapai, maka semakin diperlukan kemampuan yang optimal untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tergantung pada kreatifitas, inisiatif, kemampuan, menata pekerjaan dengan keuletan dalam bekerja.

Kinerja adalah tingkat prestasi keberhasilan yang di perlihatkan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Widodo (2006:78) menyatakan bahwa "kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".gerakan dan tingkah laku dalam melaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar adalah hasil karya yang ditunjukkan seorang pendidik berdasarkan kemauan, kecakapan dan kesanggupan dalam melaksanakan tugas serta mempertanggung jawabkan untuk mencapai tujuan dan disesuaikan dengan waktu yang telah tersedia.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang diperlihatkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas, karena faktor-faktor yang meengaruhi kinerja pendidik tidak terlepas dari prestasi pendidik itu sendiri. Menurut Timpe (2003:3) bahwa “Prestasi seorang pendidik dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk sehingga motivasi rendah. Sedangkan eksternalnya adalah sarana, prsarana, insentif, dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Gie dalam Raden (2013) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh dimensi-dimensi : (1) motivasi kerja, (2) Kemampuan kerja (kompetensi), (3) Perlengkapan dan fasilitas, (4) Lingkungan eksternal, (5) Leadership, (6) Misi strategi, (7) Budaya perusahaan, (8) Kinerja individu dan organisasi, (9) Praktik manajemen, (10) Struktur, (11) Iklim kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar dalam melaksanakan proses belajar pembelajaran pada orang dewasa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keterampilan kerja, kemampuan kerja dan sauasana kerja.

c. Unsur-Unsur Kinerja

Sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja dan hasil kerja mereka untuk melihat berapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan pamong belajar dalam bekerja dengan segala unsur-unsurnya dan seberapa baik hasil kerja yang telah diraih maka perlu ada aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja tersebut.

Sehubungan dengan aspek yang dapat dilihat dari kinerja Daris (2004:4) menjelaskan bahwa “kinerja seseorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari penampilan kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, keterampilan, pengalaman, prakarsa dan kepemimpinan”.

Selanjut apabila disiplin yang tinggi dimiliki oleh seorang pendidik maka menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu juga sebaliknya apabila pamong belajar memiliki disiplin yang rendah maka menghasilkan kinerja yang rendah pula. Sesuai dengan pendapat Moehariono (2012:5) mengatakan bahwa “Hubungan disiplin dapat disebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang jika ia mempunyai disiplin yang tinggi maka ia akan menghasilkan kinerja tinggi pula”.

Sastrohadiwiryo (2002:224) menyatakan bahwa “semakin tinggi kemampuan kerja seorang pegawai maka semakin baik hasil yang diperoleh oleh suatu lembaga”. Ahmady (1990:324) yang menyatakan bahwa, “betapapun baik dan lengkapnya program pekerjaan, metode, media, sarana dan prasarana yang ada

namun keberhasilan organisasi terletak pada tanggung jawab seorang pegawai, yang mana semakin tinggi tanggung jawab pegawai, semakin baik pulak hasil yang akan oleh suatu organisasi atau lembaga.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik dalam pengembangan kualitas kerja, pembinaan, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta keperluan yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja lainnya.

5 . Aspek-Aspek Kinerja Pamong

Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa” Kinerja Pamong meliputi beberapa aspek, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan kemampuan kerja, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja ”.dari penjelasan yang terkait dengan kinerja Pamong di atas, maka penulis hanya mengambil 3 indikator yaitu disiplin,kemampuan dan tanggung jawab, yang akan di uraikan berikut ini:

a. Disiplin Kerja pamong belajar

Disiplin pada dasarnya merupakan serangkaian tata aturan yang perlu ditaati oleh seluruh anggota dari suatu organisasi/ lembaga. Menurut Sinungan (1995:145). “Pengertian disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan

pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. Depdikbud (1990) menjelaskan bahwa “disiplin adalah kepatuhan (ketaatan) kepada tata tertib”. Sejalan dengan itu, Wursanto (1983) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertib dan lain sebagainya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2012:194). menyatakan bahwa “disiplin merupakan ketentuan yang sifatnya impersonal, tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”.

Menurut Fathoni (2006:127) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja

bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada / hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

e. Sanksi hukuman

f. Ketegasan

g. Hubungan kemanusiaan

Jadi pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fathoni (2006:127) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah: (1) tujuan dan kemampuan, (2) keteladanan pendidik (3) keadilan, (4) waskat (pengawasan melekat).(5) patuh dan taat pada aturan, (6) melaksanakan kegiatan dengan benar, (7) hadir tepat waktu. (8) melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan jadwal.

Jadi dari 8 indikator di atas yang diambil untuk di jadikan indikator dalam kisi-kisi adalah 3 indikator yang terdiri, (1) patuh dan taat pada aturan, (2) hadir tepat waktu,(3) pamong melaksanakan kegiatan sesuai dengan jadwal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. kemampuan kerja pamong belajar

Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan seseorang atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Setiap lembaga yang didirikan memiliki tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satu adalah kinerja dari pegawai (yang dimaksud di sini adalah pamong) dalam mencapai produktivitas yang telah diterapkan lembaga. Kinerja pamong di pengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah kemampuan kerja.

Sanusi (1996:37) mengelompokkan “ kemampuan kerja menjadi dua dimensi yakni kemampuan pamong dalam mengelola manajemen kerja yang menyangkut: 1). Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (*teaching plans and materialis* 2). Melaksanakan pembelajaran, 3) menyusun instrumen penilaian hasil. 4). Menyusun silabus pelatihan 5). Menyusun disain penyelenggaraan kegiatan.

Sinaga dan Sri Hadiati (2001:34) mendefinisikan “ kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”. Istilah kemampuan atau kinerja merupakan pengalihan bahasa dari *performence*. Menurut Bernardin dalam Ruky

(2002) dimensi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang telah di tentukan. “ selanjutnya kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*autcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi”. Jadi “kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu” (Hasibuan, 2003:94).

Dengan demikian seorang pamong yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kemampuan pada skala dan tingkat yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik dari pada pelaksanaan biasa atau rata-rata. Jadi kemampuan (kompetensi) menjadi sangat berguna untuk membantu seseorang dilembaganya dalam menciptakan budi kinerja yang baik.

Menurut Robbin (2006) indikator dari kemampuan (mampu) adalah: (1) kesanggupan dalam menjalankan tugas, (2) kapasitas, (3) kekuatan dalam menjalankan tugas, (4) keahlian dalam menjalankan progam, (5) kebolehan, (6) kecakapan , (7) keterampilan dalam menyusun progam.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

c. Tanggung Jawab kerja Pamong belajar

Setiap pamong belajar harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam mencapai suatu tujuan, pamong belajar yang bertanggung jawab dalam mengajar pada pendidikan nonformal maka pamong belajar akan membuat suatu perencanaan pekerjaan yang baik serta melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Wibowo (2009:13) “menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja”. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab (*responsibility*) adalah “keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya”.

Tanggung jawab menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) “kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”. Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:231) “tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang

besar terhadap pekerjaannya”. Selanjutnya Nitisemito (1982:136) mengemukakan bahwa. “pegawai yang bertanggung jawab didalam suatu organisasi, maka pegawai tersebut akan menuat suatu perencanaan pekerjaan yang baik serta akan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkannya”.

Menurut Sutrisno (2011:177-179) jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab demikian, ada tujuh hal perlu mendapat perhatian yaitu:

1. Prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seseorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain. Yang dimaksud dengan pengenalan di sini ialah bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan personalia, mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana kariernya.
3. Kesetiaan pada organisasi. Bahwa seorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. Harus diakui bahwa mengenai kesetiaan organisasi ini dapat menempatkan seseorang pada situasi yang dilematik. Di satu pihak ia harus membuktikan kesetiaannya kepada organisasi agar tersedia kesempatan baginya untuk meniti karier secara mantap.

4. Pemanfaatan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karier seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepadanya dalam usaha meniti karier.
5. Dukungan para bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karier yang ingin diwujudkan. Dukungan para bawahan tersebut dapat beraneka ragam bentuknya, akan tetapi kesemuanya berkisar pada usaha menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pegawai. Berarti terserah pada pegawai yang bersangkutan apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan tersebut.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Dalam banyak hal, berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri mungkin pula merupakan salah satu cara yang terbaik untuk mewujudkan rencana karier seseorang.

Menurut Hamzah (2012:180) mengatakan bahwa Subvariabel ini memiliki indikator yaitu sebagai berikut:

1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
2. Berada di tempat tugas dalam segala keadaan yang bagaimanapun.
3. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan diri sendiri dan golongan.
4. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

5. Berani memikul resiko dari keputusan yang buatnya.
6. Selalu menyimpan dan memelihara barang-barang dinas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Jadi dari 6 indikator di atas yang akan di jadikan sebagai indikator dalam kisi-kisi hanya 3 indikator yang terdiri dari (1) berani memikul resiko dari keputusan yang di buatnya, (2) dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, (3) selalu menyimpan dan memelihara barang-barang dinas yang di percayakan kepadanya dengan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan sikap atau kesanggupan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dan siap mengambil resiko terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari pengulangan penulisan tentang pokok pembahasan yang sama atau untuk menghindari penciplakan karya tulis (Plagiat) maka dalam hal ini penulis perlu mencantumkan penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu:

1. Reza Normalisa (2007) dengan judul “ *Deskripsi Kinerja tenaga pendidik Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Padang Timur Kota Padang*” mengungkapkan bahwa Kinerja pendidik pada Paket C yang ditinjau dari segi kemampuan kerja pendidik, motivasi kerja tpendidik, disiplin kerja pendid diklasifikasikan pada kategori baik.
2. Erlinda (2009) dengan judul “*Deskripsi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok*” mengungkapkan bahwa pengalaman

kerja guru dan kepribadian guru pada semua indikator di TK Kecamatan Kubung Kabupaten Solok tergolong baik atau berada pada kategori Cukup.

3. Ade Ratna Syuryani (2006) dalam skripsi yang berjudul “*hubungan antara tingkat pendidikan kader dengan kinerja pada kegiatan posyandu di wilayah kerja puskesmas air dingin kecamatan koto tangah padang*”. Pada temuan ini peneliti menunjukkan bahwa: dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja puskesmas hasilnya sudah dikatakan dengan baik serta terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja kader pada kegiatan posyandu.

Berbeda dengan penelitian yang penulis teliti dengan judul penelitian yang peneliti ambil yaitu: “*Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota*” permasalahan yang ditemui adalah SKB Lima Puluh Kota menjadi SKB terbaik diduga dikarenakan kinerja yang dimiliki oleh pamong belajar yang dilihat dari segi, disiplin kerja pamong belajar, kemampuan kerja pamong belajar, dan tanggung jawab kerja pamong belajar. Jadi di sini penulis ingin melihat gambaran dari kinerja pamong belajar SKB Kabupaten Lima Puluh Kota.

C. Kerangka konseptual

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas, lebih lanjut dirumuskan kerangka konseptual yaitu Deskripsi Kinerja Pamong Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota yang dilihat dari disiplin, kemampuan dan tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Jadi, dari gambar di atas dapat dilihat bahwa SKB Kabupaten Lima Puluh Kota Menjadi salah satu SKB yang masuk kedalam golongan Tipe A, hal ini diduga karena kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota, yang dilihat dari segi disiplin kerja pamong kemampuan kerja pamong dan tanggung jawab kerja pamong, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap tugas kerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Deskripsi kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut :

1. Deskripsi kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota yang di tinjau dari segi disiplin kerja pamong berada pada kategori baik yang mana artinya pamong SKB Lima Puluh Kota telah berhasil dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab selalu menunjukkan angka yang tertinggi.
2. Deskripsi kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota yang di tinjau dari segi kemampuan kerja pamon berada pada tegorikan baik yang mana artinya pamong SKB Lima Puluh kota telah berhasil dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab selalu menunjukkan angka yang tertinggi.
3. Deskripsi kinerja pamong Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota yang di tinjau dari segi tanggung jawab kerja pamong berada pada kategori baik yang mana artinya pamong SKB Lima Puluh kota telah berhasil dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab selalu menunjukkan angka yang tertinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan kepada pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota agar dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pamong agar mendapatkan hasil kerja yang efektif.
2. Diharapkan kepada pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja pamong agar mendapatkan hasil kerja yang efektif.
3. Diharapkan kepada pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota agar dapat mempertahankan dan meningkatkan tanggung jawab kerja pamong agar mendapatkan hasil kerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Syuryani, Ratna.2006. *hubungan antara tingkat pendidikan kader dengan kinerja pada kegiatan posyandu diwilayah kerja puskesmas air dingin kecamatan koto tangah padang*. Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.
- Ahmadi 2007. *Menejemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andryani. 2007. *Sistem Menejemen kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Arikunto. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Citra.
- Arikunto. 2010 *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Cawang. 2013. *Kinerja Karyawan* <http://www.blogspot.com>.7 Mei 2014.
- Cikimit. 1993. *Menejemen Dasar*. Jakarta: CV Rajawali.
- Daris, Ahmad. 2004. *kinerja pegawai tata usaha menengah (SMU) Kota Padang* Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP
- Depdikbud. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Erlinda. 2009. *Deskripsi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok*. Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. "*Indikator Kinerja*" <http://www.blogspot.com>.7 Mei 2014.
- Hadi. 2009. *Sistem Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hamzah. 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harkoni, Milki. 2007. *Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidikan oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Kaur Bengkulu*. Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Herman. 2013. *Teori Kinerja dan Pengukuran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliawati, Sri. 2013. *Deskripsi Pembina Disiplin Oleh Kepala SKB dalam meningkatkan kinerja Pamong belajar di SKB Padang Pariaman*.Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.

- Kamil, Mustofa. 2010. "Karakteristik Pendidikan Luar Sekolah"<http://www.blogsop.co.id>.3 Desember 2010.
- Mahsum, Muhamad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mitchell. 1978. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Manajemen dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, Eneo. 2007. *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisimito, Aleks. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pasolong, Herbani. 2006. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Permenpan dan pp Nomor 15 Tahun 2010 Tentang Tupoksi Pamong.
- Raden, Zeoldhan. 2013. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Reza, Normalisa. 2007. *Deskripsi Kinerja tenaga pendidik Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Padang Timur Kota Padang*. Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.
- Robin. 2006. "Indikator Kinerja" <http://www.blogspot.com>.7 Mei 2014.
- Ruky. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sanusi. 1996. [Http://Majalah pendidikan .com /2011/05/dimensi-Kinerja-Guru.html](http://Majalahpendidikan.com/2011/05/dimensi-Kinerja-Guru.html) diakses bulan Februari 2012.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandur Maju.
- Sinaga, M Anggiat, Dkk.2010. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinungan , Muchdarsyah. 1995. *Produktifitas Apa dan bagaimana*. Jakarta : PT bumi Aksara.
- Sudjana. 2004. *Karakteristik Pendidikan Luar Sekolah*"<http://www.blogsop.co.id>.3 Desember 2013.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsani. 2007. *Pengantar Sttistis Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tim Akar Media 2013.
- Timpe, A.Dele. 2003. *Seri Ilmu Dan Manajemen Bisnis Kinerja (performance)*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Usman, Husain. 1984. *Manajemen Teori Praktis dan Riset*. Jakarta: Bumi Aksara.
- UU No. 20 Tahun 2003. Tentang Pendidikan Non Formal.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Widodo. 2006. *Ilmu Dasar Menejemen*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wursanto. I.G 1985 <http://www.g-excess.com/28250/pengertian-semangat-kerja-dan-unsur-unsur-semangat-kerja/> diakses bulan juli 2012.
- Yusdi, Milna. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta: Rineka Cipta.