

# MALIH PEDDAS

*Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar*

<http://journal.upgris.ac.id/index.php/malihpeddas>

## KINERJA PENILIK NON FORMAL DI KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2016

**Maryadi**

Program Pasca Sarjana, Universitas PGRI Semarang  
email : maryadi@upgris.ac.id

### **Abstrak**

Usia Pendidikan anak usia dini merupakan “*golden age*” disana tempat tumbuh kembang: motorik, sensorik, bahasa, fikir, tingkah laku, dan anak pada jenjang pendidikan lanjutan merupakan dasar lanjutan pertumbuhan dan perkembangan anak. Dalam tahapan ini kedudukan seorang penilik sangat strategis karena penilik: membantu proses pembelajaran terhadap anak didik, maka tidak aneh tupoksi penilik adalah membimbing, mengarahkan, mensupervisi, mengevaluasi proses pembelajaran seorang guru. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan kinerja penilik utamanya penilik non formal dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pendidikan non formal. Pendekatan yang digunakan yaitu: fenomena logis, pengumpulan data dengan: wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilik belum melakukan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Saran penelitian ini perekrutan penilik non formal hendaknya sesuai dengan kompetensinya melalui penataran atau studi lanjut.

**Kata kunci** : penilik non formal, kinerja, kompetensi, studi lanjut.

### **Abstrak**

*Age Early childhood education is a "golden age" there where growth and development: motor, sensory, language, think, behavior, and children in secondary education is the basis for continued growth and development of children. In this stage a very strategic position as an owner of bishops: to help the learning process of the students, it is not surprising tupoksi overseers are guiding, directing, supervising, evaluating the learning process of a teacher. In this study aims to describe the main overseer overseers performance in the implementation of non-formal and non-formal education quality control. Yng approaches used are: logical phenomenon, with data collection: interviews, observation and documents. These results indicate that the bishops have not done their duties and functions optimally. Suggestions of this study recruitment of non-formal overseers should be in accordance with their competence through courses or further studies.*

**Keywords:** non-formal overseers, performance, competence, further studies.

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja sama dan mencapai tujuan bersama pula. Hasil kerja suatu organisasi sangatlah penting sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, agar tepat tujuan maka diperlukan suatu langkah supervisi agar kinerja optimal.

Kinerja (*performance*) atau prestasi kerja adalah catatan hasil yang di capai dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode tertentu (Berk, 1986: 237). Berdasarkan definisi tersebut, maka kinerja adalah catatan hasil yang dicapai penilik dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Byars dan Rue (1991: 250) mendeskripsikan kinerja adalah suatu upaya berkenaan dengan derajat penyelesaian (*degree of accomplishment*) dari tugas-tugas yang dicapai individu dalam waktu tertentu. Tugas utama seorang penilik adalah membantu seorang Guru dalam proses pembelajaran agar hasil belajar berhasil dengan baik. Untuk maksud itu penilik non formal diharapkan secara sadar berperan aktif dalam setiap kegiatan yang mencangkup: mampu memotivasi, mendorong, menggalang, mengarahkan, membimbing, mensupervisi seluruh pendidikan dan tenaga kependidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja, karena kinerja merupakan hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa tingkah laku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya ( Siahaan, 2006: 23).

Penilik merupakan salah satu komponen penting dalam hasil pembelajaran guru, tugas penilik satuan pendidikan melakukan pembimbingan, dan pelatihan profesional pengawas dalam melaksanakan dan menilai proses pembimbingan, membina tenaga kependidikan lainnya, maka perlu disusun satu model pola pembimbingan melalui model perangat pengawasan baik pengawasan akademik maupun pengawasan manajerial.

Dalam rangka tugas pengawasan sesuai dengan Permendiknas No. 21 tahun 2007, maka diperlukan adanya pengawas pendidikan yang memiliki kemampuan manajerial sebagai berikut : (1) pengawas pendidikan yang mampu melakukan supervisi / pengawasan pendidikan, (2) pengawas pendidikan yang mampu dan memiliki kompetensi sebagai pengawas, (3) memiliki kerja yang baik, (4) mampu menyusun program kerja kepengawasan dan (5) mampu menilai kinerja pendidikan.

Fungsi penilik sangat strategis yaitu meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja penilik merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, apabila kemampuan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kemampuan, kecerdasan, keterampilan, perlu dipertimbangkan disamping motivasi penilik.

Kabupaten Boyolali memiliki 43 penilik pendidikan non formal. Dilihat dari orientasi tugas pakar dan fungsinya, tenaga penilik adalah tenaga yang bertugas melakukan pemantauan evaluasi, supervisi dan pelaporan berkaitan dengan kegiatan-kegiatan PNF di wilayah Kabupaten Boyolali.

Dalam kenyataannya keberadaan tenaga kependidikan PNF khususnya penilik PLS, berdasarkan hasil kajian empiris menunjukkan indikasi sebagai berikut : ( 1) Tidak seimbang rasio penilik dengan jenjang, level pendidikan apalagi dikaitkan dengan luas wilayah kerja, sasaran, dan garapan program., (2) secara psikologis bahwa penilik

merasa terpinggirkan, dibuang, bahkan sebagai sebuah hukuman, (3) dilihat proporsi kualifikasi, penilik tidak sesuai standar yang ideal, yang berkualifikasi Sarjana PLS tidak mencapai 25 %, bahkan penilik yang berlatar belakang Kepala Sekolah mencapai 60 %, mereka belum memahami tupoksinya, (4) belum adanya standarisasi sistem rekrutmen tenaga penilik pendidikan luar sekolah, (5) tidak jelas sistem karier sebagai acuan peningkatan kerja, (6) masih terjadinya miss management dalam tupoksi karena belum kan dengan penilik/pengawas TK/SD.

#### a. Pengertian Kepengawasan

Penilik adalah seseorang tenaga kependidikan yang bertugas memberikan : bimbingan dalam proses belajar guru agar hasil pembelajarannya bisa berhasil dengan baik. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 18 tahun 1996 penilik adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah SD, sekolah menengah ( Siahaan, 2006 :10). Memuat peraturan tersebut kedudukan penilik sangat strategis terhadap mutu pendidikan. Penilik bersifat fungsional yang bertanggung jawab terhadap mutu pendidikan secara luas. Penilik bertanggung jawab terhadap terjadinya proses pembelajaran, pendidikan, dan bimbingan di lingkungan sekolah, pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Fungsinya sangat strategis akan dapat meningkatkan proses pembelajaran dan bimbingan yang dilakukan penilik sehingga proses pendidikan akan berlangsung dengan efektif. Penilik merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan non formal. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan penilik (Supervisor) akan menumbuhkan semangat dan motivasi mengajar dengan cara memperbaiki segala jenis dan kekurangannya dalam proses belajar mengajar, proses bantuan dapat dilakukan secara langsung, maupun secara tidak langsung.

Pengertian pengawasan menurut beberapa ahli menurut sejarahnya mula-mula diterapkan supervisi secara tradisional yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari-cari kesalahan dengan tujuan untuk diperbaiki, menurut (Siahaan, 2006: 14) supervisi adalah suatu program in *service education* dan usaha untuk mengembangkan kelompok secara bersama-sama, supervisi adalah suatu usaha menstimulasi , mengkoordinasi dan membimbing secara kontinuitas pertumbuhan pendidik, baik secara individu maupun secara kolektif agar mampu meningkatkan mutu dan kinerjanya. Seorang supervisor harus memiliki lima keterampilan (1) Keterampilan hubungan kemanusiaan, (2) proses dalam kelompok, (3) dalam kepemimpinan pendidikan , (4) mengatur Kepala Sekolah dan (5) dalam evaluasi.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan supervisi penilik Pendidikan non formal yaitu usaha memberi layanan guru baik secara individual ataupun secara kelompok dari seorang penilik PNF dalam usaha memperbaiki pengajaran .

#### 2. Tujuan Supervisor / Kepengawasan

Yaitu memberikan berbagai alternatif pemecahan, masalah dalam pembelajaran atau memberi bantuan dalam layanan kepada guru untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Dengan demikian jelas bahwa tujuan supervisor

ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.

Pengawasan diperlukan dalam peningkatan mutu pendidikan non formal, Hal ini diasumsikan bahwa setiap orang bekerja memerlukan penghargaan, dorongan lain dari orang lain. Tugas satuan penilik pada satuan pendidikan dalam melakukan pembimbingan dan pelatihan yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran/pembimbingan, dan membina tenaga kependidikan lainnya baik pada satuan pendidikan maupun melalui kelompok kerja pengawas, MKMPP atau bentuk lain yang dapat meningkatkan mutu pengawas.

Siahaan (2006: 16) menegaskan lebih lengkap lagi tujuan lebih supervisi ada tiga macam : (1) pengawasan berkualitas yaitu penilik bisa memonitor kegiatan belajar mengajar di kelas, bisa lewat kunjungan ke kelas saat pamong atau tutor sedang mengajar, (2) pengembangan profesional yaitu penilik bisa membantu pamong mengembangkan keterampilan mengajarnya, menggunakan kemampuannya melalui teknik tertentu, dan (3) meningkatkan motivasi pamong.

Supervisi pengajaran yang baik adalah supervisi pengajaran yang merefleksi, memiliki tujuan tidak ada keberhasilan salah satu tujuan tertentu dengan menyampaikan tujuan lainnya. Jika semua tujuan itu tercapai maka supervisi dapat mengubah perilaku pengajar/pamong/tutor yang pada gilirannya nanti dapat mengubah perilaku murid.

Sefonso, Futh dan Neville (1981:23) menggambarkan sistem pengaruh perilaku supervisi pengajar.



Dengan tersebut menjelaskan bahwa perilaku supervisi pengajaran secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku pamong atau tutor. Ini berarti melalui supervisi pengajaran, penilik mempengaruhi perilaku mengajar pamong atau tutor sehingga perilakunya semakin baik itu akan mempengaruhi perilaku belajar anak didik. Dengan demikian bisa dikatakan, bahwa tujuan supervisi manakala mampu mempengaruhi perilaku belajar anak didik yang lebih baik.

### 3. Fungsi-fungsi Kepengawasan

Fungsi utama supervisi/kepengawasan pendidikan adalah ditujukan kepada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Menurut Rohani (1991: 72) terdapat delapan fungsi pengawas yaitu : (1) Mengkoordinasikan semua usaha PNF, (2) melengkapi kepemimpinan PNF, (3) memperluas pengalaman tutor, (4) menstimulasi usaha-usaha kreatif, (5) memberikan fasilitas penilaian yang terus menerus, (6) menganalisa situasi belajar mengajar, (7) memberikan pengetahuan/skill setiap anggota / staf, dan (8) membantu meningkatkan kemampuan mengajar tutor.

Keberadaan penilik dalam lembaga pendidikan non formal adalah memberikan dorongan dan bantuan kepada tutor dalam menyelesaikan segala jenis dan bentuk persoalan yang muncul dalam pelaksanaan pengajaran. Penilik pendidikan adalah mitra kerja tutor dalam pelaksanaan peningkatan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, penilik tidak perlu diikuti oleh tenaga kependidikan.

#### 4. Prinsip-prinsip Kepengawasan

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas kepengawasan adalah bagaimana cara mengubah perilaku, pola pikir dari Otokrat ke konstruktif suatu sikap yang menciptakan situasi dan relasi yang nyaman, diterima oleh subyek yang dapat berkembang sendiri, untuk itu pelaksanaan kepengawasan dilakukan secara nyata, obyektif, dengan demikian maka prinsip kepengawasan sebagai berikut : (a) Bersifat ilmiah yaitu didasarkan data yang obyektif yang diperoleh secara kenyataan dalam pembelajaran, (b) demokrasi artinya pelaksanaan ini bersifat kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru aman, nyaman dalam melakukan tugasnya, (c) kerjasama arainya mengembangkan usaha bersama atau sharing of idea, sharing of experience, melalui support, (d) bersifat konstruktif dan kreatif artinya setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensinya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka tugas pengawas mencakup (1) inspecting, (2) advising, (3) monitoring, (4) reporting, (5) coordinating, (6) performing leadership.

#### 5. Kinerja Penilik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi

Seseorang yang melakukan kegiatan bekerja memiliki dimensi yakni sebagai berikut :

- a. Dimensi fisiologis artinya seseorang bekerja akan sesuai dengan kecepatannya jika kondisi fisik orang tersebut sehat.
- b. Dimensi fisiologis artinya seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan baik hasilnya.
- c. Dimensi ekonomi artinya jika seseorang bekerja dapat memenuhi kebutuhannya maka akan baik hasilnya begitu sebaliknya.
- d. Dimensi keseimbangan artinya apa yang diperoleh dengan kebutuhan hidup akan seimbang , akan memacu seseorang bekerja lebih baik (Drucker,1977:237)

Perencanaan kinerja adalah sebuah proses dimana pekerja dan manajer bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan apa yang diinformasikan sebagai kinerja yang sukses, bagian-bagian yang penting dalam perencanaan kinerja adalah: (a) mengidentifikasi masalah dengan cara merencanakan apa yang dipersiapkan dalam layanan dan bantuan kepada tutor, (b) menginventarisasi kendala-kendala apa yang muncul dan yang menghambat, (c) menyingkirkan jauh-jauh hambatan tersebut, (d) mengembangkan bersama-sama arti penting tugas pokok dan fungsi data kewenangan.

Dalam perencanaan kinerja dapat menggunakan manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by objektif*) hal mana ini merupakan suatu sistem manajemen yang memasukkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan umum balik sasaran.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka prinsip-prinsip kinerja memiliki standar kinerja ada dua fungsi yaitu :(1) standar dijadikan target oleh pekerja tantangan atau kebanggaan dalam mencapai sasaran dapat memotivasi pekerja, apabila standar dapat dicapai, pekerja akan merasa berprestasi yang dapat memberikan kepuasan bagi pekerja , dan (2) standar merupakan kriteria untuk menentukan keberhasilan kerja.

Standar diperlukan untuk mengendalikan kinerja, tanpa standar, kita tidak ada sistem sebagai ukuran/keberhasilan suatu kinerja. Unsur-unsur tersebut sangat aplikatif untuk diterapkan dalam suatu organisasi terutama dibidang manajemen sekolah artinya total quality Management yang diterapkan di sekolah harus memfokuskan kepuasan kepada anak didik, orang tua dan masyarakat, termasuk pamong tutor, kepala sekolah

beserta seluruh staf sekolah, dan untuk itu diperlukan ukuran yang akurat terhadap setiap variabel penting, termasuk kinerja pamong/tutor nserta terbinanya hubungan kerja atas kepercayaan dan kerjasama yang harmonis.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini digunakan metode Fenomena logis dengan jenis penelitian kualitatif. Artinya pernyataan ini penelien berusaha untuk memhami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi tertentu (Moeloeng ,2001:1). Penelitian kualitatif menurut Maryadi suatu penelitian yang tidak dapat dirumuskan dengan prosedur statistik. Peneliti disini sebagai instrumen utama yang berhadapan dengan langsung dengan orang yang diteliti.

Lokasi penelitian ini terjadi di Kabupaten Boyolali dengan setting penelitian Kinerja Penilik PNF, sumber data bisa berupa orang (informasi) dengan bentuk wawancara, observasi, dan studi dokumen. Sumber data utama berupa: penilik {NF, sumber teoretis, dan sumber informasi, data dikumpulkan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen.

- a. Wawancara  
Wawancara dilakukan dalam rangka mengetahui dan mengkaji apa yang menjadi fokus dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan wawancara bebas.
- b. Observasi  
Yaitu melakukan pengawasan secara langsung terhadap obyek yang diteliti, kegiatan ini memberi kemungkinan bagi peneliti untuk melihat dan mengamati sendiri kejadian-kejadian sebenarnya yang terjadi.
- c. Studi Dokumen  
Teknik ini dilakukan dengan mencatat data yang terdapat dalam dokumen. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas dari wawancara observasi.

Tekhnik analisis data dilalukan denga tahapan-tahapan :

- a. Reduksi data  
Tahapan ini dilakukan dengan penggolongan data, dengan penyederhanaan, peng abstraksian, dan transformasi “data kasar” yang belum tampak jelas maknanya.
- b. Penyajian data  
Yaitu mengumpulkan data dari kegiatan penyederhanaan pada tahap reduksi, seterusnya dikelompokkan satuan-satuan data.
- c. Penarikan data  
Kegiatan ini menyimpulkan data hasil penelitian sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian.

Uji keabsahan data meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Uji Kreadibilitas dalam Penelitian Ini meliputi :  
Triangulasi : yaitu mengecek kebenaran data yang sudah ada pada sumber/ informan lain dengan cara pada waktu yang lain. Mengkonfirmasi kembali kepada informan yang pernah diwawancara tentang data yang pernah disampaikan.
- b. Dependabilitas  
Yaitu ketergantungan untuk melihat konsistensi data yang diperoleh pada peristiwa yang sama dalam waktu yang berlainan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dari (Husein, 2010:12) dapat dilihat dari area dan kompleksnya masalah dari penilik PNF, maka dapat dipahami tugas penilik PNF merupakan tugas yang berat, disamping itu tugas penilik berhadapan dengan orang yang heterogen pendidikannya bahkan belum tersentuh pendidikan maka penilik PNF diperlukan profesionalisme seseorang penilik artinya kompetensi penilik sesuai dengan bidang keahliannya, adanya kualitas kerja yang didalamnya terkandung rasa tanggung jawab, dalam pelaksanaan tugas, mau membina kepada masyarakat yang dibinanya, mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

### 1. Deskripsi Temuan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah kinerja penilik PNF dalam tugasnya ada empat belas kecamatan, dengan melihat tupoksi: perencanaan, pelaksanaan/ pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi gambaran penilik PNF dari 14 kecamatan sebagai berikut :

#### a. Perencanaan

Perencanaan mengacu pada kemampuan seorang penilik PNF pada 14 kecamatan, ada yang sudah membuat perencanaan, tetapi sebagian bebsar belum membuat sesuai tupoksinya, walaupun ada perencanaan Cuma mengembangkan tupoksi yang ada pada tahun yang lalu, terkait dengan kegiatan tersebut, peneliti menanyakan apakah anda sebagai penilik PNF membuat perencanaan kegiatan PNF untuk masyarakat?

#### b. Pengorganisasian / Pelaksanaan

Pengorganisasian ini mencakup kemampuan penilik untuk mengorganisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, sedangkan pelaksanaan lebih ditekankan pada kemampuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan PNF. Dalam hal ini pertanyaan yang diajukan “Apakah anda dalam mengorganisasi tugas mampu mengorganisasi kegiatan PNF di masyarakat? jawabannya : ada 5 penilik dari 14 penilik sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh dasarnya dinilai sudah melaksanakan tanggung jawabnya tetapi belum berhasil.

#### c. Kepengawasan

Kegiatan ini berhubungan dengan kemampuan penilik dalam mengawasi pelaksanaan yang telah di programkan. Hal ini diajukan pertanyaan sebagai berikut : apakah program pelaksanaan sudah diberikan dapat berjalan baik atau beluk baik ? Jawabannya dari 7 penilik sudah mampu melakukan bimbingan dan binaan tetapi belum optimal.

#### d. Evaluasi

Evaluasi adalah pengumpulan kegiatan data-data bagi seorang penilik sebelum diambil keputusan tentang baik dan tidaknya. Hal ini dengan pengajuan pertanyaan Apakah saudara sebagai penilik PNF telah melakukan penilaian terhadap kegiatan PNF di masyarakat ? Jawaban 10 penilik sudah melakukan penilaian yang baik.

## Pembahasan dan Analisa

Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas kerja. Kualitas kerja mengacu pada: (1) pemenuhan kewajiban dengan baik. (2) memiliki rasa tanggung jawab. (3) bisa di manfaatkan oleh masyarakat, (4) kegiatan itu bisa dilakukan dengan orang atau mesin. Kinerja dapat dikatakan suatu potensi kerja (performance). Dalam proses pencapaiannya

kinerja juga dapat dipengaruhi faktor (1) kemajuan, (2) pekerjaan itu sendiri menarik apa tidak, (3) motivasi, (4) kompetensi, (5) hubungan dengan organisasi.

Berdasarkan KepMenpan No. 15/KEP/MPAN/3/2002 penilik adalah jabatan Fungsional dan jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh PNS.

Penilik mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan monitoring evaluasi dan bimbingan terhadap pendidikan luas sekolah. Kedudukan pemilik adalah sebagai pelaksana televis fungsional pemilik pendidikan luas sekolah pada pendidikan dinas kota/ kabupaten atau dinas lainnya yang bertanggung jawab dibidang pendidikan di luar sekolah. Penilik diangkat Bupati / Wali kota tetapi dalam melakukan tugas pada tingkat kecamatan atau desa.

Peran penilik PNF sebagaimana disebut dalam PP No 19 th 2005 adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program PNF. Lubis (Depdiknas, 2007:37) menyatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer juga mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau dengan hasil yang dikehendaki Artinya, bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk mengetahui seberapa jauh pencapaian hasil dari apa yang telah direncanakan, melalui pengawasan dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap kegiatan – kegiatan juga belum sempat terlaksana maupun tujuan – tujuan yang belum tercapai.

Itulah sebabnya, dapat dikatakan bahwa standar kinerja sangat diperlukan dalam perencanaan kinerja. Pimpinan membutuhkan informasi tentang standar kinerja baik secara kuantitas ataupun kualitasnya.

Standar kinerja menetapkan apa yang harus dikerjakan dan ukuran seberapa baik dikerjakannya. Apabila standar kinerja jelas, maka proses review akan lebih akurat dan adil.

Standar kinerja mempunyai dua fungsi, yaitu :

1. Sebagai target oleh pekerja  
Tantangan atau kebanggaan akan tercapai manakala seseorang mampu mencapai target yang pada gilirannya akan memperoleh kepuasan.
2. Sebagai kriteria untuk menentukan keberhasilan kerja.  
Standar kinerja untuk mengendalikan kinerja, tanpa standar kerja tidak ada kendali yang dapat menilai suatu kinerja.

Berdasarkan kaitan standar kinerja, maka seorang pemilik PNF harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik, dan kompetensi sosial.

Beberapa permasalahan yang terkait dengan belum adanya standar, kompetensi yang dirasakan saat ini adalah (1) tidak adanya keseragaman kompetensi dan kualitas, (2) tidak adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kompetensi penilik, (3) peningkatan kemampuan penilik belum sesuai apa yang diperlukan, dan (4) masih adanya tingkat kesejahteraan daripada penilik.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis pemilik PNF secara umum menunjukkan capaian kualitas belum optimal. Hal ini terlihat pada aspek ketercapaian program dan kepengawasan pada dimensi operasional tupoksi sebagian besar pada kategori belum optimal.



## Saran

- a. Meningkatkan kualitas kinerja penilik PNF, caranya perlu memahami dan mengaplikasikan tupoksinya sebagaimana tertuang dalam KepMenpan No15/KEP/M.PAN/3/2002, sehingga dapat dicapai optimalisasi kerjanya.
- b. Tuntutan kualifikasi dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas dan profesi caranya penilik PNF berijazah S, dan atau alih IV penilik luas sekolah. (PP No 19/2005 tentang Standar Pendidikan Nasional/ SNF)
- c. Peningkatan kemampuan, kompetensi sesuai tugas fungsional kepemilikan PNF caranya dengan dilaksanakan diklat penilik PNF.
- d. Perlu adanya wadah IPI sebagai wadah forum komunikasi antar pemilik caranya musyawarah mufakat antar penilik agar penilik dapat menyampaikan ide, gagasan, masukan, inovatif, dan dapat mengimplementasikan program dan kegiatan PNF yang bermakna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam H.F., dan Diekey F.G.1999 Basic Principles of supervision, New York: America Book Company
- Alfonso, R.J. 1981, et al. Instructional supervision A. Behavior system 2d ed Boston Allyn and Bacon
- Bacal, R. 1999. Performance Management. Terjemahan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ben. M.Havis.1995. Supervisory Behavior in Education 2d. ed. Englewoods Cliffs: Prentice Hall.
- Cumming, William K. 22-23 Oktober 2006. Who Teacher and International Analysis: Haward School of Education, Intec, Bali.
- Depdiknas, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Direktorat PTKPNF.2007. Perubahan KepMen Pan No 15/KEP/M/PAN/3/2007. Tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya.
- Direktorat PTKPNF.2008. Profil Direktorat PTKPNF diakses tgl 30 – 1 – 2011 dari <http://jugaguru.com>
- Dokglass H.R. Modern Administration of Secondary School. New York: Gim and Company
- Husain R. 2010. Kinerja Penilik Non Formal Dalam Pelaksanaan Tupoksinya di Kabupaten Gorontalo. Makalah.
- Ikatan Pemilik Indonesia (IPI). 2009 Buku Penilik Informal dan Non Formal . Gorontalo: IPI Propinsi Gorontalo.

- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara . Nomor 118/1996
- Masaong, A.K. 2011. Supervisi Pendidikan Bandung: MQS Publising
- Media Informasi Penilik Indonesia. 2007. Mari kita wujudkan Penilik sebagai quality assurance. Diakses pada tanggal 20 – 2 – 2011 dari <http://penilikpls.blogspot.com>
- Moeloeng, I.L.2001. Metode Penelitian Kualitatif . Jakarta: Rosda Karya
- Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan (SPN)
- Rohani, H.M.A 1991. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, S.P.2003. Filsafat Administrasi Edisi Revisi , jakarta: PT. Aksara Bumi
- Siahaan.A.2006. Manajemen Pengawas Sekolah. Ciputat: Quantum Teaching
- Sudjono. 2006. Pendidikan Non Formal Bandung: Falah Production.
- Tulali, H.J.2002. Metode Penelitian Kualitatif dan Aplikasinya, Gorontalo.