



## EVALUASI KINERJA PENILIK PAUDNI PROVINSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Tri Suminar<sup>✉</sup>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, FIP, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2014

Disetujui Maret 2014

Dipublikasikan April 2014

#### Keywords:

Evaluasi kinerja; kinerja penilik; PAUDNI

### Abstrak

Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan kualifikasi kinerja penilik PAUDNI dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi penilik untuk mengendalikan mutu dan mengevaluasi dampak program PNFI berdasarkan atas kompetensi kepribadian, sosial, supervisi manajerial, supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian dan pengembangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei. Populasinya Penilik PAUDNI se-Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik sampling menggunakan random, ditetapkan 20 kota/kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Tengah dan DIY secara acak, setiap kabupaten/kota ditetapkan 6 orang penilik PAUDNI. Jumlah keseluruhan sampel responden adalah 120 orang penilik PAUDNI. Variabel penelitian ini adalah kinerja Penilik PAUDNI berdasarkan 6 kompetensi penilik PAUDNI. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan pengisian kuesioner berskala likert. Analisis data menggunakan deskriptif persentase atas frekuensi jenjang kinerja Penilik. Hasil penelitian disimpulkan kualifikasi kinerja penilik PAUDNI yang menuntut kompetensi kepribadian termasuk kategori sangat baik. Kinerja yang menuntut kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan termasuk pada kategori baik. Sedangkan kinerja pada kompetensi penelitian dan pengembangan termasuk kategori tidak baik. Keenam aspek kompetensi penilik PAUDNI dianalisis dari unsur jabatan dan pangkat tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Jabatan penilik PAUDNI bukan kematangan profesi dari jabatan yang bidangnya sama.

### Abstract

The purpose of research is to describe the performance qualification PAUDNI overseer in carrying out the duties and functions overseer for quality control and evaluate the impact of PNFI program based on personal competence, social, managerial supervision, academic supervision, evaluation of competence of education, research and development competence. This study uses a quantitative approach survey method. PAUDNI inspectors population throughout Central Java and Yogyakarta. Using random sampling techniques, set at 20 city / county in the province of Central Java and Yogyakarta randomly, each district / city set 6 PAUDNI overseers. The total number of respondents was 120 person sample PAUDNI overseers. The variables of this research is based on the performance of inspectors PAUDNI 6 overseers PAUDNI competence. Data collection through interviews and questionnaires Likert scale. Data analysis using descriptive percentage of frequency performance levels inspectors. The final conclusion is qualified inspector performance PAUDNI that demands personal competence including the excellent category. Performance demanding social competence, competence managerial supervision, supervision of academic competence, competency evaluations included in the category of good education. While performance on research and development competencies are not well categorized. The sixth aspect of the competence of the elements analyzed PAUDNI inspector positions and ranks showed no significant correlation to the level of 95%. Office of overseer PAUDNI not mature profession of the same field position. Performance constraints are irrelevant to the task of education, lack of IT skills, geographical conditions and welfare.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang 50229

E-mail: minar\_pls@yahoo.co.id

ISSN 0216-0847

## PENDAHULUAN

Pendidikan non formal dan informal sebagai bagian subsistem pendidikan nasional memiliki peran yang strategis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Di antaranya, memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap dan tanggung jawab kemasyarakatan dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu berdaya saing. Upaya mengemban amanat tersebut, arah kebijakan pendidikan non formal dan informal adalah penguatan dan perluasan pendidikan nonformal dan informal. Strategi pelayanannya mencakup meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, kualitas, kesetaraan dan kepastian secara efisien dan efektif (Renstra Pendidikan Nasional 2010-2014, 2010: 67)

Berdasarkan peran strategis tenaga penilik PAUDNI tersebut, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pemerintah berupaya meningkatkan kualitas kinerja penilik yang mengarah kepada profesionalisme yang bermartabat sebagai sebuah profesi. Kegiatan pelatihan-pelatihan menuju profesionalisme dalam rangka perluasan akses dan peningkatan mutu pelayanan PAUDNI bagi masyarakat terus dilaksanakan dalam dua tahun terakhir sejak diberlakukannya Permenpan dan RB nomor 14 tahun 2010. Dalam proses peningkatan kualitas tenaga penilik PAUDNI diperlukan pula suatu kegiatan evaluasi terhadap kinerja penilik PAUDNI.

Kinerja menurut Robbin (2001: 84) merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, juga menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan. Kinerja dapat diukur berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Smither & London (2009:586) kinerja adalah:

Something that people actually do and can be observed. Performance is what the organization hires one to do, and do well. Performance is not the consequence or result of action, it is the action it self.

Sesuatu yang orang benar-benar dilakukan dan dapat diamati. Kinerja adalah apa yang menjadi tujuan organisasi dan mempekerjakan seseorang untuk melakukan, dan melakukannya dengan baik. Kinerja bukan merupakan sebuah konsekuensi atau hasil tindakan, tapi merupakan dari tindakan itu sendiri. Menurut Darsinah (2012: 10) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan keluaran yang dihasilkan, baik kualitas dan kuantitasnya.

Sementara itu, Wirawan (2009: 9) menjelaskan kinerja ada hubungan kausal dengan kompetensi, dalam arti prestasi kerja dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Penetapan kompetensi diusahakan dapat menjawab 4 hal, yakni: (a) isi atau pengetahuan sesuai bidang tugasnya yang harus diketahui seseorang; (b) keterampilan melakukan bidang tugasnya; (c) sikap yang menunjukkan kecenderungan seseorang berperilaku dalam melaksanakan tugasnya, dan (d) nilai yang menunjukkan keyakinan seseorang terhadap sesuatu dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi tenaga penilik PAUDNI menunjuk tugas pokok dan fungsinya sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2010 ditetapkan mencakup 6 jenis kompetensi, yakni: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi sosial; (3) kompetensi supervisi manajerial; (4) kompetensi supervisi akademik; (5) kompetensi evaluasi pendidikan; dan (6)

kompetensi penelitian dan pengembangan. Selain itu unsur kegiatan Penilik dapat dinilai angka kreditnya sebagai ketentuan pada pasal 7 terdiri atas: (1) unsur pendidikan; (2) unsur kegiatan pengendalian mutu program PNFI; (3) unsur evaluasi dampak program PNFI; (4) unsur pengembangan profesi; dan (5) unsur penunjang pelaksanaan tugas penilik.

Lebih lanjut, pengukuran dalam rangka penilaian kinerja merupakan kegiatan menemukan dan mengumpulkan data tentang kinerja dan pemantauan kinerja yang ditujukan pada pemanfaatan data dalam manajemen dan sistem pengambilan keputusan (Rivai & Sagala, 2010). Berdasarkan beberapa pendapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat mencerminkan kinerja individu dan organisasi. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Evaluasi kinerja penilik PAUDNI dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja penilik PAUDNI, hasil penilaian kinerja tersebut dapat mencerminkan kinerja individu dan organisasi Dinas Pendidikan di wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan. Dimensi atau indikator kinerja penilik PAUDNI merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja sebagaimana ketentuan dalam Permenpan dan RB nomor 14 tahun 2010, yakni Penilik PAUDNI diharapkan dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur pendidikan nonformal dan informal.

Sudjana (2008: 9) menjelaskan fungsi evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data untuk masukan dalam pengambilan keputusan mengenai program kegiatan yang sedang dan/atau telah dilaksanakan. Evaluasi kinerja penilik PAUDNI ini merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui kualitas tugas pokok dan fungsi penilik PAUDNI telah dilaksanakan sebagaimana ketentuan yang berlaku. Fetterman (2001) menjelaskan pemberdayaan evaluasi kinerja secara mandiri (*self-evaluation*) merupakan wujud pertanggungjawaban karyawan terhadap kualitas pelaksanaan program.

Pada kegiatan workshop pembinaan Penilik PAUDNI, Direktur Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPTK) PAUDNI menjelaskan beberapa potensi masalah dalam kinerja Penilik PAUDNI, yaitu: (a) masih banyak daerah yang belum menyesuaikan nomenklatur penilik menjadi tiga jenis, sehingga pelaksanaan tugas penilik tidak mengacu kepada Permenpan & RB nomor 14 tahun 2010; (b) tugas evaluasi dampak merupakan tugas baru bagi penilik; (c) pelaksanaan uji kompetensi kurang mendapat dukungan dari para penilik, mengingat tidak jelasnya *reward* yang diberikan kepada mereka yang lulus; (d) rendahnya kemampuan penilik dalam menulis, sehingga tugas pengembangan profesi tidak dapat dilaksanakan dengan baik; dan (e) rendahnya motivasi kerja penilik sebagai akibat kurang proporsionalnya tunjangan yang diterima penilik.

Berdasarkan pada pertimbangan perlunya evaluasi dan beberapa identifikasi masalah tersebut, maka peneliti melaksanakan penelitian yang bertujuan untuk (1) mendeskripsikan dan menganalisis kualifikasi kinerja penilik PAUDNI dari aspek kompetensi kepribadian, sosial, supervisi manajerial, supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan dan kompetensi penelitian dan pengembangan berdasarkan jenjang jabatan dan pangkat; (2) mengidentifikasi kendala

dan pendukung pelaksanaan kinerja penilik PAUDNI dalam melaksanakan kompetensinya ditinjau dari faktor internal dan eksternal; dan (3) mendeskripsikan sistem perekrutan penilik PAUDNI.

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi, khususnya yang terkait dengan teori evaluasi kinerja. Secara praktis bermanfaat bagi Dinas Pendidikan di tingkat Kabupaten/Kota untuk mengetahui keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan kinerja penilik PAUDNI dalam melaksanakan tugas profesinya berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik dan kompetensi penelitian dan pengembangan. Bagi P2PAUDNI Regional II Semarang untuk analisis kebutuhan program pemeliharaan, perbaikan dan pengendalian program kegiatan pembinaan profesi penilik PAUDNI. Di samping itu bermanfaat untuk mengambil keputusan tentang alternatif pemecahan masalah dalam program pembinaan yang efektif dan efisien dalam peningkatan kualitas kinerja penilik PAUDNI.

Selanjutnya, dalam mengkaji pengembangan sumber daya pendidikan pada jalur pendidikan nonformal dan informal, Sekjen IPI Pusat (Nasdianto, 2012) menegaskan bahwa ada 3 unsur pendidik dan tenaga kependidikan PAUDNI yang dijadikan barometer dalam perluasan akses dan peningkatan mutu pendidikan nonformal. *Pertama*, tutor/pamong belajar SKB, *kedua*, pengelola PKBM/SKB/tenaga fungsional (penilik), dan *ketiga*, birokrat pendidikan. Penilik, tutor atau pamong belajar merupakan sumber daya manusia yang bergerak langsung pada lingkungan lembaga dan sasaran didik, sehingga disebut sebagai lingkungan mikro, sedangkan birokrat pendidikan sebagai aspek makro pendidikan.

Sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2010 pasal 8 bahwa jabatan fungsional Penilik adalah jabatan tingkat keahlian. Jenjang jabatan Penilik dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu: (a). Penilik Pertama; (b). Penilik Muda; (c). Penilik Madya; dan (d). Penilik Utama. Sedangkan jenjang pangkat sesuai dengan jabatannya, yaitu: (a). Penilik Pertama: Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b. (b). Penilik Muda: Penata, golongan ruang III/c; dan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d. (c). Penilik Madya: Pembina, golongan ruang IV/a; Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c; Penilik Utama: Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode survei artinya semua informasi atau data penelitian diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan statistik deskriptif persentase dan korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), namun dalam pengumpulan data tidak melakukan perlakuan seperti dalam eksperimen.

Populasi penelitian adalah Penilik PAUDNI se-Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, berkedudukan di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang mencakup Penilik PAUD, Penilik Kesetaraan dan keaksaraan serta Penilik Kursus dan pelatihan. Jenjang jabatan penilik meliputi: penilik pertama, penilik muda, penilik madya dan penilik utama. Sedangkan pangkat dan golongan penilik mulai dari: penata muda tk I /IIIb; penata /IIIc, penata tk I /IIId, pembina/IVa, pembina madya/IVb, Pembina utama muda/IVc, dan Pembina utama madya/IVd.

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dalam menentukan sampel. Ciri dasar penarikan teknik sampling ini adalah semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan tidak terikat untuk dimasukkan ke dalam sampel (Ary, Luchy, & Razavieh, 2005:192). Langkah penarikan *simple random sampling* adalah: (1) merumuskan populasinya; (2) membuat daftar nama semua anggota populasi; dan (3) memilih sampel dengan prosedur faktor kebetulan yang menentukan anggota mana dari daftar tersebut yang akan terambil sebagai sampel. Penelitian ini menetapkan 20 kota/kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Tengah secara acak, setiap kabupaten/kota ditetapkan 6 orang penilik PAUDNI sebagai sampel responden. Dengan demikian jumlah keseluruhan sampel responden ada 20 kab/kota sebanyak 120 orang penilik PAUDNI.

Teknik pengumpulan data melalui pengisian questioner yang digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur dan diharapkan lebih memberikan *privacy* terhadap responden. Menurut Lancaster (2005:137) *questionnaires are among one of the most widely used and valuable means of data collection*. Angket yang disusun berbentuk skala nilai menurut model Likert dengan 5 alternatif jawaban atau kategori. Variabel penelitian ini adalah kinerja Penilik PAUDNI berdasarkan kompetensi penilik PAUDNI yang mencakup 6 jenis kompetensi, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi penelitian dan pengembangan, kompetensi supervisi akademik, dan kompetensi evaluasi pendidikan.

Analisis data penelitian ini deskriptif kuantitatif yang meliputi penghitungan skor rerata dan persentase. Data hasil angket dengan menggunakan skala likert/*rating scale*, total jawaban yang dipersentase diklasifikasikan untuk mengetahui tingkatan kinerja responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Aspek Kompetensi Kepribadian Berdasarkan Jenjang Pangkat dan Jabatan

Berdasarkan pada temuan data di lapangan, kinerja Penilik PAUDNI pada kompetensi kepribadian termasuk pada kriteria baik. Penilik PAUDNI dalam melaksanakan tugas menunjukkan adanya sikap dan perilaku yang jujur, tanggung jawab, taat dengan aturan disiplin yang tinggi, berbahasa yang komunikatif, berpikir positif dalam mengembangkan kreativitas untuk memecahkan masalah, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menjalin kerjasama dengan mitra kerja.

Kepribadian penilik PAUDNI yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari dalam pelaksanaan tugas ini yang tidak ada hubungannya dengan tinggi atau rendahnya pangkat dan jabatan penilik. Hal ini dapat dipahami bahwa kepribadian penilik terbentuk karena adanya unsur pengetahuan atau pengalaman dari hasil interaksi sosial selama mengawali kerja sebagai pegawai negeri sipil, unsur perasaan dan naluri dari potensi keturunan (Fahmi, 2010). Dengan demikian faktor pangkat dan jabatan penilik PAUDNI tidak berkorelasi secara signifikan dengan terbentuknya kepribadian penilik. Jabatan dan pangkat penilik PAUDNI tidak secara langsung dapat membentuk suatu kepribadian seseorang.

### Aspek Kompetensi Sosial Berdasarkan Jenjang Pangkat dan Jabatan

Hasil penelitian menunjukkan kinerja Penilik PAUDNI pada kompetensi sosial termasuk pada kategori baik. Setiap deskriptor aspek kompetensi sosial penilik PAUDNI menunjukkan skor rerata di atas skala 4 dari skala 1 sampai 5. Kategori baik ini dimaknai penilik PAUDNI memiliki kemampuan dalam penguasaan karakteristik sosial, ekonomi dan budaya masyarakat, dapat bekerjasama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan mutu

program pendidikan non formal, dapat berperan serta dalam kegiatan ilmiah dan organisasi profesi penilik serta memiliki kepekaan terhadap masalah lingkungan sekitar dan mencarikan pemecahan masalah sosial ekonomi masyarakat tersebut.

Kualifikasi kinerja penilik PAUDNI pada kompetensi sosial tidak ada hubungan secara signifikan dengan jabatan dan pangkat penilik PAUDNI dapat dijelaskan dari sudut pandang kajian filosofis tentang hakikat manusia yang memiliki sifat kodrat sebagai makhluk sosial (Rohman, 2008: 110). Manusia dilahirkan sebagai makhluk yang tak berdaya, walaupun memiliki potensi-potensi bawaan dari faktor biologis atau genetik. Oleh karena itu, dalam perkembangannya manusia membutuhkan pertolongan dan saling kerjasama dengan pihak lain.

#### **Aspek Kompetensi Supervisi Manajerial Berdasarkan Jenjang Pangkat dan Jabatan**

Hasil temuan dapat dianalisis dari kajian pengembangan karier pegawai, yang menjelaskan bahwa seorang pegawai ditugasi sebagai manajer sesuai dengan bidangnya guna memantapkan kemampuan manajerialnya agar dapat meniti jenjang jabatan yang lebih tinggi (Slamet, 2007: 257). Hasil temuan pada kompetensi supervisi manajerial tidak ada hubungannya dengan jabatan penilik PAUDNI ini dapat dijelaskan pula dari teori jabatan, bahwa jabatan bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ataupun lembaga, banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Ilyas (2002:65)

#### **Aspek Kompetensi Supervisi Akademik Berdasarkan Jenjang Pangkat dan Jabatan**

*Pertama*, kualifikasi kinerja supervisi akademik penilik PAUD. Kompetensi supervisi akademik bagi seorang penilik

PAUDNI saat ini telah menjadi kebutuhan yang sangat penting seiring dengan perkembangan pendidikan pada saat ini, jabatan yang merupakan bagian dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab dan tuntutan keterampilan, tidak bisa dimaknai hanya dengan peningkatan struktural tetapi lebih pada peningkatan kompetensi yang dimiliki, karena akan berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya, dan tugas serta tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan-kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi penilik PAUD. Kemampuan tersebut tidak lain adalah kompetensi supervisi akademik.

*Kedua*, kualifikasi kinerja supervisi akademik penilik kesetaraan dan keaksaraan. Analisis di atas menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara deskriptor kompetensi akademik dengan jabatan dan pangkat penilik kesetaraan dan keaksaraan. Hal ini dikuatkan dengan perhitungan analisis jabatan dan pangkat yang tidak ada korelasi dengan kompetensi akademik secara keseluruhan. Jabatan ialah suatu kelompok pekerjaan yang serupa yang ditemukan dalam bermacam-macam organisasi, namun jabatan bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ataupun lembaga, banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja seperti yang diungkapkan oleh Ilyas (2002:65) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

*Ketiga*, kualifikasi kinerja supervisi akademik penilik kursus dan pelatihan. Hasil analisis menunjukkan tidak adanya hubungan antara jabatan dan pangkat penilik kursus dan pelatihan terhadap kompetensi supervisi akademik. Oleh karena itu, perlu adanya standar kompetensi jabatan. Keuntungan ada standar bagi individu penilik dan organisasi di antaranya: adanya kesempatan bagi penilik untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, kompetensi yang ada

sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada PAUDNI.

### **Aspek Kompetensi Evaluasi Pendidikan Berdasarkan Jenjang Jabatan dan Pangkat.**

*Pertama*, kualifikasi kinerja kompetensi evaluasi pendidikan pada penilik PAUD. Hasil kompetensi evaluasi pendidikan mengalami inkonsistensi pada setiap deskriptor kompetensi evaluasi pendidikan terhadap jabatan dan pangkat penilik PAUD, hal ini menunjukkan perlu adanya upaya serius dari pihak pemerintah dan lembaga PAUDNI dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensi para penilik.

*Kedua*, kualifikasi kinerja kompetensi evaluasi pendidikan pada penilik kesetaraan dan keaksaraan. Hasil analisis data korelasi kompetensi evaluasi pendidikan yang menjadi deskriptor terhadap jabatan dan pangkat penilik kesetaraan dan penilik kursus dimana hasil korelasi pada setiap deskriptor tidak ada korelasi yang signifikan terhadap jabatan dan pangkat penilik.

*Ketiga*, kualifikasi kinerja kompetensi evaluasi pendidikan pada penilik kursus dan pelatihan. Tidak adanya korelasi antara kinerja penilik kursus pada aspek kompetensi evaluasi pendidikan dengan jabatan dan pangkat dapat dijelaskan bahwa kinerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor jabatan dan pangkat sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Di samping itu, jabatan dan pangkat penilik kursus dan pelatihan yang dicapai sekarang mayoritas bukan dari latar belakang pekerjaan yang sama di bidang pendidikan non formal, sehingga jabatan dan pangkat penilik kursus tidak dapat dijadikan tolok ukur kinerja penilik kursus khususnya dalam aspek kompetensi evaluasi pendidikan.

Latar belakang penilik kursus sebelumnya berprofesi guru dan kepala sekolah, memiliki pengalaman kinerja dibidang evaluasi pendidikan pada konteks jalur pendidikan persekolahan sangat berbeda dalam prinsip, metode, teknik dan

instrumen yang digunakan dengan sistem evaluasi pendidikan pada jalur pendidikan non formal.

### **Aspek Kompetensi Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Berdasarkan Jenjang Jabatan dan Pangkat.**

Pemanfaatan hasil penelitian pendidikan dari pihak lain untuk mengembangkan program pendidikan formal telah dilakukan dengan baik, terutama dalam kaitannya dengan tugas supervisi akademik yakni pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran dan evaluasi pendidikan.

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa jabatan penilik PAUDNI yang sekarang dicapai bukan merupakan hasil pematangan profesi tetapi sebagai profesi yang baru. Sistem kenaikan jabatan dan pangkat pada profesi sebelumnya berbeda dengan sistem kenaikan jabatan dan pangkat yang sekarang pada profesi penilik PAUDNI karena bidang tugas yang harus dilaksanakan juga berbeda.

### **Kendala dan Pendukung Kinerja Penilik PAUDNI dari Faktor Internal**

*Pertama*, kendala kinerja penilik PAUDNI dari faktor internal. Kemampuan penilik PAUDNI dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan kemajuan IPTEK masih rendah. Kondisi ini berdampak terhadap kualifikasi kinerja penilik PAUD dalam aspek supervisi akademik, supervisi manajerial, evaluasi pendidikan maupun aspek penelitian dan pengembangan menjadi tidak optimal. Temuan ini dapat dimaknai bahwa penilik PAUDNI adalah sebuah jabatan profesional, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya harus didasarkan pada keilmuan atau keahlian di bidangnya.

*Kedua*, pendukung kinerja penilik PAUDNI dari faktor internal. Tugas penilik PAUDNI memegang kunci terselenggaranya program pendidikan non formal yang bermutu. Kualifikasi kinerja penilik PAUDNI didukung oleh kualifikasi kompetensi kepribadian yang baik. Sebagaimana

dijelaskan Slamet (2008: 121) Orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi akan bekerja keras untuk mengatasi rintangan yang dihadapi.

### **Kendala dan Pendukung Kinerja Penilik PAUDNI pada Aspek Eksternal**

*Pertama*, kendala kinerja penilik PAUDNI dari faktor eksternal. Kendala kinerja penilik PAUDNI dari faktor eksternal adalah kondisi keberagaman sasaran didik, kondisi letak geografis dan kondisi lingkungan alam yang sulit dijangkau dengan transportasi maupun dengan jaringan telekomunikasi (daerah terpencil). Kendala menjadi tantangan bagi penilik PAUDNI manakala diberikan pemberian gaji dengan tunjangan khusus untuk daerah terpencil, sehingga penilik PAUDNI memiliki upaya mempertahankan dan meningkatkan moral kerja.

*Kedua*, pendukung kinerja penilik PAUDNI dari faktor eksternal. Fasilitas inventarisasi transportasi dari institusi PNFI merupakan kebutuhan utama untuk memperlancar kinerja penilik PAUDNI. Demikian halnya fasilitas komputer yang dilengkapi dengan fasilitas hot spot untuk mengakses internet menjadi sarana yang mendukung secara langsung terhadap standar kinerja penilik sebagai supervisi manajerial, supervisi akademik, dan kinerja dalam bidang penelitian dan pengembangan PAUDNI.

Di samping itu, adanya persyaratan memenuhi standar penilaian angka kredit untuk naik pangkat dan jabatan juga mendukung kinerja penilik. Temuan faktor eksternal pendukung dan penghambat kinerja penilik ini analog dengan hasil penelitian Wallace dan kawan-kawan (1999) yang menjelaskan terdapat hubungan antara iklim organisasi, budaya dan nilai-nilai manajemen terhadap kinerja karyawan.

### **Sistem Perekrutan Penilik PAUD**

Usia penilik PAUDNI rata-rata 49 tahun dengan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun, berpendidikan formal lulus sarjana

kependidikan, namun rata-rata tidak sesuai dengan bidang pendidikan non formal. Upaya mengatasi kesenjangan kompetensi akademik ini, penilik PAUDNI telah mengikuti pendidikan nonformal rata-rata selama 30-80 jam pada tingkat provinsi dengan substansi materi relevan dengan bidang pendidikan non formal yang mendukung tugas penilik PAUDNI. Meskipun demikian masih ditemukan penilik mengikuti pelatihan/kursus pada tingkat provinsi selama 81-160 jam namun tidak relevan dengan bidang tugasnya.

Hal ini menunjukkan penyusunan perencanaan pendidikan non formal (program pelatihan) bagi penilik PAUDNI tidak berdasarkan analisis kebutuhan pendidikan dan analisis tugas penilik PAUD yang benar. Sebagaimana dijelaskan Nawawi (1996: 230) model proses pelatihan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi diawali dengan perencanaan pelatihan, yang salah satu kegiatannya adalah menetapkan kebutuhan pelatihan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil temuan dan pembahasan penelitian dapat dirumuskan simpulan sebagai berikut. *Pertama*, deskripsi kualifikasi kinerja penilik PAUDNI dari aspek kompetensi kepribadian berkategori, sosial, supervisi manajerial, supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan dan kompetensi penelitian dan pengembangan berdasarkan jenjang jabatan dan pangkat dalam rentang kategori cukup baik, baik, dan sangat baik, kategori tidak baik hanya di aspek kompetensi penelitian. Lebih dari itu, sejatinya kualifikasi kepribadian penilik PAUDNI tidak dapat dijelaskan melalui aspek jabatan dan pangkat. Melainkan erat kaitannya dengan hakikat manusia sebagai makhluk yang unik dan makhluk bersusila, unsur pembentuknya faktor pembawaan dan proses sosialisasi di lingkungan keluarga,

sekolah dan masyarakat khususnya dari lingkungan kerja.

*Kedua*, kendala dan pendukung pelaksanaan kinerja penilik PAUDNI dalam melaksanakan kompetensinya ditinjau dari faktor internal yaitu fakta tidak adanya relevansi antara pendidikan dan tugas penilik PAUDNI, gagap teknologi, dan kompetensi kepribadian yang juga kurang. Kendala eksternal yang ditemukan adalah tim kerja lambat, kondisi geografis, transportasi, telekomunikasi, dan anggaran yang terbatas. Selain itu juga terdapat faktor pendukung eksternal berupa tersedianya alat transportasi berupa sepeda motor, dan juga perangkat komputer dan internet. *Ketiga*, sistem perekrutan penilik PAUDNI menunjukkan belum didasarkan pada analisis kebutuhan pendidikan dan analisis tugas penilik PAUD yang benar.

Berdasarkan temuan penelitian dan simpulan, dapat dirumuskan beberapa rekomendasi penelitian sebagai berikut. *Pertama*, bagi P2PAUDNI Regional II Semarang hendaknya bekerjasama dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota/Kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Tengah melakukan upaya peningkatan kompetensi supervisi akademik, supervisi manajerial, evaluasi dan penelitian pengembangan di bidang PAUDNI melalui penyelenggaraan program-program pelatihan bagi penilik PAUDNI yang berorientasi pada model manajemen pelatihan diawali dengan identifikasi kebutuhan pelatihan dan analisis tugas penilik PAUDNI sesuai dengan Permenpan dan Rb No. 14/2010. Pasca pelatihan dilakukan kegiatan pendampingan dan pengawasan agar penerapan hasil belajar pelatihan lebih intensif dalam pelaksanaan kerja.

*Kedua*, bagi Direktorat Jenderal PAUDNI Kemendikbud hendaknya melakukan penyusunan standar kompetensi jabatan yang memberi keuntungan pihak penilik PAUDNI dan pengembangan organisasi PAUDNI yang secara komprehensif dapat meningkatkan mutu

PAUDNI. Di samping itu, diperlukan upaya penyusunan instrumen penilaian kinerja yang lebih objektif dan memanfaatkan hasil penilaian sebagai umpan balik. Penilaian kinerja berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas serta mampu meningkatkan keahlian dan *marketability* sebagai penilik.

*Ketiga*, bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota/Kabupaten berupaya pengembangan organisasi PAUDNI dengan kegiatan pembenahan strategi rekrutmen penilik PAUDNI yang efektif. Rekrutmen Penilik PAUDNI dimulai dari kegiatan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan menentukan standar kinerja pekerjaan dan kegiatan seleksi yang memperhatikan kesesuaian kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki oleh calon penilik PAUDNI. Jabatan penilik PAUDNI sebagai pematangan profesi, bukan sebagai jabatan yang baru dengan latar belakang pengalaman kerja yang berbeda. Dengan demikian menuju profesionalisme jabatan penilik PAUDNI hendaknya merekrut penilik PAUDNI dari pamong belajar yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kompetensi kerja yang sesuai dengan kompetensi kerja penilik PAUDNI.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada P2PAUDNI Regional II, pihak sumber dana penelitian; Prof. Dr. Rasdi Ekosiswoyo M.Sc, Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd dan Drs. Suka, M.Pd sebagai tim peneliti yang mengizinkan penulis memuat artikel ini pada jurnal secara mandiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ary, D., Luchy, C.J. & Razavieh, A. (2005). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. (terjemahan H. Arief Furchan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darsinah. (2012). *Pengembangan Model Instrumen Penilaian Kinerja Guru TK di*

- Kota Surakarta. Disertasi. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Fetterman, M, D. (2001). "Empowerment Evaluation: The pursuit of quality", in Alexis P. Benson, D. Michelle Hinn, Claire Lloyd (ed.) *Vision of Quality: How Evaluators Define, Understand and Represent Program Quality (Advances in Program Evaluation, Volume 7)* Emerald Group Publishing Limited, ISBN: 978-0-76230-771-5 pp.73 – 106.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja*. Jakarta: Badan Penerbit FKM UI.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Wallace, J., Hunt, J., & Richards, C. (1999) "The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 12 Issue: 7, pp.548 - 564
- Lancaster, G. (2005). *Research Methods in Management a Concise Introduction to Research in Management and Business Consultancy*. Amsterdam: Elsevier Butterworth-Heinemann
- Nawawi, H. (1996). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasdianto. (2012). *Ikatan Penilik Indonesia Pusat Gelar Diklat Pengendalian Mutu bagi Penilik*. Diunduh pada 28 November 2012 dari <http://ipijabar.blogspot.com/2012/11/ikatan-penilik-indonesia-ipi-pusat.html>
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rohman, A. (2008). *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang mediatama Yogyakarta.
- Renstra Pendidikan Nasional 2010-2014. (kurang lengkap penulisan referensinya)
- Smither, W.J. & London, M. (Eds.). 2009. *Performance Management*. San Francisco: Jossey Bass.
- Slamet, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang. Universitas Negeri Semarang Press.
- Sudjana. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.