

BAB. V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI



A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan pembahasan tentang dampak penyelenggaraan Pelatihan Pamong Belajar oleh BPKB Teluk Betung Utara Propinsi Lampung terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar SKB dalam melaksanakan tugas pokoknya, seperti yang telah diuraikan dalam Bab IV, maka disini dapatlah disampaikan beberapa kesimpulan.

1. Produktivitas Kerja Pamong Belajar SKB Di Propinsi Lampung.
 - a. Produktivitas Kerja Unsur Penyuluhan.

Sesuai dengan tugas pokoknya terdapat 4 (empat) sub unsur kegiatan penyuluhan yang harus dilaksanakan oleh setiap Pamong Belajar SKB. Tampilan mengenai dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas kerja dalam unsur penyuluhan.

- 1) Identifikasi Sifat dan Jenis Kelompok Sasaran Kegiatan PLS.

Dalam penyelenggaraan suatu kegiatan/program satuan PLS di SKB, kegiatan identifikasi kebutuhan belajar merupakan kegiatan pokok yang dilakukan oleh Pamong Belajar. Responden (Pamong Belajar) yang ada di SKB Propinsi Lampung secara rutin melaksanakan kegiatan tersebut. Sebelum melaksanakan kegiatan identifikasi tersebut, terlebih dahulu Pamong Belajar menyusun perencanaan secara rinci dan jelas, yang didalamnya memuat tentang lokasi kelompok sasaran, data kebutuhan belajar yang akan diidentifikasi, teknik dan cara yang digunakan, tahapan-tahapan, penilaian

dan analisis kebutuhan belajar, penggunaan instrumen, target waktu. Dalam melaksanakan kegiatan identifikasi ini responden melakukan tahapan-tahapan penting yaitu thapan persiapan dan tahapan pelaksanaan. Dalam tahapan persiapan dilakukan kegiatan-kegiatan yang menyangkut teknis dan administrasi, sedangkan pada tahapan pelaksanaan identifikasi Pamong Belajar melaksanakan kegiatan identifikasi kebutuhan belajar mulai dari kegiatan mengumpulkan calon warga belajar/masyarakat sampai dengan mengambil kesimpulan-kesimpulan tentang program pembelajaran yang akan disusun pada tahapan selanjutnya.

Hasil kegiatan identifikasi kebutuhan belajar yakni berupa data dasar tentang berbagai kebutuhan belajar masyarakat secara teratur dan rapih didokumentasikan sebagai bahan informasi dan pembanding bagi penyelenggara program Diklusepora, disamping selanjutnya sebagai data dasar bagi penyusunan perencanaan program SKB satu tahun kedepan. Bagi responden (Pamong Belajar) sendiri, hasil kegiatan identifikasi merupakan suatu dokumen penting bagi upaya pengumpulan angka kredit sebagai bukti fisik untuk kenaikan pangkat dan jabatan selanjutnya.

Dengan melihat pelaksanaan identifikasi dan hasil yang telah diperoleh dari kegiatan tersebut, menunjukkan bahwa produktivitas kerja dalam kegiatan identifikasi kebutuhan belajar ini cukup produktif. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang telah diikuti Pamong Belajar memberi dampak yang cukup berarti bagi pelaksanaan tugas pokoknya ebagai Pamong Belajar SKB.

2) Memotivasi Sifat dan Jenis Kelompok Sasaran kegiatan PLS.

Disamping kegiatan identifikasi kebutuhan belajar, dalam waktu yang relatif bersamaan responden juga melakukan kegiatan memotivasi dan membimbing calon warga belajar/kelompok sasaran. Oleh karena itu perencanaan kegiatan memotivasi dan membimbing calon warga belajar/kelompok sasaran secara terpadu dengan kegiatan identifikasi kebutuhan belajar kelompok sasaran. Namun disini, pada kegiatan motivasi ini, Pamong Belajar (responden) yang memiliki masa kerja yang cukup lama (senior) dalam melaksanakan kegiatan memotivasi ini cukup trampil, sedangkan bagi responden (Pamong Belajar) yang masa kerjanya baru dalam melaksanakan kegiatan memotivasi ini masih harus belajar kepada Pamong Belajar yang mempunyai masa kerja cukup lama. Dengan adanya perbedaan kemampuan ini terjadi saling membelajarkan diantara Pamong Belajar yang senior dengan Pamong Belajar yang masih baru, terutama tentang teknik-teknik dan pendekatan motivasi yang efektif terhadap calon warga belajar/kelompok sasaran. Dalam pelaksanaan kegiatan memotivasi responden umumnya melakukann diawal pelaksanaan suatu program akan dilaksanakan, tetapi masih sangat kurang melakukannya pada saat proses pembelajaran dan tindak lanjut program tersebut.

3) Membimbing Warga Belajar Dan Tutor/Fasilitator

Produktivitas kerja dalam melaksanakan bimbingan terhadap warga belajar dan tutor/fasilitator relatif masih kurang. Hal ini disamping sebagai dampak pelatihan yang diikuti Pamong Belajar kurang mampu menumbuhkan

dan mengembangkan potensi baik pengetahuan, ketarampilan serta nilai sikap Pamong Belajar, juga disebabkan karena cakupan satuan Diklusepora yang harus dilayani oleh SKB sangat beragam dan luas.

Jadi disini dapat disimpulkan bahwa dari ketiga sub unsur kegiatan Penyuluhan, unsur membimbing warga belajar tingkat produktivitasnya relatif kurang, sedangkan 2 (dua) sub unsur cukup memadai, namun perlu ditingkatkan. Hal ini berarti penyelenggaraan pelatihan Pamong Belajar oleh BPKB Teluk Betung Propinsi Lampung cukup memiliki dampak bagi peningkatan produktivitas kerja dalam unsur penyuluhan.

b. Produktivitas Kerja Dalam Unsur Proses Pembelajaran.

Mengenai produktivitas kerja pada unsur proses pembelajaran yang dilakukan oleh responden (Pamong Belajar) sebagai dampak Pelatihan Pamong Belajar yang diselenggarakan oleh BPKB Teluk Betung Propinsi Lampung, sebagai berikut :

1) Menentukan Prioritas Kebutuhan Belajar.

Responden (Pamong Belajar) pada umumnya telah melaksanakan penentuan prioritas kebutuhan belajar sebelum perencanaan program disusun. Dengan demikian program yang disusun mengacu kepada kebutuhan belajar. Dalam menentukan prioritas kebutuhan belajar ditemukan berbagai formulasi, hanya disini peran Kepala SKB berkecenderungan cukup besar dalam menentukan/membuat keputusan.

2) Menyusun Rencana dan Program Pembelajaran.

Rencana dan program pembelajaran merupakan panduan tertulis bagi para pelaksana (Pamong Belajar) dalam melaksanakan kegiatan /program Diklusepora di SKB. Walaupun ditemui berbagai variasi dalam sistematika penyusunannya, tetapi hal ini sudah menunjukkan bahwa Pamong Belajar sudah mampu menyusunnya. Dalam setiap tahun anggaran dalam dua tahun terakhir ini rata-rata setiap responden (Pamong Belajar) menyusun 4 – 5 buah program pembelajaran yang terkait dengan program kerja SKB, baik dalam bidang Dikmas, Kepemudaan dan keolahragaan. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas kerja pada sub unsur ini cukup memadai. Disamping terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pamong Belajar, kegiatan menyusun rencana dan program pembelajaran dapat menunjang upaya pengumpulan angka kredit bagi kenaikan pangkat dan jabatan berikutnya.

3) Membuat Bahan Pembelajaran.

Bahan pembelajaran yang disusun oleh responden (Pamong Belajar) dilihat dari jenisnya, bentuk isinya dan kualitasnya. Dilihat dari jenisnya berupa bahan pembelajaran cetak, sedangkan dari segi bentuknya pada umumnya responden (Pamong Belajar) umumnya membuat booklet dan liflet dan sangat sedikit sekali yang membuat bahan belajar lebih dari itu. Bila dilihat dari segi isi dan kualitasnya bahan pembelajaran yang disusun relatif belum memadai. Berdasarkan temuan dilapangan bahwa ada kecenderungan responden (Pamong Belajar) dalam membuat bahan pembelajaran lebih menekankan kepada yang termudah, walaupun demikian tetap sesuai dengan

apa yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Dilihat dari segi pengembangan dan keragaman tentunya ini kurang produktif yang berarti belum memadainya kemampuan dan kemauan responden (Pamong Belajar) membuat bahan pembelajaran secara baik dan inovatif. Masih belum memadainya produktivitas kerja pada kegiatan ini antara lain disebabkan oleh :

- (a) Pamong Belajar sendiri belum memahami benar tentang bahan pembelajaran, terutama fungsi dan prinsip pembuatan bahan pembelajaran,
- (b) kurang memadainya pembinaan dan pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kegiatan tersebut,
- (c) terbatasnya anggaran untuk kegiatan tersebut,
- (d) kemampuan Pamong Belajar sendiri untuk kegiatan ini kurang memadai, terutama sekali menyangkut keterampilan yang berhubungan dengan penyusunan bahan pembelajaran.

4) Melaksanakan Proses Pembelajaran.

Pamong Belajar dalam melaksanakan proses pembelajaran pada penyelenggaraan program SKB bisa berkedudukan sebagai tutor/fasilitator dan juga penyelenggara program, tergantung kepada tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Responden dalam melaksanakan proses pembelajaran pada kelompok belajar yang ada cukup baik, dalam arti disamping adanya perencanaan yang jelas dan sistematis, mereka juga mampu mengelolanya, sehingga proses pembelajaran yang terjadi cukup efektif dalam memotivasi warga belajar untuk tetap belajar secara konsisten. Lebih dari itu bahwa keterlibatan telaga pengajar/tutor dari luar cenderung tidak terlalu banyak, yakni 2 (dua) orang dalam setiap kelompok belajar. Padahal kalau

dilihat , jumlah mata pelajaran yang diajarkan dalam kelompok belajar sama dengan apa yang diajarkan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada kegiatan ini cukup memadai.

5) Melaksanakan Pemantauan.

Pada kegiatan pemantauan proses pembelajaran ini baik dilakukan dalam bentuk kelompok/tim maupun secara perorangan. Hasil kegiatan pemantauan proses pembelajaran yang dilakukan disusun laporan dan disampaikan kepada Kepala SKB dan tembusannya kepada Koordinator Pamong Belajar dan Bendahara rutin SKB. Hasil kegiatan pemantauan ini selanjutnya didiskusikan bersama-sama oleh seluruh Pamong Belajar untuk memecahkan berbagai permasalahan/kesulitan dan kendala yang ada sehubungan dengan penyelenggaraan program SKB yang telah dilaksanakannya. Dengan melihat temuan tersebut diatas menggambarkan bahwa responden (Pamong Belajar) memberikan perhatian terhadap kegiatan pemantauan guna melihat sampai sejauh mana perkembangan yang dicapai dalam penyelenggaraan program SKB. Hal ini penting, yang berarti tingkat produktivitas kerja dalam pelaksanaan pemantauan proses pembelajaran cukup memadai.

6) Melaksanakan Penilaian dan Analisa Hasil Penilaian Proses Pembelajaran.

Pada sub unsur melaksanakan penilaian proses pembelajaran yang dilakukan oleh Pamong Belajar (reponden) menunjukkan produktivitas kerja yang cukup. Aspek-aspek yang dinilai meliputi aspek pemahaman materi oleh warga belajar, aspek penampilan tutor/fasilitator, aspek penggunaan metode

pembelajaran dan aspek sarana/bahan belajar yang dipergunakan dalam proses pembelajaran.

Adapun pada sub unsur menganalisa hasil penilaian proses pembelajaran relatif kurang produktif. Ada kecenderungan responden hanya melaksanakan sebatas penilaian proses pembelajaran saja. Padahal kedua kegiatan tersebut merupakan hal yang penting untuk mengetahui sampai sejauh manapencapaian tujuan pembelajaran khususnya dan umumnya penyelenggaraan kegiatan/program SKB.

- 7) Melatih Tutor/Fasilitator Untuk Menguasai Metodologi Dan Alat Pembelajaran Serta Pemantauan, Penilaian, Pembinaan dan Pelaporan .

Pelatihan bagi para tutor/fasilitator dan penyelenggara program yang berasal dari masyarakat secara rutin dilaksanakan bagi mereka yang memang belum pernah mendapat pelatihan tersebut. Sebagai tindak lanjut dari kegiatan pelatihan ini, responden memberikan pembinaan dan bimbingan secara berkala kepada tutor/fasilitator tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing di lapangan. Ada kecenderungan antara antara responden dengan tutor/fasilitator tersebut kerja sama secara baik. Responden sangat menyadari bahwa keterlibatan pihak luar tersebut sangat menguntungkan bagi suksesnya penyelenggaraan kegiatan/program Diklusepora di SKB. Dengan melihat semua hal tersebut diatas, secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja Pamong Belajar dalam kegiatan ini cukup memadai, walaupun masih perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya.

8) Membimbing Pamong Belajar Yang Berada Di Bawahnya.

Kegiatan membimbing Pamong Belajar yang berada dibawahnya ini lebih bersifat intern yang ada di SKB. Artinya kepentingannya hanya sebatas hubungan kerja sama antara Pamong Belajar yang dianggap senior dengan Pamong Belajar yang masih baru. Secara umum responden memiliki produktivitas kerja yang cukup dalam kegiatan pembimbingan ini. Hal ini berarti hubungan kerja sama. Saling membantu, saling mempercayai dan saling membelajarkan diantara Pamong Belajar tersebut relatif efektif dan efisien.

c. Produktivitas Kerja Dalam Unsur Pengembangan Profesi.

Secara umum tingkat produktivitas kerja pada unsur pengembangan profesi ini sangat memprihatinkan, padahal berkaitan dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya sebagai Pamong Belajar kegiatan ini memiliki arti tersendiri. Disamping itu kalau dilihat dari upaya perolehan angka kredit relatif lebih besar jika dibandingkan dengan pelaksanaan kegiatan penyuluhan dan proses pembelajaran. Adapun tampilan produktivitas kerja pada unsur pengembangan profesi sebagai dampak pelatihan Pamong Belajar yang telah dikutinya.

1) Menyusun Karya Ilmiah/Tulis Hasil Penelitian/Pengkajian/Supervisi/Evaluasi Dalam Bidang Pendidikan.

Tingkat produktivitas kerja Pamong Belajar SKB di bawah binaan BPKB Propinsi Lampung ini dalam pelaksanaan sub unsur ini masih sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan tidak ditemukannya responden yang dalam dua tahun terakhir ini menyusun Karya Ilmiah/tulis hasil

penelitian/kajian/superviasi dan evaluasi dalam bidang pendidikan baik yang dipublikasikan ataupun tidak. Dengan demikian Pamong Belajar SKB di Propinsi Lampung belum memiliki kemampuan dan kemauan dalam menyusun karya ilmiah yang secara layak dipublikasikan.

2) Menyusun Karya Tulis dan Makalah Berupa Tinjauan/Ulasan.

Berkaitan dengan pelaksanaan sub unsur ini, dari 8 (delapan) responden hanya 1 (satu) responden yang pernah menyusun makalah dalam dua tahun terakhir ini, yakni makalah yang berhubungan dengan pendekatan pembelajaran pada Kejar Paket B Setara SLTP. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja Pamong Belajar SKB di Propinsi Lampung dalam melaksanakan kegiatan ini masih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kemauan dan kemampuan Pamong Belajar (responden) dalam mengembangkan ide/gagasan dan analisisnya yang dituangkan dalam bentuk karya tulis atau makalah ilmiah, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan atau untuk konsumsi kalangan terbatas sekalipun.

3) Menjadi Penyaji (Prasaran) Dalam Pertemuan Ilmiah.

Disini terdapat kecenderungan gambaran mengenai budaya ilmiah dalam lingkungan SKB di Propinsi Lampung menunjukkan iklim yang tidak kondusif. Tidak ditemui reponden (Pamong Belajar) dalam dua tahun terakhir ini pernah menjadi penyaji dalam suatu pertemuan ilmiah. Hal ini mengisyaratkan bahwa kemampuan teknis Pamong Belajar belum memperoleh pengakuan yang memadai dari lembaga di luar Diklusepora (termasuk SKB) untuk menjadi penyaji dalam suatu pertemuan ilmiah.

Disamping itu pula menunjukkan hubungan kerja sama lintas sektoral antara SKB dengan unit lainnya relatif masih terbatas.

4) Menyusun Buku Pelajaran Dan Diktat Pelajaran

Buku Pelajaran dan diktat pelajaran merupakan dua komponen penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program SKB. Untuk itu Pamong Belajar sangat dituntut kemampuannya dalam menyusun buku pelajaran (modul) dan diktat Pelajaran. Produktivitas kerja Pamong Belajar dalam melaksanakan kegiatan ini cukup memadai, walaupun masih harus ditingkatkan intensitasnya. Hal ini dikarenakan hampir 70 % - 85 % kegiatan Pamong Belajar SKB melaksanakan proses pembelajaran baik dalam bentuk penyelenggaraan kelompok belajar maupun dalam kegiatan pelatihan untuk tutor/fasilitator, atau untuk masyarakat umum lainnya.

5) Menyusun Alat Pelajaran/Alat Peraga

Produktivitas kerja dalam kegiatan menyusun alat pelajaran/alat peraga ini masih sangat rendah. Pamong Belajar belum memiliki kemampuan optimal dalam menuangkan gagasan/ide dalam tulisan, membuat gambar, ilustrasi, seni dalam bentuk penyajian. Keterbatasan ini hendaknya harus mendapat perhatian dari Pamong Belajar sendiri maupun dari Kepala maupun instansi terkait lainnya.

6) Menemukan Teknologi tepat Guna Dalam Bidang Pendidikan.

Studi ini tidak menemukan produktivitas kerja Pamong Belajar dalam bidang sub unsur penemuan teknologi tepat guna dalam bidang pendidikan.

Artinya produktivitas kerja Pamong Belajar SKB di Propinsi Lampung ini dapat dikatakan tidak produktif.

7) Mengikuti Kegiatan Pengembangan Kurikulum PLS

Produktivitas kerja dalam sub unsur selama dua tahun terakhir ini menunjukkan kurang produktif. Hal ini disebabkan adanya persepsi bahwa kegiatan ini merupakan kewenangan BPKB atau Diktentis saja, kurang memadainya kegiatan/pertemuan ilmiah yang diselenggarakan baik oleh lembaga Diklusepora maupun diluar itu dan sangat terbatasnya bobot penyelenggaraan kegiatan ini .

Sebagai suatu kesimpulan akhir tentang Dampak pelatihan Pamong Belajar terhadap produktivitas Kerja Pamong Belajar SKB dalam melaksanakan tugas Pokoknya baik dalam unsur penyuluhan, proses pembelajaran maupun pengembangan profesi dapat dirumuskan sebagai berikut :

Pertama, Untuk unsur Penyuluhan dan Proses pembelajaran cukup produktif dilakukan oleh Pamong Belajar, walaupun diakui masih sangat ditemui keterbatasan,kelemahan yang harus diperbaiki, baik dalam hal kialitas, kuantitas maupun isi penyajiannya.

Kedua, Sedangkan untuk unsur pengembangan profesi secara umum dapat dikatakan tingkat produktivitas kerja yang ditunjukkan Pamong Belajar SKB di Propinsi Lampung tidak memadai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

a. Faktor Internal.

Beberapa faktor internal yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya, antara lain :

1) Tingkat Pendidikan.

Banyak ditemui di lapangan bahwa Pamong Belajar (termasuk responden) memiliki tingkat pendidikan yang cukup memadai yakni latar belakang S1 dan D1 jurusan PLS. Kondisi ini tentunya sangat menguntungkan bagi pengembangan program Diklusepora di SKB. Namun dalam kenyataannya mereka belum maksimal memberikan kontribusi seperti yang diharapkan. Artinya walaupun mereka berlatar belakang pendidikan S1 dan D1 jurusan PLS tingkat produktivitas kerjabelum menunjukkan hal yang menggembirakan.

2) Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Motivasi dan kepuasan kerja Pamong Belajar SKB secara umum menunjukkan tingkat yang cukup memadai. Bagi Pamong Belajar yang produktivitas kerjanya tinggi ada kecenderungan memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini ditandai dengan beberapa indikasi antara lain perasaan senang, bangga, kepuasan dan perasaan bosan. Adanya variasi motivasi dan kepuasan kerja ditemukan ada kaitannya dengan tingkat pemberdayaan Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, seperti kesempatan untuk berkembang, maju, memimpin dan bertanggung jawab menyelenggarakan program Diklusepora di SKB.

3) Komitmen

Dalam mencapai tujuan pekerjaan/tugas yang digelutinya, sekaligus pencapaian tujuan program SKB yang sudah direncanakan, adanya komitmen ini harus terus diupayakan untuk lebih ditingkatkan oleh setiap Pamong Belajar SKB. Adanya komitmen Pamong Belajar ditunjukkan antara lain dengan adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diembannya, tingkat kemangkiran, dan adanya sikap mau belajar demi pengembangan diri. Pamong Belajar SKB di Propinsi Lampung berkecenderungan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan/tugas. kecenderungan untuk mangkir karena berbagai alasan dan sikap kurang mau belajar demi pengembangan diri yakni mencari , menemukan dan mencoba menerapkan sesuatu yang baru/aktual dalam pekerjaan/ bidang tugasnya. Ketiga kecenderungan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang dimiliki Pamong Belajar tersebut masih rendah. Artinya komitmen yang dimiliki oleh Pamong Belajar SKB relatif masih rendah, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

4) Etos Kerja.

Sama seperti komitmen yang harus dimiliki oleh setiap Pamong Belajar SKB, bahwa etos kerja yang memadai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Disini ada kecenderungan bahwa Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas/pekerjaan/program SKB yang dibebankan kepadanya hanya sekedar memenuhi tuntutan kewajiban, loyalitas, dan perintah atasannya/Kepala SKB saja (tahap reaktif), namun belum berfikir

dan berbuat untuk kondisi yang akan datang dan bersikap inovatif (tahap proaktif). Hal ini menunjukkan bahwa Pamong Belajar SKB di Propinsi Lampung masih memiliki etos kerja yang kurang memadai, dan dengan demikian tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja Pamong Belajar dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Eksternal.

1) Tingkat Penghasilan.

Tingkat penghasilan yang belum mampu memberikan kesejahteraan yang memadai terhadap kehidupan diri dan keluarganya menjadi pemicu rendahnya produktivitas kerja Pamong Belajar SKB dalam melaksanakan tugasnya. Iklim kerja menjadi tidak kondusif yang akibatnya ketenangan/konsentrasi kerja terganggu, yang pada akhirnya apabila tidak secara cepat dan tepat diantisipasi akan mempunyai pengaruh buruk terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar itu sendiri.

2) Keluarga.

Dukungan keluarga terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan sebagai Pamong Belajar mengungkapkan kecenderungan yang positif, yang diwujudkan dengan memberikan dorongan dan perhatian yang memadai seperti membantu menyelesaikan pekerjaan kantor yang tidak sempat diselesaikan dan di bawa pulang ke rumah, ikhlas terlambat pulang karena ada tambahan kerjaan serta bangga memiliki suami bekerja sebagai Pamong Belajar SKB.

3) Fasilitas

Fasilitas kerja yang tersedia pada setiap SKB yang ada di Propinsi Lampung pada umumnya cukup memadai, sehingga memadai pula untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas Pamong Belajar. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar.

4) Iklim Kerja dan Hubungan Antar Manusia/Personal.

Kedua faktor merupakan dua hal yang saling berhubungan satu dengan lainnya. Iklim kerja yang kondusif bisa dilihat dari segi kenyamanan dan keamanan kerja bagi setiap Pamong Belajar. Iklim kerja yang kondusif akan terwujud antara lain apabila terjadi hubungan secara mutual antara Pamong Belajar dengan Pamong Belajar, antara Pamong Belajar dengan staf Tata Usaha dan antara Pamong Belajar dengan Kepala SKB. Disini terdapat hubungan antara Pamong Belajar dengan Pamong Belajar dan antara Pamong Belajar dengan staf Tata Usaha menunjukkan hubungan yang harmonis dan bersifat mutual. Dalam kondisi tersebut terjadi saling membantu, saling pengertian, saling mempercayai, saling memberi masukan/kritikan demi perbaikan, saling mengurangi kelemahan serta saling menyadari akan hak dan kewajibannya masing-masing. Hal ini tentunya akan memberikan keuntungan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas/program SKB yang telah direncanakan bersama. Namun ditemui ada kecenderungan terjadi hubungan antara Pamong Belajar dan Kepala SKB yang bervariasi, yang kesemuanya itu menyangkut tingkat kredibilitas dan loyalitas yang dimiliki oleh setiap Pamong Belajar.

Kepemilikan kredibilitas dan loyalitas oleh setiap Pamong Belajar SKB akan membawa dampak tersendiri terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar dalam melaksanakan tugasnya.

5) Kepemimpinan.

Kepemimpinan pada SKB lebih terpusat pada Kepala SKB, yang dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dibantu oleh kaur Tata Usaha dan Staf dan Kelompok Pamong Belajar. Pada proses perencanaan Kepala SKB mengoptimalkan potensi SKB dalam menyusun Program Kerja Tahunan (PKT), Rencana Kegiatan Belajar (RKB) dan Program Kegiatan Belajar (PKB). Berkenanaan dengan kepemimpinan ini ditemukan bahwa masih belum optimalnya Kepala dalam memberikan pengendalian tugas-tugas Pamong Belajar seperti memberikan pemantauan, penilaian, pembinaan dan respon terhadap laporan kegiatan yang telah dilaksanakan pamong Belajarnya.

B. Saran-Saran

1. Kepada BPKB Propinsi Lampung

Dalam kaitannya dengan Dampak penyelenggaraan Pelatihan Pamong Belajar oleh BPKB Propinsi Lampung terhadap produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai Pamong Belajar SKB, maka penulis menyampaikn beberapa saran sebagai berikut.

Pertama, Bahwa pelatihan – pelatihan bagi Pamong Belajar SKB di mana materi yang disajikan selama ini masih bersifat umum, seyogyanya perlu diarahkan kepada

kopetensi khusus yang langsung berkaitan dengan tugas pokok Pamong Belajar baik itu unsur Penyuluhan, unsur proses pembelajaran dan unsur pengembangan profesi.

Kedua, Dalam penyelenggaraan pelatihan Pamong Belajar SKB, hendaknya BPKB mengembangkan metode pembelajaran yang efektif dan partisipatif yang mampu menumbuhkembangkan motivasi, kemampuan dan kemauan setiap Pamong Belajar untuk menggali pengetahuan, keterampilan dan pengalaman belajar penting lainnya serta yang lebih penting lagi mau dan mampu mengaplikasikannya dalam dunia pekerjaannya sebagai Pamong Belajar.

Ketiga, Penyelenggaraan Pelatihan bagi Pamong Belajar SKB cenderung dilaksanakan sampai pada tahap evaluasi proses dan evaluasi hasil, sehingga terkesan tujuan pelatihan tidak tercapai secara memadai. Oleh sebab itu hendaknya BPKB mengembangkan kegiatan evaluasi dampak dari pelatihan itu sendiri sebagai upaya untuk mengetahui sampai sejauh mana kebermaknaan pelatihan tersebut bagi Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya.

2. Kepada Para Kepala SKB di Propinsi Lampung.

a) Peningkatan Unsur Produktivitas Kerja Unsur Penyuluhan.

Kegiatan pelatihan yang telah diikuti Pamong Belajar SKB secara umum memiliki dampak terhadap produktivitas kerja unsur penyuluhan, akan masih perlu diupayakan untuk lebih ditingkatkan dalam beberapa hal :

Pertama, pada proses perencanaan, hendaknya sudah menggambarkan jumlah berapa kali harus mengadakan penyuluhan pada setiap satuan PLS /program SKB yang akan diselenggarakan.

Kedua, Kepala SKB hendaknya memberikan pembinaan dan arahan yang efektif dalam penyusunan rencana kegiatan penyuluhan, sehingga kegiatan penyuluhan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan dapat menjadi bahan informasi bagi penyusunan program nyata bagi SKB.

b) Peningkatan Produktivitas Kerja Unsur Proses Pembelajaran.

Pertama, sub-sub unsur proses pembelajaran yang relatif kurang produktif hendaknya memperoleh perhatian yang sungguh-sungguh oleh Kepala SKB, yakni pada sub unsur pembuatan bahan pembelajaran dan melaksanakan analisa hasil penilaian kegiatan pembelajaran

Kedua, dalam pelaksanaan tugas pokok Pamong Belajar hendaknya dipupuk sikap kemandirian, kemampuan untuk maju, kemauan, memimpin dan bertanggung jawab.

c) Peningkatan Produktivitas Kerja Unsur Pengembangan profesi.

Sebagai hasil temuan bahwa Pelatihan Pamong Belajar kurang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja unsur pengembangan profesi ini. Oleh sebab itu disarankan sebagai berikut :

Pertama, SKB perlu memberikan perhatian secara memadai terhadap produktivitas kerja unsur pengembangan profesi, antara lain dengan memasukkannya kedalam Program Kerja Tahunan (PKT) SKB.

Kedua, Kepala SKB perlu memberikan penghargaan kepada Pamong Belajar yang produktif dalam unsur pengembangan profesi.

Ketiga, Perlu diciptakan iklim yang kondusif di lingkungan SKB bagi ajang kompetitif, saling tukar informasi, gagasan dan pengalaman antar Pamong belajar yang berpusat pada kegiatan pengembangan profesi.

Keempat, SKB perlu memberi kesempatan kepada Pamong Belajarnya untuk mengembangkan wawasan dan budaya berfikir dan berpola kerja secara ilmiah, melalui kegiatan-kegiatan /pertemuan ilmiah antar SKB atau dengan instansi di luar lembaga Diklusepora.

Kelima, Sesuai dengan anggaran yang ada, secara bertahap SKB perlu meningkatkan atau melengkapi berbagai sarana pendukung bagi peningkatan produktivitas kerja unsur pengembangan profesi, antara lain penyediaan buku-buku yang berkualitas sebagai referensi perpustakaan, peralatan komputer dan sarana pendidikan lainnya.

d) **Kepada Pamong Belajar SKB**

Sebagai pelaksana teknis program SKB, Pamong Belajar hendaknya selalu kreatif dan dinamis memperkaya diri dengan pengetahuan, ketarampilan dan kemampuan lainnya, sehingga ia akan menjadi tenaga profesional yang handal. Untuk hal itu upaya yang ditempuh antara lain mengembangkan budaya membaca, mendiskusikan bersama berbagai permasalahan yang aktual, berfikir dan berpola kerja ilmiah serta mengembangkan kerja sama yang bersifat mutual. Disamping itu, upaya yang ditempuh adalah melalui keikutsertaannya dalam kegiatan pelatihan, pembinaan, pertemuan-pertemuan ilmiah baik yang diselenggarakan oleh lingkungan Diklusepora maupun di luar, dengan demikian akan menambah wawasan dan cakrawala berfikir dan bertindak.

e) Kepada Para Peneliti Selanjutnya.

Pertama, Penelitian mengenai masalah yang sama , dengan memilih satu atau dua unsur tugas pokok Pamong Belajar . Hal ini bertujuan untuk lebih mendalam mengenai dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja Pamong Belajar SKB

Kedua, menyoroti masalah proses dan hasil dari pelatihan Pamong Belajar yang diselenggarakan oleh BPKB, hal ini dengan tujuan untuk lebih mengetahui dan mengembangkan model pelatihan yang efektif dan efisien yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut.

Demikian beberapa kesimpulan dan saran yang disampaikan sebagai hasil pembahasan data dan informasi yang diperoleh selama penelitian.

