

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian dan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV, maka secara keseluruhan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar dalam kegiatan pembelajaran kelompok belajar warga masyarakat.

Pengaruh pelatihan hanya ditemukan pada pamong belajar "SS", sedangkan bagi pamong belajar HT, WH dan UN tidak. Saudara SS setelah mengikuti pelatihan meningkat kinerjanya yang ditandai dengan peningkatan kemampuan SS dalam membuat bahan belajar pramuka yang dapat dipergunakan oleh warga belajar dalam proses pembelajaran. Sikap SS setelah mengikuti pelatihan semakin aktif melaksanakan tugas, dan dia telah dapat menunjukkan perbaikan pelaksanaan tugasnya. Sedangkan saudara HT,WH dan UN dalam melaksanakan tugas pembelajaran terhadap warga belajar masih bersikap seperti sebelum mengikuti pelatihan. Kemampuan HT, WH dan UN tidak meningkat, hal ini terbukti dari observasi dan studi dokumentasi yang peneliti lakukan. Dimana dokumentasi yang dimiliki mereka dalam kegiatan pembelajaran tidak menunjukkan adanya perbaikan. Mereka masih belum mampu membuat program kegiatan pembelajaran, membuat media pembelajaran, melaksanakan penilaian terhadap semua aspek sebagaimana yang diharapkan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar dalam kegiatan pembelajaran tutor/fasilitator.

Dalam kegiatan pembelajaran tutor/fasilitator, dua orang pamong belajar yaitu HT, dan WH kinerjanya mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan pamong belajar. Mereka sudah mulai mampu menyesuaikan materi dengan penggunaan metode dan media pembelajaran. Saudara WH sebelum mengikuti pelatihan, kemampuannya sangat rendah dalam menyajikan materi pelatihan, baik dari penguasaan materi, metode dan media pembelajaran. Ternyata sesudah mengikuti pelatihan pamong belajar ia dapat menunjukkan kemampuannya yang lebih baik. Sedangkan saudara UN dan SS kinerjanya tidak mengalami peningkatan. Mereka cenderung kembali seperti sebelum mengikuti pelatihan.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar dalam kegiatan pengembangan profesi.

Kinerja pamong belajar (HT, WH, UN dan SS) dalam kegiatan pengembangan profesi meningkat dengan cukup memuaskan setelah mereka mengikuti pelatihan pamong belajar. Kegiatan pengembangan profesi seperti membuat makalah, bahan belajar berupa diktat atau buku panduan telah dapat dilakukan oleh pamong belajar. Motivasi pamong belajar meningkat dalam melakukan kegiatan tersebut. Program pelatihan pamong belajar yang diuaktinya, dalam hal kegiatan pengembangan profesi dapat diaplikasikan oleh pamong belajar dalam pelaksanaan tugasnya di SKB. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar cukup memuaskan.

1. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pamong belajar

a. Faktor internal

Pada faktor internal, dari temuan penelitian ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar :

1). Pengalaman kerja.

Pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya ditentukan juga oleh pengalaman kerjanya. Pamong belajar yang telah memiliki pengalaman melaksanakan pendidikan luar sekolah sebelum bekerja di SKB dapat menunjang pelaksanaan tugasnya di SKB. Dan pamong belajar yang tidak memiliki pengalaman di bidang pendidikan luar sekolah sebelum bekerja di SKB merasa canggung dengan pelaksanaan tugasnya. Pamong belajar yang mempunyai masa kerja di bawah lima tahun belum mampu berunjuk kerja dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pamong belajar.

2). Latar belakang pendidikan.

Dalam kegiatan pembelajaran, kesesuaian bidang studi yang dimiliki oleh pamong belajar dengan mata pelajaran yang diasuhnya akan dapat menentukan kinerjanya. Kemudian pamong belajar yang tidak berasal dari SI PLS kurang mengetahui bagaimana mekanisme pengelolaan program kegiatan pembelajaran. Dalam kegiatan pengembangan profesi, latar belakang bidang studi pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar. Dan tingkat pendidikan

pamong belajar yang menjadi subjek penelitian semuanya adalah S1 maka berpengaruh terhadap kinerjanya dalam kegiatan pengembangan profesi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pamong belajar adalah :

1). Iklim organisasi

Suasana kerja di SKB sebagaimana dikatakan oleh pamong belajar adalah kurang mendukung atau tidak kondusif. Pamong belajar kurang merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaannya, karena sering terjadi perbedaan pendapat antara pamong belajar dengan tata usaha dan dalam menggunakan sarana SKB seperti komputer, pamong belajar sering dibatasi oleh kepala tata usaha. Iklim kerja yang diciptakan oleh pimpinan SKB belum dapat menambah motivasi pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya, karena fungsi pengontrolan dan pengawasan belum berjalan dengan baik.

2). Insentif

Insentif merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pamong belajar. Insentif yang diterima pamong belajar dalam kegiatan pembelajaran warga belajar masyarakat dan tutor/fasilitator masih kurang memadai sehingga belum dapat meningkatkan motivasi pamong belajar dalam melaksanakan tugas. Begitu juga insentif yang diterima pamong belajar sering disamaratakan jumlahnya, akibatnya pamong belajar yang menjalankan tugas lebih berat dari temannya merasa kurang senang dengan cara seperti ini.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kepada kesimpulan di atas penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi Pamong Belajar

Dalam rangka menerapkan hasil pelatihan pamong belajar ada baiknya terlebih dulu mengkonfirmasi hasil pelatihan yang didapat dengan kepala SKB dan koordinator pamong belajar dan meminta saran bagaimana cara penerapan hasil pelatihan tersebut.

2. Bagi pimpinan SKB

- a. Perlu mengetahui dan mengadakan analisis kebutuhan pelatihan yang tentunya didasarkan kepada kebutuhan belajar pamong belajar yang diselaraskan dengan kebutuhan program SKB, agar materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan belajar pamong belajar serta memberikan manfaat semua pihak.
- b. Perlu mengkondisikan agar dapat memberikan perhatian dan kesempatan kepada pamong belajar pasca pelatihan untuk dapat mengaplikasikan hasil pelatihan dalam tugasnya, sekaligus mengevaluasi hasil dimaksud sebagai bahan umpan balik bagi pihak penyelenggara program pelatihan.
- c. Selain memberikan perhatian kepada pamong belajar pasca pelatihan, pimpinan SKB seyogianya perlu menambah dan melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam operasional sehingga peningkatan kinerja pamong belajar dapat terwujud.

- d. Hendaknya pimpinan SKB terus memantau pamong belajar yang telah mengikuti pelatihan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagai kegiatan penilaian dari dampak pelatihan yang mereka ikuti.
3. Bagi pihak pengelola program pelatihan.
 - a. Perlu melakukan penataan dan pembenahan dalam menyediakan tenaga pelatih sebagai sumber belajar yang benar-benar mampu menerapkan metode Andragogi untuk mengembangkan warga belajar sebagai orang dewasa sekaligus mampu pula mengembangkan dirinya sebagai pendidik yang handal.
 - b. Hendaknya pihak pengelola program pelatihan terus memantau pamong belajar yang telah mengikuti pelatihan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagai kegiatan tindak lanjut dari program pelatihan dan dapat dijadikan bahan penilaian keberhasilan pelatihan.
 4. Bagi Peneliti yang lain.

Penelitian yang penulis lakukan ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya dari segi metode penelitian yang digunakan dan masalah penelitian yang dibahas. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang penulis gunakan dalam penelitian ini, mengambil subjek penelitian pamong belajar pada SKB Bengkulu Selatan, namun belum terhadap pamong belajar pada SKB-SKB yang lain di wilayah propinsi Bengkulu. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini baru berkisar pada masalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar dalam unsur pembelajaran dan pengembangan profesi. Penulis menyadari masih banyak

permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kinerja pamong belajar, misalnya lingkungan kerja, insentif, mekanisme kerja, pendidikan, pengalaman kerja, status sosial, ekonomi dan faktor pekerjaan itu sendiri. Oleh karena adanya keterbatasan penelitian ini, maka bagi peneliti yang lain yang berminat dapat melakukan penelitian :

- a. Melakukan penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar dengan mengambil subjek penelitian pamong belajar setiap SKB di wilayah propinsi Bengkulu, baik dengan menggunakan metode kualitatif maupun dengan metode kuantitatif.
- b. Mengenai pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja pamong belajar SKB.
- c. Peranan pimpinan SKB dalam meningkatkan kinerja pamong belajar.
- d. Mengenai kinerja pamong belajar SKB dalam unsur kegiatan penyuluhan terhadap masyarakat.