

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka sampailah pada kesimpulan. Dibawah ini dirumuskan beberapa kesimpulan menurut kelompok kajian sebagai berikut.

1. Kinerja PB SKB Magetan.

Kinerja PB SKB merupakan hasil penilaian aktivitas pekerjaan yang dilakukan selama berlangsungnya penelitian. Dengan digunakannya standar kinerja fungsi manajemen, beserta aktivitas-aktivitas yang dikerjakan PB SKB Magetan, menunjukkan kinerja pada aspek perencanaan merupakan yang paling baik, kemudian disusun kinerja pada aspek pelaksanaan dan kinerja pada aspek pengorganisasian. Sedangkan pada aspek pengawasan kinerja PB SKB Magetan paling kurang baik.

Pada masing-masing fungsi manajemen, ada aktivitas pekerjaan yang dikerjakan dengan paling baik dan paling kurang baik. Pada aspek perencanaan, aktivitas pekerjaan yang kinerjanya paling baik adalah menyusun rencana kegiatan belajar (RKB) program satuan PLS. Dan yang paling kurang baik adalah merencanakan dan menyusun instrumen pendataan. Pada aspek pengorganisasian aktivitas pekerjaan yang kinerjanya paling baik adalah mempersiapkan bahan/materi pada kegiatan

belajar mengajar satuan PLS. Sedangkan yang paling kurang baik adalah aktivitas pekerjaan mengorganisir dan mengusahakan dana untuk pelayanan dan penyebarluasan informasi PLS. Pada aspek pelaksanaan aktivitas pekerjaan administrasi program satuan PLS merupakan yang paling baik. Dan aktivitas yang dikerjakan paling kurang baik adalah melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi SKB. Aktivitas pekerjaan melaksanakan evaluasi hasil belajar kegiatan belajar mengajar merupakan kinerja yang paling baik pada aspek pengawasan. Sedangkan yang paling kurang baik pada aktivitas pekerjaan melaporkan hasil pemantauan kegiatan pelayanan dan penyebarluasan informasi PLS.

Secara keseluruhan (umum) pemeringkatan kinerja dari 11 (sebelas) PB SKB Magetan adalah sangat baik = 2 orang PB (18,2%), baik = 7 orang PB (63,6%) dan kinerja di bawah harapan (perlu perbaikan) = 2 orang PB (18,2%). Sedangkan kinerja PB yang tidak memuaskan tidak ada (0%). Dengan demikian mayoritas kinerja PB SKB Magetan sebagai subyek penelitian rata-rata baik (63,6%).

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PB SKB

Kinerja PB SKB dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan, motivasi dan situasi SKB. Pelatihan merupakan salah satu cara meningkatkan kemampuan PB SKB. PB SKB yang mengikuti pelatihan memperoleh pengalaman belajar berupa kemampuan akademik (profesional), kemampuan sosial dan kemampuan pribadi (individu).

Kemampuan akademik merupakan penguasaan materi penelitian yang sesuai dengan profesi PB. Kemampuan sosial merupakan kemampuan PB selama pelatihan yang dimanifestasikan dengan sikap berhubungan dengan pihak lain (sesama peserta, panitia, pelatih, lokasi praktek) yang terkait dengan pelaksanaan pelatihan. Sedangkan kemampuan pribadi merupakan sikap pribadi PB dalam berpenampilan, disiplin, prakarsa, aktivitas dan tanggung jawab selama proses latihan.

Pengalaman belajar PB SKB Magetan, selama mengikuti pelatihan, pada dasarnya tidak ada masalah yang berarti dan dinyatakan lulus dengan predikat yang bervariasi. Digunakan tolok ukur ketiga kemampuan tersebut (akademik, sosial, dan pribadi), 11 (sebelas) PB SKB pengalaman belajarnya di kategorikan sangat baik = 1 orang PB (9,1%), baik = 3 orang PB (27,3 %) dan cukup baik = 7 orang PB (63,6%).

Pengalaman belajar berupa penguasaan kemampuan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) ini dapat berpengaruh pada kinerja apabila di implementasikan pada tugas pekerjaan. Atau pelatihan itu ditransfer (*transper of training*) yakni penerapan/penggunaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan lain-lain yang didapat selama proses pelatihan pada tugas pekerjaan.

Dari semua pengalaman belajar PB SKB sebagai subyek penelitian, setelah diimplementasikan pada pekerjaan ternyata mencerminkan dan relevan dengan tugas pokok pamong belajar. Dan sebagian besar (mayoritas) materi pelatihan berkaitan dengan program

SKB. Dalam implementasi hasil pelatihan, pengalaman belajar juga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memperbaiki sikap PB dalam bekerja, sehingga bermanfaat bagi PB SKB dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Meningkatnya kemampuan PB sebagai hasil pelatihan dan dapatnya di implementasikan pada tugas pekerjaan, secara langsung dan linier dapat mempengaruhi kinerja PB SKB. Ditemukan 3 (tiga) kasus dalam penelitian ini. *Kasus pertama*, pengalaman belajar sangat baik, di implementasikan pada pekerjaan menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman belajar cukup baik, diimplementasikan pada pekerjaan menghasilkan kinerja di bawah harapan. Kasus kedua, pengalaman belajar baik, diimplementasikan pada pekerjaan menghasilkan kinerja sangat baik. Dan pengalaman belajar cukup baik, diimplementasikan pada pekerjaan menghasilkan kinerja yang baik. Dan kasus ketiga, pengalaman belajar yang baik, diimplemntasikan pada pekerjaan menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi pengaruh pelatihan terhadap kinerja ada yang merintangi atau menurun (kasus pertama), meningkat (kasus kedua), dan netral atau tetap (kasus ketiga). Yang kinerjanya meningkat 7 orang (63,6%), menurun 3 orang (27,3%) dan tetap 1 orang (9,1%), sehingga secara umum pelatihan dapat meningkatkan kinerja.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Hasil Pelatihan Pada Kinerja

Meningkat, menurun dan tetapnya kinerja PB SKB apabila ditarik garis lurus dengan pengalaman belajar selama mengikuti pelatihan, ternyata tidak bisa lepas dengan faktor yang mendukung (membantu) maupun yang menghambat (merintang) dalam mengimplementasikan hasil pelatihan. Ditemukan dua faktor utama dalam penelitian ini yaitu faktor motivasi PB dan faktor situasi SKB sebagai lembaga tempat kerja.

Pada kasus pengalaman belajar dapat meningkatkan kinerja, ditemukan faktor motivasi PB yang tinggi dan situasi SKB mendukung. Dukungan SKB termasuk faktor penghambat yang dapat diatasi oleh PB SKB dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat ditekan seminim mungkin dan tidak menjadi kendala yang dominan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan. Pada kasus pengalaman belajar diikuti menurunnya kinerja, ditemukan motivasi PB pas-pasan (sedang) dan situasi yang kurang mendukung. Kurang mendukungnya situasi karena PB belum dapat memanfaatkan seoptimal mungkin faktor pendukung dan kurang dapat mengatasi faktor penghambat serta cenderung untuk membiarkannya. Dengan demikian dalam mengimplementasikan pelatihan banyak faktor yang menjadi kendala, dan bahkan lebih dominan dari pengalaman belajarnya. Sedangkan kasus pengalaman belajar diikuti tetapnya kinerja, ditemukan motivasi PB cukup memadai, dan situasi SKB cukup mendukung. Faktor

penghambat dan pendukung berpengaruh seimbang, dan tidak menjadi kendala yang serius dalam mengimplementasikan hasil pelatihan.

Ada 5 (lima) faktor yang cenderung dominan menjadi pendukung dalam implementasi hasil pelatihan PB SKB. Pertama, faktor keterkaitan hasil pelatihan dengan program SKB. Walaupun ada beberapa jenis materi pelatihan tidak ditindaklanjuti dengan program, namun sebagian besar materi pelatihan terkait dengan program SKB. Keterkaitan hasil pelatihan dengan program ini memberi kesempatan pada PB SKB untuk mengimplementasikan hasil pelatihatannya. Kedua, motivasi PB SKB dalam mengimplementasikan hasil pelatihan yang mayoritas tinggi, yakni 7 (tujuh) orang PB (63,6%) memiliki motivasi tinggi dan 4 (empat) orang PB (36,4%) memiliki motivasi yang cukup memadai (sedang). Ketersediaan sumber daya manusia dan fasilitas di SKB. Secara umum SDM baik jumlah maupun mutunya yang ada di lingkungan SKB Magetan cukup memadai, sehingga dapat diajak bekerja sama dalam mengimplementasikan hasil pelatihan. Begitu juga fasilitas yang tersedia walaupun dalam batas minimal masih dapat digunakan untuk mendukung implementasi hasil pelatihan. Keempat, hubungan PB dengan pihak lain, baik secara kekeluargaan maupun kedinasan cukup harmonis, utamanya dengan mitra kerja (dinas instansi terkait), tutor, fasilitator dan warga belajar maupun dengan PB lainnya. Dan kelima, lingkungan fisik tempat kerja utamanya pangkalan (panti) belajar cukup memadai, baik kelayakan

pakainya, keterjaminan keamanannya, serta keterjangkauannya oleh warga belajar, tutor/fasilitator maupun pamong belajar SKB Magetan.

Sedangkan faktor yang cenderung dominan menjadi penghambat dalam implementasi hasil pelatihan ada tiga. *Pertama*, iklim kerja yang kurang kondusif di lingkungan SKB Magetan, terutama kurangnya rasa aman, rasa nyaman, rasa terlindungi dalam bekerja serta kurangnya kerjasama dan saling menghargai hasil karya dari masing-masing PB. Sehingga muncul sebutan ini tanggung jawabmu, ini tanggung jawabku. *Kedua*, penilaian hasil pelatihan dari pihak lembaga pelatihan maupun pimpinan SKB, yang hampir tidak pernah dilakukan, kecuali pelatihan pembina pramuka. Sehingga tidak ada umpan balik kemajuan PB SKB selaku peserta pelatihan. Dan *ketiga* imbalan (*reward*) yang kurang memadai setelah PB SKB mengikuti pelatihan. Dengan demikian pelatihan dianggap PB sebagai hal yang biasa saja (tidak istimewa), hanya untuk meningkatkan kemampuan saja, kurang berdampak pada peningkatan kesejahteraan, pemberian tanggung jawab yang lebih maupun mengembangkan karir. Hal ini sebagai salah satu penyebab dalam mengimplementasikan hasil pelatihan kurang menimbulkan persaingan yang positif yang akhirnya berpengaruh pada kinerja pula.

B. Implikasi Hasil Penelitian.

Berangkat dari pemikiran yang tertuang dalam pembahasan, temuan, dan kesimpulan penelitian, berikut dikemukakan implikasi hasil penelitian, agar pelatihan yang diikuti PB SKB dapat bermanfaat meningkatkan kinerja.

Implikasi dimaksud meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Pengembangan Program Pelatihan PB SKB.

- a. Penentuan kebutuhan pelatihan seharusnya melibatkan pihak PB SKB maupun SKB. Harapannya, pelatihan yang diselenggarakan benar-benar dibutuhkan PB SKB maupun SKB, sehingga memberi nilai manfaat yang tinggi bagi SKB.
- b. Jenis dan atau materi pelatihan diupayakan berkaitan atau bersenyawa dengan program SKB. Sebab apabila tidak terkait dengan program SKB, maka PB SKB sebagai peserta pelatihan tidak ada kesempatan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan yang didapatnya. Dengan demikian pelatihan yang diikuti tidak berguna bagi pelaksanaan tugas pekerjaan.
- c. Rekrutmen PB SKB sebagai peserta pelatihan di dasarkan pada persyaratan yang jelas dan tegas. Persyaratan yang harus di penuhi dapat ditegaskan pada golongan, jabatan, disiplin ilmu yang dimiliki, prasyarat pelatihan (pelatihan yang pernah di ikuti), pekerjaan atau program yang menjadi tanggung jawabnya serta kemungkinan pengembangan setelah pelatihan.

- d. Jenis pelatihan yang diikuti PB SKB hendaknya di rencanakan dan dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan, tidak hanya berdasarkan pemerataan. Pelatihan PB SKB dapat diawali dengan pelatihan CPNS, pelatihan PB, dan baru dilanjutkan dengan pelatihan yang lebih khusus (spesifik) sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Tujuannya agar PB SKB lebih profesional dalam melakukan tugasnya.
- e. Penyusunan jadwal pelatihan disesuaikan dengan karakteristik PB SKB sebagai peserta pelatihan, dan pelaksanaannya secara konsisten.
- f. Dalam kegiatan proses pembelajaran digunakan pelatih profesional yang benar-benar menguasai materi atau isi dan metode pembelajaran. Dengan demikian PB SKB sebagai peserta pelatihan akan lebih mudah menerima materi pelatihan dan menguasai pengalaman belajar selama proses pelatihan.
- g. Dilakukannya evaluasi dampak pelatihan untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan implementasi hasil pelatihan yang telah diikuti PB SKB, sehingga hasil pelatihan dan masalah yang muncul dilapangan secara dini segera dapat dipecahkan.

2. Daya Dukung SKB Dalam Implementasi Hasil Pelatihan.

Untuk dapat mengimplementasikan hasil pelatihan yang diikuti PB SKB secara baik agar dapat mencapai hasil maksimal, diperlukan daya

dukung dari SKB sebagai lembaga tempat bekerjanya PB SKB sebagai peserta pelatihan.

Daya dukung SKB ini dapat diwujudkan dalam bentuk seperti berikut ini.

- a. Iklim kerja yang kondusif, yakni adanya rasa aman, rasa nyaman, rasa terlindungi, saling menghargai dan bekerja sama dalam bekerja.
- b. Apabila hasil pelatihan belum terprogram di SKB, hendaknya segera di programkan oleh SKB.
- c. Bersedianya SDM di SKB untuk diajak bekerjasama dalam mengimplementasikan hasil pelatihan dilapangan.
- d. Ketersediaan pasilitas baik jumlah maupun mutu yang dapat digunakan untuk implementasi hasil pelatihan.
- e. Lingkungan fisik tempat kerja (panti/pangkalan belajar) yang memadai baik dari segi kelayakan pemakaian, keterjangkauan oleh PB, warga belajar, maupun tutor, serta keterjaminan keamanannya.
- f. Reward (imbalan) yang memadai, proposional dan obyektif bagi PB SKB setelah mengikuti pelatihan.

3. Peningkatan Motivasi PB SKB.

Setelah mengikuti pelatihan, motivasi PB SKB hendaknya dibangkitkan dan ditingkatkan. Tujuannya agar segera mengimplementasikan hasil pelatihan pada pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Peningkatan motivasi PB ini dapat bersifat dari dalam diri PB maupun dari luar PB SKB. Cara-cara yang dapat digunakan agar PB SKB termotivasi dan dapat mengimplementasikan hasil pelatihan secara optimal adalah :

- a. Memberikan tanggung jawab kepada PB SKB setelah mengikuti pelatihan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Memberikan reward (imbalan) dan sanksi yang memadai sesuai dengan kinerja maupun kesalahannya.
- c. Memberikan penilaian kinerja yang obyektif sesuai dengan tolak ukur (kriteria) yang telah disepakati bersama.

4. Menggalang Kolaborasi Dengan Pihak Lain.

Pelatihan PB SKB akan berhasil maksimal apabila dalam mengimplementasikan hasil pelatihan dapat menggalang kolaborasi dengan pihak-pihak terkait. Mengingat program SKB lebih banyak dilaksanakan dimasyarakat, maka diperlukan mitra kerja dalam menyelenggarakan program-program yang diluncurkannya.

Mitra kerja yang seharusnya digandeng oleh PB SKB adalah (1) Kantor Departemen Pendidikan Nasional kabupaten maupun kecamatan; (2) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten maupun kecamatan; (3) Pemerintah daerah baik kabupaten, kecamatan maupun desa/kelurahan; serta (4) tokoh masyarakat, tokoh pemuda, tokoh agama maupun warga masyarakat yang peduli dengan program SKB.

C. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan temuan penelitian yang telah dikemukakan terdahulu, serta dengan keterbatasan yang ada baik waktu, tenaga, biaya, kemampuan penulis maupun lokasi penelitian, berikut diajukan rekomendasi pada pihak-pihak yang terkait.

1. SKB Magetan Kabupaten Magetan

SKB Magetan sebagai lembaga (institusi) tempat bekerjanya pamong belajar, hendaknya semua komponen yang ada di dalamnya diupayakan dapat mendukung implementasi hasil pelatihan yang diikuti PB, sehingga kinerja PB SKB dapat meningkat yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja SKB sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat

Bagi kepala SKB selaku pimpinan sanggar, tidak cukup melakukan program yang telah direncanakan. Namun diperlukan kebijakan-kebijakan dan penciptaan keadaan yang dapat mendukung meningkatnya kinerja. Bagi pimpinan SKB yang urgen adalah menciptakan iklim yang kondusif, melakukan penilaian implementasi hasil pelatihan secara berkala dan memberikan imbalan kepada PB yang berprestasi secara memadai.

Iklim kerja yang kondusif kendalinya pada pimpinan SKB. Diharapkan pimpinan dapat melindungi, menciptakan rasa aman, rasa nyaman dalam bekerja dan membentuk tim kerja yang solid. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tugas kepada PB secara

proporsional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, menugaskan PB untuk melaksanakan program satuan PLS secara konsisten sampai tuntas, pengelolaan anggaran dengan mekanisme sesuai aturan dan kesepakatan bersama, serta apabila menugaskan PB untuk mengikuti pelatihan berdasarkan keahlian dan tanggung jawab pada program PB yang bersangkutan. Selain itu melibatkan tata usaha pada kegiatan teknis operasional yang sesuai dengan tugas utamanya.

Penilaian pada implementasi hasil pelatihan maupun pada hasil kerja PB, secara berkala perlu dilaksanakan. Dengan demikian pimpinan dapat mengetahui kinerja dari masing-masing PB serta dapat memberikan umpan balik pada PB, agar mereka mengetahui perkembangan dan kemajuan yang telah dicapainya. Dengan mengetahui kemajuan ini PB dapat memperbaiki apa yang menjadi kekurangan dan meningkatkan apa yang telah dikerjakan secara baik. Penilaian ini tidak harus dilakukan pimpinan PB SKB sendiri. Namun pimpinan SKB dapat membentuk tim pengendali mutu terpadu yang terdiri dari pimpinan SKB, koordinator PB, kepala urusan tata usaha, PB senior yang mampu serta kepala seksi dan penilik Diklusepora dimana program SKB dilaksanakan. Tim ini bertugas memantau, menilai dan mengawasi PB dalam melaksanakan program satuan PLS yang menjadi tanggung jawabnya sehingga secara dini dapat diketahui kekurangannya, untuk selanjutnya segera dapat diperbaikinya.



Reward (imbalan) yang selama ini terabaikan, hendaknya mulai dipikirkan dan dilaksanakan pimpinan SKB. Pimpinan SKB harus berani memberikan porsi pekerjaan yang memadai kepada PB setelah mengikuti pelatihan, memberikan tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan kesejahteraan sesuai dengan proporsi dan keahliannya. Pimpinan SKB seharusnya memasukan unsur pelatihan sebagai salah satu indikator dalam meniti jenjang karir. Dengan demikian pelatihan tidak hanya dihargai dengan kredit point saja, namun lebih dari itu merupakan pertimbangan utama dalam menentukan PB teladan maupun dalam mempromosikan PB ke jenjang jabatan yang lebih tinggi seperti untuk menjadi kepala SKB. Harapannya dengan imbalan ini, akan meningkatkan motivasi PB SKB dalam mengimplementasikan hasil pelatihan dan menciptakan persaingan yang positif diantara PB.

Bagi PB SKB, hendaknya dapat menyadari dan mengerti betul tentang tugas dan fungsinya sebagai penyandang jabatan fungsional. Dengan menyadari dan mengerti betul ini, PB SKB dalam bekerja dapat memposisikan diri sebagai salah satu komponen di SKB, sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja. Jabatan PB menuntut unsur kemandirian lebih menonjol dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Mulai pekerjaan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi satuan PLS yang menjadi tanggung jawabnya merupakan satu rangkaian yang secara terus menerus harus

dilaksanakan. Walaupun tidak lepas dari faktor eksternal untuk keberhasilan program, namun titik berat keberhasilan tetap sangat tergantung dari ketelitian, keuletan, kemahiran menggalang kerjasama, dan kerja keras PB yang bersangkutan. Prinsipnya dengan bekal kemampuan yang dimiliki utamanya dari pelatihan yang diikuti, PB harus berusaha dapat memanfaatkan secara optimal kelebihan yang dimiliki SKB dan dapat menekan dan meminimalisasi hambatan, sehingga dalam mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Tak kalah pentingnya, setelah selesai mengikuti pelatihan PB hendaknya membuat rencana implementasi hasil pelatihan dalam jangka waktu tertentu. Pelatihan pembina pramuka perlu dicontoh. Setelah selesai mengikuti pelatihan, peserta diharuskan membuat rencana kerja selama tiga bulan yang akan diterapkan pada masa pengembangan dari pengalaman belajar selama mengikuti proses pelatihan.

Bagi tata usaha, dalam melaksanakan tugas kerjasama dengan PB perlu ditingkatkan. Sehingga pekerjaan tata usaha benar-benar dirasakan mendukung kegiatan teknis operasional PB SKB. Apalagi PB SKB yang akan mengimplementasikan hasil pelatihan. Tata usaha hendaknya mendukung sepenuhnya utamanya fasilitas dan sarana fisik yang akan digunakan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan melibatkan tata usaha pada kegiatan teknis operasional, selama tidak mengganggu tugas utamanya.

2. Lembaga Pelatihan

Bagi lembaga penyelenggara pelatihan PB SKB, khususnya BPKB Jawa Timur, Lemdika Kabupaten Magetan dan Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis Dirjen Diklusepora Depdiknas, ada empat hal penting yang perlu direkomendasikan.

Pertama, perencanaan pelatihan bagi PB SKB. Dalam merencanakan pelatihan, baik pada penentuan kebutuhan, perumusan tujuan dan penetapan materi pelatihan, pihak SKB khususnya PB SKB sebagai calon peserta pelatihan hendaknya dilibatkan. Untuk BPKB Jawa Timur hal ini sudah dilaksanakan, namun lembaga pelatihan yang lain perlu untuk direalisasikan. Pelibatan tidak harus mendatangkan calon peserta pelatihan ikut merencanakan, namun dapat dengan menggali kebutuhan pelatihan sesuai dengan tugas pokok, program dan permasalahan yang ada di SKB. Dengan pelibatan dalam perencanaan ini akan menghasilkan rencana yang partisipatif yang dapat menghindari ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan program dan permasalahan di SKB. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan benar-benar dibutuhkan SKB. Manfaat lainnya adalah sepulang mengikuti pelatihan PB SKB dapat langsung mengimplementasikan pada program SKB yang sudah ada. Dengan demikian tingkat manfaat pelatihan bagi SKB relatif tinggi.

Kedua, rekrutmen peserta pelatihan. Dalam merekrut peserta pelatihan hendaknya menggunakan persyaratan yang jelas dan tegas. Jelas dimaksudkan peserta pelatihan harus memenuhi kualifikasi yang disyaratkan. Tegas maksudnya apabila ada peserta yang datang tidak memenuhi persyaratan hendaknya dikembalikan pada SKB yang menugaskan. Dengan demikian lembaga pelatihan telah mengurangi perbedaan (kesenjangan) karakteristik individu calon peserta pelatihan, sehingga akan membantu kelancaran pelaksanaan pelatihan.

Ketiga, pelatih dan jadwal pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan pelatih yang digunakan hendaknya yang profesional, benar-benar menguasai materi (content Spesialis) dan menguasai metode pembelajaran. Harapannya materi dapat lebih mudah diterima peserta pelatihan dan sepanjang pelatihan peserta tidak mengalami kejenuhan. Perihal jadwal pelatihan jangan terlalu padat. Penyusunan disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik peserta pelatihan. Dan usahakan satu hari tidak lebih dari 10 (sepuluh) jam pelajaran.

Keempat, penilaian implementasi hasil pelatihan (evaluasi dampak pelatihan). Selama ini pelatihan yang diikuti PB SKB tidak pernah diadakan evaluasi dampak pelatihan. Evaluasi yang dilakukan hanya sebatas pada evaluasi reaksi dan evaluasi hasil belajar pada saat pelaksanaan pelatihan. Sebaiknya lembaga pelatihan juga melakukan evaluasi dampak pelatihan. Tujuannya untuk melihat apakah

pengalaman belajar yang didapat selama pelatihan telah dilaksanakan di lapangan dan apakah dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Evaluasi dampak juga dapat memberikan umpan balik tentang kelebihan dan kekurangan pada penyelenggaraan pelatihan. Penilaian implementasi hasil pelatihan ini dapat dilakukan oleh pelatih, petugas khusus dari lembaga pelatihan (misalnya PB BPKB) maupun oleh pimpinan SKB dimana peserta pelatihan bekerja. Apabila penilaian diserahkan pimpinan SKB pedoman dan instrumen evaluasi hendaknya dikirim oleh lembaga pelatihan kepada pimpinan SKB untuk diisi dan selanjutnya dikembalikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil studi ini diperoleh berdasarkan pendekatan kualitatif dengan studi kasus yang menekankan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar. Tujuannya mencoba mengungkap apa yang ada di lapangan sehingga bisa dijadikan masukan untuk menetapkan kebijakan lebih lanjut, dan tidak menguji konsep yang sudah ada. Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan baik dalam lingkup penelitian maupun kedalaman dan intensitasnya. Keterbatasan dimaksud adalah (1) digunakannya pendekatan kualitatif dengan cara mengungkap kinerja PB SKB dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, walaupun masih ada cara untuk mengungkap kinerja PB SKB misalnya dengan berdasarkan keputusan Menpan Nomor : 127/Menpan/1989 tentang angka kredit bagi jabatan PB; (2)

pembahasan pengaruh pelatihan menekankan pada keterkaitan antara pengalaman belajar, implementasi hasil pelatihan dengan kinerja PB SKB dan belum membandingkan antara kelompok yang dilatih dengan kelompok yang tidak dilatih; dan (3) keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan yang ada pada penulis. Oleh karena itu direkomendasikan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian kuantitatif yang lebih luas dengan variabel dan indikator yang lebih jelas seperti pengukuran kinerja PB SKB dengan menggunakan keputusan Menpan Nomor 127/Menpan/1989, faktor yang mempengaruhi kinerja PB SKB ditinjau dari pengalaman kerja, tingkat jabatan dan latar belakang pendidikan, keluarga serta sosial ekonominya.

