

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Uraian pada bab ini menengahkan bahasan mengenai kesimpulan dan implikasi hasil penelitian.

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pendirian Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Jawa Barat didirikan pada Tahun 1961 secara umum mengemban tugas untuk mengadakan pengembangan program, bahan belajar, dan evaluasi, serta monitoring kegiatan pendidikan luar sekolah. Sejak tahun 1991 dengan Surat Keputusan Mendikbud Nomor 0316/0/1991 lembaga ini mengalami perubahan baik tugas, fungsi, maupun organisasinya. Tugas Balai Pengembangan Kegiatan Belajar dalam keputusan tersebut adalah mengembangkan dan melaksanakan program pendidikan luar sekolah. Selanjutnya mulai tanggal 20 Februari 1997, melalui Surat Keputusan Nomor 022/0/1997, Direktorat Jenderal Luar Sekolah Pemuda, dan Olahraga, Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) memiliki perubahan tugas dan fungsinya dengan wilayah kerja Provinsi Jawa Barat.

Secara umum kondisi budaya organisasi di lingkungan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat dengan kategori baik sekali yaitu sebesar 69,23 % dan Baik 30,77 %.

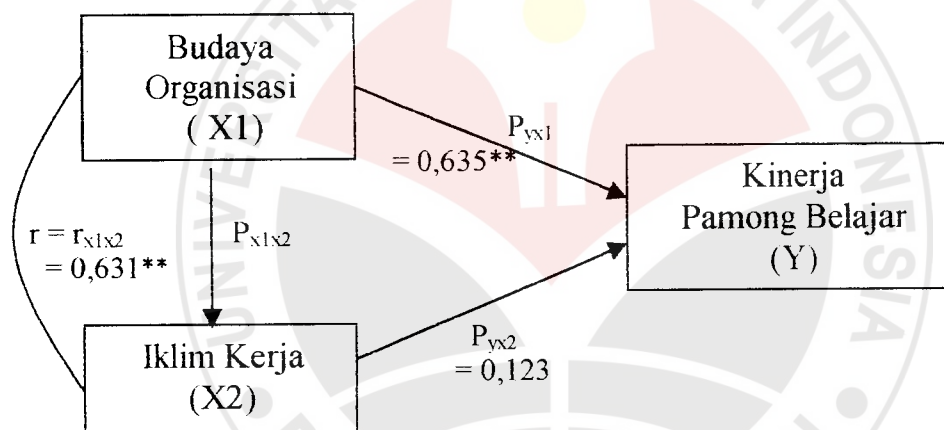
Kondisi iklim kerja Pamong Belajar Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat secara umum menunjukkan kategori baik, yaitu sebanyak 73,07%, gambaran ini dapat dikaitkan dengan adanya rasa aman, nyaman dan terlindungi dalam bekerja, yang membuat pegawai merasa puas dan terdorong untuk bekerja optimal sehingga prestasi kerja dapat tercapai.

Kondisi tingkat kinerja pamong belajar di lingkungan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat menunjukkan kategori baik, yaitu sebanyak 76,92%. Hal ini didasari oleh penilaian aspek-aspek dalam kinerja Pamong Belajar antara lain; (1) Pengembangan model, (2) Kegiatan Belajar mengajar dalam rangka pengembangan Model dan Pembuatan Percontohan, (3) Penilaian dalam Rangka Pengembangan Mutu dan Dampak Pelaksanaan Program dan (4) Pengembangan Profesi di lingkungan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat

Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja Pamong Belajar di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar, yaitu sebesar 0,65 dan signifikan pada $P < 0,01$. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pamong belajar yaitu sebanyak 42,3%.

Iklim kerja dengan kinerja Pamong Belajar di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar menunjukkan korelasi antara variabel X_2 dengan Y sebesar 0,255 dan signifikan pada $P < 0,01$. Tingkat pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pamong Belajar sebanyak 6.50%.

Budaya organisasi memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pamong belajar yaitu sebesar $P = 0,635$ dengan $p < 0,05$. Iklim kerja ternyata tidak secara langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pamong belajar, yaitu sebesar $P = 0,123$ dengan $p > 0,05$. Iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja pamong belajar tetapi melalui budaya organisasi yaitu sebesar $r = 0,631$ dengan $p < 0,01$. Secara bersama-sama antara budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja pamong yaitu sebesar $0,653$ dengan $p = 0,01$. Pengaruhnya dapat dilihat dengan menggunakan formula $Kd = r^2 \times 100\%$. Hasil perhitungannya adalah $0,653^2 \times 100\% = 42,60\%$. Pengaruh antar variabel penelitian dapat dilihat seperti pada gambar berikut.



B. Implikasi

Mengacu kepada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan terdahulu, maka ada beberapa hal yang dapat dijadikan implikasi. Implikasi ini merupakan langkah-langkah konkrit yang dapat dijadikan acuan

dalam pelaksanaan kinerja pamong belajar di BPKB Jawa Barat, sehingga dengan begitu akan tercipta budaya organisasi dan iklim kerja yang kondusif.

Hasil penelitian menemukan bahwa iklim kerja ternyata tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja pamong, oleh karena itu upaya yang hendaknya dilakukan oleh pengelola BLKP adalah secara psikologis menciptakan iklim kinerja yang kondusif bagi pamong belajar. Hal ini dikarenakan pamong belajar adalah orang yang secara langsung dapat memberikan pengaruh yang baik atau tidak baik terhadap peserta. Adapun langkah-langkahnya yaitu:

Pertama, secara emosional pimpinan dan pengelola BLKP hendaknya mampu menciptakan suasana yang kondusif baik secara fisik maupun psikis. Hal ini dimaksudkan sebagai sarana awal sebuah perencanaan kegiatan agar mampu menciptakan kinerja yang produktif. Tentu untuk menciptakan kinerja yang produktif, disamping iklim kerja yang kondusif, dibutuhkan pula adanya budaya organisasi yang baik. Dengan demikian tentu akan mengimbaskan kepada kesehatan emosional semua pihak, baik itu pimpinan, pengelola maupun pamong belajar serta para peserta (siswa).

Kedua, perlu kiranya seorang pimpinan mampu menerapkan fungsi manajerialnya sebagai seorang supervisor. Melalui pengawasan yang kontinue diharapkan pamong belajar dan para peserta mampu memanfaatkan kesempatan yang diberikan kepada mereka untuk secara optimal mengaktualisasikan dirinya. Sehingga dengan begitu mereka akan mampu memberdayakan manajemen dengan sebaik-naiknya.

Ketiga, pimpinan sebagai seorang manajer hendaknya mampu mengkokohkan budaya organisasi, iklim kerja, dan kinerja pamong dengan sekuat-kuatnya. Caranya yaitu dengan cara: (1) penuhi kualifikasi kebutuhan pamong baik secara kualitas maupun kuantitas; (2) berikan kebebasan kepada mereka untuk mampu mengekspresikan dirinya sesuai dengan kemampuannya; (3) berikan penilaian yang objektif berkenaan dengan kegiatan yang telah dilaksanakannya; (4) upayakan beri penghargaan kepada mereka yang menunjukkan kinerja yang baik dengan cara memberikan promosi atau penghargaan lainnya yang langsung bisa dirasakan oleh yang bersangkutan; (5) pimpinan merancang kegiatan yang akan dilaksanakan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi maupun pengawasan. Kegiatan ini dimulai dari penentuan tugas dan kewenangan pamong dalam bekerja, jadwal kerja, beban kerja dalam setiap minggu, bulan maupun semester, menetapkan biaya yang diperlukan dengan secara proporsional, dan menetapkan cara penilaian dan supervisi yang akan dilakukan, serta program tindak lanjut yang akan dilaksanakan setelah selesai satu kegiatan.

Keempat, berkenaan dengan kinerja pamong yang cenderung sudah baik sekali, maka perlu kiranya pimpinan mampu mengkokohkan kinerja pamong agar mereka mampu : (1) melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, (2) bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, (3) bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, (4) datang dan pulang tepat pada waktunya, (5) bertingkah laku sopan, dan (6) memelihara dan menggunakan fasilitas bekerja dengan sebaik-baiknya.



C. Rekomendasi

Berdasarkan kepada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan pada bagian terhadulu, maka pada bagian akhir tesis ini penulis memberikan rekomendasi yang dianggap relefan dan dapat dijadikan acuan bagi pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakannya.

1. Bagi Pengelola BPKB Jawa Barat

Mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim kerja serta kinerja pamong menunjukkan kategori baik. Oleh karena itu pihak BPKB diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan pelayanan yang lebih baik lagi terhadap para peserta. Pelayanan yang diberikan yang paling utama ditunjukkan oleh pimpinan sebagai seorang manajer di BPKB. Pelayanan tersebut diwujudkan dalam bentuk kegiatan perencanaan kegiatan dengan secara tertulis yang tertata dengan sebaik-baiknya. Seorang pimpinan mampu mengembangkan budaya dan iklim organisasi sebagai upaya mengkoordinasikan dan mengorganisasikan kegiatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan para pamong belajar. Secara rinci kegiatan yang perlu dilakukan oleh pengelola dan terutama pimpinan BPKB berkenaan dengan budaya organisasi dan iklim kerja yang mampu meningkatkan kinerja pamong belajar dari hasil penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai berikut.

Pertama, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, BPKB hendaknya dapat lebih mengokohkan peran pengelola dalam mengkordinasikan kegiatan pembelajaran. Maksudnya para pengelola hendaknya mampu menciptakan budaya

dan iklim organisasi dalam memberikan tugas kepada pamong belajar, sehingga dengan begitu para pamong belajar tidak merasa dibebani dan terbebani karena segala urusan pembelajaran diserahkan secara penuh kepadanya. Pimpinan dan para pengelola tidak hanya memberikan surat tugas yang hendaknya dilaksanakan secara penuh oleh pamong belajar, melainkan hendaknya mampu memberikan rincian dari kegiatan yang semestinya dilaksanakan dan diberikan kepada peserta didik. Dikatakan demikian, karena pamong belajar cenderung masih merasa bahwa pimpinan kurang memberikan wewenang kepadanya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pembimbing.

Kedua, pihak pengelola hendaknya mampu mendorong dan mengembangkan kreativitas pamong belajar. Hal ini dikarenakan adanya sebagian dari pamong belajar yang merasa bahwa pimpinan cenderung masing mengekang kreativitasnya terutama dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang beresiko tinggi dan memerlukan dana yang cukup besar. Dengan melalui pemberian kebebasan kepada setiap pamong belajar, diharapkan tercipta nuansa inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada peserta didik oleh para pamong belajar.

Ketiga, pada pimpinan BPKB hendaknya mampu bertindak sebagai seorang leader yang mampu memberikan semangat dan terutama suri tauladan kepada para pamong belajar. Contoh dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat berupa kemampuan dalam memberikan image bahwa dalam kebijakan yang dibuatnya bukan untuk memberikan tekanan dan sempitnya ruang gerak para pamong belajar, melainkan sebagai pemicu agar para pamong belajar mampu

menunjukkan tanggung jawab dan sekaligus pengabdian kepada lembaga. Manifestasi dari kemampuan pimpinan lembaga itu adalah hendaknya pimpinan mampu mengembangkan budaya dan iklim organisasi yang mampu membangkitkan semangat kerja para pamong sehingga mampu mengambil tindakan yang tepat yang didasarkan atas keputusan yang telah ditetapkannya. Pada akhirnya nanti para pamong belajar dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Keempat., pengelola dan terutama pimpinan jangan hanya bisa menuntut kepada pamong belajar agar mereka mampu nekerja secara optimal. Sedangkan mereka (pengelola dan pimpinan) sulit untuk memberi pujian dan penghargaan atas pengabdian para pamong belajar. Sikap yang cenderung enggan memberikan pujian dan penghargaan seperti ini hendaknya dihindarkan agar pamong belajar dapat mengabdikan dirinya dengan sebaik-baiknya.

2. *Bagi Pamong Belajar BPKB*

Para Pamong Belajar hendaknya mampu menanamkan kebiasaan kepada peserta didik untuk selalu belajar sepanjang hayat. Jangan karena para peserta tidak tamat SD, SLTP, maupun SMU, kemudian mereka tidak usah belajar lagi. Pandangan salah dari peserta didik seperti itu, hendaknya oleh pamong belajar supaya dihilangkan. Pamong belajar hendaknya mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif bagi peningkatan dorongan para peserta didik. Berkenaan dengan hasil penelitian ini, upaya pamong belajar hendaknya mampu mengelola lembaga pendidikan dengan sebaik-baiknya, tidak hanya sal-asalan. Oleh karena itu untuk

terjadi kekondusifan kegiatan pembelajaran di tempat kegiatan belajar (TKB) perlu kiranya pamong belajar mampu memfokuskan pemahaman mereka akan kebutuhan siswa. Sehingga dalam mengelola kegiatan belajar tidak hanya terpaku pada apa yang ia pahami, melainkan bagaimana ia mampu mengakomodir harapan peserta didik dalam mengembangkan kemampuannya.

Karena tempat kegiatan belajar merupakan lembaga non formal yang cenderung memberikan kebebasan kepada peserta didik dalam melakukan kegiatannya, maka lembaga BPKB yang dalam hal ini termanifestasikan ke dalam perilaku dan kegiatan pamong belajar merlakukan upaya yang berkenaan dengan peningkatan kemampuan peserta didik, dengan cara : (1) penerapan disiplin diri pada peserta didik dengan memberikan contoh tauladan yang ditunjukkan oleh pamong belajar, misalnya dengan ucapan yang halus, sopan dan selalu menganggap bahwa peserta didik adalah manusia dewasa yang terus berkembang dan suatu saat dapat mampu berkembang melebihi dirinya, sehingga perlakuan yang diberikannya bersifat memanusiakan manusia; (2) perlu kiranya memvariasikan berbagai kegiatan/metode yang tepat dalam proses belajar mengajar sehingga peserta didik bergairah dalam mengikuti pelajaran yang diberikannya; (3) pamong dalam memberikan materi hendaknya memperhatikan potensi peserta didik untuk mampu dengan cepat menyelesaikan dan memahami tugasnya. Pamong tidak boleh memaksakan kehendak agar peserta didik mengikuti apa yang menjadi keinginannya, padahal tidak sesuai dengan potensinya. Disini pamong perlu memahami secara psikologis potensi peserta didik agar mereka mampu mengembangkan dirinya untuk mencapai manusia yang

berguna dan terhindar dari hambatan yang berarti; dan (4) pamong belajar kehendak mampu menelaah kesulitan-kesulitan yang mungkin dihadapi peserta didik sehingga mereka mampu memenej kegiatan berikutnya yang dapat diberikan dan diterima oleh peserta didik. Langkah pamong belajar ini bisa dilakukan dengan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi maupun pengawasan yang berguna bagi peningkatan kemampuan peserta didik.

Untuk menciptakan agar peserta didik terhindar dari perilaku yang kurang baik dan tidak sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, upaya yang dilakukan oleh pamong belajar adalah menunjukkan sikap demokratis yang selalu menghormati peserta didik, tidak menunjukkan sikap otoriter dan ingin menang sendiri. Sikap demokratis pamong belajar dapat ditunjukkan dengan selalu menghargai perilaku peserta didik, tidak mendikte untuk berbuat sesuatu, dan pamong belajar hendaknya selalu menunjukkan rasa tanggung jawabnya untuk mampu mengelola lingkungan belajar/pendidikan dan mendidik peserta didik, serta mampu menciptakan suasana lingkungan tempat belajar yang membuat peserta didik betah untuk mengikuti kegiatan belajar.

Upaya-upaya yang lainnya harus dilakukan oleh pamong belajar adalah menjaga suasana tempat belajar/kelas agar tetap harmonis dalam arti pamong belajar mampu membuat dan menciptakan suasana tempat belajar/kelas yang dapat membuat peserta didik betah belajar. Caranya dengan membuat kelompok belajar pada setiap tempat belajar/kelas. Pembentukan kelompok belajar ini dilakukan dengan cara membagi peserta didik sesuai dengan tingkatan

kemampuannya, atau bisa juga dengan cara tutor sebaya, dimana yang lebih pandai dapat memberikan bimbingan kepada teman lainnya yang cenderung masih kurang bisa atau menguasai materi. Pembentukan kelompok itu merupakan kegiatan manajemen yang perlu mendapat penataan yang rapih dan seksama dari guru pamong. Dengan dibenyuknya kelompok belajar, pamong belajar berperan sebagai pengawas dan sekaligus motor bagi pelaksanaan kegiatan belajar kelompok. Kegiatan ini bisa dilakukan dengan cara dinamika kelompok, play group, sosiodrama, dan kegiatan lainnya yang bisa membangkitkan gairah peserta didik untuk aktif dan kreatif dalam meingkatkan kemampuannya.

3. Bagi para peneliti selanjutnya

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja pamong belajar sebesar 42,60%. Oleh karena itu bagi peneliti berikut disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang dianggap mempengaruhi kinerja pamong belajar.

Pertama, peneliti selanjutnya diharapkan menelaah permasalahan yang sama, namun umlah sampel yang lebih banyak di lokasi yang lebih luas dengan kata lain lokasi penelitian hendaknya dilaksanakan dibeberapa lembaga penidikan non formal yang ada di propinsi Jawa Barat atau bisa juga dilaksanakan secara nasional.

Kedua, indikator yang digunakan hendaknya lebih diperluas, baik untuk variable budaya organisasi, iklim kerja maupun kinerja pamong belajar. Dengan

perluasan indikator ini diharapkan akan terjadi kegamblangan makna yang akan diperoleh dari hasil penelitian.

Ketiga, instrumen yang dikembangkan pada penelitian selanjutnya hendaknya lebih disempurnakan agar terjadi kehalusan baik secara isi maupun konstruksinya, sehingga mudah dipahami oleh responden. Di samping itu item pertanyaannya dapat ditambah dan diperjelas maknanya sehingga dapat dihasilkan suatu instrumen penelitian yang lebih akurat. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya harus jeli dalam menelaah item yang akan diajukan kepada responden.

Hal-hal itulah yang bisa penulis rekomendasikan untuk pihak pengelola/pimpinan, pamong belajar dan peneliti selanjutnya. Semoga hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat bermanfaat bagi pengembangan lembaga pendidikan non formal di Indonesia, khususnya bidang pendidikan non formal di Propinsi Jawa Barat. Amin.

