

# **DESKRIPSI KINERJA PAMONG DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB) KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Titi Mutiah Hanifah

**Program Studi Pendidikan Luar Sekolah  
FIP Universitas Negeri Padang**  
*Email: [titi.itie@gmail.com](mailto:titi.itie@gmail.com)*

The background of this research is by SKB success in carrying out the activities. This is presumably because the performen of pamong SKB. The purpose of this research is to describe the performance of work disciplin of pamong, work ability of pamong and work responsibilities of pamong. The type of this research is descriptive quantitative research. Population in this research were all of Pamong SKB Kabupaten Lima Puluh kota. With a population of 15 people. From the results can be seen that the description of the performance of pamong SKB terms of (1) work disciplin of Pamong can be said is good, (2) the ability of the pamong can be said is good.(3) work responsibilities of pamongS can be said is good.

Keywords: Disciplin, Ability, And Responsible.

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas hidupnya guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Di indonesia, untuk memperoleh pendidikan bisa melalui tiga jalur, yaitu jalur formal, Nonformal, dan Informal, sebagai mana dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003, BAB VI Pasal 13 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa “ Jalur pendidikan terdiri atas Formal, Pendidikan Non Formal, dan Pendidikan In Formal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya”.

Pendidikan Nonformal merupakan salah satu jalur untuk memperoleh pendidikan di Indonesia, turut bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat guna menuju terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (UU No 20 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 12). “Agar proses pembelajaran dan suasana belajar berjalan dengan lancar maka berawal dari pengelolaan pendidikan dan tenaga pendidiknya, seperti pamong belajar pada pendidikan luar sekolah”.

Pamong belajar merupakan unsur yang sangat penting dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar di lapangan. Untuk itu pamong belajar harus memiliki kinerja yang baik. Pendidikan luar sekolah menuntut tenaga penddikan yang mempunyai keterampilan yang

dimiliki oleh pamong belajar, maka proses belajar mengajar dilapangan berjalan dengan lancar. Kinerja pamong belajar merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan, motivasi, serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Maka dari itu kinerja pamong belajar sangat berperan dalam menjalankan pendidikan luar sekolah yang bermafat bagi masyarakat, bisa memotivasi dan memberi keterampilan pada masyarakat. Menurut Usman (1984) menyatakan bahwa untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik, individu harus memiliki kemampuan untuk bekerja, motivasi tinggi, dan juga kapasitas atau kecakapan (capacity) untuk berkinerja.

Arikunto dalam Juliawati (2013:5) "Kinerja pendidik yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti kinerja sikap, disiplin, tanggung jawab, minat, intelegensi, kapasitas motivasi kerja, kepribadian, suasana belajar dan lingkungan kerja".

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang yang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Keberhasilan kinerja pamong belajar dalam menjalankan proses pembelajaran dilapangan didukung oleh beberapa faktor, seperti sumber belajar yang tersedia, supaya bisa membantu proses pembelajaran, dan kerja sama antara pamong belajar yang satu dengan pamong belajar yang lainnya dalam menjalankan program di lapangan.

Sesuai dengan pendapat Bolton dalam Herman (2013) menyatakan Kinerja pendidik dalam mengajar dibentuk dan dikembangkan oleh banyak faktor antara lain faktor personal pendidik, situasional, hubungan antara manusia di sekolah, bahan dan sumber belajar, peserta didik yang belajar, kondisi fisik yang ada, keadaan sosial ekonomi, dan faktor psikologi lainnya.

Mahsun (2006:25) mengatakan bahwa kinerja (performance) adalah "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi".

Kinerja juga bisa diketahui jika individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, Kinerja pamong belajar merupakan kompeonen inti yang dapat dijadikan landasan penilaian bagi pemong belajar dalam menyelenggarakan program pendidikan luar sekolah pada Sanggar Kegiatan Belajar. Dalam arti bahwa ukuran pamong balajar telah melakukan fungsinya akan terggambar melalui kinerjanya. disiplin

salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seorang pendidik, disiplin merupakan sifat dasar yang tertanam dalam dirinya, baik buruknya, berhasil atau tidaknya kinerja pamong belajar dikarenakan pada disiplin, tanggung jawab dan kemampuan kurang dimiliki oleh pamong belajar, disiplin pamong belajar itu dapat digambarkan dalam bentuk pekerjaan, berupa kegiatan perilaku, wewenang dan hasil yang dapat dilihat oleh orang lain.

Sastrohadiwiryo (2002:224) menyatakan bahwa “semakin tinggi kemampuan kerja seorang pegawai maka semakin baik hasil yang diperoleh oleh suatu lembaga”. Ahmady (1990:324) yang menyatakan bahwa, “betapapun baik dan lengkapnya program pekerjaan, metode, media, sarana dan prasarana yang ada namun keberhasilan organisasi terletak pada tanggung jawab seorang pegawai, yang mana semakin tinggi tanggung jawab pegawai, semakin baik pulak hasil yang akan oleh suatu organisasi atau lembaga.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik dalam pengembangan kualitas kerja, pembinaan, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta keperluan yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja lainnya.

Menurut Juliawati (15:2013) Sanggar kegiatan Belajar (SKB) adalah “unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota di bidang pendidikan luar sekolah (nonformal)”.

Sanggar Kegiatan Belajar yang ada di kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat menyelenggarakan berbagai program pendidikan seperti kelompok belajar paket A, B dan C, pendidikan keterampilan, dan pendidikan keaksaraan.

Pamong sebagai orang yang terlibat langsung dalam program-program yang telah dirancang, yang harus memiliki kinerja, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, (Mitchell, 1978:152). “Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya. Selain itu keterlibatan motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan”. Karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki seseorang tanpa kemampuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja dan hasil kerja mereka untuk melihat berapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan pamong belajar dalam bekerja dengan segala unsur-unsurnya dan seberapa baik hasil kerja yang telah diraih maka perlu ada aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja tersebut.

Sehubungan dengan aspek yang dapat dilihat dari kinerja Daris (2004:4) menjelaskan bahwa “kinerja seseorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari penampilan kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, keterampilan, pengalaman, prakarsa dan kepemimpinan”.

Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa” Kinerja Pamong meliputi beberapa aspek, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan kemampuan kerja, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja”.dari penjelasan yang terkait dengan kinerja Pamong di atas, maka penulis hanya mengambil 3 indikator yaitu disiplin,kemampuan dan tanggung jawab,

Disamping itu berbagai teori juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kerja yang lain dengan disiplin kerja yang berhubungan erat dengan kinerja seseorang, akan tetapi patut diduga bahwa salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa “kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: Kualitas kerja,Ketepatan waktu atau disiplin kerja, Inisiatif, Kemampuan kerja ,Tanggung jawab kerja

Sumatra Barat memiliki 20 Sanggar kegiatan Belajar (SKB),Salah satunya adalah SKB Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Damrah Selaku Kepala SKB Kabupaten Lima Puluh Kota, hasil keputusan Tim penilaian BPKB Kota Pariaman pada Tanggal 16 Mei Tahun 2014 bahwasannya SKB Kabupaten Lima Puluh Kota menjadi salah satu SKB yang masuk ke dalam golongan tipeA yang mendapatkan anggaran sebesar 50.000.000 pertahun yang mana artinya SKB Kabupaten Lima Puluh Kota menjadi salah satu SKB terbaik dalam melaksanakan kegiatan, penilaian golongan ini dilakukan berdasarkan laporan tahunan, progam-progam kegiatan yang dilakukan, gaya kepemimpinan kepala SKB, sarana dan prasarana yang layak, kinerja pamong dan sistem administrasi SKB Kabupten Lima Puluh Kota.

Berkenaan dengan fenomena yang telah penulis jabarkan di atas, maka diduga salah satu hal yang menyebabkan SKB Kabupaten Lima Puluh Kota termasuk kedalam golongan tipe A diduga karna Kinerja Pamong, hal tersebutlah yang melatar belakangi peneliti untuk mengungkap tentang keberhasilan SKB yang termasuk kedalam golongan A, yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul “Deskripsi Kinerja Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : untuk Menggambarkan kinerja pamong dalam hal berikut:(1)Menggambarkan disiplin kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota. (2)Menggambarkan kemampuan kerja Pamong di Sanggar

Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota. (3) Menggambarkan tanggung Jawab Kerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota. Manfaat dari penelitian ini dapat dilihat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat secara teoritis adalah, Untuk memperkaya khasanah keilmuan bidang pendidikan luar sekolah khususnya mengenai Deskripsi Kinerja Pamong Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota. secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi: Bagi pamong agar terus bekerja sesuai dengan bidang yang telah diberikan sehingga kinerja pamong semakin berkualitas. Bagi pembaca penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi dan pemahaman mengenai Kinerja Pamong Belajar.

## **B. Metodologi Penelitian**

Sesuai dengan rumusan dan pembahasan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini termasuk kedalam deskriptif kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pamong Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 15 orang, sampel dalam penelitian ini adalah semua pamong di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu sebanyak 15 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, teknik pengumpulan yang digunakan adalah angket, sedangkan alat pengumpulan data dengan menggunakan lembaran angket (Kuesioner) teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan rumus persentase yaitu:

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P= presentase yang dicari

F= frekuensi/ jumlah skor

N= jumlah keseluruhan responden

## **C. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian tentang Deskripsi Kinerja Pamong Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh kota dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Gambaran Disiplin Kerja Pamong**

gambaran kinerja pamong dilihat dari disiplin kerja pamong dalam pamong datang sesuai dengan jadwal (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya pamong merasa malu dengan pimpinan bila datang terlambat (53,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya pamong merasa puas bila hadir tepat waktu ( 66,7%) responden menyatakan selalu,

selanjutnya pamong patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib instansi (53,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong patuh dan taat terhadap instruksi yang di berikan oleh pimpinan (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong menyelesaikan tugas tepat pada waktunya (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong taat dalam melaksanakan pembelajaran (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong taat dalam melaksanakan tugas (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong taat dalam menjalankan aturan kerja (53,3%) responden menyatakan selalu.

Dari data di atas menunjukkan rata-rata persentase bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari aspek disiplin kerja pamong (60%) menyatakan selalu, (36,2%) menyatakan sering, (3,7%) menyatakan kadang-kadang, dan (0%) menyatakan tidak pernah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota di lihat dari segi disiplin kerja pamong SKB baik dalam menjalankan tugas hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih jawaban selalu.

## **2. Gambaran kemampuan kerja pamong.**

gambaran kinerja pamong dilihat dari Kemampuan kerja pamong dalam Pamong memilih materi yang akan di berikan (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong memilih metode pembelajaran yang akan digunakan (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong merancang alat peraga / media pebelajaran yang akan digunakan (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong memotivasi warga belajar (53,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong Menggunakan bahasa yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran (73,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong menggunakan metode belajar bervariasi (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong melakukan penilaian sesuai dengan tujuan pebelajaran (73,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong melakukan penilaian kepada warga belajar (53,3%) menyatakan selalu, selanjutnya Pamong melakukan penilaian berkelaanjutan (60%) menyatakan selalu, selanjutnya Pamong menganalisis hasil pembelajaran (46,7%) menyatakan selalu.

Dari data di atas menunjukkan rata-rata persentase bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari aspek kemampuan kerja pamong (62,4%) menyatakan selalu, (33,3%) menyatakan sering, (4,25%) menyatakan kadang-kadang, dan (0%) menyatakan tidak pernah

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari segi kemampuan kerja pamong SKB baik dalam menjalankan tugas hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih jawaban selalu.

### **3. Gambaran Tanggung Jawab kerja pamong.**

gambaran kinerja pamong dilihat dari tanggung jawab kerja pamong dalam Pamong bersedia menerima sanksi apa bila melakukan kesalahan (73,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan (73,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong bersedia menanggung resiko (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong tepat waktu dalam menyelesaikan tugas (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong langsung melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (66,7%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong menyelesaikan tugas sebelum ada teguran dari pimpinan (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong sanggup memeriksa tugas dengan segera (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong menggunakan peralatan kantor (53,3%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong memelihara peralatan kantor (60%) responden menyatakan selalu, selanjutnya Pamong selalu membersihkan peralatan kantor (60%) responden menyatakan selalu.

Dari data di atas menunjukkan rata-rata persentase bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari aspek tanggung jawab kerja pamong (62,4%) menyatakan selalu, (33,3%) menyatakan sering, (4,25%) menyatakan kadang-kadang, dan (0%) menyatakan tidak pernah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari segi tanggung jawab kerja pamong SKB baik dalam menjalankan tugas hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih jawaban selalu.

Dapat disimpulkan Dari ketiga sub variabel terlihat bahwa dari hasil penelitian yang diperoleh dari responden menyatakan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota tinggi, yang terlihat dari tiga sub variabel yaitu disiplin kerja pamong, kemampuan kerja pamong, dan tanggung jawab kerja pamong.

## **D. PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Kinerja Pamong dilihat dari segi disiplin pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota**

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kinerja pamong dilihat dari segi disiplin pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diklasifikasikan baik, hal

ini dapat terlihat pada skor jawaban responden yang memilih jawaban selalu, hal ini menunjukkan bahwa pamong telah disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian apabila disiplin yang tinggi dimiliki oleh seorang pendidik maka menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu juga sebaliknya apabila pamong belajar memiliki disiplin yang rendah maka menghasilkan kinerja yang rendah pula. Sesuai dengan pendapat Moeheriono (2012:5) mengatakan bahwa “Hubungan disiplin dapat disebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang jika ia mempunyai disiplin yang tinggi maka ia akan menghasilkan kinerja tinggi pula”. sejalan dengan pendapat Hadi (2009) disiplin merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pamong belajar dilihat dari disiplin kinerja pamong di sanggar kegiatan belajar Kabupaten Lima Puluh Kota tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pamong belajar terus menerus mengembangkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

## **2. Deskripsi kinerja pamong dilihat dari segi Kemampuan kerja Pamong di SKB Lima Puluh Kota**

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kinerja pamong dilihat dari segi kemampuan kerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diklasifikasikan mampu, hal ini dapat terlihat pada skor jawaban responden yang memilih jawaban selalu, hal ini menunjukkan bahwa pamong berhasil dalam menjalankan program.

Berhasil atau tidaknya proses pembelajaran berawal dari pendidiknya yaitu pamong belajar, dimana pamong belajar adalah pendidik pada pendidikan nonformal harus memiliki salah satu kompetensi yang ditandai dengan adanya pengetahuan, keterampilan, serta sikap sehingga dapat memperlancar proses pembelajaran, sesuai dengan Lucia dalam Cawang (2013) mengemukakan bahwa kemampuan adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang yang berhubungan satu sama lain yang mempengaruhi sebagian besar pekerjaan seseorang (peran dan tanggung jawabnya) yang berkorelasi dengan kinerja dapat diukur dan diterima sebagai suatu standar kinerja yang baik. Tidak hanya itu pamong belajar harus menguasai materi yang akan diajarkan, memahami peserta didik secara keseluruhan, artinya tidak membedakan peserta didik yang satu dengan yang lainnya baik agama, bahasa, suku, dan ras. Menurut Mulyasa (2007:28), mengemukakan kemampuan pendidik adalah “perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara



kafah membentuk kompetensi pendidik, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas”. Pembelajaran orang dewasa (andragogi) lebih menekankan pada membimbing dan membantu orang dewasa untuk menemukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka memecahkan masalah-masalah hidup yang dihadapinya. Upaya membelajarkan orang dewasa haruslah berpusat pada warga belajar itu sendiri oleh karena itu, pamong belajar sebagai pendidik haruslah memperhatikan prinsip-prinsip belajar orang dewasa dalam membelajarkan.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pamong belajar dilihat dari kemampuan kinerja pamong di sanggar kegiatan belajar Kabupaten Lima Puluh Kota tergolong mampu. Hal ini menunjukkan bahwa pamong belajar terus menerus meningkatkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

### **3. Deskripsi kinerja pamong dilihat dari segi Tanggunga Jawab Pamong di SKB Kabupaten Lima Puluh Kota.**

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kinerja pamong dilihat dari segi tanggung jawab pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diklasifikasikan bertanggung jawab, hal ini dapat terlihat pada skor jawaban responden yang memilih jawaban selalu, hal ini menunjukkan bahwa pamong telah berusaha dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah diberika kepadanya.

Keberhasilan proses pembelajaran pamong belajar harus mempunyai kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pamong belajar sangat berperan penting dalam kegiatan proses belajar mengajar, agar proses belajar mengajar berjalan dengan lancar maka pamong belajar harus meningkatkan kinerjanya, yang di gambarkan melalui loyalitas, prestasi kerja, dan adanya tanggung jawab dari pamong belajar, tidak hanya itu pamong belajar sebagai pendidik harus memberikan percotohan yang baik kepada warga belajar dengan menunjukkan kesetiaan, kerja sama antara pamong belajar yang satu dengan lainnya, kerja sama pamong belajar dengan pimpinan, Wibowo (2009:13) “menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja”. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pamong belajar dilihat dari tanggung jawab kinerja pamong di sanggar kegiatan belajar Kabupaten Lima Puluh Kota tergolong bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa pamong terus menerus mengembangkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Deskripsi kinerja pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut :Deskripsi kinerja pamong yang di tinjau dari segi disiplin kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab selalu menunjukkan angka yang tertinggi. Deskripsi kinerja pamong yang di tinjau dari segi kemampuan kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab selalu menunjukkan angka yang tertinggi. Deskripsi kinerja pamong yang di tinjau dari segi tanggung jawab kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab selalu menunjukkan angka yang tertinggi.

## **F. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu:Diharapkan kepada pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota agar dapat meningkatkan disiplin kerja pamong agar mendapatkan hasil kerja yang efektif.Diharapkan kepada pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja pamong agar mendapatkan hasil kerja yang efektif.Diharapkan kepada pamong SKB Kabupaten Lima Puluh Kota agar dapat dan mempertahankan dan meningkatkan tanggung jawab kerja pamong agar mendapatkan hasil kerja yang efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto.2005. *prosedur Penelitian*. Jakarta : Renika Cipta.
- Herman. 2013. *Teori Kinerja dan Pengukuran* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Cawang.2013.*Kinerja Karyawan* <http://www.blogspot.com>.7 Mei 2014.
- Hadi. 2009. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Juliawati,Sri.2013. *Deskripsi Pembina Disiplin Oleh Kepala SKB dalam meningkatkan kinerja Pamong belajar di SKB Padang Pariaman*. Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.

Mahsum, Muhamad. 2006. *Sistem Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Mitchell. 1978. *Sisitem Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grofindo Persada.

Mulyasa, Eneo. 2003. *Menejemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandur Maju.

UU No. 20 Tahun 2003. Pasal 1 Ayat 12 tentang pendidikan Non Formal.

UU No. 20 Tahun 2003. Tentang Pendidikan Non Formal.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: PT Grafindo Persada.

Daris, Ahmad.2004. *kinerja pegawai tata usaha menengah (SMU) Kota Padang (Skripsi)*. Padang: UNP.

Juliawati,Sri.2013. *Deskripsi Pembina Disiplin Oleh Kepala SKB dalam meningkatkan kinerja Pamong belajar di SKB Padang Pariaman*. Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.

Moehariono. 2012. *Menejemen dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Usman, Husain. 1984. *ManajemenTeoriPraktis dan Riset*. Jakarta: Bumi Aksara