Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

# Kinerja Penilik Kesetaraan dan Keaksaraan di Kabupaten Gorontalo

Maety B. Laha
Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo
maetyblaha28@gmail.com
Received: 14 Desember 2019; Revised: 19 Desember 2019; Accepted: 3 Januari 2020

**Abstrak**
Dalam rangka pencapaian pendidikan nonformal dibutuhkan pula adanya pendidik maupun tenaga kependidikan yang bergerak dibidang pendidikan nonformal. Salah satu unsur tenaga kependidikan pendidikan nonformal yang memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan dan meningkatkan mutu pendidikan nonformal adalah penilik. Sebagaimana yang tercantum dalam rancangan peraturan menteri negara pemberdayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 14 tahun 2014 tentang jabatan penilik fungsional dan angka kreditnya, Penilik adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan.
**Kata Kunci:** *Kinerja, Penilik Kesetaraan dan Keaksaraan*

## PENDAHULUAN

Pendidikan non formal sebagaimana dinyatakan dalam undang – undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 26 ayat 1 merupakan bagian dari sistem pendidikan non formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan nonformal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat, serlanjutnya dalam ayat 2 dinyatakan pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan menekankan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional dan ayat 3 menyatakan bahwa pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan dan pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Upaya mengemban amanat tersebut, arah kebijakan pendidikan nonformal adalah penguatan dan perluasan pendidikan nonformal. Strategi pelayanannya mencakup meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, kualitas, kesetaraan dan kepastian secara efesien dan efektif.

Dalam rangka pencapaian pendidikan nonformal dibutuhkan pula adanya pendidik maupun tenaga kependidikan yang bergerak dibidang pendidikan nonformal. Salah satu unsur tenaga kependidikan pendidikan nonformal yang memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan dan meningkatkan mutu pendidikan nonformal adalah penilik. Sebagaimana yang tercantum dalam rancangan peraturan menteri negara pemberdayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 14 tahun 2014 tentang jabatan penilik fungsional dan angka kreditnya, Penilik adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dmpak program pendidikan atau

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini ( PAUD).

Eksistensi penilik merupakan salah satu komponen yang dapat mendorong kualitas peningkatan sumber daya manusia diindonesia. Meningat pentingnya peran dan fungsi penilik dalam pendidikan nonformal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut maka pemerintah memberikan perhatian dengan mengeluarkan beberapa regulasi dalam upaya memberikan payung hukum dan mekanisme kerja yang jelas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepenilikan dilapangan, namun kenyataan yang dijumpai dilapangan atau wilayah tempat bekerja masih banyak penilik yang belum memahami apa tugas utama mereka dalam hal pengendalian mutu dan evaluasi dampak yang harus mereka kerjakan, Dalam hal ini masih banyak mereka yang belum melaksanakan tugas pokok penilik yakni dalam hal pengendalian mutu dan evaluasi dampak di lembaga yang menjadi sasaran tempat tugas misalnya di Pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM), Satuan pendidikan nonformal SKB, Lembaga pelatihan kursus, taman baca masyarakat serta lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD), serta meliputi program kesetaraan dan keaksaraan serta kursus. Dengan demikian untuk dapat melaksanakan tugas utamanya dalam melakukan tufoksi tersebut yaitu dalam hal pengendalian mutu dan evaluasi dampak program non formal maka diperlukan pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung atau lebih praktis dikenal dengan sebutan kinerja penilik, melalui kinerja penilik yang tinggi sehingga apa yang diharapkan dalam rancangan permenpan dan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan bersama. Kinerja yang baik apabila yang bersangkutan memahami akan fungsi dan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu seorang penilik hendaknya memiliki bekal atau pengetahuan yang luas tentang profesinya sehingga tahu betul-betul tugas-tugas yang mesti dilakukannya, sehingga penilik dapat membedakan dan mengerti pada prioritas pekerjaan yang harus dikerjakan diunit kerjanya. Sementara kinerja dalam bahasa inggrisnya performance dapat berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah merupakan perwujudan dari cara kerja yang baik yang menyangkut kemampuan penilik dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam melaksanakan pengendalian mutu maupun pelaksanaan evaluasi dampak program, sebab aktivitas yang harus dilakukannya memerlukan perilaku, kontek dan konsekuensi tertentu yang dilaksanakan secara kompoten dan tuntas.

Dengan adanya otonom daerah, terkhusus dikabupaten gorontalo, yang wilayahnya terdiri dari 19 kecamatan dengan profil data Paud dan Dikmas sebagai berikut : jumlah penilik sebanyak 20 orang yang masing-masing terdiri dari penilik paud 9 orang, penilik kesetaraan dan keaksaraan 9 orang dan penilik kursus 2 . Dan jumlah lembaga yang ada terdiri dari satuan pendidikan nonformal SKB sebanyak 3 lembaga, Pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) sebanyak 35 lembaga, Lembaga kursus pelatihan (LKP) sebanyak 21 lembaga.

Dengan melihat data yang ada maka sering kinerja penilik sering disinyalir oleh sebagian orang bahwa kinerja penilik merupakan pegawai siluman atau pegawai yang datang sewaktu-waktu kalo ada kepentingan, tugas utamanya selama ini tidak jelas, dalam hal peningkatan mutu pelayanan kesetaraan dan keaksaraan bagi masyarakat, sebagai contoh lembaga nonformal bisa melihat kinerja penilik nanti ketika dalam hal

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

pengambilan data-data, sepeti meminta data yang sewaktu-waktu data itu mereka butuhkan, disamping itu penilik bisa ditemukan dilembaga ketika pelaksanaan pembukaan program kegiatan. serta dalam hal pelaksanaan ujian nasional saja, padahal tugas penilik sangatlah komplek dalam hal meningkatkan peningkatan mutu program pendidikan nonformal. Itu artinya masih banyak wilayah yang belum memadai nomenklatur penilik yang menghendaki dalam setiap wilayah memerlukan 3 penilik yaitu penilik paud, kesetaran dan keaksaraan serta penilik kursus, yang pada akhirnya bisa menghambat kinerja penilik itu sendiri. Disamping itu pula penilik kesetaran dan keaksaraan dalam meminta data- data lembaga diwilahnya sering mengalami keterlambatan bahkan kekeliruan data dalam pendataan seperti data anak putus sekolah, data yang tidak pernah sekolah serta data-data tenaga tutor/pendidik, data warga belajar serta data-data lembaga pendidikan nonformal yang menjadi binaanya. Data- data tersebut sangatlah penting dan wajib diketahui oleh penilik kesetaran dan keaksaraan dalam hal memantau perkembangan dan pemetaan mutu pendidikan dari segi pendidikan sarana yang akan digunakan. Data itu juga sangat penting bagi penilik untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki untuk memajukan lembaga non formal dan peserta didik yang diasuhnya terutama dalam bidang pendidikan. Disamping masalah diatas adapula masalah yang sering terjadi dalam tugas penilik dalam hal pengambilan data, hal ini disebabkan adanya jarak tempat tinggal dan wilayah binaanya yang terlalu jauh dan bahkan juga dipengaruhi adanya satu penilik dengan binaanya sebanyak 2 sampai 3 wilayah yang sangat berjauhan, sehingga kinerja penilik sering tidak optimal dalam pengambilan data atau bahkan dalam kunjungan ke lembaga-lembaga sangat kurang, hal ini disebabkan data yang dimasukan sering belum sesuai atau bahkan sering tidak lengkap serta terlambat dalam pemasukan data yang diminta dari dinas pendidikan kabupaten gorontalo. Melihat kejadian yang sering terjadi dikalangan penilik tersebut apa itu salah dinas karena banyaknya lembaga yang diawasi oleh penilik dalam menangani beberapa wilayah yang ada atau memang dari individu penilik yang tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang dipertanggungjawabkan penilik kesetaraan dan keaksaraan bukan hanya satu program saja melainkan ada beberapa program misalnya program paket A setara SD, paket B setara SMP dan program paket C setara SMA serta lembaga kursus pada satuan pendidikan nonformal.

Dikabupaten gorontalo penilik belum memiliki pola pikir yang tepat, penilik bekerja jika terdapat suatu proyek saja dalam hal undangan dari pengelola PKBM untuk membuka kegiatan paket A, B, dan C atau hanya sekedar menyaksikan pembukaan kegiatan. Seharusnya seorang penilik bekerja sesuai dengan panggilan jiwa untuk mengabdi pada negara, untuk mengawasi serta dengan tujuan mengembangkan pendidikan Paud dan Dikmas.Hal itulah yang mendasari saya untuk mengadakan penelitian kepada kinerja penilik kesetaraan dan keaksaraan dirasa kurang maksimal oleh dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten gorontalo, sudah barang tentu dinas pendidikan kabupaten gorontalo sangat membutuhkan data lembaga untuk memajukan program pendidikan nonformal termasuk program paket A, B, dan C serta KF. Apa yang saya kerjakan ini membantu dinas pendidikan khususnya bidang Paud dan Dikmas dirasa harus dikembangkan. Sebagaimana yang diamanatkan dalam sistem undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 26 ayat 1 merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional merupakan jalur pendidikan diluar pendidikan nonformal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang yang

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Tanzeh, suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainya. Menurut Arikunto penelitian deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Istilah dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Dalam kegiatan penelitian ini peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya.

## PEMBAHASAN

### A. Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut mangkunegara "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Abdul Rahmat, 2011: 1 Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahas inggris, *work performance* atau *job performance*, kinerja dalam bahas Indonesia juga disebut juga dengan prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Prawirosentono kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dpat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisai, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan prilaku individu.

Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Robbins. Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara *kemampuan atau ability* (A) Motifasi atau Motivation (M) dan ksempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f(AxMxO). Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Artinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, namun kesediaan dan keterampilan tersebut tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

Bedasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

## B. Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja.

Melalui penilaian ini kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Bila dibawah ini uraian pekerjaan, maka berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang.

Penilaian kinerja mencakup factor-faktor antara lain:

- Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memilih perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan
- Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seseorang personel dibandingkan, dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapakan untuk perosonel tersebut.

Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembakan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Penilaian kinerja biasanya dilaksanakan sekali setahun. Cara penilaiannya adalah dengan membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan itu dengan uraian pekerjaan atau dengan pekerjaan sejenisnya yang telah dilaksanakan oleh personel lainnya dalam jangka waktu satu tahun.

## C. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama, yaitu:

a. Penilaian Kemampuan Personel

Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektif manajemen sumber daya manusia.

b. Pengembangan Personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutase, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi. Secara spesifik penilaian kinerja bertujuan antara lain untuk:

a. Mengenali SDM yang perlu dilakukan pembinaan
b. Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi
c. Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan
d. Bahan perencanaan manajemen

## D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penilik

a. Efektifitas dan Efisien

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa kita capai, maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia berkerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## E. Pengertian Kepenilikan

Kepenilikan/Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan. Kepenilikan juga merupakan fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit-unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendaki.

Sahertian menegaskan bahwa pengawasan atau supervise Pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder Pendidikan, terutama kepada pamong belajar, tutor, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Burhanuddin memperjelas hakikat kepenilikan Pendidikan pada hakikat substansinya. Substansi hakikat pengawasan yang dimaksud menunjuk pada segenap upaya bantuan supervisor kepada stakeholder Pendidikan terutama pamong belajar dan tutor yang ditunjuk pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Penilik diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan Pendidikan dilembaga Pendidikan non formal dibidang akademik (Teknis Pendidikan) dan bidang manajerial (Pengelolaan Lemabaga). Berdasarkan peraturan pp nomor 10 tahun 1994 tentang jabatan fungsional pegawai negeri sipil antara lain dinyatakan untuk meningkatkan mutu profesionalisme dan pembinaan pegawai negeri sipil ditetepkan jabatan fungsional, juga menegaskan kriteria penilik satuan ditetapkan nonformal adalah berstatus sebagai pamong belajar atau jabatan lain sejenis dilingkungan Paud dan Dikmas paling kurang 5 tahun atau pernah menjadi guru/pengawas sekolah, berijazah minimal S1/D-IV sesuai kualifikasi bidang Pendidikan, pangkat paling rendah penata muda tingkat I serta mengikuti dan lulus diklat fungsional pengendalian mutu program Paud dan Dikmas. Peranan penilik satuan Pendidikan non formal sangat penting dalam meningkatkan mutu Pendidikan pada satuan Lembaga Pendidikan binaannya.

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

Penilik berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional dibidang kepenilikan akademik dan manajerial pada satuan Pendidikan yang telah ditetapkan. Penilik kesetaraan dan keaksaraan adalah pejabat karier yang hanya dapat diduduki oleh pamong belajar atau jabatan fungsional lainnya yang berstatus PNS. Dalam melaksanakan tugasnya, ia adalah perpanjangan tangan Dinas Kabupaten/Kota. Penilik diangkat dari kalangan pamong belajar dan jabatan fungsional lainnya yang telah berpengalaman.

**F. Prinsip-Prinsip Kepenilikan**

- Trust, artinya kegiatan kepenilikan dilaksanakan dalam pola hubungan kepercayaan antara pihak lemabaga nonformal dengan pihak penilik kesetaraan dan keaksaraan sehingga hasil kepenilikannya dapat dipercaya.
- Realistic, artinya kegiatan kepenilikan dan pembinaannya dilaksanakan berdasarkan data eksisting lembaga nonformal
- Utility, artinya proses dan hasil kepenilikan harus bermuara pada manfaat bagi lembaga dan untuk mengembangkan mutu dan kinerja lembaga binaannya.
- Supporting, networking dan Collaborating, artinya seluruh aktivitas kepenilikan pada hakikatnya merupakan dukungan terhadap upaya lemabaga-lembaga menggalang jejaring kerja sama secara kolaboratif dengan seluruh stakeholder.
- Testable, artinya hasil kepenilikan harus mampu menggambarkan kondisi kebenaran objektif dan siap diuji ulang atau dikonfirmasi pihak manapun.

Prinsip-prinsip diatas digunakan penilik dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang penilik/supervisior pendidikan pada satuan pendidikan nonformal yang dibinanya.

**G. Tugas Pokok Penilik**

Menurut Permen PAN dan RB No.14 Tahun 2010 pasal 2, tugas pokok penilik adalah melaksankan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program Paud dan Dikmas. (1) Kegiatan pengendalian mutu program Paud dan Dikmas, meliputi, a) Perencanaan program pengendalian mutu Paud dan Dikmas; b) Pelaksanaan pemantauan program Paud dan Dikmas; c) Pelaksanaan penilaian program Paud dan Dikmas; d) Pelaksanaan pembimbingan dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan Paud dan Dikmas; e) Penyusunan laporan hasil pengendalian mutu Paud dan Dikmas. Sementara, (2) Kegiatan evaluasi dampak program Paud dan Dikmas, meliputi, a) Penyusunan rancangan/desain evaluasi dampak program Paud dan Dikmas; b) Penyusunan instrument evaluasi dampak program Paud dan Dikmas; c) Pelaksanaan dan penyusunan laporan hasil evaluasi dampak program Paud dan Dikmas; d) Presentasi hasil evaluasi dampak program Paud dan Dikmas. Mungkin, sementara ini tugas-tugas diatas masih dibijaksanai sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan masing-masing daerah. Tugas pokok tersebut diarahkan untuk mengawasi kinerja pamong belajar dan para tutor dalam pembelajaran dan kinerja kepala satuan Pendidikan non formal dalam mengelola pendidikan khususnya pendidikan nonformal dan informal.

**H. Fungsi Penilik**

Untuk menjalankan tugas pokoknya, penilik kesetaraan dan keaksaraan melaksanakan fungsi supervisi, yaitu supervise manajerial dan supervise akademik. Menurut PP No.19 Tahun 2005 pasal 57 tentang standar Nasional Pendidikan, supervise

Volume : 06
Nomor : 01
Bulan : Januari
Tahun : 2020
http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/AKSARA/index

dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh penilik. Penyusunan program supervisi difokuskan pada pembinaan ketua lembaga, tutor, serta pamong belajar dalam pemantauan delapan standar nasional Pendidikan, dan penilaian kinerja ketua-ketua lembaga dan para tutor serta pamong belajar yang ada dibinaanya.

- Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah fungsi supervisi yang berkenan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan professional tutor/pamong belajar dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan bimbingan di lembaga.

## KESIMPULAN

Penilik adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dmpak program pendidikan atau penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini ( PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur pendidikan nonformal dan informal. Dimana dalam pelaksanaan tugasnya penilik mempunyai standar kompotensi yang meliputi empat komponen yaitu (1) kompotensi pendidikan, (2) Kompotensi kepribadian, (3) Kompotensi sosial (4) Kompotensi profesional. Penilik pendidikan nonformal adalah merupakan teman seiring sejalan dari pamong belajar dalam melaksanakan program Direktorat jenderal pendidikan anak usia dini dan masyarakat. Mereka berkedudukan di wilayah – wilayah kecamatan yang sudah ditentukan melalui surat keputusan dari Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Nah untuk melaksanakan tugasnya tersebut mereka tentu harus memiliki pengetahuan, pengalaman, wawasan dan kemampuan yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi. 2010. *Konstruksi Pengembangan Pembelajaran.* Prestasi: Pustaka

Adeolu Joshua Ayeni. 2012. *"Assessment of Principals' Supervisory Roles for Quality Assurance In Secondary Schools in Ondo State, Nigeria". World Journal of Education. Volume 2 (1), 62-69.*

Ametembun, N.A. 2000. *Supervisi Pendidikan: Penuntun Bagi Para Penilik Pengawas Kepala Sekolah dan Guru.* Bandung: Penerbit Suri Azhari, Ahmad. 2004.

Burhanuddin. 2004. *Profesi Keguruan.* Malang: UM Press

Edward Bantu, Okwara Michael Okello dan Kimathi Mbaya Kimathi. 2012. "The Relationship Between Teacher Supervision and Quality of Teaching in Primary Schools". *Journal of SAVAP International*. Volume 3(2), 265- 269.

Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hamrin. 2011. *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah. Tips dan Strategi JituMelaksanakan Tugas*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru

Hasibuan, Malayu, SP. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ibrahim Adegboyega Bada. 2012. "Correlates of Supervisory Strategies and Quality Education in Secondary Schools in Oyo State, Nigeria". *International Journal of Learning & Development*. Volume 2 (3), 164-173

Jane Irene A. Dawo. 2011. "School-Based Teacher Supervision: a Vital Tool forQuality Education in Kenya". *European Journal of Educational Studies*.Volume 3 (1), 143-148.

Keputusan Mendikbud nomor 38 tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya

Megawati, Apriliana. 2013. "Penerapan Prinsip Pembelajaran Orang dewasa (Andragogi) pada Program Life Skill di SanggarKegiatan Belajar Kabupaten Pati". Skripsi Jurusan Pendidikan LuarSekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Mengenai kualifikasi akademik ini isinya sama dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 29 ayat 1

Mulyasa. 2007. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyatiningsih, E. 2012.*Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan.* Bandung: Alfabeta

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: RemajaRosdakarya Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006.

Prastowo, A. 2014.*Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif.*Yogyakarta: Diva Press

Peraturan Pemerintah dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 14 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional penilik dan angka kreditnya. *Penelitian Pendidikan* Bandung: Remaja Rosda Karya