

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, sektor pemerintahan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu komponen kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai. Pegawai negeri, khususnya aparatur sipil negara (ASN), memiliki peran strategis dalam memastikan setiap proses administrasi dan operasional di lingkungan pemerintahan berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Tanpa dukungan kinerja yang optimal dari setiap pegawai, berbagai kebijakan dan program pemerintah tidak akan berjalan secara efektif.

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga mampu bersaing dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua warga negara memiliki kesempatan yang sama dalam mengakses pendidikan formal, khususnya hingga jenjang menengah atas. Berbagai faktor seperti kondisi ekonomi, geografis, sosial budaya, dan keterbatasan fasilitas pendidikan menyebabkan sebagian masyarakat tidak dapat menyelesaikan pendidikan di jalur formal.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana proses belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara (Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003). Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pelayanan pendidikan bagi masyarakat Indonesia diselenggarakan dalam tiga jalur pendidikan, yaitu jalur pendidikan formal, informal, dan non formal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang di peroleh oleh seseorang dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan dan mengetahui pekerjaannya.

Kinerja pegawai juga dapat di ukur dengan menggunakan beberapa indikator kinerja yang merupakan tolak ukur suatu pencapaian kinerja seorang pegawai. Adanya pengukuran kinerja pegawai tersebut, sebuah organisasi bisa dapat melihat dan mengetahui sudah sejauh mana keberhasilan kinerja para pegawai dan sudah sejauh manakah tanggung jawab para pegawai di laksanakan dengan baik sehingga organisasi dapat memberikan suatu apresiasi atau umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja dari para pegawai, memajukan perbaikan kerja, serta mengambil keputusan sehingga

suatu organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas tinggi dan kompetitif.

Pelaksanaan Program Paket C umumnya dilakukan melalui satuan pendidikan nonformal seperti Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). SKB sebagai lembaga pendidikan nonformal milik pemerintah memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan kesetaraan. Dalam pelaksanaan program tersebut, Pamong Belajar memiliki peran sentral sebagai tenaga pendidik dan pengelola kegiatan belajar. Pamong Belajar tidak hanya bertindak sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai perencana, pelaksana, pengembang, serta evaluator dalam program-program pendidikan nonformal, termasuk Paket C.

Kinerja pamong yang baik akan mendorong peningkatan partisipasi warga belajar, keberhasilan program pembelajaran, serta terbentuknya kompetensi dan kemandirian peserta didik. Sebaliknya, jika kinerja pamong tidak optimal, maka proses belajar-mengajar akan berjalan kurang efektif, dan tujuan dari pendidikan nonformal sulit tercapai. Oleh sebab itu, penting untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pamong belajar dari sudut pandang warga belajar itu sendiri, sebagai penerima layanan langsung.

Kinerja Pamong Belajar sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program pendidikan nonformal. Kinerja tersebut mencakup pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan kurikulum, serta pembinaan terhadap peserta didik. Tingkat keberhasilan Program Paket C dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan tidak

terlepas dari sejauh mana Pamong Belajar melaksanakan tugas-tugas tersebut secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam kinerja Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, terutama di wilayah-wilayah yang memiliki tantangan tersendiri dalam penyelenggaraan pendidikan, seperti di Kabupaten Balangan.

Menilai kinerja pamong belajar dari sudut pandang warga belajar juga sejalan dengan prinsip partisipatif dalam pendidikan nonformal. Pendidikan tidak boleh bersifat top-down semata, melainkan harus terbuka terhadap masukan dari peserta didik sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, umpan balik dari warga belajar menjadi penting sebagai bahan refleksi dan peningkatan profesionalisme pamong ke depannya.

Kabupaten Balangan sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Selatan masih menghadapi berbagai tantangan dalam bidang pendidikan, termasuk angka putus sekolah yang cukup tinggi di jenjang menengah atas. Dalam konteks ini, peran Program Paket C menjadi sangat vital untuk memberikan kesempatan kedua bagi masyarakat agar tetap dapat mengenyam pendidikan. SKB Kabupaten Balangan menjadi ujung tombak pelaksanaan program tersebut, dan Pamong Belajar yang bertugas di dalamnya memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa layanan pendidikan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan efisien.

Namun demikian, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Program Paket C yaitu:

1. Banyak pamong belajar harus mengerjakan tugas lain di luar tugas utama mereka. Dari total orang pamong belajar yang bertugas di SKB Kabupaten Balangan, hampir 80% (8 orang) menjalankan fungsi ganda di luar tugas utamanya sebagai fasilitator pembelajaran. Mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga harus mengurus administrasi, mengelola program, hingga menjalankan peran teknis yang semestinya ditangani tenaga pendukung. Bahkan, terdapat pamong yang harus mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya, misalnya lulusan pertanian mengajar mata pelajaran Matematika atau Bahasa Indonesia, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran seperti kurang mampu menyampaikan materi secara optimal dan menurunnya inovasi serta kreatifitas pamong belajar. *(Sumber : Tugas Pokok dan Fungsi, 2025)*
2. Latar belakang pendidikan pamong belajar yang beragam. Berdasarkan data, dari 10 pamong belajar, hanya 5 orang (50%) yang memiliki latar belakang pendidikan kependidikan, sedangkan sisanya berasal dari disiplin ilmu umum. Ketidadaan landasan keilmuan nonformal membuat pendekatan pembelajaran kurang sesuai dengan karakteristik warga belajar Paket C yang memiliki latar belakang usia dan pengalaman berbeda. *(Sumber:Latar Belakang Pendidikan Pamong, 2025)*
3. Keterbatasan sarana dan prasarana. Sarana pembelajaran di SKB Kabupaten Balangan masih terbatas. Dari 8 ruang belajar yang tersedia, hanya 7 ruang yang layak digunakan, sementara sisanya memerlukan perbaikan. Selain itu, ketersediaan media pembelajaran modern seperti

proyektor, komputer, dan jaringan internet masih minim, sehingga proses pembelajaran kurang inovatif. (Sumber : *Sarana dan Prasarana*, 2025)

Berdasarkan latar belakang pada masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti **“Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian di sini dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup masalah yang akan dibahas, agar tidak menimbulkan terlalu luasnya penafsiran mengenai permasalahan dan pembahasan yaitu Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan. Maka peneliti memfokuskan penelitian Robbins dalam Novia Ruth Silaen, dkk (2021:16) mengatakan kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan?

2. Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, disiplin ilmu Administrasi Publik khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan dalam rangka Kinerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Program Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Balangan.