

## TREND PERFORMANCE PENILIK PROGRAM PLS DALAM ANALISIS STANDAR JUMLAH RASIO PENILIK DAN PETA KEBUTUHAN PENDIDIKAN MASYARAKAT

Puji Yanti Fauziah, dkk  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
Email: pujiyanti@uny.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: pertama, mengetahui trend kinerja penilik di lapangan dalam melakukan pengendali mutu program dan evaluasi dampak program-program PNFI, kedua, perbandingan jumlah penilik dan beban kerja dengan banyaknya sasaran yang menjadi lembaga yang dibimbing oleh penilik dan, ketiga, faktor pendukung dan penghambat. Metode penelitian yang dipakai pendekatan survei dengan menggunakan instrumen angket, wawancara dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah PNFI, Kinerja dan tupoksi Penilik. Hasil penelitian ditemukan bahwa : 1) Pada umumnya kinerja penilik berada pada posisi sedang (70%), hal ini dilihat dari pendampingan yang dilakukan oleh penilik, tetapi penilik masih beradaptasi pada tupoksi baru yaitu menjadi pengendali mutu program. 2) Jumlah perbandingan pada penilik kesetaraan dan kursus masih memenuhi beban kerja karena menurut perhitungan rumus Arif Sulistyio beban kerja ideal untuk setiap penilik adalah 20 lembaga. Sedangkan untuk penilik PAUD masih dibutuhkan 41 penilik dengan asumsi jumlah lembaga PAUD 826 lembaga. Padahal situasi saat ini jumlah penilik PAUD hanya 7 orang.

**Kata kunci :** *kinerja, penilik, rasio*

### Abstract

*This study aims to find: firstly, the supervisors' performance trends on the field in controlling the quality and evaluating the program of non-formal and informal education (Pendidikan Nonformal dan Informal/PNFI), secondly, the comparison between the numbers of supervisor and the workload with many target institutions that should be supervised, and thirdly, the enabling and inhibiting factors. This was a survey study by employing questionnaire, interview, and documentation as the instruments. The theory of PNFI and supervisors' performance, duties, and functions were used. The results show that: 1) in general, the supervisors' performances are in the moderate level (70%), it is seen from the mentoring activities which have been done by them but they also still have to adapt to the new duties and functions as the program quality controller, 2) the number of comparison between the equivalence education supervisors and courses supervisors still fulfill the workload as what stated by Arif Sulistyio's formulation that the ideal workload for each supervisor is 20 institutions. On the other hand, for the Early Childhood Education (Pendidikan Anak Usia Dini/PAUD) supervisors, there are still 41 supervisors needed based on the assumption of 826 PAUD institutions. In fact, in this situation, the available PAUD supervisors were only seven.*

**Key words:** *performance, supervisor, ratio*

### PENDAHULUAN

Menurut data statistik APK PAUD mencapai 53,19 % (2009) dan masih di

bawah target Resntra Depdiknas sebesar 53,19% serta target MDGs pada tahun 2015 sebesar 75%. Dalam bidang keak-

saraan dan kesetaraan jumlah angka DO dan tidak melanjutkan cukup besar, yaitu 1.280.570 siswa SD/MI dan 956.368 siswa SMP/MTS. Sedangkan penduduk Buta Aksara usia > 15 tahun berjumlah 8,3 Juta dan sebagian besar berada di Jatim, Jateng, Jabar, Lampung, Sumut, Kalbar, Sulsel, Papua, Papua Barat, NTB dan NTT. Program-program PNFI ini memiliki tantangan dimana lembaga satuan PNF belum terbangun secara mantap sehingga menghambat layanan pendidikan melalui jalur nonformal. Kualifikasi dan kompetensi serta distribusi sumber daya manusia di bidang PNF belum sesuai dengan kebutuhan layanan program, pengendalian mutu dan keberlanjutan pelaksanaan program PNF belum dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dan partisipasi lembaga mitra masih tergantung pada anggaran yang disediakan pemerintah.

Kuantitas bidang garap pendidikan nonformal yang tren kebutuhannya semakin tahun semakin meningkat jika tidak diimbangi oleh kualifikasi dan kapasitas tenaga pendidik yang mumpuni dan kompeten akan menjadi masalah dalam implementasinya dilapangan. Penilik yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, keaksaraan dan kesetaraan serta kursus pada jalur PNFI di Dinas Kabupaten/Kota atau dinas yang bertanggungjawab di bidang PNFI memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menggerakkan pelaksanaan dan keberhasilan program-program PNFI. Mengingat begitu besarnya bidang garap dan beban kerja penilik dibutuhkan sebuah kajian analisa yang mendalam dan luas dalam berbagai aspek serta melibatkan semua kalangan baik akademisi sebagai peneliti dan birokrasi sebagai pemangku kebijakan yang diharapkan jika akademisi dan birokrasi bersinergi akan menghasilkan pemikiran kreatif dan inovatif.

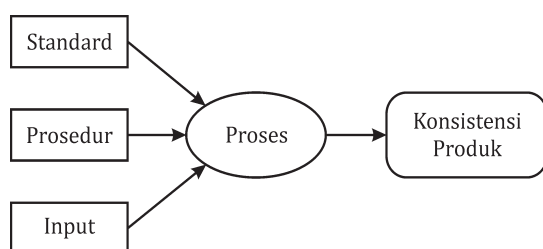
Menurut Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 14 tahun 2010 penilik memiliki

tugas utama melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur Pendidikan Non-formal dan Informal (PNFI). Berdasarkan ketentuan tersebut tugas penilik di era sekarang menjadi lebih berat, penilik harus mampu memotret mutu satuan pendidikan nonformal dan informal dan bahkan mampu melakukan pengendalian mutu yang dilakukan dengan cara: perencanaan program pengendalian mutu PNFI; pelaksanaan pemantauan program PNFI; pelaksanaan penilaian program PNFI; pelaksanaan pembimbingan dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan PNFI; dan penyusunan laporan hasil pengendalian mutu PNFI.

Dimensi kompetensi supervisi manajerial menuntut penilik memiliki kompetensi: menguasai fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam penyelenggaraan satuan PNFI; menguasai konsep, prinsip, metode dan teknik supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan; menguasai teknik penyusunan rancangan dan pelaksanaan program kepenilikan pada satuan PNFI; menguasai metode dan instrumen kerja untuk melaksanakan tugas kepenilikan pada satuan PNFI dan membina pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan PNFI.

Kota Yogyakarta merupakan salah satu Kabupaten yang akan menjadi contoh kajian dalam mengukur *trend performance* penilik program PLS antara rasio jumlah penilik dan kebutuhan program pendidikan masyarakat sehingga jika rasio jumlah penilik sesuai dengan peta kebutuhan program pendidikan masyarakat penilik dapat melaksanakan tugas dengan optimal, mendapatkan kepastian kualitas dan memperoleh kepastian hasil penilikan pendidikan Nonformal yang berkualitas teratur dan terukur.

Dari hasil studi pendahuluan Kota Yogyakarta memiliki penilik berjumlah 12 orang dan harus mengelola program PNF yang terdiri dari program PAUD, Keaksaraan dan kesetaraan serta kursus-kursus. Dari data diperoleh bahwa jumlah kecamatan di Kota Yogyakarta berjumlah 14 Kecamatan dan 45 Kelurahan dengan jumlah 34 PKBM. Angka partisipasi PAUD kasar berjumlah 39.824 anak dan baru terlayani 24.457 anak atau 61% dari jumlah anak secara keseluruhan. Salah satu prosedur pengendalian mutu program PNF yaitu melalui standar, prosedur, input, proses dan konsistensi produk, yang jika digambarkan seperti tertuang dalam gambar di bawah ini :



Gambar 1 Prosedur Pengendalian Mutu

Sehingga langkah-langkah pengendalian mutu program dapat dilakukan melalui: menyusun tujuan dan standar, pengukuran performansi nyata, membandingkan performansi hasil penilaian dengan performansi standar dan perbaikan, yaitu memperbaiki performansi dan situasi. Penilik sebagai **Human capital** dalam pendidikan menjadi kajian strategis yang harus dikembangkan baik performansi maupun kuantitasnya agar tujuan pendidikan nonformal sebagai penguat, pengganti dan pelengkap pendidikan formal akan dapat berjalan secara optimal. Peran dan fungsi penilik ini dapat memperkuat kelembagaan PKBM di masyarakat karena penilik menjadi tumpuan dan helper ketika PKBM dihadapkan pada tantangan yang terjadi dilapangan. Sehingga diharapkan dengan berfungsinya dan berjalannya penilik dapat memperkuat kelembagaan PKBM.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep Pendidikan nonformal

Pendidikan nonformal mengalami perkembangan seiring berjalannya waktu dan berkembangnya zaman, pada tahun 1968 berdasarkan analisisnya dalam *The world educational crisis*, Coombs sangat prihatin dengan permasalahan dunia pendidikan yang tidak dapat mengikuti perkembangan ekonomi dunia, Pada saat yang bersamaan pada tahun 1971 UNESCO menerbitkan sebuah konsep *lifelong learning* berdasarkan hasil penelitian Freire yang menjadi "*master concept*" dalam sistem pendidikan. Kemudian konsep pendidikan nonformal dikembangkan oleh Coombs and Ahmed berdasarkan hasil penelitian yang dibiayai oleh World Bank. *Coombs and Ahmed mendefinisikan nonformal education is any organized, systemic, educational activity carried on outside the framework of the formal system to provide selected of learning to particular subgroup in the population, adults as well as children* (1971:8). Pendidikan nonformal adalah aktivitas pendidikan yang terorganisir dan sistemik diluar kerangka kerja sistem formal untuk memberikan alternatif pembelajaran kepada kelompok baik orang dewasa maupun anak-anak.

Sedangkan komisi pendidikan Uni-Eropa menjelaskan bahwa *nonformal education refers to any planned programme of personal and social education for young people designed to improve a range of skills and competencies, outside the formal curriculum*. Kindervatter (1976:19) menjelaskan bahwa pada era tahun 1970an pendidikan nonformal memiliki empat karakter: *Relevance to the needs of disadvantaged groups. Concern with specific categories of person. A focus on clearly defined purposes. Flexibility in organization and methods*. Artinya berhubungan dengan kebutuhan sekelompok masyarakat, memperhatikan karakteristik personal, fokus pada tujuan yang ditetapkan dan memiliki fleksibilitas dalam organisasi dan metode.

Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No 20 tahun 2003 secara terinci dijelaskan dalam pasal 26: Pertama, Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Kedua, Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Ketiga, Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Keempat, Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Kelima, Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Keenam, Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

Dalam perkembangannya Rogers (2005:27) kemudian menyatakan bahwa pendidikan nonformal semakin luas jangkauannya yaitu lebih berorientasi pada persekolahan yang fleksibel atau pendidikan partisipatif. Hal ini muncul

sebagai bentuk perkembangan dari berbagai macam satuan program pendidikan nonformal. Simkins membedakan jalur pendidikan nonformal dan pendidikan formal dari aspek tujuan, waktu, *content*, sistem penyampaian dan kontrol.

#### **Peran Penilik dalam PNFI**

Menpan No 14 tahun 2010 pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa 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 nonformal dan informal (PNFI). Sedangkan dalam pasal 3 dijelaskan bahwa penilik berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur PNFI di Dinas Kabupaten/Kota atau Dinas yang bertanggung jawab dibidang PNFI. Dalam pasal 4 juga dijelaskan bahwa tugas pokok penilik adalah melaksanakan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PNFI. Pasal 5 membagi jenis penilik berdasarkan tugasnya terdiri atas penilik PAUD, penilik pendidikan kesetaraan dan keaksaraan serta penilik kursus.

Sebagai salah satu *performance* penilik dalam memperlihatkan kemampuannya sebagai seorang penilik maka dalam pasal 7 disebutkan bahwa kegiatan penilik yang dapat dinilai angka kreditnya terdiri dari: *Pertama*, pendidikan yang meliputi dua hal yaitu pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar, dan pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional penilik serta memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTP) atau sertifikat; *Kedua*, kegiatan pengendalian mutu program PNFI, meliputi: Perencanaan program pengendalian mutu PNFI; *Ketiga*, pelaksanaan pemantauan program PNFI; *Keempat*, pelaksanaan penilaian program PNFI; *Kelima*, pelaksanaan pembimbing-

gan dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan PNFI dan; *Keenam*, penyusunan laporan hasil pengendalian mutu PNFI, yang mencakup kegiatan evaluasi dampak program PNFI yang meliputi: Penyusunan rancangan/desain evaluasi dampak program PNFI, Penyusunan instrument evaluasi dampak program PNFI; dan *Ketujuh*, pelaksanaan dan penyusunan laporan hasil evaluasi dampak program PNFI, presentasi hasil evaluasi dampak program PNFI.

Kegiatan pengembangan profesi meliputi: Pembuatan karya tulis ilmiah (KTI) dan atau penelitian dibidang PNFI, Penerjemahan atau penyaduran buku dan bahan lainnya dibidang PNFI, dan Pembuatan buku pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis dibidang pengendalian mutu PNFI. Kegiatan penunjang pelaksanaan tugas penilik, meliputi: Pengajaran/pelatihan di bidang pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PNFI, Keikutsertaan dalam seminar/lokakarya dibidang PNFI, Partisipasi aktif dalam penerbitan buku/majalah dibidang PNFI, Studi banding dibidang pengendalian mutu program PNFI, Keanggotaan dalam tim penilaian jabatan fungsional penilik, Perolehan penghargaan/tanda jasa/tanda kehormatan/satya lancana karya satya, Keanggotaan dalam organisasi profesi jabatan fungsional penilik, Perolehan ijazah/gelar kesarjanaannya.

Pasal 8 lebih banyak menjelaskan tentang jenjang jabatan penilik dari penilik yang paling rendah sampai pada jenjang yang paling tinggi, yaitu: penilik pertama, penilik muda, penilik madya, penilik utama. Rincian kegiatan penilik pertama, muda, madya dan utama meliputi: Menyusun rencana kerja tahunan pengendalian mutu sebagai anggota; Menyusun rencana kerja triwulan pengendalian mutu satuan PNFI; Membuat instrument pemantauan program PNFI; Mengumpulkan data pemantauan pelaksanaan program PNFI; Menganalisis hasil pemantauan pelaksana-

an program PNFI; Melaksanakan diskusi terfokus hasil pemantauan sebagai anggota, Menyusun laporan hasil pemantauan; Membuat instrument penilaian program pada satuan PNFI berdasarkan standar pendidikan; Melaksanakan, menganalisis dan melaporkan hasil penilaian program pada satuan PNFI; Melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan standar pendidikan dengan sasaran perorangan; Menyusun laporan triwulan dan; Menyusun laporan tahunan sebagai anggota.

### Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah penjabaran kebutuhan informasi mengenai kinerja, pengumpulan informasi kinerja, pengolahan dan penyajian untuk pengambilan keputusan atas pelaksanaan program yang telah dilaksanakan.

Rumusan yang berkenaan dengan kinerja adalah **SMART** : Spesifik, jelas, detail dan menjadi karakter khas dari pekerjaan. *Measurable*, indikatornya dapat diukur secara kuantitatif dan dapat dihitung. *Achievable*, ukuran dapat dicapai atau diperoleh. *Realistic*, indikator mengukur yang menjadi kondisi real dilapangan. *Time bound* terkait dengan waktu, evaluator harus mengetahui kapan indikator dapat diperoleh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, karena penelitian survei dapat menyeleksi serta mengkaji subjek penelitian untuk menemukan insidensi, distribusi dan interelasi relatif dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis. Variabel pertama dalam penelitian survei ini adalah mencari fakta-fakta sosiologis yang mencakup atribut-atribut individu yang bersumber pada kewargaannya dalam kelompok sosial: jenis kelamin, pendapatan, keagamaan, status sosial, pendidikan, usia, biaya hidup, pekerjaan dan lain-lain yang bersifat informasi faktual. Variabel psikologis berkenaan dengan

pendapat serta sikap dan motivasi dari penilik yang akan berpengaruh terhadap performa penilik dalam menjalankan tugas dan peran yaitu sebagai evaluator dampak dan pengendalian mutu.

### **Trend Kinerja Penilik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jumlah penilik di Kota Yogyakarta berjumlah 10 orang. Tujuh orang penilik PAUD yang membagi wilayah kecamatan setiap satu orang penilik bertanggung jawab sebagai pengendali mutu program PAUD di dua kecamatan, 2 orang penilik kursus dan setiap penilik bertanggungjawab sebagai pengendali mutu program kursus di tujuh kecamatan dan 1 orang penilik kursus membawahi seluruh Kota Yogyakarta. Pembagian wilayah kerja tidak berdasarkan wilayah tetapi berdasarkan jumlah penilik dan rasio satuan program PNFI.

Kebijakan ini baru diterapkan mulai bulan 2011, dengan berdasarkan pada Permenpan No 14 tahun 2011, tetapi implementasinya baru dimulai pada tahun 2012. Penilik PAUD bertanggungjawab pada Kasi PAUD, penilik Kursus bertanggungjawab pada Kasi Kursus dan penilik kesetaraan bertanggungjawab pada kasi kesetaraan. Perbandingan jumlah penilik berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi 60% laki-laki dan 40% perempuan

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan S1 berjumlah 90% dan D3 10 %, tetapi latar belakang pendidikan yang berasal dari kependidikan 70% dan non kependidikan berjumlah 30 %. Dan dari hasil wawancara dengan ibu T :

“seluruh penilik yang ada sekarang memang bukan dari PLS, tetapi dari berbagai jurusan bahkan ada yang dari jurusan hukum dan teknik, alumni PLS pada umumnya menjadi pamong belajar, dan pada saat ini karena terbatasnya alumni PLS, banyak yang alumni PLS dari pamong ditarik untuk menduduki sebagai kepala seksi program seperti saya, saya asalnya

dari SKB Kota bu, tetapi ditarik untuk menjadi Kasi PAUD, jadi yang alumni PLS sangat terbatas jumlahnya”

Dari hasil wawancara dengan salah satu penilik, latar belakang pengalaman penilik beraneka ragam, seperti yang disampaikan oleh pak H :

“saya dulu dari Dikmen kemudian karena ada rotasi, ketika saya pulang haji saya ditugaskan untuk menjadi penilik, tidak hanya saya, pada umumnya setiap penilik dari berbagai bidang”

Sedikitnya jumlah penilik diakibatkan karena pegawai yang ditawarkan untuk menjadi penilik menolak dengan alasan dari tingkat kesejahteraan masih minim, selain itu jam kerja penilik sangat fleksibel dan tidak menentu, bahkan pada saat diluar jam kantor atau sedang libur sering penilik harus bertugas mendampingi kegiatan sampai larut malam. Tetapi dari aspek pengalaman hampir 60% berpengalaman lebih dari 8 tahun

Kinerja penilik dilapangan dalam melakukan penjaminan mutu dan evaluasi dampak pada satuan program PNFI difokuskan pada Unsur Pengendalian mutu program PNFI yang terdiri dari perencanaan program pengendalian mutu PNFI, Pelaksanaan pemantauan Program PNFI dan pelaksanaan penilaian program PNFI. Dari hasil penelitian di dapatkan tren kinerja penilik dalam melakukan perencanaan program pengendalian mutu PNFI yang terdiri dari Penyusunan rencana kerja tahunan penegndalian mutu dan menyusun rencana kerja triwulan didapatkan hasil sebagai berikut: penilik dengan kinerja rendah 0%, penilik dengan kinerja sedang 70% dan penilik dengan kinerja tinggi 30%. Unsur yang ketiga yaitu unsur pelaksanaan penilaian program PNFI yang terdiri dari membuat unsur penilaian, melaksanakan, menganalisis dan melaporkan hasil penilaian kepada kasi. Hasilnya dapat dilihat bahwa penilik yang

kinerjanya sedang adalah 70% dan penilik yang kinerjanya tinggi adalah 30%. Secara keseluruhan tren kinerja penilik adalah 70% sedang dan penilik yang memiliki kinerja tinggi adalah 30%.

Jika dilihat dari hasil penelitian, Jumlah Penilik PAUD yang berjumlah 7 orang harus melayani dan menjamin mutu program PAUD yang berjumlah Usia penduduk usia 0-5 tahun Kota Yogyakarta pada tahun 2010 adalah 15.575 anak laki-laki, dan 14.735 anak perempuan. Jumlah peserta didik PAUD berjumlah 23.873. Menurut Kata Ketua Forum PAUD Jogja Jumlah TPA sebanyak 826 satuan sudah berlokasi 563 lokasi dengan peserta didik 21.623.

Jabatan fungsional penilik adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, kesetaraan dan keaksaraan serta kursus pada jalur PNFI. Sedangkan penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, kesetaraan dan keaksaraan dan kursus (PermenPAN No 14 tahun 2010).

Dalam Permen PAN no 14 tahun 2010 dijelaskan tentang cara penilaian angka kredit dalam pasal 12. Unsur kegiatan yang dinilai yaitu unsur utama dan penunjang. Unsur utama terdiri dari: pendidikan, pengendalian mutu program, evaluasi dampak program PNFI dan pengembangan Profesi. Sedangkan unsur penunjang terdiri dari kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok penilik. Prosentase unsur utama memiliki peran cukup besar yaitu 80% nilai angka kredit, sedangkan unsur penunjang hanya memiliki proporsi 20%. Jabatan karir penilik terdiri dari tahapan penilik pertama, penilik muda pangkat penata, penilik madya dan penilik utama. Dimana setiap ruang jabatan penilik terbagi lagi menjadi sub-sub.

Jika melihat pada tupoksi baru penilik, penilik memainkan peran yang sangat penting dalam proses pelaksanaan program-program PLS. Mengingat tugas pokok utama penilik adalah sebagai pengendali mutu program maka penilik memiliki kedudukan yang sangat tinggi, sehingga untuk menjadi penilik selain harus memiliki kompetensi dasar personal, sosial, pedagogik dan interpersonal, menjadi penilik harus memiliki kompetensi manajerial terutama dan juga kemampuan untuk memonitoring dan mengevaluasi. Tugas penilik menjadi lebih berat tetapi jika dibarengi dengan kompensasi yang memadai, harapannya penilik bukan menjadi jabatan hanya untuk memperpanjang masa kerja, tetapi diarahkan untuk menjadi jabatan karir yang menarik, dampaknya penilik harus berasal dari pamong belajar yang cukup memiliki pengalaman dilapangan serta kemampuan manajerial yang baik agar menjadi pengendali mutu program yang dapat diandalkan. Jika kita asumsikan dalam jabatan maka penilik merupakan jabatan tertinggi dalam struktur pendidikan dan tenaga kependidikan PLS.

Jika melihat permenpan No 14 Penilik bisa naik pangkat jika telah memenuhi beberapa kriteria baik pendidikan, maupun tupoksi yang dijalankan. Permasalahan yang timbul adalah dalam peraturan tidak dijelaskan secara eksplisit poin yang harus dikumpulkan dan bagaimana menentukan poin penilik. Disamping itu belum ada peraturan yang mengatur tentang jumlah ideal penilik dalam sebuah wilayah.

Ari Sulistyono, seorang penilik, mensimulasikan penghitungan angka kredit penilik. Sebagai dasar perhitungan adalah angka kredit kumulatif minimal unsur pengendalian mutu yang dibutuhkan seorang penilik untuk dapat menduduki suatu jenjang jabatan/pangkat. Dengan dasar tersebut, maka bisa dicari selisih angka yang dibutuhkan untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi.

(Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3)

Rumus yang dirancang adalah  $Y = aX + b$

Y : Perolehan angka kredit

X : Variabel jumlah lembaga

A dan b : Konstanta angka kredit.

### Contoh Soal

Seorang penilik dengan jenjang jabatan penilik pertama dengan gol III/b angka kredit 150 untuk bisa menduduki jabatan penilik muda dengan golongan III/c dibutuhkan angka kredit minimal 200. Artinya yang bersangkutan harus mengumpulkan angka kredit sebanyak 50, yang terdiri dari paling sedikit 36 angka unsur pengendalian mutu, 4 angka wajib pengembangan profesi dan paling banyak 10 angka unsur penunjang.

Untuk naik pangkat dalam waktu 4 tahun, yang bersangkutan harus mengumpulkan minimal 9 angka kredit yang berasal dari unsur pengendalian mutu.

$$Y = 0,68X + 2,98$$

$$9 = 0,68X + 2,98$$

$$X = \frac{9 - 2,98}{0,68}$$

$$X = 8,85 \text{ dibulatkan } 9$$

**X = 8,85 dibulatkan 9**

Untuk naik pangkat dalam waktu 2 tahun, yang bersangkutan harus mengumpulkan minimal 18 angka kredit

yang diperoleh dari unsur pengendalian mutu.

$$Y = 0,68X + 2,98$$

$$18 = 0,68X + 2,98$$

$$X = \frac{18 - 2,98}{0,68}$$

$$X = 22,08 \text{ dibulatkan } 22$$

**X = 22,08 dibulatkan 22**

Artinya apabila penilik bersangkutan telah melaksanakan pengembangan profesi, melakukan kegiatan penunjang maka untuk bisa naik pangkat dalam 2 tahun dibutuhkan pengendalian mutu di 22 lembaga. Jika yang bersangkutan hanya memiliki binaan di 9 lembaga, maka dibutuhkan waktu 4 tahun untuk naik pangkat.

Dari contoh soal diatas bisa diformulasikan jumlah lembaga (X) yang dibutuhkan seorang penilik untuk bisa naik jabatan/pangkat. (Tabel 4)

Jika dicermati dengan seksama, akan ditemukan nilai X yang janggal, hal ini disebabkan karena angka kredit kumulatif yang harus dikumpulkan penilik muda golongan III/d sebesar 114. Penulis menduga terdapat kesalahan dalam pengetikan lampiran II: PerMenPan RB Nomor 14 tahun 2010 (tetapi hal ini perlu dikonfirmasi dengan instansi pembina, dalam hal ini ditjen PPTK PAUDNI. Bisa jadi hal ini memang disengaja karena ada maksud yang penulis belum temukan referensinya).

Tabel 1. Angka Kredit Kumulatif Minimal Unsur Pengendalian Mutu

Jabatan	Gol	Angka kredit kumulatif minimal unsur pengendalian mutu	Selisih angka kredit yang dibutuhkan untuk naik jabatan/pangkat
penilik utama	IV/d	586	
penilik madya	IV/c	468	118
	IV/b	350	118
	IV/a	232	118
	penilik muda	III/d	114
penilik	III/c	76	38
	III/b	40	36
pertama			



Tabel 2. Perhitungan Angka Kredit Unsur Pengendalian Mutu

Kegiatan Pengendalian Mutu	Variabel	pertama	Angka Kredit		
			muda	madya	utama
1. menyusun rencana kerja tahunan	1 laporan	0,26	0,52	0,78	1,04
2. menyusun rencana triwulan	4 rencana	0,16	0,32	0,48	0,64
3. membuat instrumen pemantauan	3 instrumen	0,16	0,32	0,48	
4. mengumpulkan data pemantauan	X lembaga	0,12	0,24	0,36	
5. menganalisis hasil pemantauan	3 laporan	0,12	0,24	0,36	
6. desain FGD	1 desain		0,12		
7. FGD	1 diskusi	0,04	0,08	0,12	0,16
8. laporan	1 laporan	0,08	0,16	0,24	
9. membuat instrumen penilaian	3 instrumen		0,48	0,72	0,96
10. melaksanakan, menganalisis, melaporkan hasil penilaian	X lembaga	0,24	0,48	0,72	0,96
11. pembinaan standar pendidikan	X lembaga	0,32	0,64	1,20	1,60
12. pembinaan penelitian pengembangan	X lembaga			0,48	0,96
13. pembimbingan media pembelajaran	X lembaga			0,30	0,72
14. menyusun laporan triwulan	4 laporan	0,08	0,16	0,24	0,32
15. menyusun laporan tahunan	1 laporan	0,08	0,16	0,24	0,32
16. desain evaluasi dampak	Z desain				0,73
17. menyusun instrumen evaluasi dampak	Z instrumen				0,80
18. laporan evaluasi dampak	Z laporan				1,08
19. presentasi evaluasi dampak memakai jumlah jam kerja	Z presentasi				0,32

Sumber : Ari Sulisty, tt: 2

Tabel 3. Persamaan Angka Kredit Unsur Pengendalian Mutu untuk Setiap Jenjang Jabatan

Jabatan	Rumus
penilik pertama	$Y=0,68X+2,98$
penilik muda	$Y=1,36X+5,96$
penilik madya	$Y=3,06X+9,06$
penilik utama	$Y=4,24X+2,93Z+8,24$

Merujuk pada pasal 31 ayat 1 Peraturan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN Nomor 02/III/PB/2011 dan Nomor 7 tahun 2011, "Jumlah angka kredit ku-

mulatif minimal yang harus dipenuhi .... a. paling rendah 80% angka kredit berasal dari diklat, pengendalian mutu program PAUD NI, evaluasi dampak program PAUD NI, dan pengembangan profesi, tidak termasuk unsur pendidikan."

Jika referensi tersebut diatas yang digunakan, maka angka kredit yang harus dikumpulkan penilik muda golongan III/d yang berasal dari unsur pengendalian mutu sebelum dikurangi pengembangan profesi sebesar  $80\% \times (\text{nilai total} - \text{pendidikan})$ .

Tabel 4. Formulasi Jumlah Lembaga untuk Naik Jabatan/Pangkat dalam Kurun 4 dan 2 tahun

Jabatan	Gol	Kredit kumulatif minimal	Selisih angka kredit yang dibutuhkan	X min kenaikan terlama 4 tahun	X max kenaikan tercepat 2tahun
penilik utama	IV/d	586			
penilik madya	IV/c	468	118	6,68	16,32
penilik madya	IV/b	350	118	6,68	16,32
penilik madya	IV/a	232	118	6,68	16,32
penilik muda	III/d	114	118	17,31	39,00
penilik muda	III/c	76	38	2,60	9,59
penilik pertama	III/b	40	36	8,85	22,09

Tabel 5. Revisi Formulasi Jumlah Lembaga untuk Naik Jabatan/Pangkat dalam Kurun 4 dan 2 Tahun

Jabatan	Gol	Kredit kumulatif minimal	Selisih angka kredit yang dibutuhkan	X min kenaikan terlama 4 tahun	X max kenaikan tercepat 2tahun
penilik utama	IV/d	586			
penilik madya	IV/c	468	118	6,68	16,32
penilik madya	IV/b	350	118	6,68	16,32
penilik madya	IV/a	232	118	6,68	16,32
penilik muda	III/d	154	118	9,96	24,29
penilik muda	III/c	76	38	9,96	24,29
penilik pertama	III/b	40	36	8,85	22,09
X rata-rata				8,13	19,94

$$= 80\% \times (300 - 100)$$

$$= 80\% \times 200$$

$$= 160$$

setelah dikurangi nilai pengembangan profesi sebesar 6 maka nilai unsur pengendalian mutu sebesar 154.

Dengan demikian, jumlah lembaga (X) yang dibutuhkan seorang penilik untuk bisa naik jabatan/pangkat berubah menjadi seperti berikut (Tabel 5).

Langkah berikutnya adalah membuat rata-rata jumlah lembaga (X rata-rata). Untuk kenaikan terlama 4 tahun X rata-ratanya 8,13 dan kenaikan tercepat 2 tahun

X rata-ratanya 19,94. Dengan kata lain agar seorang penilik bisa naik jabatan/pangkat dalam kurun waktu tercepat 2 tahun dibutuhkan 19,94 lembaga. Dan agar penilik bisa naik jabatan/pangkat dalam kurun paling lama 4 tahun dibutuhkan paling kurang 8,13 lembaga.

Dapat disimpulkan beban kerja ideal seorang penilik PAUD adalah membina 8 s.d. 20 lembaga. Jadi  $826 / 20 =$  dibutuhkan 41 penilik PAUD

Sehingga jika kita melihat kondisi di Kota Yogyakarta untuk penilik kursus dan keaksaraan masih sangat memadai karena

jumlah lembaga kursus dan pelatihan masih dibawah 20 lembaga. Tetapi untuk penilik PAUD kiranya kota Yogyakarta dapat menambah jumlah penilik tentunya dengan pembinaan yang yang intens dan berkelanjutan sehingga penilik dapat menjadi ujung tombak pengendali mutu program PNFI.

## PENUTUP

Kinerja penilik dalam melakukan penjaminan mutu dan evaluasi program memiliki kinerja sedang 70% dan tinggi 30%. Perbandingan jumlah penilik dan beban kerja jika memakai peraturan baru Permen PAN No 14 tahun 2010 penilik saat ini mengalami *overload* beban kerja terutama penilik PAUD. Dengan perhitungan sederhana dengan memakai rumus Arif Sulistyio diketahui setiap penilik idealnya membimbing maksimal 20 lembaga (Permenpan No 14 tahun 2010), sedangkan kondisi yang ada jumlah penilik baru berjumlah 7 orang untuk seluruh Kota Yogyakarta, sehingga masih dibutuhkan banyak formasi penilik untuk mengisi kekosongan. Karena penilik adalah jaba-

tan tertinggi dalam siklus program PNFI maka diharapkan penilik direkrut dari pamong belajar yang berpengalaman dengan latar belakang pendidikan dari PLS. Diperlukan penambahan jumlah penilik secara bertahap untuk dapat memenuhi standar Permen PAN no 14 tahun 2010, dan penekanan pentingnya terserapnya alumni PLS untuk menjadi penilik dan pamong belajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Coombs, P.H. & Manzoor, A. (1971). *Attacking Rural Poverty how Nonformal Education Can Help*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Kindervatter, S. (1976). *NonFormal Education as Empowering Process*. Amherst: CIE University of Massachussets.
- Rogers, A. (2005). *Non-Formal Education Flexible or Participatory Education*. The University of Hongkong: Kluwer Academic Publisher.
- Peraturan MENPANNo 14 tahun 2010 tentang Peraturan Jabatan Penilik dan Angka Kreditnya.