

MI Suhifatullah

Pengendalian Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Pembinaan Kinerja Tutor  
Dengan Cara *On The Job* dan *of the Jobtraining*

---

**PENGENDALIAN MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI  
MELALUI PEMBINAAN KINERJA TUTOR DENGAN *CARA ON  
THE JOB* DAN *OF THE JOB TRAINING***

**4**

**Muhammad  
Iskandar Suhifatullah**

**ABSTRAK**

Pendidikan anak usia dini merupakan tahapan pendidikan yang paling strategis dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Namun demikian hal tersebut akan berhasil apabila didukung oleh kualitas pelaksanaan terutama kinerja tutornya. Karena itu perlu ada upaya pengendalian mutu melalui pembinaan kinerja tutor dengan cara *on the job* dan *of the job training*

**Kata Kunci** : Pengendalian Mutu PAUD,  
Pembinaan Kinerja Tutor, *on the  
job* dan *of the job training*.

## A. PENDAHULUAN.

Pendidikan anak usia dini dewasa ini semakin disadari nilai strategisnya oleh para pakar pendidikan maupun pakar psikologi, terutama dalam meletakkan dasar-dasar pengembangan kepribadian anak. Mary Eming Yound dalam Soedijarto (1998 : 2) menyatakan bahwa : “Serangkaian studi selama 30 tahun, terutama di Amerika Serikat, telah menunjukkan bahwa program pembinaan anak usia dini dapat memperbaiki prestasi belajar baik di SD maupun SLTP dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan penghasilan dimasa depannya, serta mengurangi ketergantungannya kepada pelayanan kesehatan dan sosial “.

Orang yang paling berperan dan bertanggung jawab dalam pengembangan dan/atau pembinaan anak usia dini adalah orang tuanya. Karena orangtua lah yang merupakan lingkungan pertama dan utama bagi upaya pengembangan kodrati anak, seperti dikatakan oleh Gusnawirta Fasli (2002 : 2) bahwa : “Setiap anak memerlukan tuntunan dalam hidupnya atau tepatnya dalam mengembangkan kekuatan kodrati yang ada dalam dirinya. Orang yang paling tepat untuk menuntun mereka adalah orangtua. Sebab orangtua merupakan pendidik

yang pertama dan utama sehingga mereka dapat menjadi manusia dan anggota masyarakat yang berguna dan berbudi luhur “.

Namun demikian dengan semakin banyaknya ibu-ibu yang bekerja di luar rumah baik sebagai pegawai pemerintahan maupun pegawai atau karyawan swasta, telah berdampak terhadap kondisi kehidupan keluarga. Institusi keluarga yang semula sangat berperan dalam pelaksanaan pendidikan informal terhadap anak-anaknya, menjadi kurang fungsional. Padahal akibat kurang berfungsinya pendidikan keluarga telah banyak menimbulkan masalah bagi perkembangan kepribadian anak.

Realitas tersebut di atas, merupakan tantangan sekaligus peluang bagi para penyelenggara pendidikan anak usia dini di masyarakat, oleh karena itu dewasa ini telah banyak bermunculan lembaga-lembaga pendidikan anak usia dini. Di samping Lembaga Taman Kanak-Kanak dan Kelompok Bermain yang sudah lama keberadaannya, juga terdapat Lembaga pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang seluruhnya di bawah naungan atau pembinaan Dirjen PAUDNI. Lembaga-lembaga tersebut

berusaha menggantikan atau lebih tepatnya membantu peran keluarga khususnya peran ibu dalam pendidikan anak usia dini yang merupakan usia paling sensitif untuk dapat berkembangnya berbagai potensi atau disebut pula sebagai *Golden Age* (usia emas).

Menyadari peran strategisnya pendidikan anak usia dini dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, maka dewasa ini pemerintah telah mendorong berbagai komponen masyarakat baik perorangan maupun lembaga untuk turut serta dalam penyelenggaraan pendidikan anak usia dini di masyarakat. Di samping itu pemerintah juga telah menyiapkan dana bantuan operasional untuk kelancaran pelaksanaannya dan agar tidak seluruhnya menjadi beban orangtua.

Dalam pelaksanaan pendidikan anak usia dini di masyarakat khususnya pada jalur informal ditengarai banyak menemui tantangan. Disamping sarana dan prasarana yang umumnya kurang memadai, juga masih rendahnya kualitas kinerja tutor. Hal ini dapat dimaklumi, karena para tutor umumnya direkrut tanpa seleksi dan dari latar belakang pendidikan yang kurang menunjang. Mereka umumnya berlatar

belakang pendidikan SMA, SMK, Aliyah, bahkan ada yang dari SMP. Padahal kedudukan para tutor sama seperti guru memiliki peranan strategis dalam proses pembelajaran. Para tutor dituntut untuk mampu berperan sebagai pendidik yang kompeten, yakni yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, sehingga dapat memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik terhadap peserta didik.

Kehadiran tutor yang berkualitas atau kompeten dalam pendidikan anak usia dini di masyarakat merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa dukungan tutor atau guru yang kompeten sebagai tokoh sentral, maka sebaik apapun program pendidikan tidak akan banyak manfaatnya, seperti diungkapkan oleh John Goodlad (1990) dalam H. Topandi (2001 : 23) bahwa : “Secanggih apapun kemajuan teknologi yang dicapai oleh manusia tidak akan mampu menggantikan peran dan fungsi guru dalam proses pendidikan anak”. Sehubungan dengan kondisi tutor seperti diungkapkan di atas, maka perlu ada upaya pengendalian mutu melalui pembinaan terhadap kinerja tutor atau tenaga pendidik dan kependidikan PAUDNI, antara lain melalui *On The*

*Job Training dan Off The Job Training*”.

## **B. KONSEP PEMBINAAN KINERJA TUTOR**

### **1. Pengertian Pembinaan**

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan (*directing*) merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen. Menurut Fayol dalam Buchari Zainun (2001 : 25), bahwa : “seorang manajer harus mengetahui dan mampu sedemikian rupa mempertahankan sudut pandang dan kepercayaan karyawannya, agar dapat menerima perintah yang diberikan.”

Menurut Urwick dalam Soebagio Atmodiwirio (2002 : 46) bahwa : “Pembinaan adalah suatu “komando” untuk melihat bahwa kepentingan individu tidak mengganggu kepentingan umum, akan tetapi melindungi kepentingan umum dan akan menjamin masing-masing unit memiliki pemimpin yang kompeten dan energik. Keberhasilan kesatuan tersebut dalam manajemen modern disebut pembinaan atau *directing*.”  
Memberikan pembinaan secara tepat dan jelas tentang apa yang diharapkan

dari suatu pekerjaan merupakan kegiatan utama dari seorang pemimpin. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya meningkatkan kinerja dalam hal ini kinerja tutor untuk merealisasikan tujuan pelayanan pendidikan.

Termasuk kedalam pembinaan adalah kegiatan supervisi, dan monitoring. Pembinaan diarahkan untuk mengetahui, menganalisis, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Sasaran pembinaan adalah rangkaian tugas sesuai dengan kegiatan yang telah ditetapkan. Ketetapan-ketetapan dalam pengorganisasian sumber-sumber, kecocokan antara tugas staf dan pelaksana dengan keahlian, prosedur kegiatan, penggunaan wewenang dan kedudukan, serta pembiayaan.

### **2. Pengertian Kinerja Tutor**

Dalam melakukan suatu pekerjaan. Agus Dharma (1998 : 31) mengungkapkan, bahwa : “kinerja adalah kadar hasil yang dapat ditunjukkan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan Bateman dalam Buchari Zainun (2001 : 22) mengungkapkan bahwa : “Kinerja adalah kemampuan dan upaya yang ditunjukkan oleh seseorang yang

dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor kemampuan dan upaya yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor kesulitan tugas dan faktor keberuntungan merupakan faktor yang bersifat eksternal.”

Dari sudut pandang organisasi, Suryadi Prawirosentono (1999 : 43) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.”

Pendapat di atas menunjukkan, bahwa kinerja tutor dipengaruhi oleh kemampuan Setiap pelaksanaan manajemen organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta sangat bergantung pada kinerja pimpinan dan karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Para ahli masing-masing memberikan pengertian tentang istilah kinerja dari sudut pandang yang berbeda, tetapi secara prinsip tampak ada kesamaannya yakni bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam pencapaian suatu hasil. Kinerja merupakan terjemahan

dari kata *performance* yang berarti tindakan atau kompetensinya. Sedangkan kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki oleh tutor atau tenaga pendidik, seperti diungkapkan dalam PP. No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3, yakni meliputi ; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja tutor merupakan hasil yang dicapai tutor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan usaha serta tersedia. Sedangkan kemampuan yang harus dimilikinya meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

### **3. Syarat Mencapai Kinerja yang Baik**

Untuk memenuhi standar kualitas kerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, maka diperlukan memiliki beberapa syarat. Dalam hal ini Soebagio Atmodiwirio (2002 : 40) mengungkapkan syarat-syarat

mencapai kinerja yang baik sebagai berikut :

- a. Memiliki integritas kepribadian yang kuat
- b. Memiliki kesehatan fisik
- c. Cerdas dan memiliki kemauan untuk belajar
- d. Memahami bidang pekerjaannya dengan baik
- e. Memiliki keterampilan fungsional yang dibutuhkan

Pendapat lain yang hampir sama dikatakan oleh Buchari Alma (2004 : 42) bahwa untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki syarat sebagai berikut :

- c. Mencintai bidang pekerjaannya
  - a. Memiliki sikap mental yang baik
  - a. Sehat fisik dan selalu prima dalam bekerja
  - b. Memiliki keterampilan atau kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
  - c. Memiliki motivasi untuk berprestasi
  - d. Memiliki kemauan untuk belajar dan memperbaiki kesalahannya

Berdasarkan pada kedua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa syarat-syarat mencapai kinerja yang baik meliputi aspek fisik dan mental yang baik serta aspek pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai

efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam bekerja.

### **1. Tujuan Peningkatan Kinerja Dalam Organisasi**

Seperti telah diuraikan di atas bahwa lingkungan selalu berubah, dan setiap perubahan harus selalu dihadapi dengan cara yang tepat. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan bisa dilakukan berbagai cara, salah satu diantaranya adalah melalui peningkatan kinerja karyawan. Karena itu tujuan peningkatan kinerja karyawan menurut Buchari Zainun (2001 : 34) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.
- b. Memperiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan yang telah diprediksi.
- c. Memenuhi kebutuhan organisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat.
- d. Meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan perubahan standar kualitas produksi yang dikehendaki pasar.

Demikian pula menurut Buchari Alma (2004 : 42) dikatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi, untuk kepentingan sebagai berikut :

- a. Mengejar ketertinggalan dalam produktivitas kerja karyawan agar lebih mampu bersaing
- b. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam penggunaan perangkat pelayanan atau alat-alat produksi baru
- c. Meningkatkan citra pelayanan dalam suatu lembaga
- d. Mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang telah terprediksi

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa tujuan peningkatan kinerja karyawan hakikatnya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, citra pelayanan, serta mempersiapkan untuk menghadapi perubahan. Karena itu upaya peningkatan kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan agar dapat mempertahankan eksistensi dan meningkatkan citra organisasi. Atas dasar itu dapat pula dikatakan, bahwa pembinaan kinerja tutor adalah upaya untuk meningkatkan hasil kerja tutor sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

### **C. KONSEP ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING**

Dalam peningkatan kinerja organisasi dapat dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan dengan menggunakan metode yang sesuai dengan budaya dan kondisi organisasi. Metode yang dapat digunakan dalam pelatihan antara lain *On The Job Training* dan *Off The Job Training*.

#### **1. Pengertian, Tujuan dan Ciri-Ciri On The Job Training.**

*On the Job Training* adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Dengan kata lain *On the Job Training* adalah pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*.

Tujuan *On the job training* :

- a. Memperoleh pengalaman langsung (bagi karyawan baru) mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
- b. Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan,

mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan.

- c. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas, mengamati, melihat dan mengerjakan sendiri di bawah bimbingan supervisor.
- d. Meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri.
- e. Meningkatkan diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir.

Ada pun ciri-ciri dari *On the Job Training* sebagai berikut :

- a. Dilaksanakan di tempat kerja
- b. Dilaksanakan pada setiap karyawan baru, pindah ke bagian lain (mutasi), yang berganti tugas dan tanggung jawabnya, karyawan yang menunjukkan prestasi kurang baik dalam pekerjaannya
- c. Dilaksanakan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut sebagai alat untuk kenaikan jabatan

- d. Pengetahuan/keterampilan berupa pengalaman (praktik langsung)
- e. Dilaksanakan secara individual
- f. Biaya relatif kecil.

## **2. Pengertian, Tujuan dan Ciri-Ciri *Off the Job Training***

*Off the Job Training* atau pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. mT ujuan *Off the Job Training* :

- a. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- b. Lebih memfokuskan pada pengalaman belajar.
- c. Mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dari luar lingkungan unit kerjanya.
- d. Mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ke tempat kerjanya.
- e. Memperoleh wawasan yang lebih luas.

Ada pun ciri-ciri dari *Off the Job Training* sebagai berikut :

- a. Dilaksanakan dalam suatu ruangan/kelas (di luar tempat kerja)/ dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja
- b. Dilaksanakan pada karyawan yang bekerja tetap untuk



mengembangkan diri dan pengembangan karir

- c. Dipergunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan
- d. Pengetahuan/keterampilan berupa konsep (teori)
- e. Dilaksanakan secara kelompok
- f. Biaya relatif besar

Disamping itu antara *On the Job Training* dengan *Off the Job Training* memiliki persamaan sebagai berikut :

- a. Dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar memiliki kecakapan yang menunjang pekerjaannya
- b. Dilakukan untuk meningkatkan kinerja/prestise serta meningkatkan kinerja suatu perusahaan
- c. Dilakukan oleh suatu instansi/perusahaan

Sedangkan Perbedaan antara *On the Job Training* dengan *Off the Job Training* yakni sebagai berikut :

- a. Sasaran *On the Job Training* dilakukan secara individual sedangkan *Off the Job Training* dilakukan secara berkelompok
- b. *On the Job Training* dilakukan di tempat kerja sedangkan *Off the Job*

*Training* dilakukan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja

- c. Pada *On the Job Training* berupa pengalaman langsung (praktik), sedangkan *Off the Job Training* berupa pengetahuan/keterampilan yang diperoleh berupa konsep

### **3. Pelaksanaan *On the Job Training* dan *Off the Job Training* dalam Pembinaan Tutor PAUD**

Dalam rangka pengendalian mutu pendidikan anak usia dini khususnya pada jalur informal, diperlukan adanya pembinaan terhadap kinerja tutor dalam berbagai aspek kompetensi yang harus dimilikinya, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Pembinaan kompetensi tutor PAUD di kecamatan secara struktural menjadi tanggung jawab Penilik Pendidikan Non Formal (PNF). Terkait dengan tanggung jawab tersebut, maka setiap Penilik PNF harus dapat melakukan pembinaan antara lain melalui kegiatan sebagai berikut :

### **4. Pelaksanaan Pembinaan Kinerja Tutor dengan cara *On The Job Training*.**

Dalam pembinaan kinerja tutor dengan cara *On the job training*,

Penilik PNF dapat melakukan kunjungan kerja atau melakukan supervisi ke tempat dimana tutor melaksanakan kegiatan pembelajaran. Pada kesempatan tersebut Penilik PNF melakukan monitoring dengan mencatat berbagai hal yang perlu mendapatkan pengarahan atau pelatihan, baik yang menyangkut kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, maupun sosial. Hal ini sesuai dengan PP. No. 19/2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3, bahwa kompetensi tenaga pendidik PAUD meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai tenaga pendidik PAUD meliputi sebagai berikut :

- a. Kemampuan dalam memahami karakteristik, kebutuhan dan perkembangan anak didik,
- b. Menguasai dasar-dasar PAUD,
- c. Menguasai prinsip dan pendekatan bermain sambil belajar,
- d. Menguasai pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar,
- e. Menguasai dasar-dasar bimbingan.
- f. Merancang pembelajaran
- g. Melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran

Kompetensi profesional yang harus dikuasai tenaga pendidik PAUD meliputi sebagai berikut :

- a. Menguasai Kurikulum Yang Berorientasi Pada Perkembangan Anak (Fisik, Sosial, Emosional, Kognitif, Bahasa Dan Seni)
- b. Menguasai Pengembangan Program Yang Sesuai Kebutuhan Dan Perkembangan Anak
- c. Menguasai Strategi Dan Pendekatan Pembelajaran Yang Sesuai Perkembangan Anak
- d. Menguasai Pemanfaatan Lingkungan Sebagai Sumber Belajar,
- e. Menguasai Pengelolaan Pembelajaran Yang Bervariasi, Menyenangkan Dan Menantang Yang Berorientasi Pada Perkembangan Anak
- f. Menguasai Sistem Penilaian Yang Sesuai Dengan Karakteristik Dan Perkembangan Anak

Kompetensi kepribadian yang harus dikuasai tenaga pendidik PAUD meliputi sebagai berikut :

1. Memiliki Kepekaan Terhadap Perasaan Dan Pikiran Anak,
2. Menghargai Perbedaan Dan Keunikan Individu, Cepat Tanggap Menanggapi Kesulitan Anak

3. Memiliki Rasa Peduli, Empati, Responsif Serta Mampu Memberi Dorongan Pada Anak
4. Memiliki Rasa Kasih Sayang, Kesabaran, Kehangatan, Kejujuran, Penuh Perhatian Dan Bersifat/Bersikap Obyektif

Sedangkan kompetensi sosial yang harus dikuasai tenaga pendidik PAUD meliputi sebagai berikut :

1. Memahami anak dalam berbagai konteks (keluarga, budaya dan masyarakat)
2. Menguasai komunikasi dengan anak
3. Menguasai kemampuan bekerjasama dengan orang tua, masyarakat untuk kepentingan pendidikan anak

Sehubungan dengan tugas pembinaan kompetensi tersebut, maka seorang Penilik PNF perlu membekali diri dengan pengetahuan dan keterampilan terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan PAUDNI seperti telah paparkan di atas, sehingga dapat menjadi bekal dalam melakukan pembinaan atau pelatihan secara *on the job* terhadap para tutor di lapangan atau di tempat kerjanya. Sampai saat ini masih ada kesan, bahwa kehadiran para Penilik PNF di lembaga PAUD hanya sekedar kunjungan kerja formalitas

tanpa memberi manfaat terhadap lembaga, khususnya dalam upaya peningkatan mutu penyelenggaraan dan pelaksanaan PAUD. Hal tersebut dapat dimengerti, karena masih banyak Penilik PNF yang hanya menjalankan tugas administratif, tanpa menjalankan fungsi kepenilikannya yakni melakukan pembinaan atau pelatihan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan PAUDNI. Tugas fungsional ini sangat penting mengingat masih banyak tenaga pendidik PAUD yang perlu mendapatkan pembinaan, karena umumnya mereka belum memiliki kualifikasi yang ditentukan yakni sarjana PAUD.

### **5. Pelaksanaan Pembinaan Kinerja Tutor dengan cara *Off The Job Training*.**

Dalam pembinaan kinerja tutor dengan cara *Off the job training*, Penilik PNF dapat berkoordinasi atau kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait untuk menyelenggarakan program pelatihan kompetensi tutor secara periodik dan berkesinambungan. Pihak-pihak terkait yang dapat dilibatkan dalam pembinaan tutor PAUD antara lain HIMPPAUDNI, PLKB Kecamatan, Ketua Penggerak PKK kecamatan, Tohoh masyarakat

yang peduli PAUD, lembaga CSR, serta lembaga swadaya masyarakat yang dapat memfasilitasi kegiatan pelatihan.

Pembinaan kinerja tutor secara *Off the jobTraining* dapat dilakukan dengan berbagai model kegiatan pelatihan sebagai berikut :

1. Tingkat lembaga, yakni kegiatan pelatihan secara terprogram pada tempat dan waktu tertentu dengan melibatkan orangtua peserta didik. Nara sumber dapat memanfaatkan tokoh masyarakat dan Penilik PNF setempat. Kegiatan ini tentunya sangat efisien karena tanpa banyak mengeluarkan dana.
2. Tingkat desa, yakni pelatihan terprogram dengan melibatkan para tutor dari tiap lembaga PAUD yang ada dalam satu desa dan melibatkan orangtua peserta didik. Nara sumber dapat memanfaatkan Penilik PNF kecamatan setempat atau dari kecamatan lainnya. Kegiatan ini juga cukup efisien dan ringan dalam pendanaan karena dapat ditanggung oleh lembaga PAUD yang terlibat atau ditanggung oleh penggerak PKK tingkat Desa.
3. Tingkat kecamatan, yakni kegiatan pelatihan terprogram dengan melibatkan para tutor dari tiap

lembaga PAUD yang ada di satu kecamatan. Nara sumber dapat memanfaatkan Penilik PNF yang terlatih atau mendatangkan pakar pendidikan dari universitas atau dari penatar tingkat kabupaten

Tema pelatihan harus bervariasi dan berkesinambungan yang meliputi aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain itu nara sumber harus dipilih secara obyektif yang sesuai dengan keahliannya (tidak sekedar ada).

Melalui kegiatan pembinaan seperti diuraikan di atas, diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran PAUD baik pada jalur non formal maupun in formal. Hal ini tentu saja menuntut kinerja Penilik PNF yang kreatif dan inovatif yang didukung oleh semangat belajar dan berprestasi.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan pada pemaparan teoritik dan pembahasan masalah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa pendidikan usia dini memiliki peranan yang strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan.

2. Penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan anak usia dini khususnya pada jalur in formal belum menunjukkan kualitas yang diharapkan, baik dalam sarana dan prasarana maupun kinerja tutornya.
3. Penilik PNF memiliki peranan strategis dalam melakukan pembinaan terhadap para tutor baik pada tingkat lembaga, tingkat desa, maupun tingkat kecamatan melalui pendekatan *On the job Training* maupun *Off the job Training* untuk meningkatkan kompetensi tutor yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.
4. Penilik PNF perlu atau harus membekali diri dengan berbagai kemampuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan fungsi pembinaan kompetensi tutor.

#### **A. SARAN**

Terkait dengan kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Untuk Para Pengambil Kebijakan;
  - a. Rekrutmen tenaga Penilik PNF harus lebih selektif, diutamakan yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan pengetahuan kependidikan.
  - b. Pembinaan terhadap kinerja Penilik PNF harus meliputi berbagai aspek kompetensi terutama kemampuan dalam melakukan fungsi pembinaan terhadap tutor dan penyelenggara pendidikan luar sekolah termasuk PAUD.
    2. Untuk Para Penilik PNF
      - a. Hendaknya berupaya meningkatkan kemampuan profesional sebagai pembina agar mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini.
      - b. Menuntut hak adalah penting, tetapi yang lebih penting adalah melaksanakan kewajiban penuh amanah dan tanggung jawab.
    3. Untuk Pengelola/Penyelenggara PAUD
      - a. Hendaknya dapat bekerjasama dengan para Penilik PAUD dalam upaya peningkatan kinerja tutor
      - b. Hendaknya dapat menjalin komunikasi dan kerjasama antar penyelenggara PAUD untuk bertukar pengalaman dalam peningkatan kualitas layanan pendidikan terhadap peserta didik
    4. Untuk Para tutor/tenaga pendidik PAUD

- a. Hendaknya selalu berupaya meningkatkan kompetensinya agar dapat memberikan layanan pendidikan yang maksimal
- b. Hendaknya selalu memanfaatkan berbagai bentuk pelatihan yang relevan agar dapat meningkatkan berbagai kompetensi yang diperlukan sebagai tenaga pendidik PAUD

*Indonesia*, PT. Gunung Agung Tbk, Jakarta

Gusnawirta Fasli, (2002), *Kaum Ibu Penyelamat Bangsa*, Citra Pendidikan, Jakarta.

Soebagio Atmodiwirio, (2002), *Manajemen Pelatihan*, PT. Ardadizya, Jakarta.

Soekidjo Notoatmodjo, (2003), *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Suryadi Prawirosentono, (1999), *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, (1998), *Pedoman Penilaian Kinerja dalam Organisasi, Tunas Wiraswasta*, Jakarta
- Buchari Alma (2004), *Kewirausahaan*, Alfabeta, Bandung
- Buchari Zainun, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*