

PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) PADA SANGGAR KEGIATAN BELAJAR

Yuliana.F. Lilistian

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Email :Email: Yulianaunka@gmail.com

Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray, No.92 Sintang Kalimantan Barat

Abstrak : Masalah yang diteliti adalah :peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD pada Lembaga Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang, dengan sub masalah upaya yang dilakukan dan faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis tentang: peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD pada Lembaga Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Subjek penelitian ini terdiri dari 5 (lima) orang, yaitu Kepala Sanggar Kegiatan Belajar, Pamong Belajar sebanyak 1 (satu) orang, tenaga pendidik PAUD binaan pada Sanggar Kegiatan Belajar sebanyak 2 (dua) orang. Guna memperoleh data yang akurat dan berkualitas, digunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisisnya menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa cara pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh Sanggar Kegiatan Belajar adalah mengikuti pelatihan APE di lingkungan sekitar, dan TOT Tenaga Pendidik PAUD. Koordinasi dalam dukungan manajemen yang dilakukan adalah *vertikal koordinatif* dengan Dinas Pendidikan sebagai mitra kerjasama dalam memberikan pelayanan dan bimbingan kepada tenaga pendidik PAUD binaan. Faktor yang mempengaruhi pada aspek sumber daya tenaga pendidik jumlah tenaga pendidik Pada PAUD binaan Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang adalah sebanyak 22 orang. Semua tenaga pendidik PAUD berjenis kelamin perempuan. Untuk 1 (satu) PAUD memiliki 2 orang tenaga pendidik. Perilaku tenaga pendidik dalam peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD hendaknya didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap positif yang sesuai dengan program pendidikan yang dilaksanakan oleh Pemerintah. Fasilitas penunjang terdiri dari sarana belajar dan media APE dan kondisi sarana yang ada sudah cukup memadai bila dibandingkan dengan banyaknya kegiatan dalam program tenaga pendidik PAUD yang menggunakan sarana penunjang didalamnya.

Kata Kunci : Peningkatan Mutu, Tenaga Pendidik, PAUD

Terselenggaranya layanan prima pendidikan untuk membentuk insan Indonesia cerdas dan komprehensif telah menjadi visi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang diwujudkan melalui berbagai kebijakan dan program yang terarah sesuai dengan strategi pembangunan pendidikan nasional. Melanjutkan program pembangunan pendidikan 2005-2009 yang menekankan pada peningkatan kapasitas dan modernisasi, kini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memasuki tahun kedua pelaksanaan program pendidikan dalam kerangka tema strategis penguatan pelayanan pendidikan. Dalam kurun waktu 2010- 2014, fokus sasaran dan program kerja pembangunan pendidikan harus mampu menjawab tuntutan mutu dari kapasitas pendidikan yang semakin besar dengan tetap berupaya mendorong akses pendidikan yang semakin meluas, mudah, dan akuntabel. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional, Pendidikan Non Formal (PNF) merupakan pendidikan yang memiliki fokus sasaran yang cukup luas serta beraneka ragam bentuk dan aplikasinya, semuanya dilakukan sesuai perannya sebagai penambah, pengganti dan pelengkap pendidikan formal.

Salah satu penyelenggara program Pendidikan Non Formal itu adalah Sanggar Kegiatan Belajar. Untuk pelaksanaannya, Sanggar Kegiatan Belajar yang dimotori Pamong Belajar selalu merumuskan rencana serta langkah-langkah strategis dalam rangka mengoptimalkan segala potensi yang ada, sehingga diharapkan penyelenggaraan pendidikan non formal benar-benar dapat dirasakan peran dan manfaatnya oleh warga masyarakat sasaran, sehingga keberadaannya menjadi tolehan positif bagi penguasa otda setempat sehingga akan “diperhatikan dan dilibatkan baik dalam program pembangunan daerah maupun dukungan anggaran yang berhubungan dengan kesejahteraan. Sanggar Kegiatan Belajar merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok dan fungsi, diantaranya adalah (1) Pembangkitan & penumbuhan kemauan belajar masyarakat dalam rangka terciptanya masyarakat gemar belajar, (2) Pembuatan percontohan berbagai program pendidikan nonformal dan informal, (3) Pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan nonformal dan informal, (4) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pelaksana pendidikan nonformal dan informal, (5) Penyediaan sarana dan fasilitas belajar, (6) Pengintegrasian dan

pensinkronisasian kegiatan sektoral dalam bidang pendidikan nonformal dan informal.

Program-program PNF yang ada di SKB adalah program PAUD, pendidikan kesetaraan paket A, B, dan C, serta berbagai program kecakapan hidup untuk membekali peserta didik dengan keterampilan yang “layak jual (marketable). Berdasarkan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud): yang menitikberatkan pada upaya (i) pemerataan dan perluasan akses pendidikan, (ii) peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, dan (iii) tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik, serta prioritas program pendidikan yang ditetapkan dalam rencana strategis Kemendiknas adalah perluasan pelayanan Pendidikan anak Usia Dini (PAUD), percepatan wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun, dan pemberantasan buta aksara, program pemberian dukungan dana dalam rangka peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD yang tergabung dalam asuhan Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten/kota.

Dana bantuan kelompok percontohan bagi peningkatan mutu tenaga pendidik bagi Sanggar Kegiatan Belajar bersumber dari Anggaran dan Belanja Negara (APBN) tahun 2012 dan tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I tahun 2012 dengan jenis belanja bantuan sosial untuk peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD pada Sanggar Kegiatan Belajar/UPTD Kab/Kota. Besarnya dana bantuan kelompok percontohan peningkatan mutu tenaga pendidik bagi masing-masing Sanggar Kegiatan Belajar/UPTD Kab/Kota kecuali Sanggar Kegiatan Belajar Baru ditentukan dengan mempertimbangkan ; (i) dukungan alokasi dana APBD Kab/Kota kepada Sanggar Kegiatan Belajar, (ii) hasil penilaian proposal yang diajukan Sanggar Kegiatan Belajar untuk pelaksanaan program peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD Kab/Kota tahun 2012 termasuk pertimbangan kedisiplinan menyusun laporan tahun sebelumnya dan banyaknya tenaga yang tersedia di Sanggar Kegiatan Belajar. Rentang dana dukungan (dari dana sebesar Rp. 3.523.500.000) dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu ; Kategori A, dengan alokasi dana Rp 43.000.000,- Kategori B, dengan alokasi dana Rp 37.750.000,- Kategori C, dengan alokasi dana Rp 21.250.000,- diperuntukan kepada Sanggar Kegiatan Belajar Baru.

Penggunaan dana tersebut harus dapat diupayakan mencapai jumlah sasaran semaksimal mungkin sesuai dengan kondisi daerah dimana Sanggar Kegiatan Belajar/UPTD Kab/Kota berada, yang meliputi peningkatan kompetensi dan kualifikasi. Kebijakan pembangunan pendidikan nasional tahun 2010-2014 menekankan pada penguatan layanan pendidikan yang relevan, berkualitas dan berdaya saing dalam rangka mempersiapkan insan Indonesia yang cerdas

komprehensif. Memasuki tahun ketiga pelaksanaan rencana strategis pembangunan pendidikan dan seiring dengan penataan organisasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal (PAUDNI) sesuai dengan tugas dan fungsinya telah mengembangkan dan melaksanakan kebijakan dan program pembangunan pendidikan anak usia dini, pendidikan nonformal dan informal, mencakup penyediaan layanan pendidikan anak usia dini, layanan kursus dan pelatihan, layanan pendidikan masyarakat, dan penyediaan dan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan PAUDNI.

Tantangan reformasi birokrasi dan perkembangan kebutuhan belajar masyarakat yang dinamis, kebijakan dan program pendidikan anak usia dini, pendidikan nonformal dan informal pada tahun 2012 diarahkan untuk dapat terus mendorong peningkatan akses, pemerataan dan keterjangkauan layanan pendidikan anak usia dini, pendidikan nonformal dan informal dengan lebih memperhatikan pemenuhan standar, mutu, dan relevansi layanan. Program pendidikan anak usia dini, pendidikan nonformal dan informal pada tahun 2012 diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas, terbuka, merata dan bermutu bagi seluruh lapisan masyarakat untuk belajar dan memberdayakan diri melalui layanan pendidikan anak usia dini, layanan pendidikan masyarakat, layanan kursus dan pelatihan yang didukung dengan penyediaan dan peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD pada Sanggar Kegiatan Bersama.

Menurut Kusmiadi (2006:19) Sanggar Kegiatan Belajar yang berkedudukan di kabupaten/kota merupakan salah satu wadah pendidikan nonformal untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Melalui Sanggar Kegiatan Belajar, diharapkan dapat berperan sebagai wadah untuk memenuhi segenap kebutuhan pendidikan yang tidak didapatkan oleh masyarakat pada pendidikan formal, apakah dalam posisi menambah, melengkapi, atau mengganti. Sanggar Kegiatan Belajar yang ada di Kabupaten/Kota menyelenggarakan berbagai program pendidikan, seperti: kelompok belajar paket A, B dan C: pendidikan keterampilan, pendidikan keselarasan, dan pendidikan anak usia dini. SKB sebagai lembaga pendidikan nonformal diharapkan dapat menjalankan fungsinya untuk menjadi lembaga pendidikan yang profesional. Melalui pelayanan pendidikan yang profesional, akan memungkinkan wadah ini diminati oleh seluruh anggota masyarakat tanpa memperhatikan status sosial ekonomi. Untuk itu, hal ini dapat terwujud apabila semua komponen yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia sebagai motor organisasi dapat berperan secara profesional dalam membangun visi dan misi pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan non formal, diharapkan nilai-

nilai pendidikan akan selalu menjadi pedoman dasar bagi penyelenggara dalam melaksanakan tugas lembaga.

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seseorang tenaga kerja. Sedangkan, pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin, tugas tertentu. Ada beberapa jenis pendidikan menurut Moekijat (1991:200) adalah sebagai berikut : Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di luar sekolah, baik yang dilaksanakan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan sumber daya peserta didik tentang pengetahuan umum. Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan peserta didik mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian. Pendidikan dan pelatihan harus diselenggarakan manajemen tenaga kerja. Selain dimaksudkan untuk mengurangi masalah sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah ditetapkan yaitu menciptakan masyarakat yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud. Telah dikemukakan bahwa pendidikan pelatihan merupakan salah satu kunci dalam pemberdayaan staf artinya agar efektifitas pendidikan dan pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius, baik yang menyangkut sarana maupun prasarana.

Ada beberapa rumusan tentang latihan, menurut Warsito (dalam Sastrohardiwiryo, 2002:59), yaitu : Latihan atau training adalah suatu kegiatan atau usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Latihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Latihan adalah suatu proses pemberdayaan pegawai, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai. Latihan dan pendidikan memiliki tujuan yang berhubungan erat dengan jenis latihan dan pendidikan yang diadakan. Dalam hal ini, Warsito (dalam Sastrohardiwiryo, 2002:198-212) jenis latihan itu misalnya : *supervisor Training*, Latihan ini bertujuan membantu para penyelia atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai/bawahan. Dalam latihan ini para peserta mendapat tugas untuk menjadi seorang instruktur yang melatih para pegawai. *Administrative Training*, Latihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang teknik-teknik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor. *Office Method Training*, Latihan ini bertujuan melatih para pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dan ketatalaksanaan (*secretariat and clerical work*). *Refresher Training*, Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi-informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai sebelumnya. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja atau masyarakat untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pembiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan tentang perilaku, pelatihan merupakan kegiatan lain dari staf yang tujuannya mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektifitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, hubungan antar individu tenaga kerja dalam perusahaan menjadi lebih baik, dan penyesuaian pada suasana lingkungan secara keseluruhan.

Menurut Siagian (2005:185-186) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu : Penentuan Kebutuhan Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan. Penentuan Sasaran. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut keprilakuan. Atau, mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan sekonkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta. Penetapan isi program, Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua factor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai. Identifikasi Prinsip-prinsip belajar, Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik. Pelaksanaan

Program, Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan kepada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

Penilaian pelaksanaan program, Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.

Berdasarkan rumusan tersebut, pelatihan merupakan kunci manajemen yang bergerak pada prinsip pemberdayaan, pendidikan dan pelatihan. Perlu diakui bahwa manajemen memiliki peran dan tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberikan teknis operasional untuk membantu lini melaksanakan fungsinya. Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan dalam pengembangan pegawai menurut Handoko (2002 : 112), yaitu : 1. *On The Job Training*, Peserta dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang bagaimana berpengalaman (biasanya pegawai lain). Metode ini biasanya digunakan dalam praktek dan dilakukan ditempat kerja. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut : Rotasi Jabatan, Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial. Latihan Instruksi Pekerjaan, Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang. Magang, Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. *Coaching*, Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Penugasan Sementara, Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan akan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Keuntungan dari penggunaan metode *On-the job training* ini adalah :

Biaya dapat ditekan serendah mungkin, oleh karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan. Tidak diperlukan masa penyesuaian/pengenalan terhadap pengajar (instruktur), teman, peralatan dan lingkungan. Telah terjalin komunikasi yang baik antara peserta dan pengajar, sehingga dapat dijamin adanya kelancaran dalam program. Meskipun demikian terdapat pula

kelemahan-kelemahan pada metode ini, yaitu : Tidak mudah memperoleh tenaga pengajar dari dalam, baik karena keterbatasan kemampuan dan waktu.

Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan. Sulit mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan. *Off The Job Training*, Metode *off-the job training* menurut Moenir (1987:165) adalah pendidikan atau latihan yang diselenggarakan oleh pihak ketiga. Metode *off the job training* ada 2, yaitu : Metode Simulasi, Karyawan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut : Metode Studi Kasus, Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. *Role Playing*, Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Presentasi Informasi, Tujuan utama teknik-teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, atau ketrampilan kepada para peserta. Metode-metode yang biasa digunakan : Kuliah, Ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Para peserta diasumsikan sebagai pihak yang pasif. Presentasi Video, Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan yang lain.

Seperti halnya penyelenggaraan *on the job training*, penyelenggaraan *off the job training* juga ada keuntungan dan kelemahannya. Adapun keuntungannya adalah : Tidak perlu secara massal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio), karena sifatnya penitipan. Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan itu. Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin. Peserta dapat mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari.

Sedangkan kelemahan dari metode *off the job training* adalah : Peserta ada kalanya tidak dapat menerapkan langsung pengetahuan atau ketrampilan yang diperoleh dari latihan pada tempat kerjanya karena peralatan dan metoda yang berlainan dengan yang ada ditempat kerja semula. Peserta dapat pindah dari induk organisasi, justru terhadap peserta yang menonjol kemampuannya, karena mereka biasanya mendapatkan tawaran pindah bekerja ditempat yang menyelenggarakan pendidikan/latihan. Biaya yang dikeluarkan relatif besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh instansi/organisasi

Diharapkan bahwa pelatihan berhubungan dengan efektifitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan menuju kearah pengembangan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata, perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Organisasi perlu mengkoordinasikan berbagai aktivitas dari para anggotanya. Pekerja pada tingkat bawah dalam melaksanakan tugasnya harus sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, dan manajer pada tingkat atas dalam organisasi perlu mengetahui pelaksanaan aktivitas dari orang-orang pada tingkat bawah dalam organisasi. Gitosudarmo dan Sudita (2000:273) menyatakan tiga metode untuk melakukan koordinasi, yaitu : Standarisasi proses kerja. Tugas-tugas yang bersifat rutin dapat dikoordinasikan dengan prosedur standar operasi. Standarisasi hasil. Ketika produk harus diproduksi sesuai dengan spesifikasi, maka spesifikasi tersebut dapat dipergunakan sebagai landasan untuk melakukan koordinasi aktivitas. Standarisasi keahlian. Tingkat keahlian yang tinggi melalui pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan dapat mengkoordinasikan aktivitasnya melalui pelaksanaan dari teknik pelatihan yang telah diperolehnya.

Organisasi menggunakan beraneka ragam mekanisme integrasi untuk menghasilkan koordinasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu faktor yang sangat penting adalah koordinasi, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Besar dana untuk dukungan manajemen 5-10 % dari alokasi dana yang tersedia. Menurut Saputra (2001:42) menyatakan bahwa kegiatan manajemen/ pengelolaan dana peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD pada Sanggar Kegiatan Belajar antara lain digunakan untuk : mendukung kegiatan perencanaan program, rapat-rapat persiapan/ pelaksanaan, koordinasi, monitoring, pelaporan, ATK pengelolaan, dan honorarium.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, Gomes (2003:3) mengatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya dan memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang langsung dirasakan oleh organisasi. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu”. Kumorotomo (1994:39) mengatakan bahwa : “untuk mewujudkan profil sumber daya manusia yang berkarakter, paling tidak ada tiga hal mendasar yang perlu diusahakan dan diwujudkan : pola pikir, komitmen dan perilaku”. Pola pikir dapat diartikan dengan melihat, mengartikan dan bereaksi

terhadap satu fenomena tertentu. Pola pikir mempunyai arti yang sama dengan paradigma yang dipakai oleh seseorang, sekelompok orang atau masyarakat. Komitmen merupakan janji atau rasa tanggungjawab dalam menciptakan pembaharuan segala aspek kehidupan atau nilai-nilai hakiki dari perubahan. Sedangkan, perilaku merupakan serangkaian perbuatan atau pola-pola tindakan yang dijiwai atau disemangati oleh paradigma dan komitmen.

Pengaruhnya terhadap perilaku bisa bersifat positif maupun negatif. Perilaku normal, kebiasaan nilai dan sumber didalam suatu masyarakat akan menghasilkan suatu pola hidup, yang pada umumnya disebut kebudayaan. Perilaku yang normal adalah salah satu aspek kebudayaan dan selanjutnya kebudayaan mempunyai pengaruh yang dalam terhadap perilaku. Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Menurut Roger dalam Soekidjo (2003: 128) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baik), di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan yakni : kesadaran, interest, evaluasi, percobaan dan adopsi. Masih menurut Roger dalam Soekidjo (2003: 128) ada beberapa model baru dalam memperbaiki penelitiannya proses perubahan perilaku terdahulu dengan teori yang di kenal “*Diffusion of innovation*” meliputi : *Knowledge* (pengetahuan) terjadi bila individu (ataupun suatu unit keputusan lainnya) diekspos terhadap eksistensi inovasi dan memperoleh pemahamannya. *Persuasion* (Persuasi) terjadi bila suatu individu (ataupun suatu unit keputusan lainnya) suatu sikap mendukung atau tidak mendukung terhadap inovasi. *Decision* (keputusan) terjadi bila individu (atau unit pembuat keputusan lainnya) terlibat dalam berbagai aktivitas yang mengarah kepada pilihan untuk menerapkan dan menolak inovasi. *Implementation* (implementasi) terjadi bila individu (atau unit keputusan lainnya) menggunakan inovasi. *Confirmation* (konfirmasi) terjadi bila individu (atau unit pembuatan keputusan lainnya) mencari dukungan atas keputusan inovasi yang sudah dibuat, akan tetapi ia sendiri mungkin mencanangkan keputusan sebelumnya jika di arahkan terhadap pesan-pesan yang menimbulkan konflik tentang inovasi tersebut.

Fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki oleh tenaga pendidik PAUD haruslah memadai dan dalam kondisi yang baik. Bila tidak maka hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelaksanaan program kerja. Dalam pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan salah satu sumber daya yang diperlukan adalah sarana dan prasarana yang disebut fasilitas. Menurut Ashari (2003:70) fasilitas dalam pelaksanaan program kerja organisasi antara lain meliputi : Gedung, adalah suatu bangunan yang dikonstruksi sedemikian rupa sehingga seluruh

kegiatan pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan dapat dilaksanakan dengan tertib dan menyenangkan sehingga dapat dicapai kinerja yang maksimal. Peralatan, adalah suatu perangkat yang diperlukan oleh personil yang melakukan kegiatan dimana tanpa peralatan tersebut tidak mungkin dicapai hasil pelayanan yang baik dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Mesin, adalah suatu perangkat yang berfungsi disamping sebagai sarana bantu untuk membuat suatu produk juga berperan sebagai simulator, sehingga khusus bagi petugas yang memberikan pelayanan publik akan memiliki kemampuan/kebiasaan dalam mengoperasikan suatu mesin dan merasa tidak asing lagi apabila mengoperasikan mesin yang ada pada tempat kerjanya kemudian. Perabot ruangan, adalah merupakan perlengkapan yang diletakkan dalam suatu ruangan, sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan lancar, efektif dan efisien. Perabot ruangan tersebut biasanya dirancang dengan bentuk, warna, konstruksi sedemikian rupa dan ditata secara fungsional serta memperhatikan estetika. Fasilitas pengembangan yang umum dipakai antara lain : lemari, *filling cabinet*, dan peralatan kantor seperti telepon, computer, televisi, papan pengumuman, dan kendaraan sebagai alat transportasi. Adapun fungsi peralatan kantor menurut Gie (2000:256) adalah : “a) mempertinggi kemampuan pegawai yang mempergunakan alat-alat tersebut, b) memperkecil pengorbanan waktu, tenaga dan biaya, c) mempertinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja, dan d) mempertinggi kelangsungan kesejahteraan kerja”. Dalam peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD, fasilitas sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif Kualitatif. “Subjek penelitian merupakan orang-orang yang berkompoten memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Penulis menemui Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang, Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang, dan Tenaga Pendidik PAUD binaan Sanggar Kegiatan Belajar sebanyak 2 orang. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian. Dalam penelitian ini guna memperoleh data yang akurat dan berkualitas, maka menggunakan teknik pengumpulan data Wawancara, Observasi, serta Studi Dokumentasi. Setelah keseluruhan data yang diperlukan terkumpul melalui wawancara, observasi dan studi dokumenter, langkah selanjutnya adalah analisa data adalah suatu cara menyederhanakan data agar

mudah dipahami serta mudah ditafsir oleh pembaca untuk diambil suatu kesimpulan. Berhubung penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengumpulan dokumen di lapangan, dilakukan pengkategorian yang bertujuan agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri, mudah dalam melakukan klasifikasi data, untuk kemudian diolah, dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Penelitian dilakukan di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Seiring dengan pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2005-2009, pengakuan atas pentingnya PAUD belum sepenuhnya diwujudkan dalam komitmen yang kuat dari semua pihak. Pada periode ini, PAUD belum mendapatkan perhatian yang cukup memadai dari pemerintah. Namun demikian, perkembangan PAUD di masyarakat dalam kurun waktu tersebut menunjukkan perkembangan yang cukup menggembirakan. Peningkatan kompetensi melalui Diklat lebih banyak berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan tenaga pendidik PAUD terutama dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Titik berat peningkatan kompetensi melalui diklat adalah memberikan kesempatan dan motivasi agar tenaga pendidik dapat bergerak maju dalam pekerjaan atau karir yang dimiliki. Oleh karena itu peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui diklat merupakan standar fungsi, pelaksanaan pekerjaan menunjukkan isi pekerjaan.

Ada dua aspek yang perlu diperhatikan dalam pendidikan dan latihan yaitu, sumber daya manusia dan program prioritas. Pendidikan dan latihan tersebut dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik pada Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang. Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang dalam wawancaranya kepada penulis mengatakan bahwa peningkatan kompetensi dalam diklat tenaga pendidik menjadi program penting Sanggar Kegiatan Belajar, karena penempatan tenaga pendidik baru secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Tenaga pendidik baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab. Selanjutnya, Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar menyatakan permintaan pekerjaan dan kapasitas tenaga pendidik haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali tenaga pendidik telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan peningkatan kompetensi lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya

pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang sudah dilakukan pendidikan dan latihan pada tenaga pendidik. Cara pendidikan dan latihan tersebut adalah mengikuti pelatihan APE (Alat Peraga Edukatif) di lingkungan sekitar, dan TOT (*Training Of Trainee*) Tenaga Pendidik PAUD. Ada dua aspek yang perlu diperhatikan dalam pendidikan dan latihan yaitu, sumber daya manusia dan program prioritas. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) meliputi 2 fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan tenaga pendidik pada Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang adalah Pendidikan dan pelatihan fungsional. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi fungsional yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas tenaga pendidik.. Pendidikan dan latihan tersebut dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik pada Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang.

Tenaga pendidik yang ada di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang sudah pernah mengikuti pendidikan dan latihan. Adapun, yang sudah pernah mengikuti pendidikan dan latihan adalah Kepala Sekolah PAUD dan tenaga pendidik. Ciri yang konkrit dari program pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik selalu berkembang, karena kebutuhan organisasi kerja dan masyarakat selalu berubah. Kekuatan potensial yang dapat menimbulkan perubahan adalah yang saling berkaitan. Koordinasi dalam dukungan manajemen yang dilakukan adalah *vertikal koordinatif* melalui kerjasama dengan lembaga penunjang kegiatan lainnya. Dalam hal ini, Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang menambahkan bahwa Sanggar Kegiatan Belajar berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan sebagai mitra kerjasama dalam memberikan pelayanan dan bimbingan kepada tenaga pendidik PAUD binaan.

Aspek yang diperhatikan dalam koordinasi disesuaikan dengan setiap program kerja dan bentuk kegiatan yang akan dibuat sehingga diharapkan nantinya akan tepat sasaran dan sesuai dengan target yang diharapkan. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang bahwa hambatan yang dirasakan pada koordinasi dalam dukungan manajemen yang dilakukan oleh Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang adalah adanya keterlambatan dalam menyampaikan informasi yang berhubungan dengan tugas Sanggar Kegiatan Belajar dari Dinas Pendidikan sehingga Sanggar Kegiatan Bersama

Kabupaten Sintang kadangkala tidak dapat mengikuti atau mengutus tenaga pendidik PAUD binaannya untuk mengikuti kegiatan seperti dialog, seminar atau rapat kerja dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Sudah adanya koordinasi baik internal maupun eksternal yang dilakukan dengan stakeholder lainnya secara menyeluruh walaupun terkadang masih adanya hambatan dalam melakukan koordinasi tersebut. Koordinasi merupakan upaya pemberdayaan semua potensi yang ada, sekaligus juga menunjukkan upaya mensinergikan antara pemerintah, pemerintah daerah, lembaga mitra dan masyarakat dalam menyelenggarakan program PAUD. Koordinasi yang dilakukan Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang adalah dalam kegiatan perencanaan, melaksanakan pendampingan dan pengawasan tenaga pendidik pada PAUD binaan serta dukungan pembiayaan penyelenggaraan program mengingat keterbatasan sumber daya yang dikelola oleh PAUD binaan. Koordinasi mendorong partisipasi aktif dari berbagai unsur guna mewujudkan perluasan akses, peningkatan mutu dan akuntabilitas penyelenggaraan PAUD binaan. Keberhasilan program PAUD sangat ditentukan oleh ketersediaan dan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan PAUD yang sebagian besar adalah bukan Pegawai Negeri Sipil. Mereka pada umumnya warga masyarakat dengan latar belakang kompetensi dan kualifikasi sangat beragam. Penyediaan dan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan dan kualitas dari program PAUD.

Pamong Belajar dalam wawancaranya menjelaskan bahwa tenaga pendidik merupakan narasumber utama dan dapat menjadi panutan serta rujukan bagi peserta didik, baik dibidang keilmuan maupun dibidang kepribadian. Tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan kepribadian seorang pendidik, sesuai dengan standar nasional pendidikan, sehingga dapat menjadi tenaga profesional yang tugasnya merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengembangan program. Dari pengamatan observasi terlihat bahwa pada setiap PAUD binaan Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang memiliki jumlah sumber daya tenaga pendidik yang memadai.

Perilaku tenaga pendidik dapat memainkan peranan penting dalam peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh setiap individu di dalamnya. Sanggar Kegiatan Belajar sebagai wadah organisasi PAUD sebagai lembaga pendidikan bagi anak usia dini juga hendaknya memiliki perilaku tenaga pendidik yang mencerminkan PAUD sebagai pembelajaran bagi anak usia dini. Perilaku tenaga pendidik diharapkan yang didasari oleh

pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif. Perilaku tenaga pendidik dalam peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD hendaknya didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap positif yang sesuai dengan program pendidikan yang dilaksanakan oleh Pemerintah. Mengembangkan model-model program PAUD terbaik yang merupakan hasil kajian atau penyelenggaraan program terbaik (*best practices*) sebagai program percontohan yang dapat dijadikan rujukan, tempat magang atau praktek bagi pengelola, penyelenggara dan pelaksanaan program PAUD dalam rangka meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi pelaksanaan program

Program kerja yang telah dibuat merupakan penjabaran dari perilaku tenaga pendidik PAUD sebagai pengajar dan pembimbing anak usia dini. Adapun, perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap positif terhadap kegiatan layanan pendidikan anak usia dini mencakup upaya-upaya sebagai berikut : Meningkatkan ketersediaan layanan PAUD bermutu dan berkesetaraan gender, melalui integrasi layanan pada satuan-satuan PAUD yang sudah ada, seperti satuan TK juga menyelenggarakan kelompok bermain, satuan kelompok bermain menyelenggarakan TK, satuan kelompok bermain menyelenggarakan TPA dan sebagainya. Meningkatkan partisipasi peran serta masyarakat dalam upaya perluasan layanan melalui sosialisasi dan promosi PAUD. Meningkatkan keterjangkauan layanan PAUD bermutu. Meningkatkan kualitas layanan PAUD. Meningkatkan kesetaraan layanan PAUD bagi semua anak usia dini. Meningkatkan keterjaminan layanan PAUD berkualitas. Meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan keorangtuaan (*parenting education*) untuk mendukung penyelenggaraan program PAUD yang bermutu.

Tersedianya fasilitas yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan pada setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, tujuan tidak akan dicapai. Demikian halnya dengan tenaga pendidik PAUD binaan Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang bahwa sarana penunjang sebagai pelengkap pelaksana kegiatan sangat membantu akan tercapainya tujuan organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan program kerja. Fasilitas penunjang terdiri dari sarana belajar dan media APE dan kondisi sarana yang ada sudah cukup memadai bila dibandingkan dengan banyaknya kegiatan dalam program tenaga pendidik PAUD yang menggunakan sarana penunjang didalamnya. Pendekatan pembelajaran yang digunakan adalah pendekatan belajar sambil bermain. Metode belajar yang diterapkan di PAUD binaan Sanggar Kegiatan Bersama Kabupaten Sintang yaitu bermain, bernyanyi dan bercerita.

Penulis mengambil contoh fasilitas penunjang tenaga pendidik pada 1 (satu) PAUD binaan yaitu PAUD Taman Harapan yang memiliki 20 orang peserta didik dan diajar oleh 2 (dua) orang tenaga pendidik.

Sarana belajar merupakan faktor pendukung yang penting untuk disediakan karena ada beberapa tugas yang memerlukan dukungan alat secara mutlak karena keterbatasan tenaga pendidik dalam bekerja. Menurut tenaga pendidik PAUD pada Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang, mengatakan bahwa ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk penyediaan media APE sebagai berikut : Aman. Alat permainan anak balita tidak boleh terlalu kecil, catnya tidak boleh mengandung racun, tidak ada bagian-bagian yang tajam, dan tidak ada bagian-bagian yang mudah pecah. Karena pada umur tersebut anak mengenal benda di sekitarnya dengan memegang, mencengkeram, memasukkan ke dalam mulutnya. Ukuran dan berat Alat Permainan Edukatif (APE) harus sesuai dengan usia anak. Bila ukurannya terlalu besar akan sukar dijangkau anak, sebaliknya kalau terlalu kecil akan berbahaya karena dapat dengan mudah tertelan oleh anak. Sedangkan kalau APE terlalu berat, maka anak akan sulit memindah-mindahkannya serta akan membahayakan bila APE tersebut jatuh dan mengenai anak. Disainnya harus jelas. APE harus mempunyai ukuran-ukuran, susunan dan warna tertentu, serta jelas maksud dan tujuannya. APE harus mempunyai fungsi untuk mengembangkan berbagai aspek perkembangan anak, seperti motorik, bahasa, kecerdasan dan sosialisasi. Harus dapat dimainkan dengan berbagai variasi, tetapi jangan terlalu sulit sehingga membuat anak frustrasi, atau terlalu mudah sehingga membuat anak cepat bosan. Walaupun sederhana harus tetap menarik baik warna maupun bentuknya. Bila bersuara, suaranya harus jelas. APE harus mudah diterima oleh semua kebudayaan karena bentuknya sangat umum APE harus tidak mudah rusak. Kalau ada bagian-bagian yang rusak harus mudah diganti. Pemeliharaan APE diusahakan tidak terlalu rumit, terbuat dari bahan yang mudah didapat, dan harganya dapat terjangkau oleh masyarakat luas. Diharapkan dengan penggunaan APE sebagai fasilitas penunjang tenaga pendidik dapat mengoptimalkan perkembangan anak, disesuaikan dengan usianya dan tingkat perkembangannya. Adapun, media APE yang masih dalam kondisi baik adalah sebanyak 77 buah dan yang sudah rusak kondisinya ada sebanyak 13 buah. Media APE yang rusak disebabkan karena sudah cukup lama media tersebut digunakan oleh peserta didik binaan bermain dan biasanya pada saat bermain media tersebut dilempar dan diletakkan sembarangan oleh anak-anak sehingga berpengaruh terhadap ketahanan dan kualitas media APE.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sanggar Kegiatan Belajar Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang sudah dilakukan pendidikan dan latihan pada tenaga pendidik. Cara pendidikan dan latihan tersebut adalah mengikuti pelatihan APE (Alat Peraga Edukatif) di lingkungan sekitar, dan TOT (*Training Of Trainee*) Tenaga Pendidik PAUD. Koordinasi yang dilakukan secara internal maupun eksternal dengan stakeholder lainnya secara menyeluruh walaupun terkadang masih adanya hambatan dalam melakukan koordinasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi pada aspek sumber daya tenaga pendidik, pada Sanggar Kegiatan Bersama Kabupaten Sintang memiliki tenaga pendidik sebanyak 22 orang. Semua tenaga pendidik PAUD berjenis kelamin perempuan. Untuk 1 (satu) PAUD memiliki 2 orang tenaga pendidik. Perilaku tenaga pendidik dalam peningkatan mutu tenaga pendidik PAUD hendaknya didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap positif yang sesuai dengan program pendidikan yang dilaksanakan oleh Pemerintah. Fasilitas penunjang terdiri dari sarana belajar dan media APE dan kondisi sarana yang ada sudah cukup memadai.

Sanggar Kegiatan Belajar perlu lebih sering untuk mengikutsertakan tenaga pendidik PAUD binaan pada pelatihan teknis/fungsional bagi tenaga pendidik guna mendapatkan pembelajaran menyeluruh pada Pendidikan Anak Usia Dini. Untuk mengantisipasi kondisi fasilitas penunjang yang rusak khususnya pada media APE, sebaiknya tenaga pendidik dapat mengajukan tambahan sarana penunjang agar dapat memudahkan memberikan pembinaan kepada peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, ET, 2003. *Upaya Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Di Era Persaingan Bebas*. Jakarta: Forum Inovasi UI.
- Gie, The Liang, 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Kusmiadi, A. 2006. *Pola Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal*. Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF).
- Siagian, Sondang.P, 2000. *Manajemen Strategik*. Jakarta: .Bumi Aksara.
- , 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Perundangan
- Keputusan Bupati Sintang Nomor 21 tahun 2002 tanggal 28 Januari 2002 tentang *Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang*. Sintang: Keptub
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 65 Tahun 2007 Tentang *Pembentukan Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Sintang*. Sintang: Perbup