

ORGANIZATIONAL CULTURE IN LEARNING ACTIVITY CENTER EDUCATION UNIT NORTH MINAHASA

BUDAYA ORGANISASI DI SATUAN PENDIDIKAN SKB MINAHASA UTARA

Ronny G. Dumanauw

Universitas Negeri Manado, Indonesia

Julduz R. Paus

Universitas Negeri Manado, Indonesia

Received:

Revised:

Accepted:

Abstract

The organizational culture in the Learning Activity Center (SKB) as an out-of-school education unit has an important role in finding innovative works from the civil service to serve or meet the learning needs of the community outside the formal education system (school). The research problem is formulated as follows: How does the Head encourage tutors to do innovation work in the North Minahasa Learning Center education unit and the extent to which work activities are organized around non-individual teams in the education unit of the North Minahasa Learning Activity Center. This study used a qualitative research method, by placing the Head of the Learning Activity Center as the primary data source and the tutor as the secondary data source which was determined by purposive sampling and snow ball sampling techniques. Data were collected using interview and observation techniques where the researcher was the main technique. Data were analyzed using interactive techniques from Miles and Huberman. Conclusion: The head of the Learning Activity Center encourages tutors to do innovative work in the form of giving special awards to tutors who can create and produce programs that have innovative aspects and are beneficial for improving the welfare of learning citizens or the community. In the North Minahasa Learning Activity Center, the tutors are formed into three working teams called the Working Group, namely the Equality and Functional Literacy Education working group, the Course and Skills working group and the Non-formal PAUD working group. Each budget year the working group must compile a proposal for activities to the district government through the PAUD and Dikmas sectors at the Education and Culture Office and through the Provincial Early Childhood Development Center and Dikmas as representatives and the Director General of PUD and Dikmas of the Ministry of Education and Culture of the Republic of Indonesia.

Suggestion Each head of the Learning Activity Center in carrying out his leadership should encourage tutors to have a spirit based on the goal of producing innovative programs. These tutors need to be formed in working groups, so that their field of work is focused on working groups, of course they must work together with other working groups.

Keywords: Organizational culture, learning activity center

(*) Corresponding Author:

PENDAHULUAN

SKB adalah lembaga pendidikan nonformal yang menyelenggarakan semua bidang tugas dari pendidikan nonformal. Peran strategis dari SKB adalah untuk memenuhi setiap kebutuhan belajar dari masyarakat yang tidak sempat atau bahkan “terbuang” dari sistem dan proses pendidikan formal. SKB menyelenggarakan pendidikan kesetaraan bagi peserta didik yang terhenti pendidikannya atau putus sekolah mulai dari jenjang SD, SMP sampai dengan SMA, hal ini dilakukan untuk menjalankan salah satu peran penting dari SKB yaitu *mencerdaskan kehidupan bangsa* bagi *masyarakat yang kurang beruntung*.

Terdaftar nasional masih terdapat sebanyak 4.1 juta anak mulai dari usia 6 sampai 21 Tahun yang putus sekolah artinya SKB masih belum banyak berperan (Kementerian Pendidikan dan kebudayaan dalam <http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2017/06/04/>. Diakses, selasa, 30 Oktober 2018 pukul 05.25 wita. Di Provinsi Sulawesi Utara). Berdasarkan data siswa putus sekolah pada tahun 2014 terdapat 1.259 siswa yang terbagi pada jenjang SD sampai SMA yaitu siswa SD sebanyak 416 siswa, SMP 389 siswa, SMA 173 siswa dan SMK 281 siswa. (<http://manadopostonline.com/read/2015/04/07/1259-siswa-sulut-putus-sekolah/8478> Diakses, selasa 30 Oktober 2018 pukul 05.42 wita)

Keberhasilan Indikator Kinerja SKB ditentukan oleh multi variabel yang saling terikat yaitu Kepemimpinan Kepala SKB, Budaya Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Pamong Belajar.

Budaya organisasi sebagai penyatu hati dan pikiran yang mendorong setiap orang dalam suatu organisasi bersatu hati, bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi yang dirumuskan secara bersama. Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dua kata yang turut menentukan berhasil atau gagal suatu organisasi. Pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. (Bass dan Avollo (1993) dan Schein (2004 dalam Abud Hakim dan Anwar Adipopo EKOBIS Vol. 16 No. 1, Januari 2015 :1).

Budaya berasal dari kata *culture* ini diadaptasi dari bahasa Latin, yaitu *cult* yang berarti mendiami, mengerjakan, atau memuja, dan *are* yang berarti hasil dari

sesuatu. Budaya dapat diartikan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan manusia (Warner & Joynt, 2002). Dalam suatu organisasi budaya dapat diartikan sebagai karakteristik semangat dan kepercayaan yang dilakukan organisasi tersebut (Torrington, 1994). Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk memahami setiap perbedaan budaya yang dimiliki setiap negara sehingga dapat mengelola perbedaan tersebut. Budaya organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi agar menghasilkan norma-norma perilaku (Kast, 2005). Budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut (Schein, 2005). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya yang ada pada setiap perusahaan akan sangat mempengaruhi kehidupan bisnis yang ada di dalamnya.

Rumusan tentang budaya tersebut memiliki cukup banyak makna antara lain, pengertian menekankan pada faktor manusia yang memperoleh nilai dari masyarakat. Dalam konteks ini, manusia bukan sekedar pasif memperoleh nilai-nilai serta kebiasaan tetapi juga sikapnya yang kreatif dan reaktif. Gagasan tersebut juga menunjukkan tidak adanya perbedaan antara kebudayaan (*culture*) dan peradaban (*civilization*). Makna lainnya yang dapat kita tarik adalah bahwa, betapa pentingnya peranan nilai-nilai dalam kebudayaan. Tidak dapat digambarkan bagaimana kebudayaan tanpa nilai-nilai.

Terdapat 3 (tiga) hal sebagai implikasi yang dapat kita petik dari rumusan Tylor tentang budaya, H.A.R. Tilaar, (1999:41) yaitu: “Adanya keteraturan dalam hidup bermasyarakat, adanya proses pemanusiaan dan di dalam proses pemanusiaan itu terdapat suatu visi tentang kehidupan”. Lebih lanjut dijelaskan, adanya keteraturan dalam kehidupan bermasyarakat bukan berarti kehidupan individu hanyalah skrup didalam kehidupan bersama masyarakat. Yang diperlukan adalah, adanya kebebasan individu yang bertanggung jawab dalam mengikuti keteraturan dalam hidup bermasyarakat. Adanya kehidupan yang teratur merupakan dasar kehidupan berdemokrasi. Demokrasi bukan berarti anarki tetapi kebebasan setiap individu untuk berpendapat, bersepakat dan berbeda pendapat. Proses demokratisasi adalah proses yang mengakui hak dan tanggung jawab setiap manusia. Dalam kehidupan berbudaya sering terjadi perubahan, perkembangan dan motivasi, itu berarti kebudayaan merupakan bagian dari proses pemanusiaan. Materi dari perubahan dan pengembangan merupakan salah satu bagian utama dalam proses pemanusiaan selain dari prosedur teknologi.

Dua pakar mengemukakan budaya: “sebagai pola semua suasana baik materi atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya. Budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang terorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah (Krech dalam Graves (1986), Moeljono, (2003 : 16), H. Ismail Nawawi, (2013 : 1)”.

Kultur merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain

(Hofstede, 1994). Dari berbagai pandangan yang dikemukakan para ahli tersebut dapat dirumuskan bahwa budaya adalah hasil cipta, rasa dan karsa manusia dalam bentuk gagasan atau karya seni, nilai-nilai, dan norma-norma hukum yang dipatuhi, dijaga dan ditransformasikan dalam proses kehidupan keseharian dari generasi-ke generasi manusia.

Tiga tingkatan yang mendasari budaya organisasi antara lain Tingkatan asumsi dasar, tingkatan nilai, dan tingkatan *Artifac* (sesuatu yang ditinggalkan). Tingkatan asumsi dasar berbicara tentang hubungan yang ada antara manusia dengan lingkungannya baik itu alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia. Asumsi dasar bisa juga diartikan sebagai suatu *philosophy* atau keyakinan. Berikutnya Tingkatan nilai, tingkatan ini berhubungan dengan perbuatan atau tingkah laku yang dilakukan dalam budaya organisasi, untuk itu tingkatan nilai ini bisa diukur dari perubahan atau konsensus sosial yang terjadi. Terakhir Tingkatan *artifact* (sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan), tingkatan ini bisa dilihat dalam bentuk teknologi, seni, atau sesuatu yang bisa didengar. Budaya organisasi adalah bentuk dari keyakinan, nilai serta cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi kehidupan dalam organisasi maupun budaya organisasi yang diwujudkan setiap anggota organisasi tersebut (Schein, 1991). Selanjutnya dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau karakteristik yang dipegang oleh sebuah organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2003). Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi, 7 karakteristik adalah: 1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko. Budaya perusahaan/*corporate culture*) adalah aplikasi budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha (organisasi perusahaan) (Ndraha, 1977). Budaya organisasi lebih bersifat organis dari pada mekanis, artinya budaya harus diperbiasakan dan diusahakan serta dikembangkan karena budaya tidak dapat dibangun sendiri (Kuncoro, 2006). Budaya organisasi dapat terbentuk karena adanya kontak budaya, internalisasi budaya, sosialisasi budaya, perubahan budaya dan pewarisan budaya secara berkesinambungan. Kebiasaan yang atau tradisi dalam melakukan sesuatu yang dilakukan oleh banyak anggota disebut budaya organisasi (Sagala, 2008). Budaya organisasi dibangun oleh para anggota organisasi dengan mengacu pada etika dan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi, dan pemberian hak kepada anggota dan pimpinan dan dipengaruhi oleh struktur yang berlaku dimana organisasi tersebut. Budaya organisasi sering dipahami sebagai falsafah yang menuntuk kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektivitas, tergantung pada sifat dan nilai-nilai kepercayaan dan yang dapat menembus norma-norma sebagai sistem nilai-nilai kepercayaan disetiap organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi atau pandangan yang dianut bersama oleh setiap anggota organisasi dari sistem makna bersama (Robbins, 1991). Sistem makna bersama yang dimaksud adalah karaktersitik utama dari organisasi itu. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai yang dalam organisasi maka akan semakin kuat budaya organisasi itu. Semua organisasi yang sudah matang dan mempunyai anggota yang stabil tidak dapat dikatakan memiliki

budaya yang kuat, karena nilai institunya harus dipegang teguh dan jelas. Untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi dan untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal budaya melakukan berbagai fungsinya yaitu dengan memperkuat pemahaman dari setiap anggota yang ada dalam organisasi. Fungsi lain dari suatu budaya adalah untuk mengatasi setiap permasalahan integrasi internal dengan cara meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, membuat kesepakatan, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sangsi (Schein, 1991).

Budaya Organisasi adalah penyatuan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide untuk menentukan arti sesungguhnya dari menjadi anggota masyarakat (Waridin & Masrukhin, 2006). Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar system manajemen organisasi, praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut (Denison, 2000). Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait (Drucker, 2009).

Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai: (1) nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain, (2) sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut dalam suatu organisasi menjadi rujukan bagi setiap anggota organisasi untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (3) setiap kelompok mempelajari bersama pola asumsi dasar seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal (4) Sebuah studi menyimpulkan bahwa budaya dibagi oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan asumsi memperoleh, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan, (5) Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang menjadikan organisasi itu berbeda dengan organisasi lain (Robins, 2006). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Setiap organisasi memiliki makna tersendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain identitas, ideology, ethos, pola eksistensi, aturan pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi dan cara. (Mas'ud (2004), Schein (2004); Steers, Sanchez-Runde dan Nardon (2010); Steers, Sanchez-Runde dan Nardon (2010); (Davis (1984), H. Ismail Nawawi, 2013 : 8). Dengan menjadikan gagasan-gagasan yang

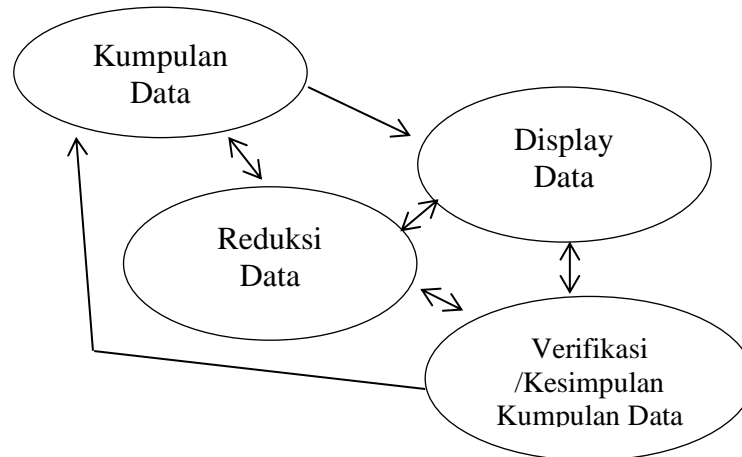
dikemukakan para pakar sebelumnya maka dapat dirumuskan budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma hukum yang mengikat sebagai suatu keluarga, sebagai acuan bersama berbagai pihak yang terlibat dan saling berinteraksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dari penjelasan sebelumnya kita dapat memahami bahwa budaya organisasi memiliki daya dorong psikologis yang sangat kuat bagi para anggota organisasi tersebut, sehingga mereka terpacu, bersemangat untuk melaksanakan tugas yang diemban padanya dan pada akhirnya bermuara pada mutu kinerja dan tercapainya tujuan organisasi. Patut diakui bahwa, budaya organisasi harus diciptakan atau dibudayakan agar menjadi patokan nilai bersama dalam pelaksanaan aktivitas. Memang belum semua organisasi memiliki karakteristik budaya organisasi apalagi budaya organisasi prima. Budaya organisasi prima dengan karakteristik sebagai berikut; (1) memiliki inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*innovation and risk Taking*), artinya para karyawan didorong untuk berinovasi dan pengambilan resiko, (2) memiliki perhatian terhadap detail (*attention to detail*), yaitu para karyawan diharapkan menunjukkan posisi kecermatan, analisis dan perhatian pada perincian, (3) berorientasi pada hasil (*outcome orientation*): sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu, (4) berorientasi kepada manusia (*people orientation*): sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu, (5) berorientasi tim (*team orientation*): sejauh aman kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu, (6) agresif (*aggressiveness*): orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya suatu santai-santai dan (7) stabil (*stability*): sejauh mana keinginan organisasi menekan kan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan. Selanjutnya ada tujuh dimensi budaya yaitu : konformitas, tanggung jawab, penghargaan, kejelasan, kehangatan, kepemimpinan dan bakuan mutu. Pakar lainnya mengemukakan karaktersitik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi, yaitu seseorang diharapkan kreatif dan dapat membangkitkan gagasan baru, (2) tabilitas, memiliki sifat berorientasi pada aturan, mengharai lingkungan yang stabil, dan dapat diperkirakan, (3) Orientasi pada orang, merupakan orientasi untuk menjadi jujur, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual, (4) Orientasi pada hasil, meletakan kekuatannya pada kepedulian untuk mencapai hasil yang diharapkan, (5) Bersikap tenang, Terciptanya suasana kerja yang bersifat santai, (6) Perhatian pada hal detail, dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analisis dan saksama dan (7) Orientasi pada kolaborasi, merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan bekerja secara individual. (Robbins (1996 :209); Aholb et al (1991), H. Ismail, Nawawi, 2013 : 8-9 dan Wibowo, (2016 : 32-33).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif naturalis, dengan sumber data adalah kepala SKB sebagai sumber data primer dan pamong belajar di SKB Minahasa Utara Kota sebagai sumber data sekunder sebanyak 3 (tiga)

orang. Penentuan sumber data primer dan sekunder mengacu pada teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Data dalam penelitian ini dijarah dengan teknik wawancara dan observasi. Dalam proses penjarangan data tersebut, peneliti berkedudukan sebagai “alat” utama. Data yang terjaring melalui wawancara dan observasi dianalisis dengan teknik interaktif dari Miles dan Huberman, (1991:20) dengan perosedur sebagai berikut: kumupulan data, tayangan data, reduksi data dan verifikasi/kesimpulan.



Gambar 1. Analisis Kualitatif Model Interaktif (Milles & Huberman, 1990)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh sejumlah data dan analisis dengan teknik analisis interaktif dengan prosedur kumpulan data, display data, reduksi data dan verifikasi/kesimpulan, maka ditemukan bahwa budaya organisasi dalam bentuk penemuan hal-hal baru melalui program di SKB dilakukan dengan cara: (1) Kepala SKB mendorong pamong belajar untuk melakukan pekerjaan inovasi dilakukan dalam bentuk pemberian penghargaan secara khusus bagi pamong belajar yang dapat membuat dan menghasilkan program yang memiliki aspek inovatif dan bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan hidup warga belajar atau masyarakat dan dalam bentuk (2) Di SKB Minahasa utara, pamong belajar dibentuk dalam tiga tim kerja yang disebut dengan Kelompok Kerja (POKJA) yaitu Pokja Pendidikan Kesetaraan dan Keaksaraan Fungsional, Pokja Kursus dan Keterampilan dan Pokja PAUD Nonformal. Setiap tahun anggaran Pokja-Pokja tersebut harus menyusun usulan kegiatan pada Pemerintah Kabupaten melalui Bidang PAUD dan Dikmas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan melalui Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi sebagai perwakilan dan Dirjen PUD dan Dikmas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Pembahasan

Sumber daya manusia dari masa lalu, masa kini dan masa yang akan datang, selalu saja menjadi keunggulan pada level pribadi, kelompok atau Negara sekalipun jika dikehendaki Negara itu maju dan berhasil. Kekayaan alam yang melimpah tidaklah menjadi jaminan suatu negara tersebut menjadi maju, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang profesional, berkompoten dan berethos kerja tinggi.

Pendidikan, sikap dan keterampilan adalah tiga domain (kemampuan) yang patut dikembangkan kepada setiap orang apakah individu atau kelompok. Dalam kaitannya dengan pengembangan dunia usaha sektor jasa, ketiga domain tersebut penting, tetapi yang utama adalah domain keterampilan fungsional. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa, layanan jasa lebih mengutamakan kemampuan karyawan secara teknis bukan teoritis. Tetapi kemampuannya untuk mentransformasikan kemampuan teoritis kedalam keterampilan fungsional. Satu hal yang perlu ditekan bahwa, dalam layanan jasa kepada pelanggan, memang dibutuhkan keterampilan fungsional untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan. Tetapi itu tidak berarti bahwa, karyawan tidak perlu menguasai aspek teori. Disinilah letak kesalahan itu. Bagaimanapun juga, karyawan harus menguasai aspek teori selanjutnya yang bersangkutan diminta untuk menerapkannya dalam praktek berbasis teori.

Sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu budaya organisasi yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan budaya organisasi merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut: Kerja adalah rahmat, setiap pekerjaan yang kita lakukan apa pun pekerjaan kita itu adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, sama halnya dengan oksigen atau udara yang kita hirup setiap hari secara gratis tanpa biaya. Kerja adalah amanah, kita harus bekerja dengan penuh tanggung jawab karena apa yang kita kerjakan merupakan titipan yang berharga. Etos ini membuat kita bisa bekerja dengan sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela seperti korupsi dalam berbagai bentuknya. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu panggilan jiwa sehingga kita mampu mengerjakannya dengan penuh integritas. Jika pekerjaan atau profesi yang dikerjakan dianggap sebagai suatu panggilan, kita pasti akan memberikan yang terbaik sebisa kita dan berkata pada diri sendiri, "*I'm doing my best!*". Maka kita tidak akan merasa puas apabila hasil dari pekerjaan kita kurang baik mutunya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Kepala SKB mendorong pamong belajar untuk melakukan pekerjaan inovasi dilakukan dalam bentuk pemberian penghargaan secara khusus bagi pamong

belajar yang dapat membuat dan menghasilkan program yang memiliki aspek inovatif dan bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan hidup warga belajar atau masyarakat.

2. Di SKB Minahasa utara, pamong belajar dibentuk dalam tiga tim kerja yang disebut dengan Kelompok Kerja (POKJA) yaitu Pokja Pendidikan Kesetaraan dan Keaksaraan Fungsional, Pokja Kursus dan Keterampilan dan Pokja PAUD Nonformal. Setiap tahun anggaran Pokja-Pokja tersebut harus menyusun usulan kegiatan pada Pemerintah Kabupaten melalui Bidang PAUD dan Dikmas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan melalui Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi sebagai perwakilan dan Dirjen PUD dan Dikmas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus, 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya*. FM. Fokus Media. Bandung.
- Anwar. (2004). *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Alfabeta Jln. Gegerkalong Hilir. NO. 84. Bandung.
- Moleong, Lexy J., (1988). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Depdikbud. Dirjen Dikti. Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan. Jakarta.
- Laired, D, 1995, *Approaches To Training and Development*, Revised 2nd Edition, Addison – Wesley Publishing Company
- Lynton, RP. dan Udai Pareek. 1992. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Moekijat, 1990. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*, Bandung, Penerbit Mandar Maju, 1990
- Sediono Tjondronegoro. 1991. *Ethos Kerja Masyarakat. Risalah Kongres Ilmu Pengetahuan Indonesia. Buku II Dimensi Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Manusia. Lembaga Ilmu pengetahuan Indonesia*. Jakarta.
- Worsley Peter; Hartono Hadikusumo (alih bahasa *Pengantar Sosiologi. Sebuah Pengantar*. PT. Tiara Wacana. Yogya.
- <http://lifeskilledu.wordpress.com/category/konsep-pendidikan-ecakapan-hidup/>
Diakses, Kamis, 13 – Pebruari - 2014 Pukul 22.30
- <http://www.nabilfoundation.org/artikel/8/etos-dan-etika-kerja-bangsa-bangsa-asia-timur>. Diakses, Sabtu 16 Jan. 2015
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.htm>
Diakses, Sabtu 16 Jan. 2015
- <http://kisahimuslim.blogspot.com/2014/08/etos-kerja-menurut-pandangan-islam.html>. Diakses, Sabtu 16 Jan. 2015
- <http://www.stan.ac.id/kategori/index/9/page/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya><http://www.stan.ac.id/kategori/index/9/page/aspek->

Dinamika Pembelajaran: Jurnal Ilmiah Pembelajaran

Vol. 02, No. 03, Oktober 2020, pp. 79-88

P-ISSN 2721-3412

E-ISSN 2721-2572

DOI: <https://doi.org/10.36412/dilan.v2i2.2049>

aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya. Diakes, Sabtu
16 Jan. 2015

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.htm>

Dikses, 16 Jan. 2015