

**PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN SANGGAR  
LEARNING ACTIVITIES (SKB) JLN. KHATIB SULTAN NO. 3  
KELURAHAN KEMBANG KENANGA KEC. SAIL KOTA  
PEKANBARU**

**Alex Fernando<sup>1)</sup>, Sumardi<sup>2)</sup>, Jaspar Jas<sup>3)</sup>**

Email: [alexpernando1@gmail.com](mailto:alexpernando1@gmail.com)<sup>1)</sup>, [sumardiahmad57@gmail.com](mailto:sumardiahmad57@gmail.com)<sup>2)</sup>, [jaspar.pku@gmail.com](mailto:jaspar.pku@gmail.com)<sup>3)</sup>

Phone Number: 085366188927

*Out of School Education Study Program  
Department of Educational Sciences  
Faculty of Teacher Training and Education  
Riau University*

**Abstract:** *This research was conducted at the Learning Activity Studio (SKB) Jln. Khatib Sultan No. 3 Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail City of Pekanbaru. It aims to determine the performance of Pekanbaru City SKB employees. For the number of research informants, five informants consisted of core informants, control informants and observer informants. This study uses primary data taken at the Learning Activity Studio (SKB) Pekanbaru City. While the analysis used is descriptive qualitative which is processed using data reduction consisting of documentation, observation, and interviews. Qualitative data will be described by words or sentences separated by categories to obtain conclusions. From the analysis that the researchers did can be seen that the performance of employees in the Pekanbaru City Learning Center (SKB) is quite good, this is on all research variables namely knowledge about work, quality of work, productivity, adaptation, initiative and problem solving, cooperation, responsibility, and the ability to communicate and interact. Based on the specified assessment criteria, it can be concluded that the Employee Performance Analysis at the Learning Activities Studio (SKB) Jln. Khatib Sultan No. 3 Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru is quite good. The things that can be recommended in this research are organization management which only emphasizes the procedural approach but must be refined through changes in vision and mission, strategic approaches and operational activities in order to create excellent teamwork, working relationships based on participatory and group approaches teamwork in order to achieve the mission of an efficient organization*

**Key Words:** *Performance, Employee*

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB) JLN. KHATIB SULTAN NO. 3 KELURAHAN KEMBANG KENANGA KEC. SAIL KOTA PEKANBARU

Alex Fernando<sup>1)</sup>, Sumardi<sup>2)</sup>, Jaspar Jas<sup>3)</sup>

Email: [alexpernando1@gmail.com](mailto:alexpernando1@gmail.com)<sup>1)</sup>, [sumardiahmad57@gmail.com](mailto:sumardiahmad57@gmail.com)<sup>2)</sup>, [jaspar.pku@gmail.com](mailto:jaspar.pku@gmail.com)<sup>3)</sup>

Phone Number: 085366188927

Program Studi Pendidikan Masyarakat  
Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Jln Khatib Sultan No. 3 Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai SKB Kota Pekanbaru. Untuk jumlah informan peneliti mengambil lima orang informan yang terdiri dari informan inti, informan kontrol, dan informan pengamat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Pekanbaru. Sedangkan analisa yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan reduksi data yang terdiri dari dokumentasi, observasi, dan wawancara. Data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dari analisis yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Pekanbaru pada taraf cukup baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif dan pemecahan masalah, kerjasama, tanggungjawab, dan kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Jln. Khatib Sultan No. 3 Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru tergolong cukup baik. Hal yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini seperti pengelolaan organisasi yang hanya menekankan pada pendekatan prosedur tetapi harus disempurnakan melalui perubahan visi dan misi, pendekatan strategi dan kegiatan operasional agar dapat tercipta kerjasama tim yang prima, hubungan kerja berdasarkan pendekatan partisipasi dan kelompok kerja (teamwork) guna dapat mencapai misi organisasi yang efisien.

**Kata Kunci:** Kinerja, Pegawai

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kegiatan penting dalam pembangunan, sebab, melalui pendidikan akan diperoleh perubahan sikap masyarakat. Pendidikan tidak hanya di bidang formal dan informal, tetapi juga mencakup pendidikan nonformal. Pendidikan bagi warga masyarakat yang dilaksanakan pada jalur pendidikan nonformal memiliki konsep yang lebih kental tentang ketidakterpisahan aktivitas pendidikan dan kehidupan. Dalam pendidikan nonformal, unsur-unsur pendidikan tersebut dituntut disesuaikan dengan kebutuhan potensi dan permasalahan kehidupan masyarakat.

Dalam rumusan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 1 pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Dari konsep ini dapat dipahami bahwa pada prinsipnya pendidikan informal ini ditujukan untuk seluruh lapisan masyarakat dan tidak terbatas pada usia, jenis kelamin, status sosial, dan ekonomi.

Penyelenggaraan pendidikan nonformal yang berkualitas, antara lain ditandai dengan: (1) keefektifan pencapaian tujuan, (2) efisiensi pemanfaatan/penggunaan sumber daya, (3) relevan dengan kebutuhan peserta didik, pasar, terpadu dengan rencana strategis kewilayahan dan berbasis pada pengembangan keunggulan-keunggulan potensi sumber daya kewilayahan, (4) ketepatan karakteristik sasaran, (5) bersifat antisipatif terhadap berbagai perubahan. Komponen yang berpengaruh terhadap pencapaian penyelenggaraan pendidikan nonformal yang berkualitas antara lain ketersediaan ketenagaan yang memadai baik jumlah maupun kualitas.

Pasal 26 ayat 3 UU No. 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan yang lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”. Intinya baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal merupakan upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka mendukung program pendidikan sepanjang hayat.

Terselenggaranya program-program pendidikan nonformal tidak terlepas dari bagaimana peran dari komponen-komponen terkait dalam mendukung dan melaksanakannya. Komponen-komponen yang dimaksud adalah masyarakat, pemerintah, dan beberapa unsur tenaga pendidik dan kpendidikan diantaranya adalah penilik, pamong belajar, tutor, instruktur kursus, pegawai, dan pengelola Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

Di antara komponen pendidikan nonformal di atas, kedudukan pegawai dipandang sangat strategis dalam membantu penyelenggaraan suatu instansi. Pegawai disebut juga sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, disiplin, serta memenuhi standar yang ditetapkan suatu organisasi publik hanya didapatkan melalui proses pengadaan pegawai yang terencana dan efektif..

Dalam melaksanakan tupoksinya Pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan tenaga kependidikan di UPT/UPTD dinas pendidikan yang berada di garda terdepan dan memiliki posisi strategis. Melihat secara nyata bahwa SKB mempunyai tugas dan fungsi: (1) membuat program-program percontohan (2) mengendalikan mutu pendidikan nonformal (3) sebagai pusat informasi dalam bidang pendidikan nonformal

dengan sasaran program ditujukan kepada masyarakat miskin, pengangguran, dan putus sekolah. Hal ini menuntut pegawai untuk memiliki berbagai macam kemampuan dalam melaksanakan tugas profesionalisnya di suatu instansi ataupun lembaga.

Pegawai yang merupakan tenaga fungsional yang ditempatkan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) memiliki peran sangat strategis dalam mewujudkan kualitas pelayanan serta kualitas penyelenggaraan program pendidikan nonformal, sehingga kompetensi sangat penting dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)

Pegawai sebagai tenaga administrasi membawa konsekuensi yang cukup besar terhadap eksistensi kepegawaian. Dengan demikian, maka sangat tepat bila dikatakan bahwa inovasi, keberhasilan implementasi program pendidikan nonformal oleh UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dibebankan di pundak para pegawai. Oleh karenanya dalam hal ini dituntut dan kinerja dan profesionalisme seorang pegawai. Kinerja yang dimaksud adalah kualitas kerja dari seorang pegawai yang diserahkan tanggung jawab untuk melaksanakan tupoksinya dalam semua kegiatan pendidikan nonformal di wilayah kerja Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Tugas pokok dan mekanisme kerja pegawai diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2010 Tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya.

Kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dan dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya tujuan organisasi bersangkutan.

## **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan masalah yang hendak diteliti, penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu bertujuan memberikan gambaran secara sistematis tentang analisis kinerja pegawai di Sanggar kegiatan Belajar (SKB) Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru (Robbins: 2006). "Penelitian kualitatif memiliki latar aktual sebagai sumber langsung data dan peneliti merupakan instrumen kunci. Penelitian masuk dan menghabiskan waktu di SKB Kota Pekanbaru.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya pelaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode alamiah (Lexy J. Moleong, 2007: 6).

Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu Analisis Kinerja Pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru. Sedangkan subfokus penelitian yang digunakan yaitu: (1) kualitas (2) ketepatan waktu (3) efektivitas (4) kemandirian (5) komitmen kerja. Variabel penelitian ini adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 38).

## Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang berasal dari catatan-catatan maupun arsip-arsip kepemimpinan situasional yang berhubungan dengan penelitian ini. Hal ini dilakukan guna untuk mendukung informasi yang akan diolah dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2015: 240) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), kriteria, biografi, peraturan dan kebijakan.

### 2. Teknik Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti mengadakan pengamatan secara langsung dan pencatatan tentang keadaan atau fenomena secara sistematis. yaitu dimaksudkan untuk mendapatkan pengamatan langsung di SKB Kota Pekanbaru.

### 3. Teknik Wawancara

Peneliti menggunakan teknik wawancara dalam pengumpulan data. Wawancara menurut Maleong (2007: 186) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu, dalam penelitian ini, dilakukan dengan mewawancarai informan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Bentuk analisis kualitas kinerja pegawai di SKB Kota Pekanbaru

Hasil Dokumen	Hasil Observasi	Hasil Wawancara
Pekerjaan yang dihasilkan		
Dokumen Pauul Otlet yang memuat dokumentasi pengumpulan data SKB, Pengolahan Data SKB, Penyimpanan berkas SKB, Penemuan berkas kembali serta penyebaran dokumen SKB Kota Pekanbaru.	Pekerjaan yang dihasilkan pegawai dapat dilihat dari kualitas tugas yang dibuat RR dan FR, sebagai bentuk dari tanggung jawab pegawai SKB itu sendiri, dapat dilihat pekerjaan yang dihasilkan pegawai SKB memiliki kualitas yang baik sesuai dengan tuntutan pimpinan dan organisasi SKB Kota Pekanbaru.	Pegawai SKB Kota Pekanbaru RR dan FR memiliki kualitas kerja yang bagus, sebagai bentuk dari tanggung jawab pegawai SKB itu sendiri, dapat dilihat pekerjaan yang dihasilkan pegawai SKB memiliki kualitas yang baik sesuai dengan tuntutan pimpinan dan organisasi SKB Kota Pekanbaru. Pegawai SKB bekerja sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing

Kelayakan tugas		
Dokumen identitas (KTP, Paspor, SIM, NPWP, Anggaran Dasar, Surat Izin Pendirian SKB Kota Pekanbaru)	Sedangkan kelayakan tugas pegawai dapat dilihat pada kelayakan teknis seperti meyeroti kebutuhan sistem SKB yang telah disusun dari aspek teknologi yang akan digunakan , kelayakan ekonomis kelayakan nilai guna sebuah pekerjaan yang dihasilkan pegawai SKB Kota Pekanbaru, kelayakan hukum seperti pekerjaan yang dilakukan pegawai SKB Kota Pekanbaru tidak menyimpang dari nilai dan norma dan tidak melanggar hokum, 2kelayakan operasional seperti pekerjaan yang dilakukan pegawai SKB Kota Pekanbaru dapat dioperasikan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan kelayakan jadwal seperti kemampuan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Pekanbaru untuk mengimplementasikan pegawai dalam kerangka waktu yang dapat diterima.	Kelayakan Pegawai SKB Kota Pekanbaru dapat dilihat dan ditinjau dari beberapa suduttt diantaranya kelayakan teknis pegawai RR dan FR, kelayakan ekonomis pegawai RR dan FR, kelayakan hokum yang dilakukan pegawai, kelayakan operasional pegawai, kelayakan jadwal yang dilakukan oleh pegawai RR dan FR SKB Kota Pekanbaru.
Kemampuan Pegawai		
Dokumen sertifikat penghargaan pengelolaan SKB terbaik yang didapatkan oleh lembaga Sanggar Kegiatan Belajarr (SKB) Kota Pekanbaru dari Dinas Kota Pekanbaru.	Keampuan pegawai SKB Kota Pekanbaru dapat dilihat dari integritas yang tinggi, berani mengambil inisiatif, menunjukkan passion, menjalankan tugas dengan baik, berwawasan luas, pandai berkomunikasi, bisa menjaga hubungan sosial, bekerja produktif.	Pegawai SKB Kota Pekanbaru memiliki kemampuan bekerja yang bagus, komunikasi yang baik dibangun dengan semua pegawai yang ada di SKB Kota Pekanbaru, integritas yang tinggi dala bekerja, memiliki passion, meemiliki banyak pengetahuan dan berwwawasan luas.

Tabel 2. Bentuk analisis ketepatan waktu kinerja pegawai di SKB Kota Pekanbaru

Hasil Dokumen	Hasil Observasi	Hasil Wawancara
Tingkat aktivitas		
Dokumen Kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Pekanbaru seperti pembuatan LPJ	Tingkat aktivitas pegawai SKB dapat dilihat dari aktivitas RR dan FR melakukan kegiatan administrasi seperti merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan, melakukan pencatatan, mengarsipkan dokumen dan lain sebagainya. Aktivitas yang dilakukan pegawai SKB sesuai dengan aktivitas manajemen, pegawai SKB	Pegawai SKB Kota Pekanbaru memiliki tingkat aktivitas yang berbeda-beda sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Seperti aktivitas pekerjaan RR adalah sputar dengan mengarsipkan dokumen seddangkan pegawai FR seputar pemmbukuan keuangan.

	menjadi organisasi sebagai tempat yang berkualitas bagi masyarakat. Pegawai RR merencanakan pekerjaan dengan baik dimana bertujuan untuk mengantisipasi dan menekan perubahan, perencanaan bisa menghindari atau paling tidak memperkecil pemborosan dan tumpang tindih pelaksanaan kegiatan.	
Koordinasi		
Dokumen Surat Keputusan (SK) yang dibuat oleh pimpinan yang berlaku untuk semua pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Pekanbaru	Koordinasi dapat dilihat dari pimpinan RA memberikan tanggung jawab kepada RR sebagai sekretaris untuk mencatat surat masuk dan surat keluar di SKB Kota Pekanbaru serta mengkoordinasikan FR sebagai bendaharan untuk membuat LPJ keuangan SKB Kota Pekanbaru.	Pegawai di SKB Kota Pekanbaru saling berkoordinasi dengan yang lain dalam menjalankan tupoksinya masing-masing.
Output		
Dokumen Laporan2 pertanggung Jawa2ban (LPJ) masing-masing kegiatan dan Program SK2B. Seperti LPJ program kesetaran, LPJ program PAUD, LPJ Life Skiil, LPJ Keaksaraan.	Output dapat dilihat produktivitas pegawai yang dihasilkan melalui prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Pegawai SKB memiliki produktifitas kerja yang baik sehingga pekerjaan yang dihasilkan berkualitas dan memiliki output yang berkualitas.	Pegawai SKB Kota Pekanbaru menghasilkan output kerja yang bagus dan menarik perhatian, secara pegawai di SKB Kota Pekanbaru adalah pegawai yang sudah lama bekerja dan memiliki banyak pengalaman dalam bidang administrasi.

Tabel 3. Bentuk analisis efektivitas kinerja pegawai di SKB Kota Pekanbaru

Hasil Dokumen	Hasil Observasi	Hasil Wawancara
Penggunaan Waktu-		
Dokumen absensi pegawai yang datang tepat waktu dan pulang tepat waktu	Penggunaan waktu di SKB Kota Pekanbaru dapat dilihat pegawai RR dan FR memahami peran dan tanggung jawab sebagai bagian dari administrator, memprioritaskan pekerjaan yang diberikan, melaksanakan dengan baik jadwal kerja, mendahulukan mana yang sesuai dengan kebutuhan SKB kota Pekanbaru. Pegawai SKB Kota Pekanbaru memanfaatkan waktu dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang menjadi prioritas, focus pada pekerjaan, pegawai SKB menyelesaikan pekerjaan lebih awal, pegawai menjadikan pekerjaan utama sebagai sebuah kebiasaan, Pegawai SKB jeli dalam mengatur waktu, pegawai SKB menentukan estimasi.	Pegawai RR dan FR memprioritaskan peran dan tanggung jawab sebagai bagian dari administrator, memprioritaskan pekerjaan yang diberikan, melaksanakan dengan baik jadwal kerja, mendahulukan mana yang sesuai dengan kebutuhan SKB kota Pekanbaru.
Penggunaan Teknologi		
Dokumen prinan google meet dan zoom sebagai bukti proses berjalannya kegiatan di SKB Kota Pekanbaru	penggunaan teknologi dapat dilihat pada kecanggihan teknologi yang digunakan SKB Kota Pekanbaru seperti mengambil absen menggunakan mesin canggih cek lock, membuat laporan keuangan memakai sistem statistic, memakai aplikasi SPSS dan lain sebagainya serta mengirimkan laporan pekerjaan memakai aplikasi online seperti goggle Class Room, memakai aplikasi google meet, zoom dan lain-lain.	Pegawai SKB Kota Pekanbaru RR dan FR terampil dalam menggunakan teknologi dalam proses mengerjakan pekerjaan, pegawai sudah memakai aplikasi modern dalam bekerja di SKB, menggunakan google meet dan zoom dalam ddiskusi dan lain sebagainya

Tabel 4. Bentuk analisis komitmen kinerja pegawai di SKB Kota Pekanbaru

Hasil Dokumen	Hasil Observasi	Hasil Wawancara
Tanggung jawab		
Dokumen Surat Keterangan Kelakuan Baik Pegawai	Tanggung jawab pegawai dapat dilihat pegawai RR dan FR datang ke SKB tepat waktu, pegawai punya inisiatif, jujur, totalitas, konsisten, memiliki etika yang baik, bisa bekerja dalam tim.	Pegawai SKB Kota Pekanbaru memiliki komitmen dalam bekerja, memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Tanggung jawab pegawai dapat dilihat pegawai RR dan FR datang ke SKB tepat waktu, pegawai punya inisiatif, jujur, totalitas, konsisten, memiliki etika yang baik, bisa bekerja dalam tim.

Terikat Kerja		
Dookumen berupa surat kontrak atau MOU antara pegawai dengan lembaga SKB	Terikat kerja dapat dilihat dari pegawai RR dan FR bekerja di SKB Kota Pekanbaru terikat dengan surat kontark yang telah sietujui oleh RR dan FR serta bersedia mengikuti semua aturan yang berlaku di SKB Kota Pekanbaru	.Pegawai SKB Kota Pekanbaru sudah terikat dengan kontrak kerja dan semua aspek yang berlaku di SKB itu sendiri, pegawai RR dan FR bersedia mengikuti semua aturan yang berlaku di SKB Kota Pekanbaru. Pegawai memiliki perjanjian yang sudah ditandatangani diatsa materai, apabilla pegawai tidak melaksanakan perjannjian itu maka akan diberikan sanksi.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui orang-orang yang terlibat di SKB Kota Pekanbaru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan di SKB Kota Pekanbaru, tempat-tempat yang digunakan dalam melakukan kegiatan di SKB Kota Pekanbaru, waktu yang digunakan dalam kegiatan di SKB Kota Pekanbaru, bentuk analisis kinerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru.

1. Orang-orang yang terlibat di SKB Kota Pekanbaru, diantaranya Rinaldy Rinata, sekretaris SKB Kota Pekanbaru. Faby Rahayu sebagai bendahara SKB Kota Pekanbaru, Raja Agustini sebagai pimpinan SKB Kota Pekanbaru, Mustafa sebagai koordinator program kesetaraan SKB Kota Pekanbaru, Pia Amanah sebagai tutor kesetaraan SKB Kota Pekanbaru.
2. Kegiatan yang dilakukan di SKB Kota Pekanbaru yaitu pada mulanya SKB merupakan salah satu bentuk kepedulian masyarakat terhadap upaya pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang responsif terhadap perkembangan transformasi informasi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk Keaksaraan Fungsional (KF) yang didirikan pada tahun 2006 yang diketuai Raja Agustini dibantu oleh Bayanuddin Pada tahun 2006 yang bergerak dalam bidang Pendidikan Kesetaraan. Seiring dengan upaya pemerintah yang terus berkesinambungan dalam menuntaskan wajib belajar 9 tahun dan untuk membekali generasi penerus bangsa khususnya kaum remaja dan pemuda dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, maka SKB yang merupakan salah satu lembaga pendidikan nonformal berupaya melakukan pendekatan dengan masyarakat dan pemerintah setempat agar dapat bersama-sama membangkitkan semangat dan motivasi masyarakat untuk dapat belajar kembali meskipun usia mereka bukan usia sekolah formal. Pada awal lembaga SKB Kota Pekanbaru berdiri tanggal 29 September 2006 program yang ada antara lain, taman baca masyarakat, program kecakapan hidup (Life Skill), pendidikan kesetaraan (Paket A, B, C), keaksaraan fungsional (KF) yang awalnya PKBM Hang Tuah ini dengan nama PKBM Rumbai . seiring berjalannya waktu SKB Kota Pekanbaru ditambah tepatnya pada tahun 2009 sampai 2019 diantaranya,

Pre School (Playgroup), kelompok bermain, PAUD, Life Skill (sewing, membatik, bordir, obras, cleaner, teknisi AC-HP dan motor, ect), private Class English, Computer. Program tambahan ini hanya berjalan aktif kurang lebih satu tahun, sedang kan program yang masih dilaksanakan sampai 2020 sekarang terdiri dari empat program yaitu program TBM, kesetaraan, keaksaraan fungsional, dan life skill membatik. Sedangkan kegiatan rutin di SKB Kota Pekanbaru berupa mengisi absen, membuat LPJ dan RPP.

3. Tempat-tempat yang digunakan untuk kegiatan di SKB Kota Pekanbaru ada tiga tempat yaitu yang pertama ruangan pimpinan SKB Kota Pekanbaru yang digunakan sebagai tempat melakukan kegiatan pengelolaan SKB, pertemuan ketua PKBM dengan bawahan, warga belajar, komite, atau tamu-tamu yang lainnya , kedua ruangan administrasi SKB Kota Pekanbaru yang digunakan sebagai tempat menghimpun, mencatat, mengolah, mengirim dan menyimpan dokumen sehingga jika suatu saat dibutuhkan dapat dengan mudah ditemukan kembali , dan yang terakhir ruangan program kesetaraan SKB Kota Pekanbaru yang digunakan sebagai tempat untuk kegiatan tatap muka dalam proses kegiatan belajar.
4. Waktu-waktu yang digunakan dalam kegiatan di SKB Kota Pekanbaru dilakukan pada jam kerja. Waktu yang digunakan antara lain Kamis/05 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan pekerjaan yang dihasilkan Jumat/06 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan kelayakan tugas. Sabtu/07 Maret 2020/08.00 kemampuan pegawai. Senin/09 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan tingkat aktivitas. Selasa/10 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan koordinasi. Rabu/11 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan output. Kamis/12 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan penggunaan waktu. Jumat/13 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan penggunaan teknologi. Sabtu/14 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan tugas kerja. Senin/16 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan terampil. Selasa/17 Maret 2020/08.00 hal yang dilakukan tanggung jawab. Rabu/ 18 Maret 2020/08.00 hall yang dilakukan tingkat kerja.
5. Bentuk analisis kinerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Pekanbaru Kelurahan Kembang Kenanga Kec. Sail Kota Pekanbaru

## **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan penelitian yang telah diuraikan di atas, ada beberapa saran yang penting untuk diperhatikan, yaitu:

1. Direkomendasikan kepada pegawai SKB Kota Pekanbaru agar mempertahankan kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, efektivitas, kemandirian dan komitmen dalam bekerja
2. Direkomendasikan kepada pegawai SKB Kota Pekanbaru agar meningkatkan kinerja sebagai tenaga administrasi.
3. Untuk kepentingan penelitian ini diharapkan ada kelanjutan penelitian sehingga perkembangan ilmu tidak berhenti tetapi berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aiwan, T. Y. (2013). Efektivitas Pesan Iklan Televisi Tressemme Menggunakan Customer response Index (CRI) pada Perempuan di Surabaya. *Jurnal e-komunikasi*, 1(2).
- Dessler. 2009. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fitri, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan. *Jurnal Universitas Bakrie*, 1(02).
- Harjo, B., Budiyono, B., & Loesida, R. ANALISIS KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BENGKULU (Doctoral Dissertation, Universitas Bengkulu).
- Idrus, M. Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 94-106.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI: 470) Tentang Pegawai.
- Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor industri Pengolahan Karya Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Kemendikbud. 2012. Standar dan Prosedure penyelenggaraan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Jakarta: direktorat Pendidikan Kesetaraan, Direktorat Jendral Pendidikan Luar Sekolah.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo:
- Matutina. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.