

SUPERVISI, PELAPORAN, EVALUASI, DAN MONITORING
BAGI DEWAN KERJA

D
I
S
U
S
U
N

OLEH :

KELOMPOK III

1. Endro Tri Wahyudiono (Jawa Timur)
2. Ati Ekawati Rifa'i (Jawa Barat)
3. Noviani Dwi Santi (Kalsel)
4. Farli Elnumeri (D.K.I Jaya)
5. Muliandy (D.K.I Jaya)

Kelompok III

Kelompok II "SPEM Dewan Kerja" (Pertanyaan)

1. Solusi Permasalahan tidak berjalannya SPEM.

Kelompok III

2. Model SPEM dalam mengatasi hambatan sesuai dengan kondisi di Indonesia yang Ideal.

Kelompok I

3. Segala Mana SPEM berpengaruh terhadap Dewan Kerja.
4. Rekonstruksi Optimalnya SPEM (faktor).

Pembahasan

1. Solusi Permasalahan. (dimakalah).
2. Model SPEM.
dengan adanya Indikator keberlanjutan dan pelaksanaan sesuai kondisi daerah serta dilaksanakan secara berkelanjutan.
3. Terhadap Dewan Kerja.
Sebagai dasar atau penentu kemajuan dalam pelaksanaan kegiatan yang akan datang.
4. Adanya Wilayah binaan yang salah satu fungsinya untuk pelaksanaan SPEM.

Masukan - masukan / Usulan

1. Adanya inventarisasi Data Kondisi Daerah yang bisa digunakan untuk penentu model SPEM yang digunakan secara Nasional.
2. Pemantauan Media Komunikasi yg ada sesuai dengan kondisi agar proses pelaksanaan SPEM berjalan dengan lancar.
3. Bekerja sama dengan instansi yang diharapkan hasil Data Statistik yang akurat. (dari instansi yang memang menangani masalah Statistik).

Kesimpulan:

1. Adanya sistem pembinaan Wilayah yang menunjang pelaksanaan SPEM baik secara formal ataupun informal serta dengan pemanfaatan kegiatan yang ada.
2. Dalam Pelaksanaan SPEM hendaknya ada indikator keberhasilannya, serta perlu di tindak lanjuti dengan pemecahan masalah yang ada, dan hendaknya berkesinambungan.

BAB I PENDAHULUAN

Gerakan pramuka yang merupakan organisasi yang selalu mengalami perkembangan sesuai dengan kondisi zaman, akan mengalami perubahan pula dalam segi kuantitas anggota seiring dengan laju perkembangan penduduk. Dengan adanya perkembangan tersebut pada kenyataannya rasio perkembangan peserta didik tentu mengalami ketimpangan secara kuantitatif antara peserta didik penegak dan pandega dengan siaga dan penggalang. Ini terjadi pada usia-usia penegak dan pandega mengalami suatu perkembangan segi psikologis dan pola pikir yang menginginkan suatu kebebasan berkreatasi dan berkarya sesuai dengan keinginan pribadinya. Sehingga minat untuk melanjutkan ke pendidikan kepramukaan pada tingkatan yang ada di atasnya karena pemahaman yang mereka tangkap dari pramuka adalah kegiatannya yang selalu monoton (itu-itu saja).

Dengan semakin besarnya peserta didik ditingkatan siaga dan penggalang tidak dibarengi dengan peningkatan jumlah pembina yang diharapkan, fenomena tersebut timbul akibat dari ketidakpahaman seperti yang telah dijelaskan di atas. Yaitu bahwa padatahapan pembinaan peserta didik untuk golongan penegak dan pandega, merupakan tempat yang strategis untuk melakukan persemaian benih-benih yang dapat diharapkan menjadi pemicu dalam perkembangan peningkatan kualitas serta kuantitas peserta didik golongan penegak dan pandega. Pada intinya kualitas dan kuantitas dari keberhasilan suatu pembinaan Pramuka penegak dan pandega yang nota bene sebagai calon pembina, perlu adanya tolak ukur yang relevan dengan kebutuhan yang diharapkan.

Dewan kerja yang merupakan suatu wadah pembinaan bagi pramuka penegak dan pandega yang berada di lingkungan kwartir, juga merupakan wadah yang mengelola dan pembinaan bagi Pramuka Penegak dan Pandega yang ada di lingkungan kerjanya. Mempunyai tanggung jawab dalam hal pembinaan dan pengembangan Pramuka Penegak dan Pandega. Sehingga untuk mendapatkan data-data yang diharapkan Dewan Kerja merasa perlu untuk melakukan Supervisi, Pelaporan, Evaluasi, dan Monitoring. Yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data-data terbaru secara kualitatif dan kuantitatif, potensi penegak dan Pandega secara sama seperti hal tersebut diatas. Sehingga dari hasil SPEM tadi akan diperoleh data dan merupakan bahan untuk kajian dan penentuan model pembinaan yang harus diberikan dan diterapkan.

BAB II PERMASALAHAN

Dalam pengelolaan SPEM di Dewan Kerja, tidak sedikit faktor-faktor yang mendukung dan yang menghambat tercapainya pelaksanaan pendapatan Informasi yang diharapkan. Hal tersebut merupakan hal yang wajar, dan sesuatu yang selalu ada dalam menjalani kehidupan berorganisasi.

Hal-hal yang menghambat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tidak optimalnya materi yang disajikan dalam supervisi.
2. Ketidakjelasan fungsi pelaporan akibat dari lemahnya sumber daya manusia yang pada akhirnya pengevaluasian dan analisa permasalahan yang terjadi tidak dapat dilakukan serta ketidakakuratan data.

Itulah yang faktor-faktor yang menjadikan hambatan dalam pengelolaan Dewan Kerja dan penentuan pembinaan yang harus dilakukan.

BAB III PEMBAHASAN

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, sebelum kita melangkah lebih jauh tidak ada salahnya apabila kita meninjau terlebih dahulu hal-hal yang menjadi penyebab terjadinya permasalahan dalam mencapai tujuan SPEM di Dewan Kerja tersebut, Penyebab - penyebabnya yaitu :

1. Wilayah kerja dari Dewan Kerja yang akan di pantau, memiliki jarak yang cukup jauh dari pusat pengembangan dan pengelolaan informasi sehingga Dewan Kerja menemukan permasalahan dalam penyebaran SPEM tersebut.
2. Minimnya sarana penunjang yang menyebabkan tidak tercapainya lokasi yang akan ditinjau.
3. Kesibukan personil dari Dewan kerja yang tidak hanya memiliki satu tugas tetapi memiliki tugas pokok lain yang lebih penting misalnya Bekerja, Sekolah dan lain-lain.
4. Tidak adanya tempat yang dapat menampung pelaksanaan SPEM di dalam kegiatan baik secara formal maupun secara informal.
5. Dan dari semua faktor penyebab terhambatnya pelaksanaan SPEM adalah faktor Sumber Daya Manusia yang dapat terus ditinjau keberadaannya.

Sebagai solusi dari pemecahan tersebut diatas faktor penyebab merupakan hal yang dapat membantu dan memudahkan dalam mencari jalan keluar dari permasalahan. Adapun Hal-hal yang dapat dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pelaksanaan -pelaksanaan pelatihan Dewan Kerja mengenai sistem SPEM secara khusus, atau materi SPEM di masukan dalam suatu pelatihan Kedewan Kerjaan.
2. Diadakannya suatu wadah kegiatan khusus mengenai pengkajian dan penelitian guna memperluas penyebaran informasi tentang keberadaan SPEM dalam proses pembinaan dan pengembangan pramuka penegak dan pandega.

Hal-hal diatas merupakan cara untuk meningkatkan Sumber daya manusia terutama dikalangan Dewan Kerja, dan Pramuka Penegak dan pandega pada umumnya.

Selain itu dalam melaksanakan SPEM dari penyebab permasalahan yang ada terutama masalah intern Dewan Kerja, perlu penanggulangan yang berdasarkan pada keadaan, kenyataan yang di hadapi oleh Dewan Kerja itu sendiri, terutama hal-hal yang berkaitan dengan kondisi daerahnya.

Dimana pelaksanaan kegiatan yang mendukung lancarnya SPEM dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Adapun cara yang bisa digunakan adalah sebagai berikut :

1. Adanya Sistem Pembinaan wilayah

Sistem pembinaan wilayah bisa dilakukan, apalagi untuk pemantauan Dewan Kerja yang letaknya jauh dan dalam pelaksanaannya, personil Dewan Kerjadibagi dengan wilayah binaannya masing-masing.

2. Pemantauan Kegiatan

Dalam pelaksanaannya pemantauan kegiatan dapat dilakukan disetiap kegiatan baik yang dilaksanakan oleh Dewan Kerja itu sendiri ataupun kegiatan yang diselenggarakan oleh jajaran dibawahnya. Selain itu pemantauan juga dapat dilakukan secara formal maupun informal.

3. Pembuatan suatu jalur komunikasi yang lebih fleksibel

Dalam meningkatkan komunikasi, konsultasi dan koordinasi serta informasi antara Dewan Kerja yang menunjang kelancaran proses pelaksanaan SPEM, misalnya : telpon, internet, email ataupun media komunikasi lainnya yang sesuai dengan kondisi daerahnya masing-masing dan dianggap mudah dan fleksibel.

BAB IV KESIMPULAN

Dalam suatu organisasi khususnya dalam Gerakan Pramuka perlu adanya satu mekanisme yang dapat mengatur jalannya kegiatan pemantauan yang daya gunanya terbukti nyata. Dewan Kerja Pramuka Penegak dan Pandega merasakan perlunya suatu sistem yang dapat mengatur hal tersebut. Kreasi dari hasil pemikiran dan hal-hal yang dapat membantu lancarnya suatu kegiatan melalui sistem-sistem yang terencana dan terarah. Jika demikian maka terbukti begitu pentingnya sistem supervisi, pelaporan, Evaluasi, dan Monitoring bagi Dewan Kerja. Karena SPKM tersebut dapat menunjukkan tingkat keberhasilan dari pembinaan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Dewan Kerja terhadap Dewan Kerja Lainnya secara hierarkis sesuai dengan prosedur yang disesuaikan dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Kwartirnya.