

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kompetensi lulusan Pendidikan Luar Sekolah diproyeksikan untuk mampu menjadi tenaga pendidik dan pengelola satuan-satuan lembaga pendidikan luar sekolah, contoh: (a) tenaga pendidik seperti tutor, fasilitator, dan pamong belajar; (b) pengelola satuan-satuan lembaga pendidikan luar sekolah seperti lembaga kursus dan pelatihan, pusat kegiatan belajar masyarakat, sanggar kegiatan belajar, kelompok belajar, pendidikan anak usia dini, majlis taklim, kelompok bermain, taman penitipan anak, lembaga bimbingan dan penyuluhan (<http://pendidikankarier.blogspot.co.id/>)

Dalam hal pengelola satuan lembaga pendidikan luar sekolah, salah satu pemegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan nonformal di daerah adalah pamong belajar yang bertugas pada masing-masing Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang tersebar di tiap-tiap Kab/Kota. Pamong belajar bisa menjadi sebagai tutor, fasilitator, pendidik, pelatihan, ataupun sumber belajar dalam pendidikan nonformal. Dalam tugasnya sebagai sumber belajar, pamong belajar mempunyai tanggung jawab merencanakan dan menyediakan suatu pola kegiatan belajar mengajar, dimana pamong belajar mempunyai dua peran yaitu sebagai warga kelompok belajar dan sebagai pemimpin kegiatan belajar. Pamong belajar sebagai pemimpin dalam kegiatan belajar selain melakukan penjelasan dan memperjelas tujuan belajar sesuai tujuan belajar, pamong belajar juga memberikan motivasi terhadap warga belajar sehingga menumbuhkan dorongan untuk belajar lebih baik.

Pamong belajar sebagai sumber daya manusia yang bertugas di Sanggar Kegiatan Belajar perlu terus dikembangkan kemampuannya agar dapat bekerja sejalan dengan tuntutan tugasnya di Sanggar Kegiatan Belajar. Sedangkan, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kemampuan manusia yang dalam hal ini pamong belajar agar

kearah perbaikan. Rumusan dalam pengembangan sumber daya manusia bukan hanya terpusat pada peningkatan kemampuan saja akan tetapi juga menyangkut pemahaman dari kemampuan tersebut.

Proses pendidikan Indonesia untuk mempersiapkan generasi penerus bangsa baik yang diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal dan informal yang ketiga jalurnya saling melengkapi. Jalur pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jalur pendidikan nonformal disebut dengan istilah Pendidikan Luar Sekolah (PLS) yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan informal adalah pendidikan yang dilakukan pada lingkungan keluarga yang berbentuk kegiatan belajar mandiri. (UU Sisdiknas No 20 tahun 2003, pasal 26 dan pasal 27).

Pendidikan Non Formal (PNF) bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional, merupakan jalur 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 PNF itu adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Untuk pelaksanaannya, SKB 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.

SKB merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok dan fungsi, diantaranya adalah (1) Pembangkitan dan

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)”. Disamping itu, SKB bisa melakukan penyuluhan untuk menyadarkan bahaya merokok hingga bahaya narkoba, HIV/AIDS, Flu burung, Trafficking, bahaya Seks bebas dan tentang kesadaran akan bahaya resiko bencana dan masalah kemasyarakatan yang semakin kompleks pun bisa menjadi bahan pembelajaran yang dikemas sedemikian rupa sehingga mudah dipahami oleh warga belajar yang tergabung dalam kelompok belajar. Semuanya ini diprogramkan dalam rangka untuk pembelajaran kaum tertinggal sehingga terbebas dari ketidaktahuan, dan untuk pembelajaran kaum tersingkir sehingga terbebas dari keterpinggiran dan ketidakberdayaan (Dit dikmas, 2009)

Peranan pendidikan nonformal dalam membantu pendidikan sekolah maka para perencana pendidikan untuk pembangunan, mengembangkan tiga model pendekatan pendidikan. Ketiga model pendekatan tersebut adalah (1) pendidikan luar sekolah sebagai pelengkap pendidikan sekolah; (2) pendidikan luar sekolah yang paralel dengan pendidikan sekolah; dan (3) pendidikan luar sekolah sebagai alternatif bagi pendidikan sekolah.

Dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan nonformal, fokus kajian masa depan dapat dikaitkan dengan upaya untuk menjawab pertanyaan: (1) masalah atau isu pendidikan nonformal apakah yang dapat diprediksikan timbul dimasa depan; (2) apakah pendidikan nonformal dimasa depan itu akan

lebih baik atau lebih buruk dari keadaan pendidikan nonformal pada masa sekarang; (3) perkembangan menarik apakah yang mungkin terjadi dalam pendidikan nonformal pada beberapa kurun waktu yang akan datang; dan (4) apakah signifikansi pendidikan nonformal pada masa depan itu bagi kehidupan.

Pentingnya pendidikan nonformal untuk masa yang akan datang dapat dipelajari dari potensi-potensi yang dimilikinya pada saat ini. Potensi-potensi tersebut adalah *pertama*, pendidikan nonformal sebagai bagian dari pendidikan nasional, merupakan upaya yang telah mapan di masyarakat. Pendidikan nonformal berfungsi untuk membantu peserta didik sehingga mereka dapat menyiapkan diri untuk memasuki masa depan yang kondisinya berbeda dengan kondisi masa sekarang. *Potensi kedua*, pendidikan nonformal telah banyak membantu dalam memecahkan permasalahan pendidikan dewasa ini seperti pemberantasan tuna aksara, meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan potensi lingkungan, perluasan kesempatan kerja dan berusaha, dan meningkatkan kesadaran berbangsa dan bernegara. *Potensi ketiga*, adalah fleksibilitas program pendidikan nonformal dalam merespon tuntutan-tuntutan baru di masyarakat sehingga terbuka kesempatan dimasa depan untuk mengembangkan berbagai alternatif program sesuai dengan perubahan nilai, tuntutan, dan aspirasi masyarakat. *Potensi keempat*, perubahan iklim psikologis terhadap pendidikan nonformal yang memungkinkan dapat menjangkau signifikansi baru dalam kurun waktu yang akan datang.

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu lembaga pendidikan yang melayani masyarakat, lembaga pendidikan juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pamong belajar dalam menjalankan tugas.

Coombs (1973: hlm. 52) menyatakan dimensi kunci pendidikan nonformal antara lain "learner centered" yaitu cara belajar berpusat pada pembelajar yang ditekankan adalah pembelajaran bukan pengajaran. Pembelajaran berperan serta dalam menentukan tujuan pendidikan dan menggunakan kontrol terhadap isi dan model. Sikap sadar diri, membantu diri sendiri dan inovasi dianjurkan dimiliki oleh pembelajar untuk melakukan analisis dan bertindak menyelesaikan masalah (Diambil dari <http://4h.unl.edu/volunteers/toolkit/nonformal.htm>). Terkait hal tersebut pamong belajar harus merancang pembelajaran sehingga warga belajar mampu menelaah sendiri masalah yang dihadapinya. Melalui cara ini warga belajar akan mengembangkan keterampilan dan memecahkan masalahnya sendiri.

Disiplin merupakan suatu ketaatan terhadap segala peraturan dan kebijakan organisasi untuk mencapai sikap dan perilaku yang teratur melalui sistem pelaksanaan hukuman. Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan program-program pendidikan yang dilaksanakan oleh sanggar kegiatan belajar.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006: Hlm. 199). Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Kinerja pamong belajar dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh pamong belajar. Kinerja seorang pamong belajar dapat direfleksikan dalam tugas sebagai tutor, motivator, fasilitator, sumber belajar pendidikan nonformal. Menurut Adjei (2006: hlm. 26), fasilitator merupakan agen untuk membawa struktur dan perubahan fungsi dalam masyarakat menuju kepada perbaikan kualitas hidup dan kondisi kehidupan masyarakat.

Berk (1986: hlm. 9), “*performance assessment is the process of gathering data by systematic observation for making decisions about an individual*”. Penilaian kinerja adalah proses penggabungan data melalui observasi yang sistematis memakai suatu keputusan tentang individu. Sementara Walker (1980: hlm. 198) menjelaskan tujuan dari penilaian kinerja sebagai alat evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan maupun kinerja yang akan dilakukan dan pengembangan karier seseorang.

Berkaitan dengan kinerja pamong belajar, penilaian kinerja dapat digunakan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu: (1) kuantitas pekerjaan dapat diamati dari jumlah kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu waktu yang telah ditentukan, (2) kualitas pekerjaan dapat diukur dengan pengamatan terhadap kerja karyawan selama periode dan syarat-syarat tertentu, (3) kreativitas adalah keaslian gagasan yang timbul untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi dan memprakarsai tugas baru dalam meningkatkan tanggung jawabnya, (4) kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, (5) disiplin kerja merupakan tingkah laku seseorang ditunjukkan antara lain melalui: ketaatan mengikuti aturan, petunjuk pelaksanaan pekerjaan, dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (6) tanggung jawab, merupakan sikap dan jiwa seseorang yang berusaha mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan dalam bidang tugasnya, (7) loyalitas menyangkut sumbangan individu dalam rangka memajukan lembaga.

Berkenaan dengan kinerja pamong belajar, pelaksanaan dan keberhasilan proses pembelajaran pada pendidikan nonformal ditentukan oleh pamong belajar dan warga belajar. Menurut Etling (1973: hlm. 12), “*nonformal education is more learner centered than most formal education*”.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pamong belajar. Kinerja pamong belajar mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau

instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pamong belajar sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pamong belajar sehingga kinerja pamong belajar pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pamong belajar sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pamong belajar selalu dikaitkan dengan manajemen kinerja yang profesional dan akuntabel, manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja didasarkan kepada suatu asumsi bahwa bilamana orang tahu dan mengerti apa yang diharapkan dari mereka, dan diikutsertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai maka mereka akan menunjukkan kinerja untuk mencapai sasaran tersebut.

Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengkomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi serta mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka dikelola.

Dengan demikian, proses ini memberikan suatu cara bagaimana sasaran kerja dapat dipahami secara bersama oleh para pamong belajar dan pimpinan. Para pimpinan organisasi dapat memperjelas harapan yang mereka inginkan dari stafnya dan para pamong belajar dapat mengkomunikasikan harapan mereka dalam pekerjaannya bagaimana bakat pribadi mereka dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk mencapai suatu konsensus, seperti yang ditulis Fletcher (1984): “Persepsi kita mengenai apa yang menjadi kenyataan dan valid dalam dunia ini tergantung kepada suatu konsensus mengenai apa yang kita percayai bersama”.

Manajemen kinerja juga berkenaan dengan proses kerja, manajemen, pengembangan dan imbalan yang saling berhubungan. Manajemen kinerja dapat menjadi suatu kekuatan penggabung yang amat kuat, memastikan bahwa proses tersebut dihubungkan secara tepat sebagai bagian fundamental dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilaksanakan oleh manajer atau pimpinan organisasi.

Mekanisme kinerja secara profesional menjadi acuan dasar bagi peraturan setiap organisasi untuk dapat dijalankan penuh kedisiplinan dalam bekerja, namun dalam pelaksanaannya makna dari profesionalisme menjadi fleksibel bilamana didalam organisasi tersebut diisi oleh kerabat, keluarga, sanak family, bahkan kata “titipan” pun bukan menjadi rahasia umum untuk dapat mengisi beberapa jabatan dalam organisasi tersebut. Proses ini yang mengakibatkan roda organisasi tidak berjalan dengan semestinya, dasar profesionalisme tidak dijalankan dengan kedisiplinan yang tinggi.

Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2010 mengatur tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan baik jalur pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Konstruksi peraturan pemerintah ini berbeda dengan pola lama dimana peraturan pemerintah mengatur setiap jenjang pendidikan sekolah yang meliputi pendidikan prasekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan jalur pendidikan luar sekolah. Pada peraturan pemerintah yang sekarang



semuanya diatur menjadi satu dalam bingkai pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Dimaksud dalam peraturan pemerintah ini ada dua hal pokok yaitu pengelolaan pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan.

Pengelolaan pendidikan merupakan pengaturan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat, dan satuan pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan penyelenggaraan pendidikan sebagaimana dimaksud dalam peraturan pemerintah ini merupakan kegiatan pelaksanaan komponen sistem pendidikan pada satuan atau program pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Ketentuan mengenai penyelenggaraan pendidikan nonformal diatur dalam Bab IV, yaitu tentang penyelenggaraan pendidikan nonformal. Aturan dituangkan dalam 16 pasal mulai dari pasal 100 sampai dengan pasal 115. Pada pasal 100 ayat (1) disebutkan bahwa penyelenggaraan nonformal meliputi penyelenggaraan satuan pendidikan dan program pendidikan nonformal. Penyelenggaraan satuan pendidikan nonformal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi satuan pendidikan:

1. lembaga kursus dan lembaga pelatihan;
2. kelompok belajar;
3. pusat kegiatan belajar masyarakat;
4. majelis taklim; dan
5. pendidikan anak usia dini jalur nonformal.

Sedangkan penyelenggaraan program pendidikan nonformal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

1. pendidikan kecakapan hidup;
2. pendidikan anak usia dini;
3. pendidikan kepemudaan;

4. pendidikan pemberdayaan perempuan;
5. pendidikan keaksaraan;
6. pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja; dan
7. pendidikan kesetaraan.

Dalam proses perencanaan dan inovasi pembelajaran, kepala SKB dan pamong belajar merupakan bagian terpenting dalam hal itu. Bagaimana Kepala UPTD SKB merencanakan program-program yang berkenaan dengan pendidikan nonformal, sedangkan pamong belajar mendesain beberapa inovasi pembelajaran yang dilaksanakan pada Sanggar Kegiatan Belajar.

Permasalahan akan muncul manakala penyelenggaraan pendidikan kesetaraan Program Paket A, B, dan C belum didukung dengan perangkat pengajaran yang memadai seperti kurikulum yang belum disesuaikan dengan kebutuhan, kompetensi pamong belajar yang belum tepat, sarana dan prasarana yang terbatas. Maka pemahaman tentang kurikulum bagi pamong belajar mutlak harus dilaksanakan oleh pamong belajar, maka pamong belajar harus memahami dan menyusun kurikulum yang telah disesuaikan dengan standar isi sehingga pengertian kurikulum harus benar-benar dimengerti. Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Suksesnya keseluruhan program lembaga, tidak lepas dari kompetensi Kepala UPTD SKB dalam melakukan pembinaan terhadap perangkat sistem yang ada di lembaga.

Pamong belajar selain wajib memiliki kemampuan sebagai tenaga pendidik yang memiliki tugas membimbing, mengajar dan/atau melatih warga belajar, pamong belajar juga wajib memiliki kemampuan sebagai seorang perencana, organisator, fasilitator, motivator, pelayan masyarakat dan problem solver, sehingga tercipta kondisi pembelajaran yang kondusif, berlangsung secara optimal dan hasil-hasilnya berdampak langsung terhadap peningkatan harkat dan martabat kehidupan para warga belajarnya. Bertolak dari

pemikiran tersebut di atas, untuk dapat menjalankan tugas profesionalnya, seorang pamong belajar dituntut minimal memiliki tiga kompetensi utama yaitu : (1) Kompetensi Profesional; (2) Kompetensi Personal; dan (3) Kompetensi Kemasyarakatan.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2004: hlm.176) mengatakan kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan Irawan dalam Sedarmayanti (2004: hlm.177) mengatakan bahwa kata kunci dari definisi kinerja adalah 1. hasil kerja, 2. Proses atau organisasi, 3. terbukti secara konkrit, 4. dapat diukur, 5. dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam ketentuan umum, Pamong Belajar dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Pamong Belajar Terampil

Pamong belajar terampil adalah jabatan fungsional Pamong Belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian, dan melaksanakan sebagai kegiatan pengembangan model berdasarkan keterampilan yang dimiliki.

b. Pamong Belajar Ahli

Pamong belajar ahli adalah jabatan fungsional pamong belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar penilaian dan melaksanakan kegiatan pengembangan model berdasarkan keahlian yang dimiliki.

Penggabungan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan akan bermuara pada pencapaian kinerja pamong belajar. Apabila dalam pelaksanaan program-program Sanggar Kegiatan Belajar tidak mengindahkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan maka lambat laun warga masyarakat tidak akan berpartisipasi disetiap program-program Sanggar Kegiatan Belajar yang akan dilaksanakan.

Selain daripada itu, penelitian yang meneliti tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pamong belajar di sanggar kegiatan belajar masih sangat kurang sehingga penelitian ini menjadi pengayaan referensi dalam disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pamong belajar di sanggar kegiatan belajar sehingga sewaktu-waktu dapat menjadi referensi bagi peneliti yang lainnya guna memperkaya khasanah pendidikan nonformal di Indonesia.

Dengan demikian, peningkatan dan penilaian kinerja pamong belajar menjadi perhatian penting dalam proses berjalannya sebuah organisasi dan pendidikan masyarakat dalam beberapa hal sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing. Oleh Karena itu, penelitian ini berkenaan dengan pengaruh penilaian warga belajar tentang gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dan disiplin kerja pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini merupakan kristalisasi permasalahan yang ditemukan dan dikemukakan dalam latar belakang, diantaranya sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja menjadi pijakan yang dijalankan pamong belajar. Namun dalam realita di Sanggar Kegiatan Belajar, pamong belajar kurang mengedepankan disiplin kerja dalam pencapaian target Sanggar Kegiatan Belajar.
- b. Gaya Kepemimpinan menjadi acuan oleh pimpinan organisasi sebagai proses memberikan komitmen kepada anggota atau pegawai. Namun dalam realitanya di Sanggar Kegiatan Belajar, pamong belajar kurang menjaga komitmen terhadap peraturan dan kebijakan Kepala SKB.
- c. Kinerja Pamong Belajar menjadi penilaian akhir kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan. Namun di Sanggar Kegiatan Belajar, pamong belajar dalam menjalankan program-program lembaga tidak sesuai dengan pedoman pembelajaran yang telah disepakati.

## 2. Batasan Masalah

Untuk mempermudah dan menghindari salah pengertian serta mempertegas ruang lingkup pembahasan, maka peneliti memandang perlu menyampaikan batasan masalah, yaitu “Apakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dan disiplin kerja pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten”.

### C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti membuat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dan disiplin kerja pamong belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan teori yang mengatakan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.
2. Disiplin kerja pamong belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.
3. Gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dan disiplin kerja pamong belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini secara teoretis adalah untuk menambah pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh penilaian warga belajar tentang gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dan disiplin kerja pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten. Secara praktis kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga, hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan untuk membuat langkah-langkah taktis dalam membuat keputusan dan kebijakan kinerja pamong belajar.
2. Bagi para praktisi pendidikan nonformal, temuan dari penelitian ini bisa menambah kajian serta manfaat secara praktis dari pengaruh penilaian warga belajar tentang gaya kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dan disiplin kerja pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk melakukan penelitian dengan variabel pembahasan yang sama.