

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana telah banyak dibicarakan bahwa peningkatan sumber daya manusia dalam masa sekarang ini sangatlah diperlukan dalam menunjang keberhasilan pembangunan di segala sektor. Karena dengan begitu bangsa Indonesia dapat mencapai kualitas struktural dalam pemahaman global. Salah satu diantaranya adalah melalui kegiatan pendidikan yang menurut Sutaryat pada Suparno (1995:1) dikatakan akan membawa perubahan sikap, perilaku, nilai-nilai pada individu, kelompok dan masyarakat. Perubahan tersebut mengantarkan orang untuk terbuka terhadap kebutuhan-kebutuhan yang makin bervariasi dan memberi jalan ke arah pemenuhannya.

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia bagi Indonesia sebagai negara yang sedang membangun sudah barang tentu terus meningkat. Berkenaan dengan ini Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 tahun 1992 dalam penjelasannya antara lain menyebutkan:

Perkembangan industri serta pertumbuhan perusahaan-perusahaan kecil menengah maupun besar menuntut tersedianya: 1) tenaga ahli yang mempunyai kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, dan 2) tenaga kerja yang terlatih untuk dapat menyelenggarakan kegiatan tertentu. Pendidikan sekolah pada umumnya tidak menghasilkan lulusan yang siap kerja, tetapi lulusan yang siap latih. Oleh sebab itu, pendidikan luar sekolah juga merupakan jembatan antara pendidikan sekolah dan dunia kerja. Berbagai kursus dan bentuk latihan kerja yang lain memungkinkan lulusan sekolah-sekolah jenis tertentu memperoleh kemampuan kerja yang diperlukan di dunia kerja.

Atas dasar pemikiran-pemikiran seperti tersebut di atas maka pendidikan luar sekolah (PLS) sebagai salah satu sub sistem pendidikan nasional perlu terus ditumbuhkembangkan, mengingat tidak semua area permasalahan pendidikan dapat dijawab oleh pendidikan sekolah. Karena itu semua unsur pendidikan luar sekolah senantiasa harus terus memacu diri mengaktualisasikan aksi-aksi pendidikan luar sekolah sesuai tantangan kebutuhan masyarakat saat ini dan masa-masa yang akan datang.

Berkenaan dengan itu, Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 1991 tentang pendidikan luar sekolah khususnya Bab II pasal 2 mencantumkan bahwa :

Pendidikan luar sekolah bertujuan:

1. Melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayat guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupan.
2. Membina warga belajar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan
3. Memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan persekolahan.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Diklusepora memiliki peran yang strategis dalam menterjemahkan program-program pendidikan luar sekolah dalam bentuk aksi realistik di masyarakat. Hal ini lebih ditegaskan dengan keluarnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia No. 036/O/1989 tanggal 20 Januari 1989, tentang organisasi dan tata kerja Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), diantaranya telah mengatur perubahan-perubahan pada SKB sebagai berikut:

1. Perubahan tugas dan fungsi Sanggar Kegiatan Belajar yakni tidak hanya pelayanan pelatihan tenaga kependidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga, tetapi juga memberikan pelayanan pendidikan kepada warga masyarakat dalam wilayah kerjanya (kabupaten/kotamadya).
2. Perubahan peranan tenaga pelaksana kependidikan pada SKB yang semula cenderung sebagai tenaga pelaksana administrasi atau pada jenjang struktural, kini lebih mengarah pada tenaga fungsional edukatif.

Adapun yang dimaksud dengan tenaga fungsional edukatif selanjutnya disebut Pamong Belajar.

Pamong Belajar (PB) sebagaimana dimaksudkan dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/MK.WASPAN/6/1999 tentang jabatan fungsional Pamong Belajar dan angka kreditnya, adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga. Dengan demikian maka jelas bahwa Pamong Belajar sebagai petugas lapangan, ternyata selain orang yang secara langsung berhubungan dengan sasaran layanan pendidikan luar sekolah, juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program Diklusepora baik secara horizontal maupun secara vertikal. Di sisi lain mereka juga menjadi penyeimbang antara kebutuhan yang datang dari atas maupun yang berasal dari masyarakat itu sendiri. Untuk itulah maka Pamong Belajar senantiasa dituntut untuk berusaha mengembangkan kemampuannya baik bersifat pengetahuan maupun keterampilan sebagai perwujudan atas upaya meningkatkan produktivitas

dirinya yang pada hakekatnya adalah juga meningkatkan produktivitas organisasi atau lembaga tempat di mana ia bekerja.

Di samping itu, hal yang patut juga mendapat perhatian bahwa pada dasarnya perusahaan, organisasi bahkan lembaga pemerintah bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerjanya yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Sejalan dengan itu para ahli motivasi berpendapat bahwa pekerjaan juga akan dapat dilakukan dengan baik oleh seseorang atau sekelompok orang apabila ada motivasi untuk melakukannya. Adanya motivasi kerja akan menjadi penggerak atau pendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan yang dianggap penting sebab tanpa adanya motivasi, kegiatan tidak akan pernah ada, yang pada gilirannya tidak akan lahir suatu hasil kerja. Namun juga diungkapkan bahwa motivasi ini tidaklah timbul dengan sendirinya, tetapi ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: situasi, kondisi, kognisi, kebutuhan, pengalaman, dan keinginan yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan.

Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Jawa Barat adalah salah satu UPT Ditjen Diklusepora di tingkat propinsi yang menurut SK Mendikbud RI No. 022/O/1997 tanggal 20 Pebruari 1997 salah satu fungsinya adalah melaksanakan bimbingan teknis kepada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Sebagai perwujudannya, maka untuk itu hampir setiap tahun BPKB Jawa Barat menyelenggarakan kegiatan pelatihan bagi karyawan SKB yang didalamnya tentu saja termasuk Pamong Belajar. Adapun jumlah SKB yang menjadi binaan BPKB Jawa Barat termasuk yang ada di wilayah Banten berjumlah 26 SKB yang tersebar hampir di setiap kabupaten dan kota. Sedangkan jumlah Pamong Belajarnya sampai bulan Desember tahun 2000 berjumlah sekitar 314 orang.

Pelatihan bagi Pamong Belajar selain bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap positif supaya mereka dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan dengan sebaik-baiknya. Juga sifat latihan tersebut dititikberatkan pada orientasi tugas atau *job oriented training* agar keseluruhan tugas pokok yang disandangnya dapat menyatu dalam diri para petugas.

Pada sisi lain pelatihan bagi Pamong Belajar SKB yang hingga kini dilakukan, terutama jika dikaitkan dengan motivasi kerja terhadap kelancaran pelaksanaan tugas Pamong Belajar itu sendiri dan dampaknya terhadap pencapaian target program, masih perlu dilakukan pengkajian

lebih lanjut. Hal ini mengingat adanya berbagai kondisi yang secara empirik-faktual menunjukkan bahwa pelatihan itu sendiri sering berjalan sendiri-sendiri, tumpang tindih dan bahkan belum tentu didasarkan pada pola atau strategi yang efektif. Apalagi kegiatan pembinaan lanjut pasca pelatihan dalam arti setelah peserta berada di lingkungan kerjanya masing-masing hampir tidak pernah dilakukan. Sehingga apakah pelatihan tersebut telah menyentuh aspek motivasi kerja, kiranya itulah yang masih luput dari kegiatan penelitian.

Kemudian daripada itu di lapangan terdapat sinyal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan untuk keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Atas dasar hal-hal tersebut di atas maka peneliti tertarik dan menganggap penting untuk melakukan studi berkenaan dengan keterkaitan antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan Kepala SKB terhadap motivasi kerja Pamong Belajar.



B. Identifikasi Masalah

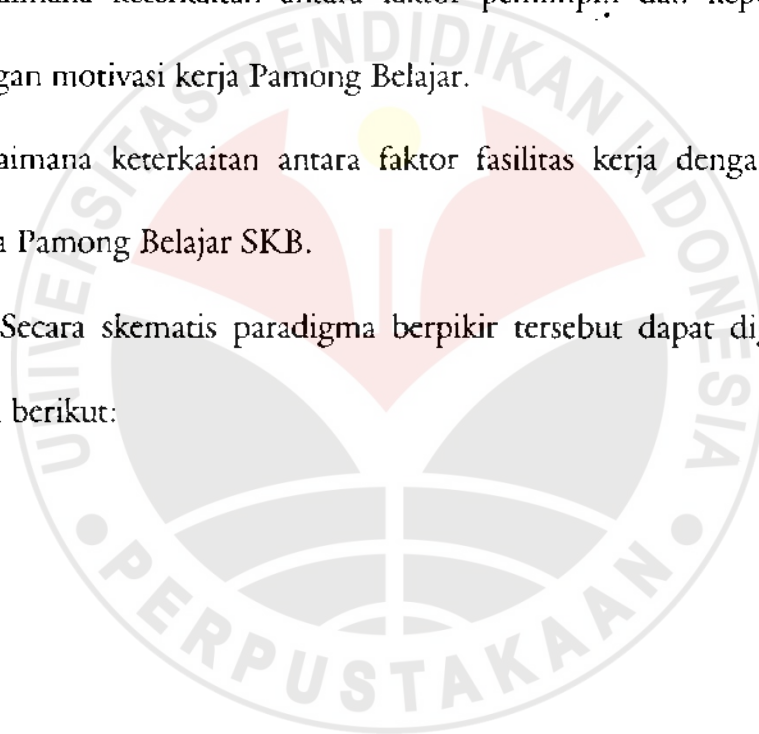
Didasarkan atas kajian sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi maupun yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai proses batin atau proses psikologis pada diri seseorang tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh dua faktor. Kedua faktor dimaksud adalah (1) faktor internal seperti bawaan, pendidikan dan latihan, pengalaman masa lampau serta harapan masa depan. (2) faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pimpinan dan kepemimpinan serta fasilitas kerja. Sedangkan motivasi kerja juga akan membentuk atau mempengaruhi penampilan kerja seseorang dan selanjutnya penampilan kerja ditambah dengan teknologi kerja yang ada akan berpengaruh pada produktivitas individu yang pada akhirnya adalah juga mempengaruhi produktivitas organisasi/lembaga itu sendiri.

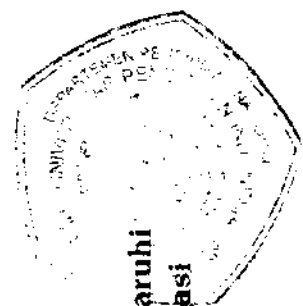
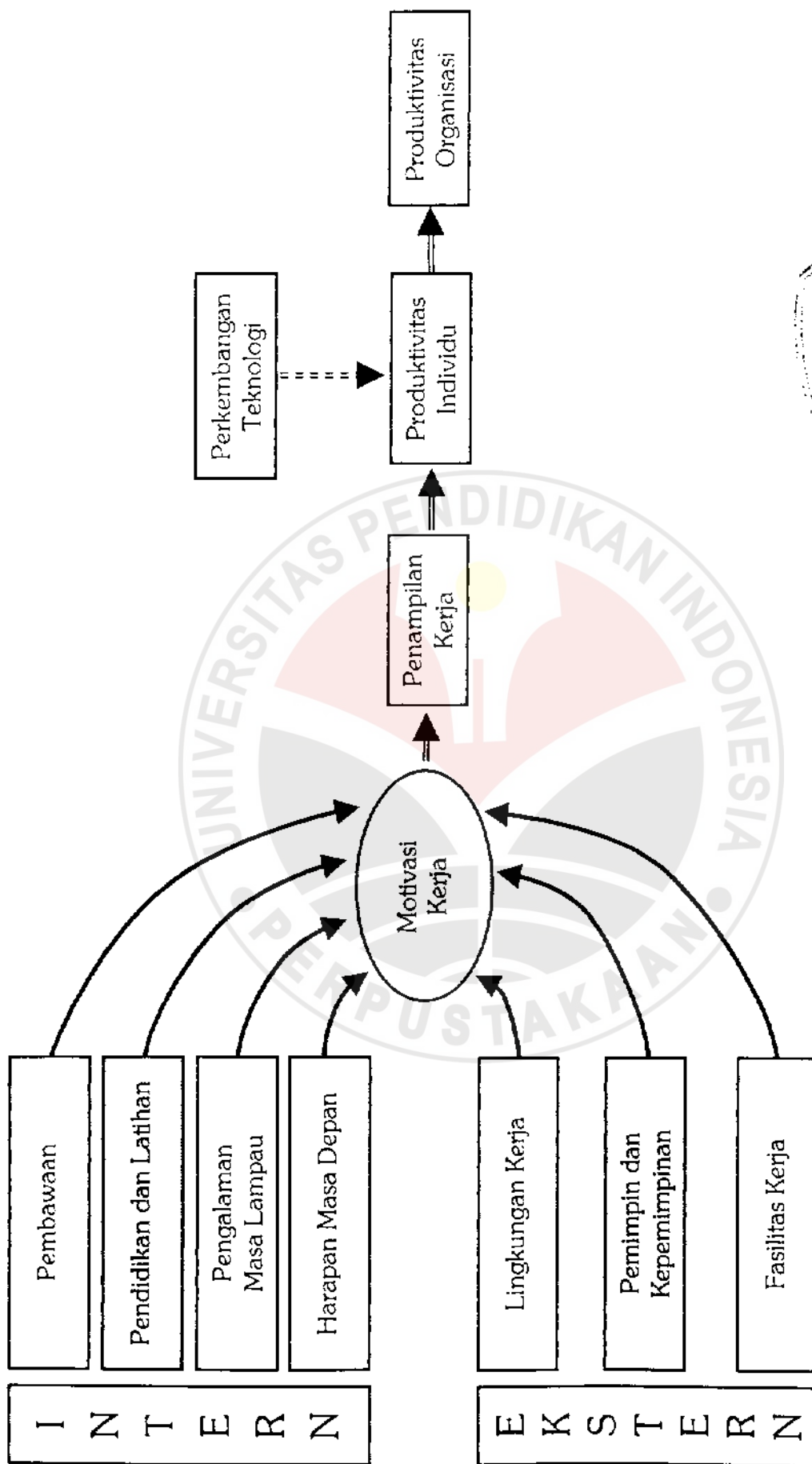
Dari uraian tersebut di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keterkaitan antara faktor bawaan dengan motivasi kerja Pamong Belajar SKB.
2. Bagaimana keterkaitan antara faktor pendidikan dan latihan pada motivasi kerja Pamong Belajar SKB.

3. Bagaimana keterkaitan antara faktor pengalaman masa lampau dengan motivasi kerja Pamong Belajar SKB.
4. Bagaimana keterkaitan antara faktor harapan masa depan atau cita-cita dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
5. Bagaimana keterkaitan antara faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
6. Bagaimana keterkaitan antara faktor pemimpin dan kepemimpinan dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
7. Bagaimana keterkaitan antara faktor fasilitas kerja dengan motivasi kerja Pamong Belajar SKB.

Secara skematis paradigma berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 1
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Dipengaruhi
Motivasi Kerja Dalam Lembaga Atau Organisasi
(S K B)

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi maupun yang dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagaimana teridentifikasi pada uraian di atas, serta dengan pertimbangan berbagai keterbatasan dan harapan agar penelitian ini lebih mendalam, maka ruang lingkup penelitian ini diarahkan pada keterkaitan antara variabel pelatihan khususnya strategi pelatihan dan variabel gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan variabel motivasi kerja Pamong Belajar. Untuk itu maka secara rinci permasalahan-permasalahan yang menjadi objek penelitian dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Keterkaitan antara strategi pelatihan dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
2. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
3. Keterkaitan antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar.

Terkonsentrasinya penelitian pada variabel strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan Kepala SKB dalam kaitannya dengan motivasi kerja pamong belajar, dilandasi oleh pemikiran bahwa:

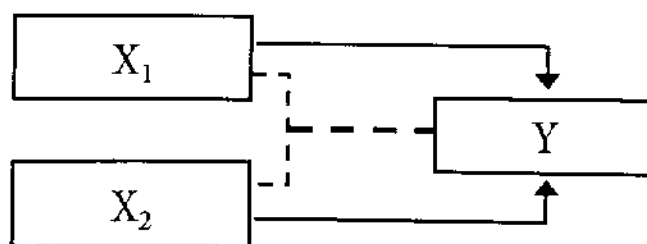
1. Pelatihan sebagai salah satu faktor intern yang mempengaruhi motivasi kerja adalah hal yang relevan dengan keilmuan yang sedang peneliti tekuni.
2. Pelatihan bagi pamong belajar SKB adalah kegiatan yang hampir tiap tahun diselenggarakan oleh BPKB Jawa Barat, sehingga apapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan sejenis pada waktu-waktu mendatang.
3. Pelatihan diyakini sebagai faktor intern yang paling dominan dibanding dengan faktor intern lainnya. Karena faktor pembawaan, pengalaman masa lampau dan harapan masa depan dapat menjadi rujukan atau bahan kajian dalam membuat formula berupa strategi pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan.
4. Kepemimpinan juga diyakini sebagai faktor esktern yang paling dominan dibanding faktor ekstern lainnya dalam mempengaruhi motivasi kerja. Karena faktor kepemimpinan diduga akan dapat mengendalikan faktor ekstern lainnya seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa penelitian ini mengambil fokus tentang keterkaitan antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar SKB.

Oleh karena itu fokus ini dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah keterkaitan antara strategi pelatihan dengan motivasi kerja Pamong Belajar?
2. Bagaimanakah keterkaitan antara gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar?
3. Secara bersama-sama bagaimanakah keterkaitan antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar?

Dari uraian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa ada tiga variabel yang menjadi objek penelitian ini, yakni variabel independen yang terdiri atas strategi pelatihan dari BPKB Jawa Barat (X_1) dan gaya kepemimpinan Kepala SKB (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja Pamong Belajar SKB (Y). Secara skematik paradigma dari ketiga variabel dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut :



Gambar 1.2. Desain Penelitian

D. Tujuan Penelitian

Secara **umum** tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan keterkaitan antara strategi pelatihan yang dilaksanakan di BPKB Jawa Barat dan gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja pamong belajar SKB setelah mereka berada kembali di lingkungan tempat bekerjanya masing-masing. Sedangkan secara **khusus**, tujuan yang ingin dicapai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengungkapkan keterkaitan antara strategi pelatihan yang diselenggarakan BPKB Jawa Barat dengan motivasi kerja pamong belajar.
2. Untuk mengungkapkan keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala SKB dengan motivasi kerja pamong belajar.
3. Untuk mengungkapkan keterkaitan (majemuk) antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan kepala SKB dengan motivasi kerja pamong belajar.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Setelah kegiatan penelitian ini dilaksanakan, maka diharapkan:

1. Secara teoritik hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi suatu generalisasi, asumsi dan hipotesis dalam konteks pendidikan bagi pengembangan motivasi kerja melalui kegiatan pelatihan.

2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan kebijakan dalam proses penetapan strategi pelatihan khususnya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pamong Belajar dan suasana kepemimpinan yang kondusif dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan Pamong Belajar SKB pasca pelatihan.

F. Anggapan Dasar (Asumsi)

Seperangkat anggapan dasar (asumsi) dibangun sebagai landasan bagi keyakinan tentang kokohnya dasar-dasar pelaksanaan penelitian ini.

Anggapan dasar (asumsi) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang dimiliki Pamong Belajar SKB merupakan faktor terpenting dalam membangun produktivitas, baik individu maupun organisasi atau lembaga. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh beberapa faktor. Bukan saja faktor internal yang antara lain berupa hasil pendidikan dan latihan sebagai karakteristik yang melekat pada diri Pamong Belajar, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Kepala SKB sebagai faktor yang meradiasi iklim sosial kerja dalam organisasi/lembaga sebagai faktor eksternal.
2. Masing-masing faktor internal dan eksternal memberikan sumbangannya terhadap motivasi kerja, berupa suatu pola yang bukan merupakan penjumlahan pengaruh masing-masing variabel, tetapi

merupakan interaksi antara variabel yang dapat ditelusuri dengan pendekatan deskriptif, analisis korelasi dan regresi.

3. Strategi pelatihan yang mengacu pada upaya peningkatan kompetensi dan pemecahan masalah sebagai instrumental input, akan mampu menimbulkan perubahan motivasi kerja dengan kadar perubahan masing-masing pada aspek kognitif, afektif dan psikomotor.
4. Sebagus apapun bentuk strategi pelatihan yang pernah diikuti Pamong Belajar SKB di BPKB Jawa Barat, tanpa didukung oleh kepemimpinan Kepala SKB yang kondusif niscaya akan sulit terimplementasikan dalam kegiatan pekerjaannya.
5. Instrumen untuk mengukur keterkaitan antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar, kesemuanya mampu mengukur apa yang ingin diukur dengan kualitas validitas dan reliabilitas yang signifikan. Kesemua variabel tersebut dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk data kuantitatif.
6. Teori strategi belajar, kepemimpinan, teori motivasi dan beberapa hasil penelitian terdahulu akan sangat relevan untuk diterapkan dalam penelitian/studi ini.

G. Hipotesis

Sebagaimana dimaklumi bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian yang bersifat analitis. Ini dijabarkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka dan masih harus diuji kebenarannya. Melalui penelitian ilmiah, hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima.

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan fungsional antara strategi pelatihan yang pernah diikuti dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
2. Terdapat hubungan fungsional antara gaya kepemimpinan Kepala SKB dengan motivasi kerja Pamong Belajar.
3. Terdapat hubungan fungsional antara strategi pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja Pamong Belajar.

Maksud dari kata hubungan langsung atau hubungan fungsional sebagaimana disebutkan dalam hipotesis adalah sama maksudnya dengan istilah hubungan signifikan. Artinya adalah hubungan yang bermakna dan diukur secara statistik dengan menggunakan rumus korelasi dan regresi.