

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Luar Sekolah sebagai sub sistem dari Pendidikan Nasional mempunyai peranan yang setara dengan pendidikan sekolah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini berkaitan dengan falsafah dan tujuan pembangunan yakni membangun manusia seutuhnya. Menurut Undang- Undang Nomor 2 tahun 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan dibagi menjadi dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah, khusus pendidikan luar sekolah memiliki keleluasaan jauh lebih besar dan lebih luwes dibandingkan dengan pendidikan sekolah. Program pendidikan luar sekolah dapat dilakukan oleh keluarga, masyarakat maupun pemerintah. Ciri khusus tersebut memungkinkan program-program pendidikan luar sekolah lebih cepat berkembang sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat. Salah satu lembaga pemerintah yang mengemban misi tersebut adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang hampir tersebar di seluruh kabupaten/ kodya pada 26 propinsi di Indonesia sebanyak kurang lebih 260 Sanggar.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) mempunyai tugas melaksanakan program kegiatan belajar luar sekolah, pemuda dan olahraga baik untuk sumber belajar (tutor, fasilitator) maupun untuk masyarakat . Dalam kaitan ini tujuan organisasi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah mengacu pada tugas dan

fungsi seperti yang dikemukakan dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 023/ 0/1997 tanggal 20 Pebruari 1997.

Tugas Utama Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah sebagai pembuatan percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga berdasarkan kebijaksanaan teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga di tingkat Kabupaten/Kotamadya.. Adapun program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga yang dilaksanakan oleh SKB saat ini meliputi tiga program besar yakni: 1) Pendidikan masyarakat, 2) Pembinaan generasi muda, 3) Keolahragaan. Ketiga program tersebut dijabarkan sebagai berikut: Program Pendidikan Masyarakat antara lain meliputi program: a) Paket A Setara SD program ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan wajib belajar setingkat Sekolah Dasar, b) Paket B setara SLTP. Program ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan wajib belajar sembilan tahun setingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, c) Kelompok Belajar Usaha. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dalam kelompok usaha kecil, d) Kelompok Bermain, e) Magang, f) Taman Bacaan Masyarakat, g). Pelatihan tutor, fasilitator dan penyelenggaraan program, h) Pelatihan penyusunan sarana belajar, i) Kursus-kursus. Program pembinaan generasi muda yang dijabarkan dalam program sebagai berikut: a) Kelompok minat pemuda, b) Kelompok pemuda produktif, c) Kemah kerja pemuda, d). Pembinaan pramuka, e) Pembinaan pasukan pengibar bendera, f) Palang merah remaja, sedangkan program keolahragaan dijabarkan dalam bentuk program : a) Pembibitan dan pembinaan olahraga tradisional, b) Kelompok Berlatih Olahraga

(KBO) cabang olahraga sepak bola, bulu tangkis, tenis meja, bola volley, dan sepak takraw, c) Perlombaan antara kelompok berlatih olahraga, d) Pelatihan penggerak, pelatih dan wasit olahraga, e) tes kebugaran jasmani dan rekreasi.

Adapun fungsi Sanggar sebagaimana yang dituang dalam SK Mendikbud tersebut adalah sebagai berikut:

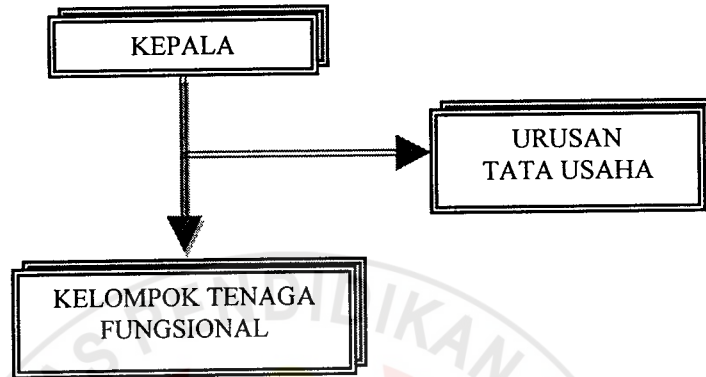
1. Pembangkitan dan penumbuhan kemauan belajar masyarakat agar terciptanya masyarakat gemar belajar.
2. Pemberian motivasi dan pembinaan warga masyarakat agar mau dan mampu menjadi sumber belajar dalam pelaksanaan azas saling membelajarkan.
3. Pemberian pelayanan informasi pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.
4. Pembuatan percontohan berbagai program dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga..
5. Penyusunan dan pengadaan sarana belajar muatan lokal
6. Penyediaan sarana dan fasilitas
7. Pengintegrasian dan penyingkronisasian kegiatan sektoral dalam bidang pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga
8. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pelaksana pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga
9. Pengelolaan urusan tata usaha Sanggar.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya itu susunan organisasi Sanggar sebagaimana di atur dalam SK Mendikbud Nomor : 023/O/1997, tanggal 20

Pebruari 1997 tentang organisasi dan tata kerja Sanggar adalah seperti di bawah ini.

Gambar 1

STRUKTUR ORGANISASI SKB



(SK Mendikbud RI No. 023/O/1997, tanggal 20 Pebruari 1997)

Memperhatikan susunan organisasi tersebut diatas, Pelaksanaan tugas Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dipimpin oleh seorang kepala. Kepala SKB adalah seseorang yang diangkat dalam jabatan struktural yang mempunyai kewenangan terhadap penyelenggaraan kegiatan sesuai tugas dan fungsi SKB. Secara administratif Kepala SKB bertanggung jawab kepada Kepala Kandep Diknas Kotamadya/Kabupaten dan secara teknis ia bertanggung jawab kepada Direktur Diktentis Ditjen Diklusepora. Oleh karena itu, Kepala SKB mempunyai kedudukan dan peranan yang penting di dalam mengarahkan misi organisasi. Sejalan dengan pentingnya peran kepala sebagai pemimpin dalam organisasi (lembaga) dapat dilihat dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Thomas Day Lord (1988) seperti yang dikutip oleh Hoy & Miskel (1992 : 251) bahwa melihat kepemimpinan sebagai konsep kunci di dalam memahami

dan meningkatkan organisasi, itu berarti bahwa pemimpin berperan sebagai penentu arah, penggerak dan pengendali penyelenggaraan kegiatan agar efektif, efisien dan terarah kepada pencapaian tujuan pendidikan. Tanpa kepemimpinan tujuan organisasi tidak akan dapat dicapai dan akan menyebabkan kekacauan sebab tidak ada yang mengarahkan, sehingga yang bekerja akan mengutamakan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasi.

Keberhasilan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam melaksanakan misinya dapat dilihat dari produktivitasnya. Zainudin Arif (1993) menyatakan bahwa produktivitas SKB secara determinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni ketenagaan (Kepala Sanggar, Pamong Belajar dan Staf Tata Usaha), dengan demikian peranan kelompok tenaga fungsional dan urusan tata usaha tidak dapat diabaikan, ketiga faktor tersebut memegang peranan kunci dalam mewujudkan produktivitas Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

Berdasarkan ketiga unsur sumber daya manusia tersebut, Pamong Belajar mempunyai peranan yang strategis, karena tugas-tugas tersebut di atas menjadi tanggung jawab Pamong Belajar SKB ini berarti pelaksanaan program-program SKB dimasyarakat ditangani langsung oleh Pamong Belajar. Pamong Belajar bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pelaksanaan program-program tersebut. sesuai tugas dan fungsi Sanggar serta mempunyai penjabaran tugas pokok yang jelas sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan /Pendayagunaan Aparatur Negara No.025/Kep/MK Waspan/L/1999 tanggal 18 Juni 1999, secara garis besarnya tugas pokok Pamong Belajar dimaksud meliputi ; pendidikan, penyuluhan dan

pembelajaran, dan pengembangan profesi, serta penunjang penyuluhan dan pembelajaran.

Merujuk pada tugas pokok Pamong Belajar, maka kualitas Pamong Belajar sangat dituntut bagi terwujudnya kinerja yang mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktifitas SKB dalam memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan belajar masyarakat yang dari tahun ke tahun semakin bertambah dan kompleks baik dilihat dari segi kualitatif maupun kuantitatif. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktifitas SKB, kinerja pamong belajar menduduki kedudukan yang sentral sekali. Hal ini disebabkan karena, tanpa kinerja yang optimal dari pamong belajar, maka tidak mungkin Sanggar mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan Direktur Pendidikan Tenaga Teknis sebagai pembina teknis edukatif SKB dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa program-program SKB saat ini yang dilaksanakan oleh Pamong Belajar kebanyakan masih belum sesuai atau belum mencapai hasil yang maksimal dibandingkan dengan target atau sasaran yang ditentukan dalam buku pedoman operasional SKB. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidaksesuaian antara pelaksanaan program atau tugas yang dilakukan Pamong Belajar SKB dengan perencanaan yang terdapat di dalam pedoman operasional SKB, disebabkan oleh beberapa faktor antara lain dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pamong belajar seperti; motivasi dalam bekerja, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki, potensi dan penguasaan ketrampilan. Faktor eksternal adalah faktor yang dari luar individu seperti; kepemimpinan kepala SKB, lingkungan bekerja, sarana/prasarana, dan kondisi

dalam masyarakat itu sendiri. Faktor-faktor di atas menyebabkan perbedaan-perbedaan kinerja pamong belajar SKB, faktor tersebut perlu dikaji secara lebih mendalam sehingga akan ditemukan sumber-sumber masalah yang benar-benar menjadi penyebabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini akan meneliti sejauhmana hubungan antara intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja Pamong Belajar.

B. Identifikasi Masalah

Secara teoritis, untuk menelusuri berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan kerja (kinerja) dapat ditinjau dari sudut pandang berbagai konsep atau teori. Masalah kinerja Pamong Belajar tidak luput dari berbagai faktor, ia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Yang tergolong faktor internal antara lain tingkat pendidikan, masa kerja, pelatihan yang pernah diikuti, motivasi dan kemauan untuk mengembangkan diri. Sedangkan yang tergolong faktor eksternal antara lain iklim kerja, tingkat penghasilan, hubungan antar manusia dan kepemimpinan.

Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Memperhatikan berbagai faktor yang selama ini menjadi alasan belum optimalnya pamong belajar dalam melaksanakan pekerjaan /tugas sebagai tenaga fungsional SKB, maka gambaran konsep di atas dapat dijadikan alasan yang sangat kuat bagi peningkatan prestasi kerja dan produktivitas kerja pamong secara individu maupun lembaga. Bila

pamong belajar dalam melaksanakan tugas belum optimal, seorang pemimpin harus menilai dan menganalisis penyebab masalah tersebut. Dengan menganalisis keadaan-keadaan yang menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan, seorang pemimpin dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja pamong belajar .

Perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi bawahan. Hasil riset Gibson menilai arah pengaruh handal dalam hubungan antara variabel pemimpin dan bawahan, diungkapkan bahwa (1) perilaku pertimbangan pemimpin menyebabkan kepuasan bawahan dan (2) prestasi pengikut menyebabkan perubahan bagi pimpinan untuk menekankan pertimbangan dan penataan hubungan perilaku prestasi.

Dari uraian di atas, dapat diidentifikasi beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pamong belajar SKB antara lain :

1. Apakah pelatihan yang diikuti Pamong belajar ada hubungan dengan peningkatan kinerjanya ?
2. Apakah tingkat pendidikan yang dimiliki pamong belajar mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya ?
3. Apakah masa kerja atau pengalaman berpengaruh terhadap kinerjanya ?
4. Apakah penguasaan keterampilan maupun pengetahuan yang dimiliki Pamong Belajar sesuai dengan pelaksanaan tugasnya ?
5. Apakah gaya kepemimpinan Kepala SKB berpengaruh terhadap kinerja Pamong Belajar ?

6. Apakah sarana dan prasarana yang ada di SKB berpengaruh terhadap kinerja Pamong Belajar ?
 7. Apakah tingkat kesejahteraan mempengaruhi terhadap kinerja Pamong Belajar?
 8. Apakah motivasi mempengaruhi terhadap kinerja Pamong Belajar ?
- Oleh karena variabel yang mempengaruhi kinerja Pamong Belajar tersebut sangat banyak maka perlu diadakan pembatasan masalah.

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa masalah yang diidentifikasi di atas, penelitian ini difokuskan/dibatasi dalam hal mempelajari hubungan antara Intensitas Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Kepala SKB dan Masa Kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja Pamong Belajar. Dalam penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Kepala SKB dibatasi pada perilaku pemimpin yang cenderung *consideration* dan *initiating*.

Sedangkan intensitas pelatihan yaitu jumlah pelatihan yang pernah diikuti dan mencakup hasil dari belajar (pelatihan) tersebut dalam penerapannya ditempat tugas.

Masa kerja yaitu lamanya menjadi pegawai terhitung sejak diangkat menjadi Pamong Belajar. Dan yang mencakup kinerja pamong belajar yaitu adanya kemampuan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh didalam melaksanakan tugas. Pelaksanaan tugas Pamong Belajar dibatasi pada tugas pokok sesuai dengan Surat Keputusan Menpan nomor 25/KEP/MK.Waspan/6/1999.

Sehubungan dengan batasan masalah yang telah disebutkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara variabel intensitas pelatihan dengan kinerja pamong belajar SKB ?
2. Sejauhmana variabel gaya kepemimpinan kepala SKB berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar SKB ?
3. Adakah hubungan antara masa kerja dengan kinerja PB SKB ?
4. Apakah terdapat hubungan antara intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja terhadap kinerja Pamong Belajar ?

D. Hipotesis

Mengacu pada masalah dalam penelitian ini, ada tiga variabel bebas yaitu; intensitas pelatihan (X_1), gaya kepemimpinan kepala SKB (X_2), dan masa kerja pamong belajar (X_3), sedangkan sebagai variabel terikat yaitu kinerja pamong belajar (Y).

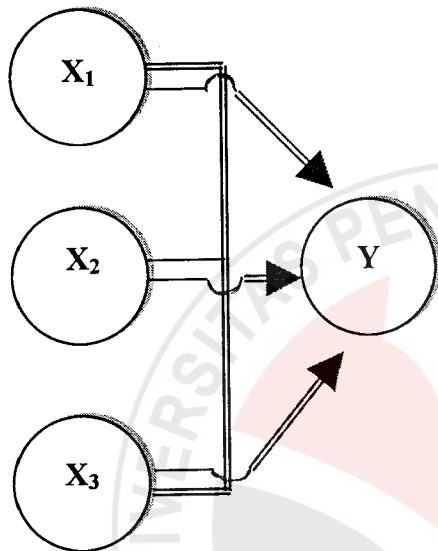
Berdasarkan pola hubungan di atas, maka dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan fungsional antara intensitas pelatihan dengan kinerja pamong belajar SKB
2. Terdapat hubungan fungsional antara gaya kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja pamong belajar SKB.
3. Terdapat hubungan fungsional antara masa kerja dengan kinerja pamong belajar SKB

4. Terdapat hubungan yang fungsional antara kepemimpinan Kepala SKB, intensitas pelatihan dan masa kerja Pamong Belajar terhadap kinerja Pamong Belajar

Hubungan antara variabel-variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.2
HUBUNGAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL



Keterangan:

X_1 : Intensitas Pelatihan Pamong Belajar

X_2 : Gaya Kepemimpinan Kepala SKB

X_3 : Masa Kerja Pamong Belajar

Y : Kinerja Pamong Belajar

E. Kerangka Berpikir

Setelah menelaah rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hubungan antar variabel-variabel sebagai berikut:

1. Hubungan antara Intensitas pelatihan Pamong Belajar dengan Kinerja Pamong Belajar

Keterkaitan pelatihan Pamong Belajar dengan kinerja Pamong Belajar merupakan hal sangat logis karena setiap bentuk pelatihan diharapkan dapat berdampak pada pencapaian peningkatan kinerja dari peserta pelatihan. Dilihat dari tujuan pelatihan akan tergambar bahwa mengacu pada harapan organisasi dan perubahan tingkah laku atau karakteristik yang telah dituangkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas adalah apabila Pamong Belajar dapat menambah pengetahuan dan keterampilan secara kontinyu dan tepat guna. Penyebab seseorang tidak dapat menampilkan keberhasilan secara maksimal adalah disebabkan kurangnya keterampilan dan pengetahuan. Dengan demikian menjadi jelas bahwa pelatihan sangat penting dan diperlukan dalam mendukung keberhasilan Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas, suatu keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh adanya materi atau bahan belajar yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh peserta pelatihan dan disamping itu juga harus didukung oleh kemampuan fasilitator menguasai materi tersebut, juga media atau sarana dan metode penyampaian harus sesuai. Begitupula kebutuhan peserta harus menjadi perhatian yang utama dalam merancang setiap bentuk pelatihan. Sebelum pelatihan dimulai seharusnya perancang pelatihan memahami lebih dahulu kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh calon peserta pelatihan, sehingga pada proses dan akhir pelatihan dicapai kesesuaian antara apa yang dilatih dengan apa yang dilaksanakan dalam tugasnya. Satu teknik yang perlu dikembangkan oleh seorang perancang pelatihan adalah teknik identifikasi kebutuhan pelatihan

(*training needs assessement*), ini berguna untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan apa yang sesuai dengan minat calon peserta pelatihan. Dengan demikian akan dicapai suatu kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pelaksanaan tugas dilapangan nantinya. Materi pelatihan dapat dikatakan sesuai apabila berdaya guna terhadap keberhasilan tugas, dan ini merupakan kesuksesan tersendiri dalam suatu pelatihan. Walaupun tidak mengesampingkan faktor-faktor lain, yang juga berpengaruh dalam mendukung keberhasilan pelatihan. Akhirnya dari uraian tersebut di atas diduga terdapat hubungan positif antara pelatihan Pamong Belajar terhadap kinerjanya.

2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala SKB dengan Kinerja Pamong Belajar.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir, bertindak sedikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia mampu memberi sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya pemimpin kepala SKB sangat berbeda, akan tetapi dapat dilihat kecenderungan umumnya ada tiga yaitu: (1) Gaya Demokrasi, (2) Gaya Otokrasi dan (3) Gaya *Leissez Faire* (bebas). Dari ketiga kecenderungan gaya kepemimpinan diatas dalam interaksinya sehari-hari dengan Pamong Belajar akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas yang dimaksud adalah sebagai sesuatu pekerjaan yang dilakukan, dikerjakan, dan dibuat dengan usaha pekerjaan tersebut agar tercapai tujuannya. Sehingga hubungan antara dua variabel tersebut tercermin dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan Kepala SKB yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dikerjakan oleh Pamong

Belajar, dua hal tersebut saling berkaitan satu sama lain. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan Kepala SKB terhadap kinerja Pamong Belajarnya.

3. Hubungan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Pamong Belajar

Masa kerja adalah didasarkan atas lamanya seseorang menjadi pegawai dalam hal ini Pamong Belajar, dan kemungkinan kemanfaatannya bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada hakekatnya masa kerja terdapat suatu proses pengalaman. Pengalaman adalah perolehan pengetahuan dan keterampilan dengan mengerjakan dan mengalami sesuatu. Dari sini timbul respon-respon tertentu dari orang yang mengerjakan dan mengalami sehingga terjadi pematangan dalam pola tingkah laku, perubahan, sistem nilai, perbendaharaan konsep-konsep dan kekayaan informasi. Hal ini dapat diperoleh melalui praktek langsung (pengalaman pribadi) maupun melalui pengalaman orang lain dengan cara mempelajari dan mengkajinya. Pengalaman yang diperoleh sedikit demi sedikit selama melaksanakan tugas, sehingga intensitas pengalaman dipengaruhi oleh lamanya masa kerja seseorang. Makin lama pengalaman bekerja makin sering membuat dan melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas pokoknya. Dari pengalaman yang diperoleh dalam satu bidang pekerjaan tertentu seseorang akan mengetahui seluk-beluk pekerjaan tersebut, jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk itu.

Bila seseorang berkesempatan berinteraksi langsung dengan sesuatu sehingga ia mengenal segala aspek yang berhubungan dengan objek tersebut maka yang bersangkutan akan memiliki pengalaman yang lengkap tentang hal

tersebut. Belajar dengan mengalami langsung dilingkungan kerja yang sebenarnya akan lebih efektif dibandingkan dengan belajar tanpa mengalami langsung. Dari penjelasan diatas masa kerja sangat terkait juga dengan proses memperoleh pengalaman untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tugas-tugas Pamong Belajar. Untuk dapat melakukan tugas sebagai Pamong Belajar perlu memiliki banyak pengalaman dibidang profesinya. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang Pamong Belajar maka semakin banyak pula pengalaman yang diperolehnya. Dari uraian tersebut di atas diduga terdapat hubungan positif antara masa kerja Pamong Belajar terhadap kinerjanya

F. Definisi Operasional

Sebagai pegangan sementara mengenai beberapa konsep atau istilah yang tertera pada judul dan rumusan masalah, berikut ini dikemukakan definisi operasional agar diperoleh kesatuan pemikiran.

1. Gaya Kepemimpinan adalah pencerminan dari perilaku seseorang yang ditunjukkan dalam upayanya mempengaruhi segala pelaksanaan kegiatan dari orang yang dipimpinnya, maka definisi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencerminan perilaku dan tindakan Kepala SKB dalam memimpin Pamong Belajar pada setiap kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan penilaian dalam pelaksanaan program.
2. Intensitas Pelatihan ialah jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh Pamong Belajar dan berkaitan dengan tugas pokok sejak ia bekerja dan mencakup pemahaman dan hasil dari belajar (pelatihan) serta penerapannya di tempat kerja/tugas.

- 10
3. Masa kerja ialah lamanya melaksanakan tugas terhitung sejak diangkat menjadi Pamong Belajar. Dalam hal ini yang menjadi perhatian pada masa kerja adalah pengalaman. Bahwa semakin lama masa kerja seorang Pamong Belajar maka semakin tinggi pengalamannya. Pengalaman tersebut akan membantu dalam melaksanakan tugas pokok Pamong Belajar.
 4. Pamong Belajar adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan, serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga. (SK Menkowsabang/PAN No. 25/Kep/MK.Waspan/6/1999, Pasal 1 ayat 1, tanggal 18 Juni 1999).
 5. Kinerja berarti prestasi atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja, dan kemampuan kerja (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Ahli lain mendefinisikan kinerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh gerak, keluwesan ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah. (Gronland, 1982:26). Berdasarkan definisi diatas, maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan/prestasi kerja yang dilakukan atau dikerjakan oleh Pamong Belajar terhadap tugas yang dibebankan pada mereka seperti tertuang dalam SK Menkowsabangan Nomor 25/MK.Waspan/1999, meliputi: pendidikan, penyuluhan dan pembelajaran, pengembangan propesi, serta pengembangan model.

6. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) atau dalam keputusan di sebut Sanggar merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) kegiatan belajar pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga, berada di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Lura Sekolah, Pemuda, dan Olahraga Departemen Pendidikan Nasional. (SK Mendikbud RI No. 023/O/1997, tanggal 20 Pebruari 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sanggar Kegiatan Belajar, Pasal 1 ayat 1).

G. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan positif dan seberapa besar determinasinya antara gaya kepemimpinan Kepala SKB, intensitas pelatihan dan masa kerja Pamong Belajar terhadap kinerja Pamong Belajar SKB di Propinsi Sumatera Utara.

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Memperoleh gambaran mengenai hubungan antara pengaruh intensitas pelatihan dengan kinerja Pamong Belajar.
2. Mendapatkan gambaran mengenai kadar hubungan antara variabel gaya kepemimpinan yang diperankan oleh kepala dalam pengelolaan SKB dengan variabel kinerja Pamong Belajar SKB
3. Memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel masa kerja dengan variabel kinerja Pamong Belajar.
4. Memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja terhadap variabel kinerja Pamong Belajar.

H. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat baik bagi peneliti, maupun bagi pihak-pihak yang terkait dengan objek dan permasalahan penelitian, sehingga dapat dijadikan masukan dalam pengambilan kebijakan di masa mendatang. Secara umum kegunaan penelitian dapat dibagi atas dua yaitu kegunaan secara teoritis dan praktis.

1. Kegunaan secara teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Sanggar Kegiatan Belajar khususnya, dan jajaran Ditjen Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga pada umumnya.

2. Kegunaan secara praktis.

a. Bagi peneliti, penelitian merupakan satu pengalaman yang sangat berharga dalam hidup peneliti, dan disamping itu penelitian ini juga dapat memberikan dan membuka wawasan baru dan sangat positif bagi peneliti dalam mengembangkan kegiatan penelitian di masa mendatang.

b. Bagi Pamong Belajar penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa hasil evaluasi terhadap diri mereka tentang pelaksanaan tugas kepomongan selama ini sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan diri guna menentukan langkah untuk pengembangan sumber daya manusia SKB dan peningkatan mutu pelaksanaan dan penyelenggaraan program SKB secara keseluruhan di masa mendatang yang sangat kompetitif dan memiliki daya saing yang tinggi.

