

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN



A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar, faktor-faktor itu ada yang berasal dari dalam diri pamong belajar itu sendiri (internal) dan ada pula yang berasal dari luar dirinya (eksternal). Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti tiga faktor yang cukup bermakna dalam mempengaruhi kinerja pamong belajar. Faktor tersebut yaitu intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan kepala dan masa (pengalaman kerja) pamong belajar. Ketiga variabel tersebut mempunyai kecenderungan untuk dapat meramalkan performance (kinerja) pamong belajar.
2. Dari hasil sebaran skor intensitas pelatihan di dapat skor terendah adalah 33 dan skor tertinggi 46, dan skor rata-rata (mean) sebesar 39.62, simpangan baku = 3.70 skor mean tersebut menunjukkan bahwa pelatihan cukup mendukung pelaksanaan tugas pamong belajar, hal ini didasarkan pada mean 39.62 berada sedikit di bawah batas skor bagi subyek yang dapat dikategorikan mendukung, yaitu sebesar 48 bobot nilai mendukung dari jumlah keseluruhan item (4x12)

Untuk skor gaya kepemimpinan kepala SKB diperoleh bahwa Skor terendah adalah 48 dan skor tertinggi 66, sedangkan skor rata-rata (mean) menunjukkan 59.859. Hal ini menunjukkan rata-rata Kepala SKB dalam memimpin pamong belajarnya mempunyai gaya kepemimpinan yang demokratis, hal ini terbukti dengan skor rata-rata tersebut berada diatas batas skor bagi subyek yang dapat dikategorikan mendukung atau cenderung kearah kepemimpinan yang demokratis, yaitu 72 (24x3).

3. Sedangkan untuk masa kerja pamong belajar SKB memperoleh Skor terendah 1 dan skor tertinggi 11, dan skor rata-rata 6,48, simpangan baku = 6.48, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja pamong belajar SKB cukup mendukung terhadap kinerja pamong belajar SKB, hal ini terbukti dengan adanya skor rata-rata tersebut di atas batas skor yang dikategorikan mendukung, hal ini berarti bahwa masa kerja responden tersebut sebagian besar yaitu 51.09 % , telah bekerja sebagai pamong belajar diatas 6 tahun, berarti pengalaman yang diperoleh selama bertugas dapat mendukung pelaksanaan tugas, hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel masa kerja (X3) memberikan sumbangan yang terbesar yaitu sebesar 81.68 % terhadap kinerja Pamong Belajar.
4. Kinerja Pamong Belajar SKB memperoleh skor terendah 38 dan skor tertinggi 64, sedangkan rata-rata (mean) menunjukkan 54.891. Ini berarti bahwa rata-rata pamong belajar melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Hasil Pengujian hipotesis membuktikan bahwa:

- a. Terdapat hubungan positif yang berarti antara intensitas pelatihan dengan kinerja pamong belajar SKB. Hubungan antara kedua variabel tersebut tercermin pada angka koefisien korelasi sebesar 0.859 dan koefisien determinasinya sebesar 73.86 %. Hubungan antara kedua variabel itu bersifat linier dengan persamaan $\hat{Y} = 7.0290 + 0.8594 X_1$. Hubungan kedua variabel itu ternyata juga bermakna, berdasarkan hasil perhitungan t hitung sebesar =254.279, dan t tabel sebesar = 3.94 dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) (dk = 1/90)
- b. Terdapat hubungan positif yang berarti antara gaya kepemimpinan Kepala SKB terhadap kinerja pamong belajar SKB dengan koefisien korelasi sebesar ,0.875, dan koefisien determinasinya sebesar 76.52 % . Hubungan bersifat linier dengan model persamaan $\hat{Y} = 6.26 + 0.875 X_1$. Kebermaknaan kedua variabel tersebut dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 293.368, dan t tabel sebesar 3.94 pada taraf signifikansi 0.05. Kenyataan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SKB tidak dapat diabaikan karena memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pamong belajar.
- c. Terdapat hubungan yang positif antara masa kerja pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar. Besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut tercermin pada angka koefisien korelasi sebesar 0.9038 dan koefisien determinasinya 81.86 %. Hubungan regresi bersifat linier dengan nilai persamaan $\hat{Y} = 4.81 + 0.904 X_1$, dan kebermaknaan hubungan kedua variabel tersebut dibuktikan dengan hasil nilai t hitung

sebesar = 401.464 dan nilai t tabel sebesar = 3.91 pada taraf signifikansi 0.05.

d. Secara bersama – sama terdapat hubungan positif yang berarti antara variabel – variabel bebas yaitu intensitas pelatihan (X1), gaya kepemimpinan kepala SKB (X2) dan masa kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0.874. Hubungan regresi bersifat linier dengan persamaan $\hat{Y} = 0.3450 + 0.3145 X1 + 0.3341 X2 + 0.3445 X3$

6. Dengan melihat hasil pengujian hipotesis di atas ternyata semua variabel bebas memberikan kontribusi yang berarti, baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kontribusi yang terbesar terhadap variabel terikat adalah diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan kepala SKB sebesar 76.52 % sedangkan untuk masing-masing variabel yang lain adalah variabel intensitas pelatihan pamong belajar SKB memberikan kontribusi sebesar 73.86 % dan masa kerja memberikan kontribusi sebesar 81.68 %. Kontribusi ketiga variabel bebas secara bersama- sama terhadap variabel terikat adalah 87.40 % dengan terlihatnya sumbangan ketiga variabel bebas tersebut, yaitu intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan kepala SKB dan masa kerja pamong belajar sebesar 87.40 % terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pamong Belajar SKB, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa 87.40 % kinerja pamong belajar SKB disebabkan oleh faktor ketiga variabel di atas, dan sisanya sebesar 23.60 % disebabkan faktor- faktor yang lain, yaitu

baik berasal dari faktor dari diri pamong belajar itu sendiri (internal) maupun yang berasal dari luar diri pamong belajar (eksternal).

B. Implikasi

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pamong Belajar SKB. Semakin baik atau semakin mendukung variabel bebas, maka semakin meningkatkan kinerja Pamong Belajar. Begitu juga ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan yang berarti terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas Pamong Belajar yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Keberhasilan dari pada kinerja Pamong Belajar SKB adalah akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan SKB itu sendiri, tanpa adanya kinerja yang baik dari Pamong Belajar akan membawa pengaruh bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga dikarenakan SKB merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan program – programnya bagi masyarakat, oleh karena itu kinerja Pamong Belajar dapat dijadikan ukuran keberhasilan program- program yang direncanakan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga. Hasil dari kinerja Pamong Belajar dapat dijadikan acuan untuk lebih mengembangkan potensi SKB itu sendiri melalui optimalisasi semua pelaksanaan tugas Pamong Belajar, karena

hanya melalui Pamong Belajarliah SKB akan dikenal dan dibutuhkan kehadirannya ditengah – tengah masyarakat.

3. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja terhadap kinerja Pamong Belajar. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan Kepala SKB memberikan peran yang sangat penting bagi keberhasilan SKB, oleh karena itu Kepala SKB dituntut membina saling pengertian dan kepercayaan serta memberikan penjelasan, bersedia mendengar, memahami dan menerima masukan. Untuk menerapkan gaya kepemimpinan Kepala SKB agar pelaksanaan tugas Pamong Belajar lebih berhasil dapat dilakukan dengan cara mengadakan pendekatan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis. Dengan perkataan lain bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis serta penuh keterbukaan itu akan memberikan kebebasan bagi Pamong Belajar untuk mengimplementasikan semua program yang ada di tengah masyarakat. Karena sesungguhnya Pamong Belajarliah yang berhubungan langsung dengan masyarakat yang hampir semua dari masyarakat golongan miskin dan tidak beruntung. Oleh karena itu Pamong Belajar memerlukan dukungan dari pimpinan yang demokratis. Untuk mendukung gaya kepemimpinan demokratis seorang Kepala SKB dituntut memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya, tidak hanya hubungan dinas saja, akan tetapi lebih cenderung menitikberatkan ke hubungan kekeluargaan, hal ini mengingat konsep dalam pendekatan Pendidikan Luar Sekolah adalah penuh dengan keluwesan dan ketidak formalan atau kekakuan. Disamping itu Kepala SKB

juga dituntut mampu menciptakan situasi kerja yang mendukung proses perubahan atau perbaikan, tidak mempertahankan keadaan yang begitu-begitu saja.

4. Hasil temuan ini juga menunjukkan adanya kontribusi intensitas pelatihan terhadap kinerja pamong belajar. Pelatihan yang diselenggarakan dengan persiapan dan pelaksanaan yang matang akan berpengaruh bagi pesertanya, karena pelatihan tersebut akan memberikan pengetahuan dan keterampilan guna mendukung pelaksanaan tugasnya. Setiap pelaksanaan tugas tentunya membutuhkan pembaharuan- pembaharuan sesuai dengan perkembangan masyarakat disekitarnya, semua pembaharuan tersebut tentunya membutuhkan berbagai jenis keterampilan baru bagi Pamong Belajar, itu semua bisa diperoleh dari berbagai jenis pelatihan yang diikuti oleh Pamong Belajar, oleh karena itu Pamong Belajar dituntut untuk mengikuti pelatihan secara seksama dan benar- benar menyerap semua materi yang disampaikan dalam pelatihan tersebut, sehingga apabila kembali ke tempat tugas akan membawa pengetahuan dan ketrempilan yang berguna dan dapat mengimplementasikannya.
5. Penelitian ini juga membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja Pamong Belajar, hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan tingkat kinerja Pamong Belajar dikarenakan masa kerja. Dalam hal ini pengalaman yang dimiliki oleh Pamong Belajar yang memiliki masa kerja lama sudah lebih banyak dibandingkan dengan Pamong Belajar yang baru sedikit masa

kerjanya sebagai Pamong Belajar. Oleh karena itu dengan pengalaman yang dimiliki tersebut sangat membantunya dalam pelaksanaan tugas, dengan pengalaman tersebut akan lebih memahami dan mengenal seluk beluk dari pekerjaan yang akan dihadapi sehingga dimungkinkan lebih mampu menyiapkan dan mengantisipasi kemungkinan yang akan dihadapi. Oleh karena itu hendaknya bagi Pamong Belajar yang telah memiliki pengalaman bekerja hendaknya mau membimbing Pamong Belajar yang baru atau dengan cara menggabungkan antara Pamong Belajar yang lama dengan Pamong Belajar yang baru dalam setiap kegiatan sehingga dengan sendirinya terjadi proses pembelajaran.

C. Saran-Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, kesimpulan maka dapat disampaikan berbagai saran sebagai berikut :

1. Pelatihan Pamong Belajar yang dilaksanakan selama ini ternyata turut mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja Pamong Belajar SKB. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pamong belajar perlu disusun pola pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan ketrampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung pelaksanaan tugas pamong belajar. Pelaksanaan pelatihan harus didahului dengan identifikasi kebutuhan belajar. Hal ini perlu karena tujuan pelatihan adalah meningkatkan dan menjembatani kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dimiliki saat ini, sehingga materi pelatihan akan tepat guna.

2. Dalam pengelolaan pelatihan, perlu didukung oleh pelatih yang profesional, menguasai materi dan menguasai berbagai metode, karena selama ini masih seringnya dipakai pamong belajar BPKB menjadi pelatih. Sehingga pengalaman dan pengetahuannya tidak jauh beda dengan pamong SKB.
3. Hendaknya perekrutan peserta dilakukan secara merata, sehingga pada akhirnya semua pamong belajar mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan karena berdasarkan penelitian dijumpai bahwa ada pamong belajar yang intensitas pelatihannya tinggi, sementara ada pamong belajar yang intensitas pelatihannya rendah padahal masa kerjanya sudah lama, sehingga hilang kesan bahwa pengiriman pamong belajar untuk mengikuti pelatihan berdasarkan faktor pamong tersebut mempunyai kedekatan atau disenangi oleh kepala SKB.
4. Hendaknya dilakukan evaluasi dampak terhadap alumni pelatihan sehingga diketahui bahwa hasil dari pelatihan tersebut diimplementasikan di tempat tugas, sehingga pelatihan tersebut bermanfaat.
5. Gaya kepemimpinan Kepala SKB dalam memimpin ternyata turut mempengaruhi kinerja pamong belajar . Oleh karena itu untuk meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas pamong belajar disarankan kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga perlu membina Kepala SKB secara intensif dengan mengadakan orientasi dan supervisi terlebih – lebih terhadap SKB yang kurang berprestasi.
6. Hendaknya dilakukan evaluasi terhadap kepala SKB terhadap prestasinya mengelola SKB sehingga apabila ternyata kepala SKB tersebut tidak berhasil

maka diadakan pergantian Kepala, hal ini akan mendorong bagi kepala untuk berusaha agar semaksimal mungkin dapat berhasil mengelolah SKB.

7. Keberhasilan SKB secara keseluruhan ternyata terletak pada berhasil tidaknya pamong belajar sebagai ujung tombak atau satu-satunya pelaksana program yang langsung berhadapan dengan masyarakat dalam melaksanakan semua program yang dijalankan oleh SKB di lapangan. Dengan demikian disarankan pada Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga memfokuskan pembinaan terhadap SKB secara intensif dan terpolu melalui pembinaan ketenagaan SKB terutama terhadap Pamong Belajarnya, dikhawatirkan tanpa pembinaan terhadap pamong belajar berakibat gagalnya program- program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga yang diimplemantasikan di Sanggar Kegiatan Belajar.

Selanjutnya perlu dilaksanakan penelitian lanjutan, yaitu yang mengkaji secara mendalam terhadap variabel lain yang diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar yaitu: variabel motivasi, pendidikan, kemampuan, dan iklim kerja serta budaya masyarakat setempat yang ada hubungannya dengan keberhasilan pelaksanaan tugas pamong belajar khususnya dan SKB secara keseluruhan, karena variabel-variabel tersebut diperkirakan mempunyai kontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pamong belajar, keberhasilan dari pamong belajar merupakan cermin keberhasilan dari SKB itu sendiri.

