

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad XXI, merupakan suatu era dimana globalisasi semakin mewarnai tata budaya, tata ekonomi, tata hukum maupun tata politik dari setiap Negara maupun bangsa. Banyak perubahan yang telah terjadi sebagai dampak dari hasil perkembangan ilmu dan teknologi pada era globalisasi sekarang ini. Era globalisasi bukan merupakan ancaman akan tetapi bisa dijadikan sebagai peluang khususnya bagi generasi muda untuk lebih maju dan mampu berkompetensi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memanfaatkan peluang serta meminimalisasi tantangan untuk maju serta berkompetensi.

Negara Indonesia dituntut untuk bisa menghadapi berbagai kemungkinan dengan adanya perkembangan dan perubahan. Oleh sebab itu, perlu adanya kesiapan sumber daya manusia supaya mempunyai daya saing untuk menghadapi kemungkinan berbagai perubahan dalam berbagai aspek. Pendidikan merupakan landasan untuk melahirkan banyak generasi muda yang mampu berkiprah untuk merebut peluang dan tantangan guna mendukung tegak dan lestarnya negara Indonesia yang maju dalam masyarakat pasar bebas global abad milenium yang sarat dengan kompetensi.

Persiapan sumber daya manusia yang handal merupakan kata kunci utama untuk memetik kemenangan pada persaingan era globalisasi. Indonesia yang merupakan salah satu negara anggota yang sudah menandatangani konvensi internasional pendidikan untuk semua *Education for All* (EFA) sudah

menyepakati deklarasi *The Dakar Framework for Action* (kerangka aksi Dakar). Untuk mencapai target EFA merupakan bagian dari upaya pembangunan pendidikan nasional secara menyeluruh, sedangkan pendidikan merupakan salah satu indeks untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*).

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung kebutuhan sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik untuk mendukung perkembangan dan perubahan struktur ekonomi di dalam negeri. Disadari atau tidak kita semua dihadapkan pada masalah –masalah diantaranya masih banyak terdapat anak usia sekolah formal yang keluar dari sistem pendidikan persekolahan; banyaknya alumni sekolah dasar SD, SMP dan SMA yang tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan belum siap untuk memasuki dunia kerja; banyaknya jumlah penduduk angkatan kerja yang menganggur karena belum mampu bersaing dalam pasar kerja; serta beratnya beban keluarga dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya disebabkan kemiskinan dan kebodohan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam meningkatkan dan mempersiapkan keterampilan generasi muda yang akan datang ialah hanya dengan melalui pendidikan.

Kaitannya dengan ketidaktuntasan pendidikan sekolah formal didalam menjalankan fungsinya mendidik anak dan remaja usia sekolah, maka peran pendidikan nonformal sangat diperlukan untuk memberikan solusi adanya keterbatasan yang dimiliki pendidikan nonformal tersebut. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menegaskan dengan

jelas, bahwa Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang membutuhkan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti (*substitution*), penambah (*supplement*) dan atau pelengkap (*complement*) pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat (*life long education*) .Selain dari pada itu pula ditegaskan bahwa pendidikan non formal berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik atau warga belajar dengan lebih menekankan pada penguasaan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) fungsional serta pengembangan sikap, dan kepribadian professional.

Mengacu pada Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional yang telah disebutkan diatas, maka pendidikan nonformal perlu dikembangkan dengan didukung oleh sumber daya manusia (*human resources*) sebagai pelaku dan atau pelaksana yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai pelaku pendidikan nonformal tersebut ialah mereka yang mengabdikan dirinya sebagai pendidik pada jalur pendidikan nonformal, diantaranya tutor, instruktur, falisitator, pamong belajar, dan tenaga kependidikan misalnya pengelola kursus, pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan atau pengelola satuan- satuan pendidikan sejenis lainnya.

Program pendidikan luar sekolah semakin sarat dengan beban tugas yang diembannya berhubung dengan adanya program pencanangan wajib belajar Sembilan tahun. Kegiatan- kegiatan pada jalur pendidikan luar sekolah memang belum mampu menjangkau sasaran wajib belajar yang belum tuntas,apalagi keadaan sosial ekonomi masyarakat saat ini belum menentu sehingga mengakibatkan bertambahnya jumlah anak putus dan bertambah pula jumlah

pengangguran. Untuk itu peranan lembaga yang sangat mempengaruhi dan lebih menentukan keberhasilan penuntasan wajib belajar sembilan tahun, adalah jalur pendidikan luar sekolah. Implementasinya untuk memerankan fungsi dan tugas dari aparat penyelenggara pendidikan luar sekolah harus didukung kuantitas sumber daya yang memadai. Pamong Belajar merupakan salah satu komponen penyelenggara pendidikan luar sekolah atau pendidikan nonformal dan pengemban tugas fungsional serta aparat Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang dalam dalam hal ini sebagai pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal yang bertugas sebagai Pegawai Negeri Sipil pada unit- unit pelaksana teknis seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) baik yang berada di SKB Kabupaten maupun Kota, UPTD di Provinsi yang berada di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) dan pada Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Jayagiri Bandung memegang peranan strategis sebagai ujung tombak dan mitra kerja kepala atau pimpinan dalam melaksanakan tugas di lapangan yang secara langsung terlibat dengan masyarakat harus memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Dengan demikian pamong belajar dituntut bekerja sebagai seorang professional, yang mampu melaksanakan kegiatan mulai dari mengidentifikasi sampai dengan menganalisis dan melaporkan secara tertulis, baik yang menyangkut data kelompok sasaran maupun langkah- langkah kegiatan dalam rangka mendidik, mengajar dan atau melatih , memotivasi, serta menggerakkan calon warga belajar menjadi warga belajar. Selain itu juga pamong belajar dituntut untuk melakukan tugas- tugas sebagai pengajar / guru dan mampu membuat karya tulis ilmiah, membuat dan

mengembangkan alat pelajaran, serta mampu mengembangkan pribadinya dalam arti harus belajar baik melalui pelatihan maupun belajar sendiri.

Agar seorang pamong belajar menjadi profesional, selalu dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan di bidang pendidikan laur sekolah dan atau pendidikan nonformal khususnya, serta mampu memantau sistem pendidikan, terutama yang berkaitan dengan program pendidikan luar sekolah, kebijakan- kebijakan serta keberhasilan program-program pembangunan dan pemberdayaan pendidikan nonformal dan informal.

Visi, Misi dan kebijakan- kebijakan pendidikan nonformal dan informal hanya akan terwujud diantaranya dengan melalui kinerja Pamong Belajar yang ditentukan oleh kompetensi para Pamong Belajar itu sendiri. Belum optimalnya kinerja Pamong Belajar secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek , antara lain : *Pertama* , 19 Tugas Pokok Pamong Belajar sebagaimana tersurat dalam SK MENPAN No.17 Tahun 1989 (telah diganti dengan SK MENPAN No :25 /MENPAN / 1999, belum sepenuhnya dilaksanakan. *Kedua* ,belum seluruh Pamong Belajar melibatkan dan terlibat dalam keseluruhan aktifitas kegiatan secara penuh (*all out*). Baik dari segi pemikiran, waktu maupun tenaga.Ketiga, dalam forum-forum tertentu baik secara formal ataupun informal, sering terungkap ungkapan- ungkapan aspirasi Pamong Belajar, yang intinya mereka belum bisa mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga dimana para Pamong Belajar berada.*Keempat*, adanya kecenderungan pindahnya Pamong Belajar kejenjang karier lain.Seperti pindah ke

penilik Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda, khususnya Penilik Pendidikan Luar Sekolah (PLS).Hal ini menunjukkan bahwa jabatan profesi Pamong Belajar masih dianggap kurang bergengsi.

Berdasarkan pemantauan, diketahui bahwa 55 orang pamong belajar di SKB Propinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugasnya tidak merata.Bagi Pamong Belajar yang banyak inisiatif, kreatif dan memiliki keterampilan, mereka kelihatan sibuk karena pekerjaan yang dilakukan.Akan tetapi ada pula pamong belajar yang kelihatan santai dan waktu tidak banyak digunakan untuk bekerja karena bekerja hanya merupakan perintah dari atasannya. Hal – hal seperti ini jika berlanjut akan dapat mengakibatkan :

1. Khusus bagi pamong belajar, yang mempunyai beban tugas banyak semakin terampil karena semakin banyak tugas berarti semakin banyak pengalaman.Pamong belajar yang tidak banyak menerima tugas berarti tidak banyak memperoleh tambahan pengetahuan dan pengalaman, akibatnya akan menjadi tenaga yang tidak berkualitas.
2. Pamong belajar yang tidak banyak menerima tugas berarti tidak banyak bekerja, maka dianggap kurang mampu atau tidak terampil.Jika ada pelatihan atau peningkatan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mereka sulit mendapatkan untuk diikutkannya, akibatnya pamong belajar yang terampil semakin tinggi kemampuannya, dan yang tidak terampil tidak dapat berkembang.
3. Pamong belajar yang tinggi kinerjanya, akan mempengaruhi jenjang kepangkatan lebih cepat naik bahkan setiap dua tahun sekali.Akan tetapi

sebaliknya, bagi pamong belajar yang kinerjanya rendah kenaikan kepangkatannya akan terlambat. Bahkan jika kenaikan pangkatnya lebih dari 4 tahun, akan mendapatkan peringatan dari atasan sebagai pamong belajar dapat dicabut sehingga mereka menjadi tenaga administrasi.

Konsekuensi dari adanya keragaman kualitas pamong belajar ialah timbulnya keragaman hasil pencapaian pelaksanaan program pendidikan luar sekolah antara daerah satu dengan daerah yang lain. Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan telah menetapkan delapan standar pendidikan. Pasal 28 ayat (1) dalam peraturan tersebut dinyatakan, bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pada ayat (3) dalam peraturan tersebut dinyatakan, bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Implikasi dari peraturan pemerintah tersebut bahwa penyelenggaraan pendidikan harus memenuhi standar kompetensi.

Kiranya persoalan di atas tidak akan teratasi jika tugas pamong belajar sebagai pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal yang ada tidak berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jabatannya. Tinggi rendahnya kinerja dan motivasi kerja pamong belajar dalam melaksanakan pengembangan model, proses belajar mengajar, dan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan

nonformal dalam hal ini pendidikan luar sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : sosial budaya dan geografis, manajemen personel, serta penunjang, kemampuan menelaah terhadap tugas- tugas yang diterima, iklim organisasi kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja mereka dan kebijakan- kebijakan pimpinan. Dalam Surat Edaran Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan kepala BAKN : (1990) kemampuan pamong belajar dituntut untuk dapat mengikuti dan melaksanakan berbagai kegiatan pada jabatan pamong belajar yang meliputi : (1) Pendidikan dan latihan, (2) Penyuluhan dan proses kegiatan belajar mengajar, (3) Pengembangan profesi, dan (4) Kegiatan penunjang penyuluhan dan proses kegiatan belajar mengajar.

Asumsi sementara bahwa kinerja seorang pamong belajar di SKB Propinsi Jawa Barat ada kaitannya dengan pendidikan formal dan jenis latihan yang pernah diikuti, serta banyaknya pengalaman yang dimiliki. Berkaitan dengan tingkat pendidikan formal, keberadaan dan peranan pamong belajar dalam kehidupan masyarakat sangat penting, baik ditinjau dari segi pembinaan masyarakat bidang moral, bidang keterampilan maupun bidang intelektual. Jabatan pamong belajar sangat penting keberadaanya di Sanggar Kegiatan Belajar dalam kehidupan dan pembangunan masyarakat, karena dalam kegiatan sehari- hari pamong belajar berhubungan langsung dengan warga masyarakat dengan memberikan pengetahuan maupun keterampilan untuk kehidupan sehari- sehari .

Pamong Belajar SKB mempunyai peranan yang sangat strategis dan menentukan bagi terwujudnya produktifitas Sanggar Kegiatan Belajar sebagai

salah satu lembaga yang mengelola pendidikan melalui jalur pendidikan luar sekolah. Pamong Belajar memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi SKB sebagaimana yang tertuang dalam SK Mendikbud No.023/0/1997. Walaupun begitu untuk memperoleh gambaran tentang pamong belajar yang ideal dengan berbagai tugas yang telah dilaksanakan dan beberapa kecakapan yang perlu dikuasai tidak mudah karena adanya latar belakang sosial, pendidikan pamong yang berbeda-beda.

Pamong belajar sebagai pemangku jabatan profesional perlu dibekali dengan berbagai kemampuan dan kecakapan agar dalam melaksanakan tugasnya dapat berhasil. Selanjutnya dalam Kepmenkowsabangan tertuang:

Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 / KEP/ MENKOWASPAN/ 6 /1999 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya, Pasal 2 menyebutkan bahwa tugas pokok pamong belajar terdiri atas : 1) Melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga; 2) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga; dan 3) Melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga. (Lazuardi, dkk, 2008 : 1).

Kinerja Pamong belajar yang dalam hal ini apabila dikaitkan dengan tugas pokoknya (SK Menpan No.127 / MENPAN /198) sebagai salah satu tenaga pendidikan luar sekolah mempunyai makna ganda, artinya kinerja dapat dilihat dari kualitas unjuk kerjanya dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan dan proses pembelajaran serta pengembangan profesi, dan usahanya untuk meningkatkan serta memperkaya kualitas kemampuannya sebagai pamong belajar dan wawasan berpikirnya dengan terus-menerus belajar melalui berbagai kegiatan yang

diselenggarakan oleh SKB maupun pihak lain dituntut untuk dapat mengakomodir perubahan dengan berpegang pada tugas, pokok dan fungsi serta tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pamong belajar harus memiliki kompetensi yang disyaratkan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam melakukan tugasnya, tenaga PLS berfungsi sebagai pendidik (seperti Pamong belajar), ...Tenaga PLS harus mampu mengakomodir dinamika perubahan yang terjadi dalam lingkup nasional, regional dan global, dengan tetap berpegang pada fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Tenaga PLS yang mampu mengemban tugas tersebut adalah tenaga yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Pada tataran operasional tenaga PLS dapat mengelola program pembelajaran, memfasilitasi proses pembelajaran dan memperhatikan perkembangan peserta didik dalam berbagai dimensinya, yang mengarah pada kepemilikan dan perkembangan intelegensi, kebutuhan belajar, ketampilan belajar, keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional, dan kemandirian sosial, membentuk dan mengelola satuan pendidikan luar sekolah, serta mengembangkan program pendidikan sesuai dengan satuan pendidikannya. (Sutisna, A, 2007 : 4).

Berangkat dari hal-hal tersebut diatas, penulis mencoba menyinggung peran salah satu sub aktor yang ikut bertanggung jawab atas perkembangan dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan luar sekolah atau yang disebut istilah sekarang yaitu pendidikan nonformal dan informal (PNFI) yakni Pamong Belajar. Secara global sudah jelas skenario tugas, pokok dan fungsi (tupoksi) Pamong Belajar yang tertuang dalam Kep.Menpan Nomor. 127 / MENPAN/ 1989, pasal 3 (telah diganti dengan SK MENPAN No :25 /MENPAN / 1999, namun yang lebih penting adalah bagaimana Pamong Belajar mampu menjabarkan tugas-tugas pokok tersebut di arena pendidikan luar sekolah bagi masyarakat sehingga bisa berdaya guna dan berhasil guna.

Kompleksnya tugas yang diemban Pamong Belajar di lapangan, dituntut dengan berbagai macam kemampuan. Tidak hanya menjabarkan tugas yang ada

dengan apa adanya, sehingga memberikan dampak kurang berkembangnya pola berpikir kreatif yang mengarah pada kemampuan statis. Sebagaimana ditegaskan oleh Kusmiadi (2006:19-2007), bahwa :

Pamong Belajar sebagai petugas lapangan, ternyata selain orang yang secara langsung berhubungan dengan sasaran layanan pendidikan nonformal dan informal, juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program pendidikan nonformal baik secara horizontal maupun secara vertikal. Di sisi lain mereka juga menjadi penyeimbang antara kebutuhan yang akan datang dari penentu kebijakan 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 dan kinerja dirinya yang pada hakekatnya adalah juga meningkatkan produktivitas organisasi atau lembaga tempat di mana mereka bekerja.

Pamong Belajar sebagai pendidik pendidikan nonformal dan informal dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya secara profesional. Peningkatan profesionalisme pendidik pendidikan nonformal dan informal merupakan sebuah kinisahayaan dalam mencapai pendidikan nonformal yang berkualitas, apalagi jika hal itu dikaitkan dengan perubahan yang terjadi dalam semua aspek termasuk di dalamnya pendidikan. Dunia pendidikan seyogyanya terus mengalami peningkatan dan perubahan, sehingga menuntut peran pendidik nonformal khususnya Pamong Belajar yang ada di UPTD SKB baik di wilayah Kabupaten atau Kotamadya agar dapat merespon, mengakomodir, serta mengkondisikan kompetensinya untuk dapat mengantisipasi segala permasalahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat khususnya dilapangan.

Peningkatan kompetensi dan kualifikasi Pamong Belajar merupakan salah satu kebutuhan yang tentunya tidak bisa dihindari dan harus selalu dilakukan sebagai sebuah langkah antisipasi dan jawaban pada perubahan- perubahan yang ada di masyarakat pada umumnya, dan perkembangan pendidikan nonformal dan informal pada khususnya. Terlebih lagi pada saat ini teknologi yang sudah berkembang dengan pesat menuntut Pamong Belajar untuk selalu mengikuti keterbelakangan dan ketertinggalannya. Perkembangan sistem teknologi informasi dan komunikasi tidak bisa dihindari, mau tidak mau, siap atau tidak siap teknologi dan informasi ini akan hadir di tengah- tengah kehidupan masyarakat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pamong Belajar dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya di antaranya yaitu kompetensi yang dimilikinya, motivasi atau dorongan, ketersediaan sarana dan prasarana demi untuk menunjang kinerjanya yang berada di masyarakat, dukungan dan pembinaan yang secara langsung dilakukan oleh pemimpin dalam hal ini kepala SKB. Pamong Belajar tentu dituntut untuk bisa mengakomodir perubahan dan tantangan dengan merujuk pada tugas, pokok dan fungsi yang tercantum pada tujuan pendidikan nasional. Untuk itu, Pamong Belajar diharuskan mempunyai kompetensi dan kualifikasi yang telah disyaratkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional sebagai tenaga pendidik nonformal dan informal yang profesional.

Untuk melaksanakan dan mengimplementasikan program-program pendidikan nonformal dan informal serta kinerja Pamong Belajar dipengaruhi oleh faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja Pamong

Belajar. Topik bahasan dalam penelitian ini adalah faktor- faktor determinan terhadap motivasi kerja Pamong Belajar di UPTD SKB Kabupaten Propinsi Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah

Pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam sekolah formal maupun di luar sekolah nonformal. Pada dasarnya seorang pamong belajar selaku pelaksana pendidikan luar sekolah harus mampu mengembangkan profesinya sebagai pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar. Oleh sebab itu seorang pamong belajar selama melaksanakan tugas- tugas yang diembannya sering mengalami beberapa masalah yang berkaitan dengan profesinya sebagai tenaga lapangan atau tenaga SKB. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat penulis identifikasikan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan professional yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pamong belajar di SKB adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk mempersepsikan tugas pokok antara pamong belajar yang satu dengan pamong belajar yang lainnya berbeda-beda.
2. Ada pamong belajar yang belum dapat melaksanakan manajemen personal dengan baik, dan ada pula yang sudah dapat melaksanakan manajemen personelnnya dengan baik
3. Tingkat disiplin pamong belajar antara SKB yang satu dengan yang lain berbeda-beda, ada yang tinggi dan ada yang rendah.
4. Iklim organisasi kerja antar SKB di Jawa Barat berbeda- beda, ada yang sudah baik dan ada yang belum baik.

5. Terdapat kesenjangan antara latar belakang pendidikan formal dengan tugas pamong belajar yang diembannya.
6. Pengalaman kerja pamong belajar berbeda- beda, dan bagi pamong belajar yang belum banyak pengalaman, mereka sulit dan berat dalam melaksanakan tugas- tugasnya sebagai pamong belajar.

Selain masalah- masalah tersebut diatas, faktor lingkungan sosial diduga juga berpengaruh dalam pembentukan sikap dan kinerja pamong belajar, terutama dalam melaksanakan pekerjaan agar pelaksanaan program pendidikan nonformal, pemuda dan olah raga di Provinsi Jawa Barat dapat berjalan dengan baik dan berhasil secara optimal sesuai dengan harapan. Akan tetapi dari beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pamong belajar tersebut seluruhnya diteliti dalam penelitian ini, maka dari masalah yang akan diteliti perlu dibatasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa permasalahan di atas, penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti pada kemampuan professional dan faktor- faktor determinan yang mempengaruhi motivasi kerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas- tugas sebagai tenaga teknis lapangan. Oleh karena itu dari sejumlah permasalahan yang timbul pada indentifikasi masalah penelitian ini dimaksudkan untuk mencoba menelusuri sejauh mana usaha yang dilakukan pamong belajar dalam melaksanakan tugas. Untuk menelaah motivasi kerja pamong belajar, tidak terlepas dari faktor-faktor individu pamong belajar itu sendiri. Mengingat banyaknya faktor- faktor yang mempengaruhi terhadap motivasi kerja pamong belajar, maka dalam perumusan masalah, peneliti hanya

memfokuskan pada faktor- faktor yang diperkirakan mempunyai hubungan yang berarti terhadap motivasi kerja pamong belajar. Oleh karena itu, variable bebas yang merupakan determinan dapat mempengaruhi motivasi kerja pamong belajar dibatasi pada persepsi terhadap tugas pokok pamong belajar, disiplin kerja, iklim kerja , organisasi kerja, pendidikan dan latihan dalam jabatan. Diharapkan dengan pembatasan variabel yang diteliti akan diperoleh hasil kajian yang lebih mendalam terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa jauh pengaruh persepsi tentang tugas pokok Pamong Belajar terhadap motivasi kerja di SKB Propinsi Jawa Barat ?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja Pamong Belajar terhadap motivasi kerja Pamong belajar di Propinsi Jawa Barat ?
3. Berapa besar pengaruh iklim organisasi kerja Pamong Belajar terhadap motivasi kerja Pamong belajar di Propinsi Jawa Barat ?
4. Berapa besar pengaruh pendidikan dan latihan Pamong Belajar terhadap motivasi kerja pamong Belajar di Propinsi Jawa Barat ?
5. Berapa besar pengaruh secara bersama- sama tentang tugas pokok ,disiplin kerja, iklim kerja, pendidikan dan latihan dalam jabatan terhadap motivasi kerja Pamong Belajar di Propinsi Jawa Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengambil keputusan untuk penyempurnaan kebijakan dan secara khusus dapat dirinci sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang tugas pokok Pamong Belajar terhadap motivasi kerja di SKB Propinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Pamong Belajar terhadap motivasi kerja Pamong belajar di Propinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi kerja Pamong Belajar terhadap motivasi kerja Pamong belajar di Propinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan Pamong Belajar terhadap motivasi kerja pamong Belajar di Propinsi Jawa Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama tentang tugas pokok ,disiplin kerja, iklim kerja, pendidikan dan latihan dalam jabatan terhadap motivasi kerja Pamong Belajar di Propinsi Jawa Barat ?

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga melalui Kepala Bidang Pendidikan Nonformal dan Informal baik di tingkat daerah sampai tingkat pusat dan Kepala SKB untuk mendorong, memotivasi dan membimbing tenaga pamong belajar dalam lingkungan kerjanya.
2. Sebagai masukan bagi para pamong belajar SKB untuk meningkatkan kemampuan kerja yang lebih tinggi, dengan tidak mengabaikan faktor-faktor yang dapat mendukung kemampuan profesionalnya.
3. Sebagai bahan untuk mengevaluasi pamong belajar dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Secara praktis hasil dari pada penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan (*input*) untuk menyusun strategi atau program kegiatan baik bagi Pusat Pengembangan Pendidikan NonFormal dan Informal (P2PNFI) yang dapat menunjang untuk meningkatkan kinerja pamong belajar, dan institusi pendidikan maupun sebagai penentu kebijakan untuk lebih mengimplementasikan dan mengakomodir program-program pendidikan nonformal dan informal khususnya program- program yang ada di SKB.

G. Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari uraian tersebut diatas , pada bagian ini akan dikemukakan hipotesis. Hipotesis yang dimaksud diatas adalah sebagai berikut :

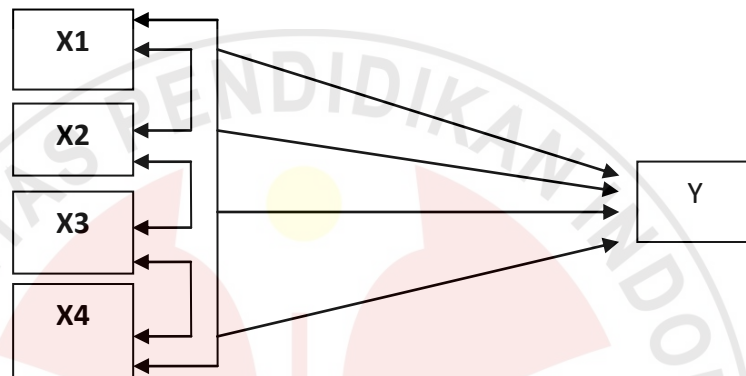
1. Semakin tinggi persepsi tentang tugas pokok, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pamong belajar di SKB.
2. Semakin tinggi disiplin bekerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pamong belajar di SKB.
3. Semakin tinggi iklim organisasi kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pamong belajar di SKB.
4. Semakin tinggi pendidikan dan latihan dalam jabatan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pamong belajar di SKB..
5. Terdapat hubungan secara bersama-sama antara persepsi tentang tugas pokok, disiplin kerja, iklim kerja, iklim organisasi kerja, pendidikan dan latihan dalam jabatan terhadap motivasi kerja pamong belajar.

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran sebagai asumsi dasar yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan I-I

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL BEBAS DAN TERIKAT



Keterangan Variabel

X1 = Persepsi tentang Tugas Pokok Pamong Belajar

X2 = Disiplin dalam Kerja

X3 = Iklim Kerja

X4 = Pendidikan dan Latihan dalam Jabatan

Y = Motivasi Kerja Pamong Belajar

I. Definisi Operasional Variabel

a. Persepsi Tentang Tugas Pokok Pamong Belajar

Mar'at (1981: 154) menjelaskan bahwa, persepsi merupakan proses pengamatan yang berasal dari komponen kognisi. Di lain pihak Buss (1978: 78) mengartikan sebagai suatu proses pengumpulan, penginterpretasikan informasi. Sementara menurut Crow dan Chow (1972: 56) memberikan batasan bahwa, persepsi adalah proses mengorganisasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan hasil pengalaman sebelumnya. Persepsi sebagai fungsi psikologis yang memungkinkan individu menerima dan mengolah informasi dari lingkungan dan mengadakan perubahan di lingkungannya. Disamping itu Hothersall (1985:55) mengasumsikan persepsi sebagai interpretasi pengalaman yang terelaborasi, sedangkan Bower dkk. (1987: 65) memaknai persepsi sebagai keseluruhan proses stimulasi eksternal yang tampak pada cara pandang seseorang. Munculnya persepsi dapat dipengaruhi oleh faktor stimulus dan faktor fungsional. Menurut Buss (1978:15) faktor stimulus berupa kesamaan (*similarity*), kelancaran, kedekatan dan konteks. Sedangkan faktor fungsional adalah pengaruh dalam diri seseorang, seperti perhatian, kebutuhan, dan sebagainya. Persepsi juga berhubungan dengan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku manusia ditentukan oleh persepsinya terhadap obyek tertentu, yang kemudian digunakan sebagian dasar dalam mengambil kesempatan terhadap obyek tersebut. Tindakan orang sehari –hari dipengaruhi oleh persepsinya terhadap rangsangan dari luar dirinya.

Yang dimaksud dengan persepsi tentang tugas pokok pamong belajar dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang pamong belajar dapat menerima, menterjemahkan, menguraikan atau menjabarkan, serta mengorganisir terhadap tugas-tugas yang mudah dilaksanakan, dengan tugas-tugas tersebut dapat mendorong untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan kerjanya.

Oleh karena itu persepsi tentang tugas pokok pamong belajar, adalah proses untuk mencoba memberikan arti terhadap tugas pokoknya yang dipahami melalui belajar, latihan dan interaksi dengan lingkungan sekitar.

Persepsi juga sebagai cara pandang yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi : tanggapan terhadap tugas yang diterima, dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja, rasa betah dan bergairah untuk bekerja.

b. Disiplin dalam Bekerja

Yang dimaksud dengan disiplin dalam bekerja bagi pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), adalah suatu sikap ketaatan melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar serta berusaha bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan selalu berusaha untuk berfikir secara dinamis kearah masa depan. Disiplin dalam bekerja merupakan proses untuk perubahan sikap diri seorang pamong belajar untuk melatih diri dan belajar sambil bekerja, pertumbuhan dan perkembangan kearah tingkah laku yang bermoral guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Disiplin dalam bekerja pamong belajar dimaksudkan sebagai ketaatan untuk melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar, tidak menunda- nunda tugas yang diberikan, dan selalu berusaha untuk

menyelesaikan tugas- tugas tepat waktu serta bertanggung jawab terhadap tugas- tugas yang diterimanya.

c. Iklim Organisasi Kerja

Iklim organisasi kerja pamong belajar adalah suasana dan kondisi fisik tempat bekerja, nilai- nilai budaya lingkungan pamong belajar yang terwujud dalam bentuk mendukung atau tidak mendukung, menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pamong belajar dari hasil interaksi antara sesama pamong belajar (teman sekerja). Adapun iklim organisasi kerja pada penelitian ini meliputi: hubungan dengan sesama pamong belajar, hubungan dengan Kepala SKB, hubungan dengan tenaga administrasi, hubungan dengan Penilik PLS, hubungan dengan masyarakat dan warga belajar, rasa tenang dan aman, motivasi untuk kerja, dapat mendiskusikan informasi- informasi baru yang berkaitan dengan tugasnya sehingga dapat diselesaikan bersama- sama.

d. Pendidikan dan Latihan dalam Jabatan

Yang dimaksud pendidikan dalam penelitian ini adalah kesempatan yang diperoleh seorang pamong belajar untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diikuti melalui sekolah, dari tingkat dasar hingga tingkat perguruan tinggi, dan secara formal dapat ditunjukkan dengan Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) atau surat- surat lain yang memiliki nilai yang sama dengan STTB tersebut. Adapun jenjang pendidikan yang ada pada pamong belajar saat ini adalah pendidikan jenjang : Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dengan

berbagai jurusan,, Diploma III Pendidikan Luar sekolah, dan Strata I(S1) dan Strata 2 (S2) dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda- beda.

Adapun latihan dalam jabatan dimaksud dalam penelitian ini adalah ikut sertanya pamong belajar dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan yang berkaitan dengan tugas- tugas sebagai pamong belajar SKB, kursus, dan pendidikan sejenisnya sejak diangkat sebagai pamong belajar hingga saat penelitian dilakukan.

Pendidikan dan latihan, yaitu suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan secara terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pesertanya. Pendidikan dan latihan yang dimaksudkan adalah jenis pelatihan atau kegiatan yang diselenggarakan di P2PNFI yang pesertanya pamong belajar dari SKB di Propinsi Jawa Barat dan dengan waktu tertentu dapat memberikan dampak peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi pamong belajar yang mengikutinya sehingga akan meningkatkan motivasi dan kinerjanya.

e. Motivasi kerja

Secara etimologi kata motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak, atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia dalam hal ini pamong belajar dalam melaksanakan tugas- tugas dalam jabatannya yang merupakan realisasi dari implementasi kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan pamong

belajar. Adapun motivasi dan kinerja pamong belajar sesuai dengan tugas pokoknya dalam penelitian ini meliputi : bimbingan, penyuluhan, proses pembelajaran, pengembangan profesi, pengabdian pada masyarakat, dan keterlibatan dalam kegiatan- kegiatan kerja baik di kantor maupun di masyarakat.

f. Pamong Belajar

adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk; (a) melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga ,(b) melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga dan (c) melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah. (KEP /MENKOWASPAN / 6 / 1999)

statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

J. Waktu dan Tempat Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara intensif mulai dari mengurus perijinan hingga pengumpulan data dari responden, yaitu pada bulan Maret, April dan Mei 2010. Sebagai lokasi penelitian yang telah dilaksanakan yaitu di Pusat Pengembangan Pendidikan NonFormal dan Informal (P2PNFI) Regional I Jaya Giri Lembang Bandung Propinsi Jawa Barat untuk memperoleh data awal .

Adapun Sampel dalam pelaksanaan penelitian ini adalah 8 UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yaitu pada:

1. UPTD SKB Kabupaten Purwakarta.
2. UPTD SKB Kabupaten Sumedang.
3. UPTD SKB Kabupaten Subang,
4. UPTD SKB Kabupaten Karawang
5. UPTD SKB Kabupaten Cimahi.
6. UPTD SKB Kabupaten Garut
7. UPTD SKB Kabupaten Cianjur .
8. UPTD SKB Kabupaten Bogor

Jumlah Populasi Sampel seluruhnya yaitu sebanyak 55 orang pamong belajar. Yang menjadi obyek populasi dari penelitian ini ialah Pamong Belajar. Karena semua pamong belajar yang dijadikan objek penelitian, maka penelitian ini dapat disebut penelitian populasi. Penelitian ini dilaksanakan di SKB di Wilayah Provinsi Jawa Barat sebagai lokasi tersebut dipilih dimana pamong belajar berada. Alasan mengambil lokasi penelitian ini ialah peneliti bertugas di SKB Kabupaten Purwakarta, dan menurut pengamatan sementara peneliti terjadi variasi motivasi dan kinerja pamong belajar khususnya di SKB. Selain itu juga bahwa di SKB Provinsi Jawa Barat hingga saat ini belum ada penelitian berkaitan dengan pamong belajar yang dilaksanakan dari pihak manapun juga.