

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) pada zaman reformasi sekarang ini, merupakan suatu hal yang mutlak harus dilaksanakan. Aset lembaga pemerintahan maupun swasta adalah aset manusia dari lembaga atau organisasi tersebut, dan mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup (*inanimate*), seperti layaknya modal, tanah, dan pabrik, melainkan sumber daya manusia yang hidup. Para pelaksana roda pemerintahan maupun swasta tidak akan dapat dimaksimalkan kinerjanya, maupun produktifitas perusahaan tersebut tanpa adanya karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi, yang diangkat secara terus menerus ilmu pengetahuan, sikap, dan terutama ketrampilannya melalui pengembangan sumber daya manusia, dan hal ini dapat terjawab lewat pendidikan luar sekolah.

“Sumber daya manusia merupakan dasar pokok untuk kekayaan nasional. Sumber daya alam dan sumber daya kapital dianggap sebagai faktor-faktor produksi, pasip, sedangkan sumber daya manusia adalah agen-agen aktif, yang mengakumulasikan kapital, mengeksploitasi sumber daya alam, membangun sosial ekonomi dan organisasi sosial politik serta membawa tercapainya pembangunan nasional, Harbinson (1973 : 132) ”.

Dalam pendekatan sumber daya manusia, tujuan-tujuan dari pembangunan adalah pendayagunaan semaksimal mungkin manusia seutuhnya dalam aktivitas yang lebih produktif dan pengembangan se penuh mungkin pengetahuan (*knowledge*), sikap

(*uptitude*), dan ketrampilan (*skill*), dari setiap kekuatan tenaga kerja yang berhubungan dengan aktivitasnya masing-masing.

Pendidikan sebagai bahagian dari pembangunan nasional memiliki kedudukan strategis dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mengingat berbagai indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia harus didukung oleh adanya peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan, pada berbagai dimensi mutu sumber daya manusia pembangunan.

Pengembangan pendidikan sebagai upaya untuk mewujudkan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, diselenggarakan melalui sistem pendidikan nasional dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan hak setiap warga negara Indonesia yang dilaksanakan, melalui sistem pendidikan nasional.

Ketetapan MPR tahun 1999, dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, Bab IV arah kebijakan, bahagian E tentang pendidikan, pasal 7 dinyatakan; mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia tersebut, dengan berbagai upaya, walaupun dinyatakan dilaksanakan sedini mungkin, tentu sasarannya adalah pendidikan sekolah, atau anak-anak yang sedang duduk dibangku pendidikan formal. Namun tidak tertutup kemungkinan untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut bagi yang tidak duduk pada sekolah, tetapi pendidikan luar sekolah selalu siap

untuk menjawab segala kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

**Undang-undang RI nomor: 2 tahun 1989**, tentang Sistem Pendidikan Nasional menggariskan bahwa; pendidikan nasional dilaksanakan melalui dua jalur yaitu pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah meliputi satuan Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Umum, dan Perguruan Tinggi. Sedangkan jalur pendidikan luar sekolah mencakup ; Kerluarga, Kelompok Belajar, Kursus-kursus dan satuan lain yang sejenis. Didalam satuan yang disebut terakhir, termasuk antara lain kerlompok bermain, penitipan anak, pusat magang, panti asuhan, gerakan pramuka, dan kegiatan transformasi edukatif melalui media massa, serta pelatihan (training) yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta.

Tujuan umum pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga (diklusepora) adalah meningkatkan martabat dan mutu kehidupan masyarakat, mengembangkan diri dan bekerja mencari nafkah atau membuka peluang untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan luar sekolah menambah dan melengkapi pendidikan yang tidak dapat diselenggarakan oleh jalur pendidikan sekolah. Pendidikan luar sekolah memiliki keleluasaan jauh lebih besar daripada sekolah, pendidikan luar sekolah secara cepat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah menurut ruang dan waktu, apalagi sebagai perwujudan ihtiar pembangunan nasional.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin cepat menimbulkan kebutuhan yang beraneka ragam, semakin luas dan semakin

banyak dan kompleks, untuk memperoleh informasi dan pengetahuan serta ketrampilan.

Untuk menghadapi berbagai macam tantangan pada masa yang akan datang perlu adanya pengembangan sumber daya manusia. Kualitas manusia Indonesia perlu dikembangkan demi survival bangsa Indonesia sendiri, yang sedang menghadapi berbagai krisis dewasa ini, seperti krisis moneter, krisis moral, krisis hukum dan lain sebagainya. Untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut perlu dipacu perkembangan teknologi agar dapat memantau masyarakat Indonesia mengatasi kebutuhannya, dalam artian meningkatkan kemampuan bangsa Indonesia menyerap dan mengolah teknologi dan hal ini mendorong keperluan untuk mengembangkan pendidikan manusia Indonesia. Pendidikan perlu diarahkan pada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya dengan tekanan pada bobot kualitas, seperti iman, budi pekerti dan rasionalitas.

Pemerintah memiliki suatu lembaga, yaitu Departemen Pendidikan Nasional, untuk melaksanakan pendidikan luar sekolah bagi masyarakat umum, yang dalam pelaksanaannya diserahkan kepada Direktorat Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga (Diklusepora). Diklusepora memiliki Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB), dan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Balai Pengembangan Kegiatan Belajar terletak di Propinsi, sedangkan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) terletak di daerah tingkat II kabupaten dan kotamadia.

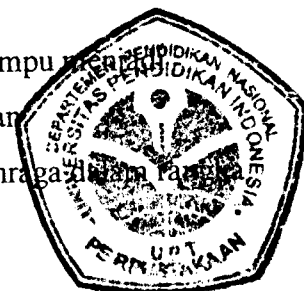
Keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor: 253/0/1997, perincian tugas Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB), memiliki fungsi: 1) pembuatan dan penyusunan model serta pengembangan program pendidikan luar sekolah, pemuda

dan olahraga. 2) pelaksanaan uji coba model dan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga yang dikembangkan menurut kondisi daerah setempat. 3) penyebarluasan model dan pengembangan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga ke daerah yang sesuai, 4) pemberian penyuluhan proses belajar mengajar dan penilaian dalam rangka pengembangan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga. 5) pengembangan dan pelaksanaan ujicoba model sarana belajar muatan lokal untuk mendukung program kegiatan belajar pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga. 6) pelaksanaan bimbingan teknis kepada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

Kerputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor: 254/0/1997, tentang perincian tugas, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai unit pelaksana teknis dari pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga (diklusepora). Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan lembaga dari pemerintah yang tersebar diseluruh kabupaten dan kotamadya di seluruh Indonesia. Tugas yang diemban oleh Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah melaksanakan program kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga, baik untuk sumber belajar (tutor, fasilitator) maupun masyarakat berdasarkan kebijakan teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga, (diklusepora) Departemen Pendidikan Nasional.

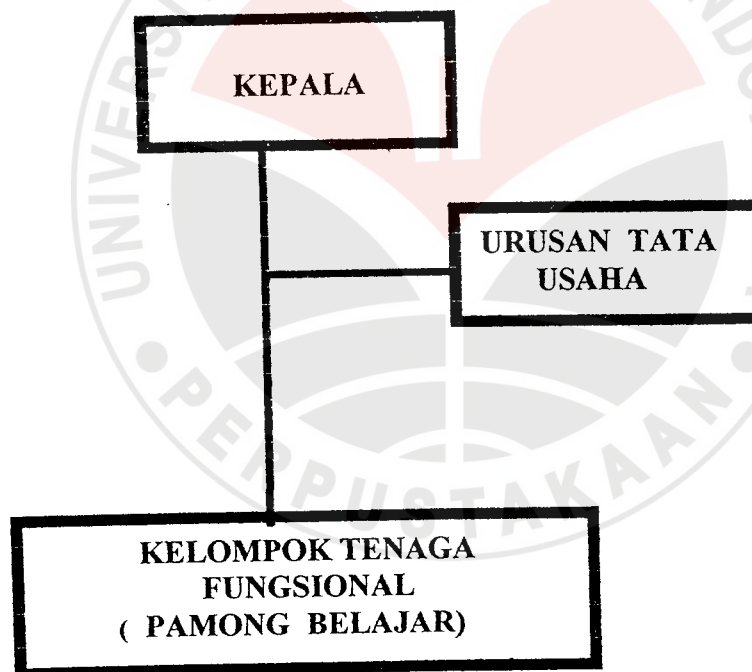
Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) memiliki fungsi :

1. Membangkitkan dan menumbuhkan kemauan belajar masyarakat agar gemar belajar.
2. Memotivasi dan membina warga masyarakat agar mau dan mampu menggunakan sumber belajar dalam pelaksanaan azas saling membelajarkan.
3. Melakukan kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga di dalam rangka



- meningkatkan kesejahteraan segala aspek kehidupan.
4. Memberikan pelayanan informasi kepada warga belajar yang memerlukan ketrampilan fungsional.
  5. Mengintegrasikan dan mensinkronisasikan kegiatan sektoral dalam bidang pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
  6. Menyediakan sarana dan fasilitas belajar.
  7. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga sangggar

Berdasarkan SK Mendikbud Nomor 023/0/1997 Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) memiliki susunan organisasi dan tata kerja sebagai berikut di bawah ini:



**GAMBAR I-1**  
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI SKB**

Sumber: SK. Mendikbud No. 023/0/1997

Memperhatikan susunan organisasi tersebut di atas, kelompok tenaga fungsional (pamong belajar) mempunyai kedudukan dan peranan yang strategis di dalam menyukseskan program Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Keberhasilan SKB dalam melaksanakan misinya dapat dilihat kinerja dari masing-masing pamong belajar tersebut.

Kelompok tenaga fungsional atau pamong belajar adalah seseorang yang diangkat dalam jabatan teknis yang mempunyai tugas di bidang :

1. Pendidikan
2. Penyuluhan dan proses belajar mengajar
3. Pengembangan profesi
4. Penunjang penyuluhan dan proses belajar mengajar

Tenaga fungsional atau pamong belajar mempunyai jabatan yang berjenjang sesuai dengan **SK Menpan Nomor: 127/MEMPAN/1989** tanggal 27 Nopember 1989, seperti terlihat pada tabel berikut ini;

**TABEL I-1**  
**JENJANG KEPANGKATAN PAMONG BELAJAR**

J A B A T A N	G O L O N G A N
a. Assisten Pamong Belajar Muda	II/a
b. Assisten Pamong Belajar Madya	II/b
c. Assisten Pamong Belajar	II/c
d. Ajun Pamong Belajar Muda	II/d
e. Ajun Pamong Belajar Madya	III/a
f. Ajun Pamong Belajar	III/b
g. Pamong Belajar Pratama	III/c
h. Pamong Belajar Muda	III/d
i. Pamong Belajar Madya	IV/a
j. Pamong Belajar Utama Pratama	IV/b
k. Pamong Belajar Utama Muda	IV/c

**Sumber : SK. Menpan No.127/MENPAN/1989**

Pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) masih banyaknya ditemukan para pamong belajar bertugas belum sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pamong belajar, walaupun terkadang sudah sering atau beberapa kali mengikuti program Pelatihan.

Dalam suatu pelatihan sering terjadi para peserta pelatihan kurang aktif dari



awal sampai pada akhir dari suatu kegiatan pelatihan, demikian juga para pelatih, sehingga berpengaruh terhadap pengetahuan yang diserap oleh para peserta training. Para peserta mengikuti program pembelajaran hanya pada awal dan akhir saja, sedangkan pada pertengahan pelatihan ada yang tidak aktif. Pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas/lembaga pada umumnya adalah proyek. Pelaksanaan proyek pelatihan dilapangan pada umumnya disusun proposalnya dengan pola waktu misalnya 100 (seratus) jam. Namun sering terjadi pemangkasan waktu pelatihan tersebut atas hasil musyawarah panitia penyelenggara dengan para peserta pelatihan. Sehingga yang direncanakan semula 100 jam menjadi 80 jam namun efek kekurangan dari jam tersebut adalah terhadap peserta juga. Materi yang diberikan para pelatih sering berulang-ulang sehingga membosankan atau membuat kejenuhan bagi para peserta pelatihan. Metode yang dipakai para pelatih kurang bervariasi dan menarik perhatian peserta pelatihan. Penggunaan media belajar sebagai alat penunjang untuk tercapainya tujuan pembelajaran masih pada tahap asal ada saja dan sering menimbulkan verbalisme para peserta pelatihan. Adakalanya pelatih terlalu bersemangat untuk menimbulkan kesan kagum dengan penggunaan sarana/media yang demikian canggih. Syukur apabila kesan kagum terpusat pada materi yang disajikan. Sering terjadi peserta justru lebih mengagumi sarana yang digunakan ketimbang materi yang disajikan

Tingkat pendidikan Pendididkan Guru Sekolah Lanjutan Pertama), dan Strata I (S1) dari berbagai macam jurusan yang berbeda-beda.para pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) pada umumnya bervariasi, yaitu mulai dari tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), Program Diploma I, Program Diploma II, Program Diploama III, PGSLP.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengalaman peneliti bertugas selama 18 (delapan belas) tahun bertugas pada Sanggar Kegiatan Belajar dan telah banyak mengikuti pelatihan-pelatihan ditambah dengan buku bacaan, dan keluhan- keluhan dari rekan-rekan pamong belajar ,maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

1. Apakah ada hubungan antara penyajian materi pelatihan dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) .
2. Apakah ada hubungan metode pembelajaran dengan kinerja Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar.
3. Adakah perbedaan Tingkat Pendidikan Pamong Belajar dengan kinerja Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar.
4. Adakah hubungan kesehatan pamong belajar dengan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar.
5. Bagaimana hubungan persepsi pamong belajar dengan kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar. Bagaimana hubungan Intensitas Pelatihan dengan kinerja pamong belajar pada Sang gar Kegiatan Belajar.
6. Apakah terdapat hubungan Intensitas Pelatihan dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar.
7. Apakah terdapat hubungan antara kinerja bagian tata usaha dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar?

8. Apakah terdapat hubungan antara sarana dan prasarana kerja di Sanggar Kegiatan Belajar dengan kinerja pamong belajar, Sanggar Kegiatan Belajar.
9. Apakah terdapat hubungan antara kreatifitas pamong belajar dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar.
10. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja Pamong Belajar dengan Kinerja Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar.

### C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *Intensitas Pelatihan*, dengan Kinerja Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Propinsi Sumatera Selatan dan Riau.
2. Apakah terdapat hubungan antara *Motivasi Kerja pamong belajar*, dengan Kinerja Pamong Belajar (SKB).
3. Apakah ada hubungan antara *Intensitan Pelatihan dan Motivasi Kerja* dengan Kinerja pamong belajar SKB, Propinsi Sumatera Selatan dan Propinsi Riau.
4. Apakah terdapat perbedaan Kinerja pamong belajar SKB dilihat dari *tingkat pendidikan* yang dimiliki oleh pamong belaja?

## D. Definisi Operasional

Untuk mencegah terjadinya salah penafsiran atau terjadinya verbalisme kata-kata maupun kalimat terhadap judul tesis ini, penulis memberikan batasan-batasan tentang pengertian daripada istilah tersebut baik secara leksikal, maupun secara gramatikal dalam penggunaannya dalam penelitian ini.

Penelitian ini melibatkan 2 (dua) variabel bebas yaitu intensitas pelatihan (X1), dan motivasi kerja pamong belajar (X2), serta satu variabel terikat kinerja pamong belajar SKB (Y). Untuk mengantisipasi terjadinya kekeliruan dalam variabel-variabel ini, maka variabel tersebut secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut:

### 1. Intensitas Pelatihan

Intensitas Pelatihan adalah lama dan seringnya seorang pamong belajar mengikuti kegiatan pelatihan. Lamanya dihitung melalui jumlah jam, sedangkan seringnya dihitung berapa kali pamong belajar mengikuti pelatihan, skor ditetapkan dengan angka yang diperoleh melalui kuisioner.

Pelatihan merupakan suatu proses dimana perilaku diubah, dibentuk dan dikendalikan, proses pembelajaran dalam pelatihan adalah proses terjadinya interaksi edukatif antara peserta dengan peserta, dan peserta dengan pelatih, (Mappa, 1994 : 12 ).

Tujuan pelatihan disini dalam rangka peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang dilaksanakan secara sistematis, yang diharapkan menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang efektif, dalam melakukan pekerjaannya.

Harapan lainnya adalah sikap pamong belajar akan lebih matang, matang untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan organisasinya. Organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan persyaratan jabatan, untuk dapat melaksanakan jabatan itu, maka orang tersebut perlu memperoleh pengetahuan dan ketrampilan tentang bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Melalui pendidikan dan latihan diharapkan kebutuhan dan kekurangannya dapat dipenuhi sehingga ia dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan cepat. Program pelatihan dapat didesain untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok, maupun sebagai kegiatan organisasi secara keseluruhan melalui metode pemagangan, memainkan peranan, konferensi, giliran jabatan, instruksi kerja. Pelatihan ini dapat dilaksanakan ditempat kerja atau disekolah-sekolah. Seorang pegawai yang berkesempatan mengikuti pendidikan dan latihan khususnya diklat kepemimpinan tidaklah dapat ditunggu hasilnya seketika. Hasil ini akan berubah setelah beberapa waktu, mengalami pengadaptasian atau internalisasi dan sangat tergantung dari masing-masing pribadi yang bersangkutan.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi perilaku seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan. Motivasi ini dapat timbul dari dalam diri seseorang dan dapat timbul dari luar diri seseorang, yang mana keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan, sedangkan perwujudannya menjadi tindakan/perbuatan dikendalikan oleh kepribadian. Orang - orang yang

kebutuhannya sama akan memiliki motivasi yang sejenis walaupun tidak sama kuatnya. Hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari pekerjaannya. Jika kepuasan dan kebutuhannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun semakin baik pula, jadi semakin tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Orang yang tinggi motivasinya tetapi rendah kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Untuk itu diperlukan teknik motivasi yang tepat dimana kemampuan seseorang atau pimpinan secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan rujukan. Adapun motivasi kerja pamong belajar itu dinilai melalui prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi, gaji, kondisi kerja fisik, kebijaksanaan, hubungan antar pribadi, dan supervisi.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan adalah lamanya mengikuti pendidikan formal/persekolahan, dihitung dalam jumlah tahun. Skor tingkat pendidikan dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh melalui kuisioner.

Penjenjangan dalam pendidikan formal dibagi menjadi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari sekolah menengah tingkat pertama, sekolah menengah tingkat atas. Dengan demikian variabel

pendidikan mempunyai indikator-indikator jenjang pendidikan yang pernah ditempuh atau tamat atau lulusan yang sederajat dengan tingkat pendidikan dasar, tingkat pendidikan menengah pertama, tingkat pendidikan menengah atas, atau setingkat pendidikan tinggi (Institut, Universitas, Sekolah Tinggi, atau Akademi).

#### **4. Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)**

Kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah tercapainya keberhasilan yang dicapai seseorang pamong belajar. Hal ini dinilai berdasarkan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pamong belajar. Penilaian ini berkaitan dengan hasil akhir atau perilaku pamong belajar dalam melaksanakan tugas sehari-harinya sebagai pamong belajar SKB. Penilaian terhadap kinerja pamong belajar berguna sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan dan kekurangan dan prestasinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Sedangkan kepentingan bagi SKB, penilaian kinerja berguna sebagai pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi berbagai kebutuhan pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen kepegawaian secara efektif. Penilaian untuk mengukur kinerja pegawai dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan sifat, dan dapat tidaknya diandalkan. Kemampuan seseorang sangat berkaitan dengan kinerja.

Kemampuan atau kompetensi diartikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan

sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif. Kompetensi ini dapat berupa motif dan ketrampilan kognitif atau perilaku.

### **E. Tujuan Penelitian**

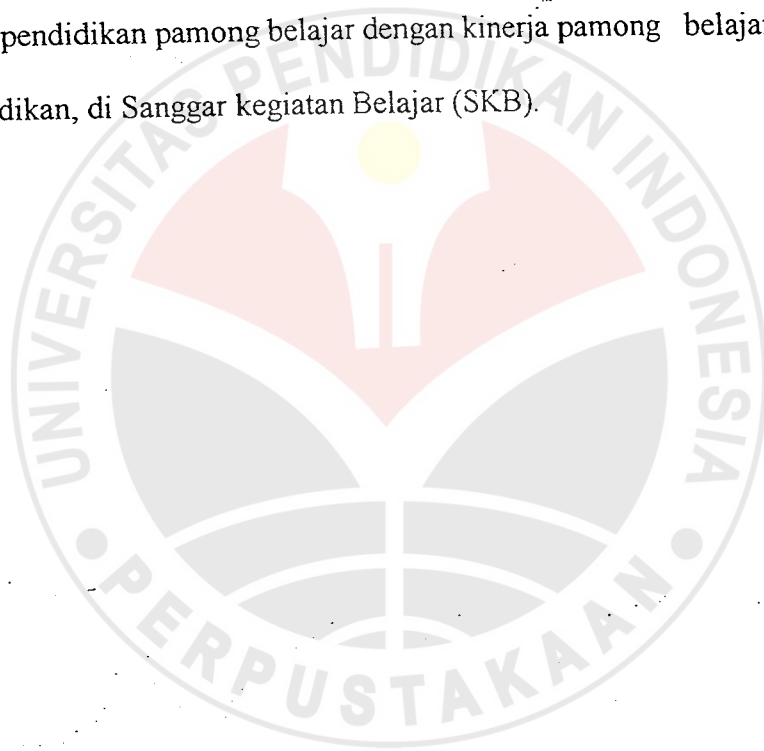
Penelitian ini memiliki tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu;

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang faktual tentang bidang pendidikan luar sekolah, khususnya tentang temuan empirik di lapangan yaitu tentang kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah binaan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Palembang yaitu Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang ada di Propinsi Sumatera Selatan dan Propinsi Riau sebagaimana tugas dan fungsinya adalah memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, dengan menganalisa dan melakukan pengkajian yang lebih mendalam, variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Dengan temuan ini diharapkan memberikan masukan untuk merumuskan tentang model suatu pelatihan bagi para pamong belajar sebagai tenaga kependidikan dalam pendidikan bagi orang dewasa. Kegiatan pelatihan pamong belajar juga berhubungan dengan penugasan secara birokratis, dan pelatihan yang diikutinya erat hubungannya dengan jabatan tenaga fungsional yang dilimpahkan kepadanya dan juga berkaitan dengan promosi jabatan struktural bagi para pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

Secara lebih khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, menafsirkan, dan menganalisis data-data tentang:



- a. Hubungan antara intensitas pelatihan pamong belajar dengan kinerja pamong belajar tersebut.
- b. Hubungan antara motivasi kerja pamong belajar dengan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).
- c. Hubungan antara intensitas pelatihan, dan motivasi kerja pamong belajar, dengan kinerja pamong belajar, pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), di wilayah binaan BPKB Palembang, yaitu SKB Propinsi Riau dan SKB Propinsi Sumatera Selatan.
- d. Perbedaan tingkat pendidikan pamong belajar dengan kinerja pamong belajar dilihat dari tingkat pendidikan, di Sanggar kegiatan Belajar (SKB).



## F. Kerangka Pemikiran

### 1. Intensitas Pelatihan dengan Kinerja Pamong Belajar

Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat diduga bahwa latar belakang pelatihan berhubungan positif dengan kinerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas pembelajaran pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga.

Secara sistematis proses belajar mengajar atau proses pembelajaran sebagai inti pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari; instrumental input, raw input, environmental input, dan out put, secara rinci komponen tersebut dijelaskan.

**“Masukan sarana,** meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang/kelompok dapat melakukan kegiatan pembelajaran. Kedalam masukan ini termasuk tujuan program, kurikulum, pendidik/pelatih/tutor/fasilitator tenaga kependidikan lainnya, pengelola program, sumber belajar, media, fasilitas.

**Masukan mentah,** meliputi peserta didik dengan berbagai karakteristik yang dimiliki, termasuk ciri-ciri yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal.

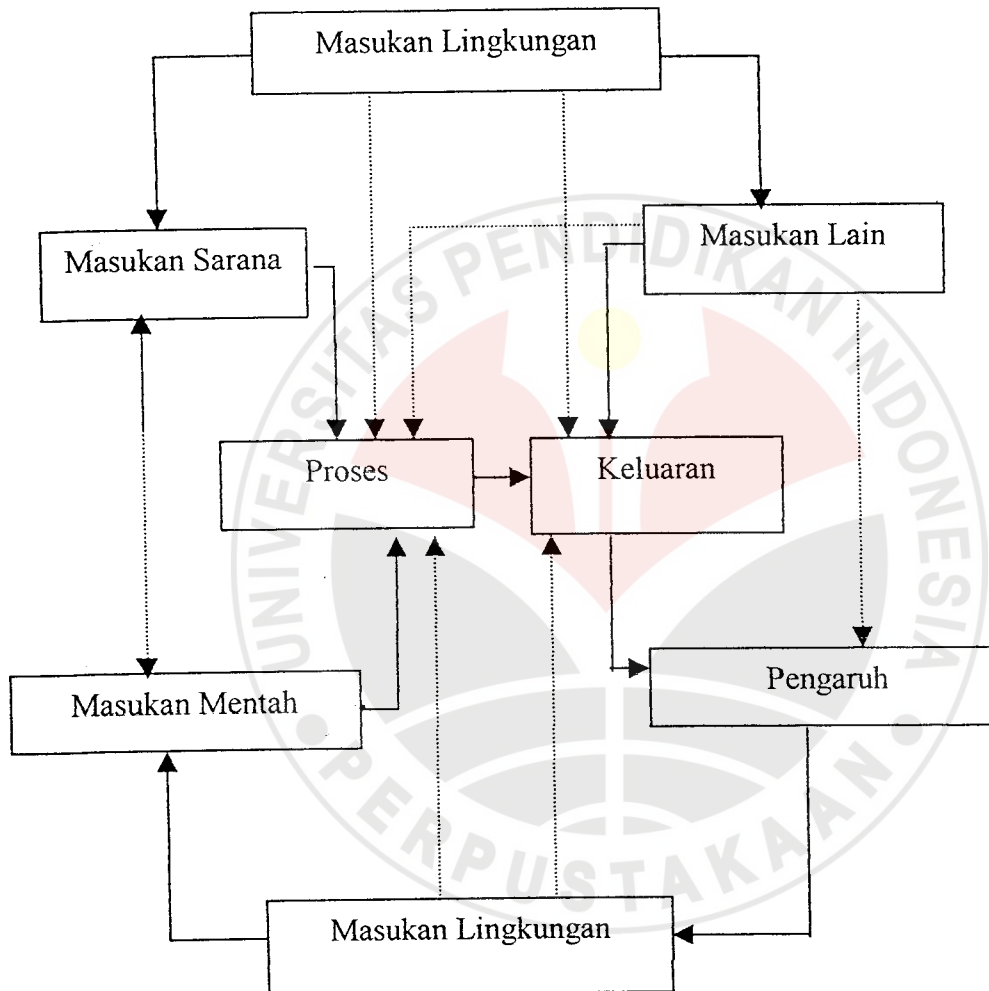
**Masukan lingkungan,** yaitu seluruh faktor lingkungan yang dapat menunjang pelaksanaan program pelatihan, meliputi lingkungan keluarga, sosial, serta alam.

**Proses,** dalam komponen proses ini adalah kegiatan pembelajaran, bimbingan dan penyuluhan, serta evaluasi. Dalam proses ini terjadi interaksi antara masukan sarana dengan masukan mentah.

**Keluaran,** maksudnya adalah bahwa kuantitas lulusan yang disertai dengan kualitas perubahan yang didapat melalui pembelajaran dalam pelatihan. Perubahan tingkah laku ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, sesuai dengan kebutuhan belajar yang diharapkan.

**Masukan lain,** adalah daya dukung lain, yang memungkinkan para peserta didik dan lulusan dapat mengembangkan kemampuan yang telah dimilikinya untuk kemajuan kehidupannya.

**Pengaruh**, adalah merupakan hasil yang dicapai oleh peserta didik atau lulusan. Komponen ini meliputi perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, berwira usaha, peningkatan pendapatan, kesehatan dan penampilan diri, kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikut sertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil belajar yang telah dimilikinya serta meningkatnya tingkat partisipasi dalam kehidupan sosial dan pembangunan masyarakat. Hubungan fungsional seluruh komponen tersebut, dapat dilihat pada gambar di bawah ini. ( **HD. Sudjana, 1996 : 32 )**".



**GAMBAR II-2**  
**HUBUNGAN FUNGSIONAL ANTARA**  
**KOMPONEN-KOMPONEN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

Sumber : Sudjana: 1996 : 32

## 2. Motivasi dengan Kinerja Pamong Belajar

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, sehingga bawahan melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik bagi dirinya, baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Pada hakekatnya setiap karyawan ingin menghasilkan suatu pekerjaan yang bermutu tinggi. Mutu pekerjaan yang tinggi yang pada akhirnya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin eksistensi dan pertumbuhan, serta perkembangan organisasi akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari anggota organisasi.

Dengan demikian dapat diduga bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembelajaran pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga.

## 3. Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pamong Belajar

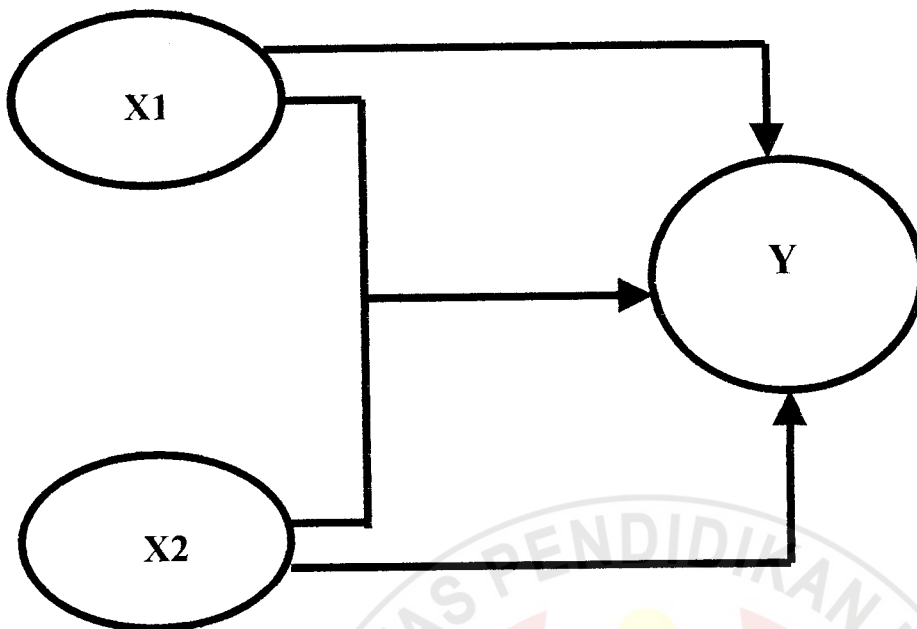
Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti oleh para pamong belajar yang bertugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Pamong belajar diangkat dengan jabatan tenaga fungsional, dan kepadanya diberikan tunjangan jabatan menurut jenjang kepangkatan yang diembannya. Semakin tinggi pengalaman pendidikan pamong belajar, maka semakin tinggi pula daya nalar dan performance yang ditampilkannya. Jenjang pendidikan formal pada pamong belajar ini paling rendah adalah Sekolah Menengah Umum (SMU) atau Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA).

Dengan demikian dapat diduga bahwa tingkat pendidikan pamong belajar, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) berhubungan positif dengan kinerja pamong belajar, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pembelajaran pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga.

Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), sebagai totalitas dari kemampuan, baik pengetahuan (Knowledge), Sikap (afektif), dan Keterampilan (Psikhiomotor), dalam mencapai target tugas yang telah ditetapkan, dan kreatifitas bekerja, dalam mencapai tujuan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Tujuan yang ingin dicapai tersebut adalah memperoleh output beberapa tenaga kependidikan, penyelenggara, warga belajar, dan bahan belajar/alat peraga.

Dalam keadaan sumber yang langka atau terbatas dilingkungan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dengan lingkup garapan/sasaran yang cukup luas satu atau lebih kabupaten atau kotamadya yang dilayani, maka kinerja pamong belajar yang efektif yang didapatkan dari suatu pelatihan dapat mempengaruhi kemampuan untuk merangkul simpati dan bantuan nyata dari instansi lain atau masyarakat sekitar, sehingga kinerja pamong belajar untuk bekerja melaksanakan program Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sangat tinggi dan baik sekali.

Pola hubungan antara variabel dalam suatu pelatihan, yaitu intensitas pelatihan, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan pamong belajar, mempengaruhi kinerja pamong belajar di lapangan, bukan secara aditif tetapi secara kompleks, apabila dikembangkan maka paradigma berfikirnya dengan model sebagai berikut :



**GAMBAR III-3**

**HUBUNGAN VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN**

Dari model di atas nampak terdapat beberapa variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas;

1) variabel terikat yaitu kinerja pamong belajar SKB (Y) dan

2) variabel bebas adalah :

a) intensitas pelatihan (X1)

b) motivasi kerja (X2)

## G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut di atas, maka hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut di bawah ini :

- H1: Terdapat hubungan yang bermakna antara Intensitas Pelatihan, dengan Kinerja Pamong Belajar.
- H2: Terdapat hubungan yang bermakna antara, Motivasi kerja pamong belajar dengan Kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).
- H3: Terdapat hubungan yang bermakna antara Intensitas Pelatihan, dan Motivasi Kerja Pamong Belajar, dengan kinerja Pamong Belajar.
- H4: Terdapat perbedaan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), dilihat dari tingkat pendidikan

## H. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada pimpinan ditingkat daerah seperti, Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Riau dan Propinsi Sumatera Selatan, Kepala-kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) wilayah binaan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Palembang maupun ditingkat Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga (Dirjen Diklusepora) dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) seluruh Indonesia pada umumnya dan khususnya Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Sumatera Selatan dan propinsi Riau.

Kinerja pamong belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri pamong belajar itu sendiri, maupun faktor-faktor yang berasal

dari luar pamong belajar itu sendiri, seperti kebijakan pimpinan, lingkungan dan sarana kerja, hubungan kerja teman sejawat, peranan pendidikan dan latihan. Dengan demikian Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga atau pimpinan lembaga yang terkait dapat dengan cermat untuk meningkatkan potensi dan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka penelitian ini berguna sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk memperoleh data yang akurat mengenai hubungan antara intensitas pelatihan dengan kinerja pamong, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong, hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pamong, demikian juga hubungan antara intensitas pelatihan, motivasi kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama dengan kinerja pamong belajar.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lanjutan dengan populasi yang lebih luas, dan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan di Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga untuk meningkatkan perhatiannya dalam meningkatkan kinerja pamong belajar sebagai ujung tombak dalam tugas dan fungsinya melakukan program-program Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga (Diklusepora) yang sangat diharapkan kualitasnya.



