

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal mendasar bagi pembangunan. Keberhasilan pembangunan tidak terlepas dari pendidikan, dimana pendidikan mempunyai makna sebagai proses yang menjadikan manusia memiliki kemampuan, memiliki sains dan teknologi keterampilan, serta kepandaian. Hal tersebut termuat dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pasal 1 ayat 1, yaitu berfungsi mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia, yaitu :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembangunan agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepandaian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peran sumber daya manusia di dalam era globalisasi ini sangat diperlukan untuk memperlancar pembangunan Nasional, hal ini menuntut kita mengembangkan potensi dan kemampuan sebagai bekal didalam usaha-usaha pembangunan Nasional, sumber daya manusia merupakan modal di dalam mendukung pembangunan Nasional karena tanpa adanya sumber daya manusia ini maka pembangunan yang sedang dilakukan tidak akan berjalan dengan lancar.

Untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri maka diperlukan suatu pengembangan yang diselenggarakan baik oleh Pemerintah maupun swasta karena pendidikan memiliki posisi yang fundamental di dalam pembangunan nasional, pendidikan merupakan alat untuk membantu sumber daya

manusia yang bermutu dan berkualitas. Maju mundurnya suatu bangsa sangat bergantung pada pendidikan dari pada warga negaranya itu sendiri.

Tujuan umum pendidikan Nasional Indonesia secara jelas dan tegas dirumuskan dalam UU RI No.20 / 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebebasan (Pasal 4 UU No. 20 / 2003)

Berdasarkan uraian diatas tersebut maka sangat jelas bahwa pendidikan merupakan kunci utama di dalam membentuk sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sehingga dengan kualitas sumber daya manusia tersebut maka niscaya cita-cita pembangunan Nasional dapat diwujudkan.

Penyelenggaraan Pendidikan Non Formal di Indonesia dalam kenyataannya tidak hanya dilakukan oleh departemen pendidikan nasional saja tetapi juga oleh departemen-departemen lain bahkan diselenggarakan pula oleh lembaga-lembaga ataupun organisasi kemasyarakatan.

Menurut Coombs (D. Sudjana, 2004:22) pendidikan non formal adalah sebagai berikut:

Pendidikan non formal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri, merupakan bagian terpenting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu didalam mencapai tujuan belajar

Pendidikan Nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Seperti termuat dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 26 ayat 4

bahwa : “ Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan masyarakat, sanggar kegiatan belajar, serta satuan pendidikan yang sejenis “.

Abraham Sperling (1987) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dalam diri (*drive*) yang diakhiri dengan proses penyesuaian diri untuk memuaskan motif. Filmore Stanford (1969) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. William J. Stanton (1981) menjelaskan motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai kepuasan. A.A Prabu Mangkunegara (2000) menyimpulkan bahwa motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan itu. Pandangan ini sejalan dengan Baron et.al., (1980) dan McCommick (1985) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Untuk kelangsungan dan keberhasilan pelaksanaan satuan Pendidikan Luar Sekolah yang dilaksanakan oleh Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) perlu adanya satu kesatuan yang seimbang antara warga belajar, tutor, Pamong belajar, kepala SKB dan semua komponen yang turut berperan dalam menunjang keberhasilan program yang dilakukan oleh SKB. Khususnya diperlukan motivasi yang dilakukan oleh Pamong belajar karena penekanan motif dan motivasi menurut Djuju Sudjana (2001: 157) bahwa “...dorongan atau motive itu ada

dalam diri seseorang, sedangkan upaya menggerakkan (motivasi) sering dilakukan oleh pihak diluar dirinya.”

Motivasi dalam penelitian ini merupakan motivasi berprestasi yang menurut Mc Clelland (1961) bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Motivasi berprestasi ini muncul karena dalam dirinya sudah memiliki kemampuan yang bersifat unggul dibandingkan dengan orang lain. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang sifatnya tinggi, sedang atau rendah bisa diamati melalui kemampuannya dalam menangani berbagai jenis masalah yang dihadapinya. Mulai dari sederetan masalah yang paling mudah sampai kepada yang paling sulit dan akhirnya berakhir pada yang tidak mungkin diatasi.

Selanjutnya Murray memberi batasan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: a) Mengatasi hambatan-hambatan, b) Melawan dan mengatasi orang lain, c) Menyelesaikan sesuatu yang sukar, d) Menguasai, memahami populasi objek-objek fisik manusia atau ide-ide, e) Meningkatkan harga diri dengan kesuksesan dalam melatih atau menggunakan kemampuan khusus ( Enre Abdullah, 1979 : 47)

Pamong belajar merupakan ujung tombak Direktorat Jenderal PLS dalam merencanakan, melaksanakan, dan membina kegiatan belajar Pendidikan Luar Sekolah yang perlu ditingkatkan kemampuannya secara bertahap dan berkelanjutan untuk meningkatkan citra Pendidikan Luar Sekolah dalam menghadapi tuntutan tugas dan masyarakat. Pamong Belajar selain orang yang

langsung berhubungan dengan sasaran layanan Pendidikan Luar Sekolah juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program PLS baik secara horizontal maupun vertikal, mereka menjadi penyeimbang antara kebutuhan yang datang dari atas maupun yang datang dari masyarakat itu sendiri. Di sisi lain mereka memiliki karakteristik yang berbeda dengan warga belajar yang merupakan ciri khusus dari pamong belajar.

Saat ini institusi atau lembaga dimana pamong belajar bertugas semakin berkembang dengan dibentuknya Pusat Pengkajian Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI), Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (BPPNFI), Balai Pengembangan Kegiatan belajar (BPKB) di tingkat provinsi dan UPTD Sanggar Kegiatan belajar (SKB) di tingkat kabupaten/kota. Begitu juga dengan terjadinya pemekaran daerah kabupaten/kota menunjukkan saat ini dan kedepan jumlah tenaga fungsional pamong belajar dan penilik akan semakin meningkat seiring dengan tuntutan dan kebutuhan daerah dalam peningkatan mutu layanan PNF. Data pada tahun 2004 jumlah pamong belajar 3.423 orang.

Hal ini sejalan dengan penjelasan PP Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan yang merupakan penjabaran dari UU No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan bagi peserta didik.

Melihat secara realitas bahwa SKB memiliki tugas dan fungsi membuat percontohan program dan mengendalikan mutu program Diklusepora serta

sebagai pusat informasi dalam bidang Diklusepora, dengan sasaran program ditujukan kepada mereka yang sebagian besar masyarakat miskin, tidak bermata pencaharian, korban PHK, putus sekolah dan tidak memiliki keberdayaan untuk bangun dari penderitaannya. Hal tersebut menuntut pamong belajar untuk memiliki berbagai macam kemampuan dalam menjalankan tugas profesionalnya di lapangan. Kenyataan di lapangan menunjukkan adanya keragaman kemampuan dan motivasi berprestasi dari pamong belajar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan KEPMENKOWASBANGPAN NO. 25/KEP/MK.WASPAN/6/1999 .

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung dengan judul : “ **Upaya Kepala SKB Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung .**“

## **B. Identifikasi masalah**

1. Penyelenggaraan Pendidikan nonformal (PNF) yang berkualitas, antara lain ditandai dengan: (1) keefektivan pencapaian tujuan, (2) efesiensi pemanfaatan/penggunaan sumber daya, (3) relevan dengan kebutuhan peserta didik, pasar, terpadu dengan rencana strategis kewilayahan dan berbasis pada pengembangan keunggulan-keunggulan potensi sumber daya kewilayahan (4) ketepatan karakteristik sasaran (5) bersifat antisipatif terhadap berbagai perubahan.

2. Komponen yang berpengaruh terhadap pencapaian penyelenggaraan PNF yang berkualitas antara lain ketersediaan ketenagaan yang memadai baik jumlah maupun kualitas. Ketenagaan pada jalur pendidikan nonformal terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal pelaksanaan tugas pamong belajar mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan penilaian.
3. Terdapat kecenderungan bahwa Pamong belajar dalam melaksanakan tugas memiliki kemampuan yang berbeda-beda bukan hanya disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang berbeda-beda namun karena kurangnya upaya dari kepala SKB dalam meningkatkan kemampuan dan motivasi berprestasi dari pamong belajar sehingga mutu pelayanannya kepada warga belajar menjadi rendah.
4. Permasalahan yang dihadapi oleh pamong belajar antara lain tidak adanya ketentuan dan kualifikasi rekrutmen jabatan pamong belajar, tidak adanya rasionalisasi jumlah pamong belajar pada setiap SKB, masih kaburnya sistem dan jenjang karir jabatan pamong belajar dan relatif masih belum meratanya pemberdayaan pamong belajar.
5. Oleh karena itu motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di SKB Kota Bandung dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang dilakukan oleh kepala SKB Kota Bandung yang dalam hal ini justru kepala SKB kurang mengupayakan hal-hal yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas pamong belajar dibuktikan dari hasil identifikasi awal pada pamong belajar diketahui bahwa kepala SKB jarang melakukan

pendelegasian terhadap pelaksanaan tugas, tidak adanya bentuk penghargaan (*reward*) atas prestasi yang diperoleh pamong belajar, dan kurangnya (*controlling*) pengawasan atas pelaksanaan tugas dari pamong belajar. Untuk itu maka diperlukan adanya bentuk upaya-upaya yang konkrit dari kepala SKB Kota Bandung untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga fungsional di SKB Kota Bandung.

6. Dalam rangka menunjang kemampuan pamong belajar maka dibutuhkan motivasi yang tidak hanya sekedar butuh akan prestasi saja, tetapi yang penting bagaimana rasanya ia berhasil atau gagal. Sedangkan menurut Hills (1982:12) bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi akan mempunyai kepercayaan pada diri sendiri yang tinggi pula, sehingga ia akan lebih senang mengatasi sendiri berbagai hambatan yang merintanginya. Itulah sebabnya individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mempunyai *self confidence* yang tinggi pula, maka ia akan bertanggung jawab sepenuhnya atas perbuatan yang dikerjakannya, serta ia juga mampu memilih tugas atau resiko yang moderat (sedang) untuk menilai kadar motivasi berprestasi berdasarkan fantasi seseorang yang dituangkan ke dalam bentuk karakteristik.



### C. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah diatas maka fokus penelitian dan perhatian adalah dengan menampilkan permasalahan pokok :

” Apakah benar dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala SKB Kota Bandung mampu meningkatkan motivasi berprestasi pamong belajar dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas? ”

Oleh karena itu sesuai dengan masalah penelitian dan visibilitas di lapangan, maka pembahasan masalah dibatasi pada :

1. Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (*Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Menurut Pasal 39 Tentang Sistem pendidikan nasional*),
2. Penelitian ini terbatas hanya pada SKB Kota Bandung sehingga untuk menghindari kesalahan persepsi maka nantinya hasil penelitian terbatas pada wilayah SKB Kota Bandung dalam membahas Upaya Kepala SKB Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kemampuan Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Tugas Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk kepentingan teori dan pengembangan keilmuan Pendidikan Luar Sekolah yang dalam hal ini berkaitan dengan konsep ketenagaan pamong belajar, konsep motivasi berprestasi dan konsep Pendidikan Luar sekolah.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dapat dijadikan sebagai bahan analisis dan kajian bagi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam mempertahankan ataupun memperbaiki motivasi berprestasi yang lebih mendekati pada ketercapaian pada keberhasilan pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokok dan bagi kepala SKB hendaknya semakin menyadari pentingnya manfaat pengembangan pamong belajar karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dengan tidak lupa membangkitkan motivasi berprestasi pamong belajar.

##### **3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Semoga dengan penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap penelitian selanjutnya. Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan secara deskriptif mengenai upaya kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini lebih lanjut misalnya dengan menggunakan statistik parametrik.

#### **4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menggambarkan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung.
2. Menggambarkan motivasi berprestasi pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung.
3. Menggambarkan upaya yang dilakukan oleh Kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung.
4. Menggambarkan persepsi dari pamong belajar terhadap upaya yang dilakukan oleh kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung.

#### **F. Pertanyaan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung ?
2. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung ?

3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung ?
4. Bagaimana gambaran persepsi dari pamong belajar terhadap upaya yang dilakukan oleh kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung.

#### **G. Definisi Operasional**

Guna menghindari terjadinya salah penafsiran terhadap kata-kata atau istilah yang digunakan mengenai judul dan isi penelitian ini, akan dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut :

1. Upaya Kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar. Upaya yang dilakukan berdasarkan indikator motivasi berprestasi diantaranya adalah: 1) Meningkatkan kemampuan terhadap Pamong Belajar, 2) Meningkatkan keinginan pada pamong belajar agar mampu bersikap antisipatif terhadap terhadap segala hal yang berkaitan dengan tugas pamong belajar, 3) Meningkatkan minat pada pamong belajar agar mau berkompetitif dan tanggap terhadap situasi yang dihadapi, 4) Meningkatkan kreativitas dan cita-cita pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab dalam diri pamong belajar, 6) Meningkatkan keinginan untuk melakukan kegiatan yang intensif.

## 2. Motivasi berprestasi

Menurut Mc. Clelland, Gellerman (1984 : 149) bahwa "... Motivasi berprestasi memainkan peranan sangat penting dalam kehidupan nyata dari orang-orang yang dipengaruhi olehnya". Motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan yang mendorong seseorang pada pencapaian suatu prestasi tertentu (Mc. Clelland, Tia Sugiri 1988:52). David W. Johnson (1970:101) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya menurut standar keunggulan.

Dalam penelitian ini motivasi berprestasi berarti dorongan yang kuat pada pamong belajar untuk melaksanakan tugas serta mampu mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

## 3. Kemampuan

Menurut (E. Mulyasa, 2004:39) kemampuan yang dimaksud adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 4. Pamong Belajar menurut [KEPMENKOWASBANGPAN NO. 25/KEP/MK.WASBANGPAN/6/1999; Pasal 1 ayat 1] adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah dan pemuda serta olahraga.

#### 5. Persepsi pamong belajar

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris (Bimo Walgito, 2004:87-88), Dalam penelitiann ini dapat diketahui respon positif maupun negatif mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala SKB dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kemampuan pamong belajar dalam melaksanakan tugas di SKB Kota Bandung.

#### 6. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Bandung sebagai sebuah lembaga yang berkecimpung dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, yang berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu guna membentuk insan yang mandiri sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi SKB yaitu Melaksanakan pembuatan percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga berdasarkan kebijaksanaan teknis Kepala Dinas Pendidikan .

### **H. Anggapan dasar**

Dalam penelitian ini yang dijadikan anggapan dasar adalah sebagai berikut:

1. Pada hakekatnya setiap orang memiliki motivasi berprestasi hanya saja kadarnya berbeda-beda. ada yang berkadar tinggi, sedang dan rendah. Orang

yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih cepat memperoleh kemajuan dibandingkan dengan orang yang motivasi berprestasinya rendah.

2. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tindakan atau tugas sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Mc.Clelland (1961) mengemukakan karakteristik yaitu; 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) Berani mengambil dan memikul resiko, 3) Memiliki tujuan yang realistis, 4) Memiliki rencana kerja yang jelas dan menyeluruh serta berupaya untuk merealisasikan tujuan, 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
  
2. Seorang pamong belajar dituntut untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang sesuai dengan [KEPMENKOWASBANGPAN NO. 25/KEP/MK.WASPAN/6/1999;Pasal 3] diantaranya ; 1) Melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga , 2) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan program PLSPOR, 3) Melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program PLSPOR .
  
3. Pamong Belajar SKB juga merupakan tenaga kependidikan UPT Diklusepora yang berada di garda terdepan, dan memiliki posisi dalam pelaksanaan program Diklusepora di lapangan. Hal ini sejalan dengan penjelasan PP Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan yang merupakan

penjabaran dari UU No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan bagi peserta didik.

### **I. Sistematika Penulisan**

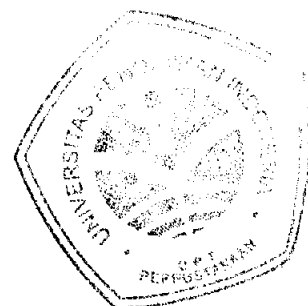
Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengurutkan sistematika penulisan skripsi yang terdiri atas :

BAB I, Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan dan pembatasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, definisi operasional, anggapan dasar, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II, Kajian Teoritis yang berhubungan dengan masalah penelitian seperti konsep motivasi diantaranya membahas tentang pengertian motivasi, jenis, fungsi dan tujuan motivasi, pengertian motivasi berprestasi, karakteristik motivasi berprestasi, teori David Mc.Clelland, indikator motivasi berprestasi, ketenagaan PLS pamong belajar sebagai salah satu bentuk Pendidikan Luar Sekolah.

BAB III, Metodologi Penelitian, membahas mengenai metode penelitian, dan alat pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, penyusunan alat pengumpul data, prosedur pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, Pembahasan hasil penelitian tentang kondisi objektif penelitian, sejarah SKB Kota Bandung, analisis hasil penelitian (angket), analisis hasil angket





(pernyataan dan pertanyaan), analisis hasil penelitian (wawancara), analisis hasil penelitian (observasi), dan pembahasan hasil penelitian .

BAB V, Kesimpulan dan Saran, membahas kesimpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang patut diberikan berdasarkan penelitian.

