

# Manajemen Pembinaan Kepala Sanggar Kegiatan Belajar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pamong Belajar

**Rina Kaniati**

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, STKIP Siliwangi Bandung

Korespondensi: Jl. Geger Kalong Tengah VIII/157G Bandung. Email: rinakan@ymail.com

**Abstract:** The present study aimed at analyzing the relationship between educational supports management by the head of Center for Community Learning Activities and Learning facilitator officer competences. For the purpose, the study employed an *x post facto* design involving regression statistical analyses. It is revealed that the leadership style of the head of Center for Community Learning Activities, intensity of the educational supports conducted by the head, and provision of motivation for achievement were simultaneously related with learning facilitator officer competences. It is suggested that the head of Center for Community Learning Activities and heads of other non formal education institutions provide learning facilitator officer with intensive educational supports for a better performance in their professional responsibilities.

**Kata kunci:** sanggar kegiatan belajar, pamong belajar

Dunia pendidikan menghadapi beberapa tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang benar-benar menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan untuk mengelola potensi dan sumberdaya lingkungan yang berlimpah. Faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu bangsa bukan hanya kekayaan alam semata, tetapi juga sumberdaya manusia yang berkualitas dan *qualified* di bidangnya. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta peningkatan kualitas sumberdaya manusia akan mampu memberikan kontribusi nyata dalam membentuk keunggulan suatu bangsa. Keunggulan suatu bangsa dapat dilihat dari kesungguhan dan intensitas warganya dalam belajar, bekerja dan memanfaatkan waktu hidupnya untuk berkarya. Dalam konteks ini masyarakat harus didorong untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas melalui berbagai medan pembelajaran di masyarakat (Dawson, 2005).

Pengembangan sumberdaya manusia yang handal merupakan kunci utama untuk memetik kemenangan dalam persaingan di era global. Indonesia sebagai negara anggota yang telah menandatangani konvensi internasional *Education for All* (EFA), berarti telah menyepakati deklarasi *The Dakar Framework for Action*. Upaya mencapai target EFA meru-

pakan bagian dari upaya pembangunan pendidikan nasional secara keseluruhan (Pant, 2003). Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Masyarakat (IPM)/*Human Development Index* (HDI). HDI adalah angka/satuan yang dikembangkan oleh UNDP dan diolah berdasarkan tiga dimensi, yaitu panjang usia (*longevity*) yang dijabarkan menjadi indeks kesehatan, pengetahuan (*knowledge*) yang dijabarkan menjadi indeks pendidikan, dan standar hidup (*standard of living*) yang dijabarkan menjadi indeks ekonomi (Syamsuddin dan Isnaeni, 2004:1).

Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia, pendidikan merupakan faktor penting dalam menunjang perkembangan dan kualitas kehidupan suatu bangsa. Disadari atau tidak kita dihadapkan pada berbagai masalah antara lain masih terdapat anak usia sekolah yang keluar dari sistem pendidikan persekolahan, banyaknya lulusan SD, SLTP, SMA yang tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan tidak siap masuk dunia kerja, banyaknya jumlah penduduk angkatan kerja yang menganggur karena tidak mampu bersaing dalam pasar kerja, beratnya beban keluarga dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup karena kemiskinan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan ke-

terampilan kerja adalah melalui pendidikan. Pendidikan nonformal sangat berperan dalam pembangunan manusia karena dapat menginvestasikan perwujudan manusia Indonesia yang berakhlak mulia, berkarakter produktif, dan berdaya saing tinggi, sehingga dapat meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat (Direktur Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, 2006: v).

Berdasarkan Undang-undang Sistem Pendidikan di atas, maka pendidikan nonformal (PNF) perlu dikembangkan dengan ditopang oleh kualitas sumber daya manusia yang handal. Pengembangan kualitas sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam memperlancar dan mempermudah pembangunan bangsa yang lebih efisien dan efektif. Mengingat beratnya tanggung jawab pendidikan dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia yang *cerdas, terampil, mandiri dan berakhlak mulia*, maka sudah semestinya seluruh jalur pendidikan diberdayakan termasuk jalur pendidikan nonformal (Widayati, 2007). Pendidikan nonformal harus memberikan kontribusi dalam mengurangi kompleksitas permasalahan yang dihadapi dan mengambil peran nyata dalam mengatasi rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Pelibatan pendidikan nonformal dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dapat diwujudkan melalui peran pamong belajar dalam di berbagai sanggar atau pusat-pusat kegiatan belajar masyarakat (*community learning centre*) (Marzurek & Marzurek, 2000).

Pamong belajar memegang peranan strategis dalam melaksanakan kebijakan dan program-program pembangunan pendidikan nonformal. Visi, misi, dan kebijakan-kebijakan pendidikan nonformal akan dapat terwujud diantaranya melalui perilaku pamong dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran. Pamong belajar sebagai petugas lapangan, ternyata selain orang yang secara langsung berhubungan dengan sasaran layanan pendidikan nonformal, juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program pendidikan nonformal. Pamong belajar hendaknya mengetahui peluang, bahwa pendidikan luar sekolah merupakan katalisator belajar masyarakat yang dapat mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat.

Oleh karena itu, sebagai pendidik masyarakat pamong belajar perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan profesionalismenya agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempercepat pencapaian misi pendidikan untuk semua (*education*

*for all*). Sebagaimana dikemukakan oleh Septiarti dan Mulyadi (2007) yang menyatakan, bahwa peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan nonformal merupakan sebuah keniscayaan dalam mencapai pendidikan yang berkualitas dalam kerangka pendidikan untuk semua. Dengan demikian, kompetensi pamong belajar perlu ditingkatkan agar dapat merespon perubahan dan mengejar ketertinggalannya. Peningkatan kualitas serta kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan PNF termasuk pamong belajar merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari sebagai langkah antisipasi dan responsif terhadap peningkatan kualitas pendidik di Indonesia. Di sisi lain, pamong belajar juga akan menjadi penyeimbang antara kebutuhan yang datang dari penentu kebijakan maupun yang berasal dari masyarakat itu sendiri. Untuk itulah, maka pamong belajar senantiasa dituntut untuk berusaha mengembangkan kemampuannya, baik pengetahuan, keterampilan teknis implementatif pembelajaran maupun produktivitas organisasi (Kusmiadi, 2006:19).

Banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi pamong belajar dalam menjalankan tugasnya, diantaranya ada faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya masukan sarana, masukan lingkungan, intensitas pembinaan. Kepala SKB merupakan salah satu unsur dalam komponen masukan sarana yang berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pembina, penilai dan pengembang untuk meningkatkan kompetensi pamong belajar. Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kompetensi pamong belajar SKB adalah manajemen pembinaan. Kemampuan manajerial kepala SKB bersentuhan dengan tugas-tugas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, penilaian, pengembangan motivasi dan peningkatan intensitas kompetensi pamong belajar. Faktor eksternal lainnya yang juga mewarnai pada peningkatan kompetensi pamong belajar adalah intensitas pembinaan Kepala SKB.

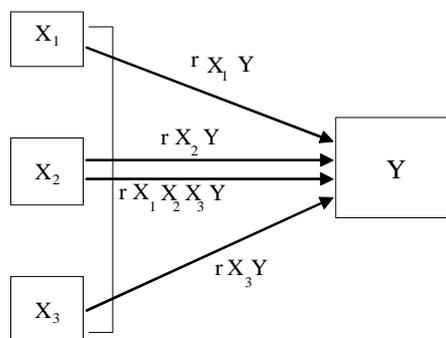
Faktor internal yang mempengaruhi pamong belajar dalam melaksanakan tugas adalah motivasi kerja. Di samping sebagai salah satu dari fungsi manajemen, motivasi kerja juga merupakan salah satu determinan penting bagi tampilan kinerja seseorang dan biasanya juga dihubungkan dengan produktivitas (Devista, 2007: 95). Salah satu hal yang dapat menumbuhkan motivasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam studi motivasi lainnya, McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan yang ingin dipenuhi manusia adalah:

kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk berhubungan sosial (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for Power*) (Suminar, 2007:88). Pamong belajar selaku salah satu tenaga pendidikan nonformal (PNF) dituntut dapat mengakomodasi perubahan dengan berpegang pada fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Untuk itu, pamong belajar harus memiliki kompetensi yang disyaratkan sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen pembinaan yang dilakukan Kepala SKB dengan kompetensi profesional pamong belajar dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran.

## METODE

Populasi penelitian ini adalah pamong belajar dari 23 Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang berada di kota dan kabupaten di Jawa Barat. Jumlah sampel sebesar 105 pamong belajar yang diambil dengan teknik *area proportional random sampling*. Variabel penelitian meliputi gaya kepemimpinan Kepala SKB ( $X_1$ ), intensitas pembinaan Kepala SKB ( $X_2$ ), motivasi berprestasi pamong belajar ( $X_3$ ), dan kompetensi profesional pamong belajar ( $Y$ ).

Adapun rancangan teoretik penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Rancangan Teoretik Penelitian**

Data dikumpulkan dengan teknik angket dan studi dokumentasi. Teknik angket dengan model *skala likert* digunakan untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan Kepala SKB, intensitas pembinaan yang dilakukan Kepala SKB, dan motivasi berprestasi pamong belajar. Studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh dukungan data tentang rekaman kinerja pamong belajar, kinerja Kepala SKB dan implementasi program-program kegiatan SKB. Data dianalisis

dengan teknik statistik parametrik korelasional dengan menggunakan analisis regresi.

## HASIL

### Manajemen Pembinaan Kompetensi Profesional Pamong Belajar

Manajemen pembinaan yang dilakukan oleh kepala SKB berdasarkan hasil penelitian memiliki kecenderungan masuk dalam kategori “baik” dalam meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar dan kompetensi profesional pamong belajar. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa sebagian besar responden (31,73%) menyatakan gaya kepemimpinan Kepala SKB cukup baik dengan rata-rata skor sebesar 3,34. Berdasar pada pencapaian skor tersebut, maka lima aspek manajemen pembinaan, yang meliputi penentuan tujuan dan pelaksanaan program kegiatan, perhatian dan tanggung jawab pada hubungan antara pelaksanaan tugas/program kegiatan dengan pamong belajar, penciptaan suasana kerja, pemberian kemudahan untuk pengembangan kompetensi, dan sistem kepercayaan dan pendelegasian wewenang dinilai dalam kategori “cukup baik”.

Indikator lain yang menunjukkan manajemen pembinaan kepala SKB masuk dalam kategori baik dalam meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar adalah 31,88% responden menyatakan, bahwa intensitas pembinaan yang diberikan oleh kepala SKB termasuk baik dengan rata-rata skor sebesar 3,46. Atas dasar skor tersebut, maka lima aspek intensitas pembinaan yang meliputi tingkat dan cara pembinaan, pemberian bantuan dan motivasi pembinaan, pemberian supervisi dan monitoring, pemberian penilaian/evaluasi dan penghargaan, dan pengembangan dinilai dalam kategori baik.

Kepala SKB juga dapat melakukan manajemen pembinaan dengan baik dalam meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian pada variabel motivasi berprestasi pamong belajar yang tergolong kategori baik. Responden yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi sangat baik yaitu sebanyak 35,76 % dengan rata-rata skor sebesar 4,0. Dengan demikian lima aspek motivasi berprestasi yang meliputi suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*), *devosi* (pe-

ngabdian) dan pengorbanan, kebutuhan akan umpan balik, tingkatan kualifikasi prestasi dari kegiatan yang dilakukan, kalkulasi keberhasilan, kesatuan terhadap tugas, kelekatan pada tujuan kegiatan, harapan keberhasilan, tingkatan aspirasi, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan (*like or dislike*; positif atau negatif) telah menunjukkan kategori “baik”.

### **Kompetensi Profesional Pamong Belajar SKB**

Kompetensi profesional pamong belajar dalam penelitian ini adalah rumusan kemampuan pamong belajar sebagai agen pembelajaran pendidikan non-formal yang dijabarkan dalam kompetensi profesional. Kompetensi profesional meliputi (1) kemampuan mengidentifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan permasalahan warga belajar dan lingkungannya, (2) menguasai konsep keilmuan yang relevan untuk pengembangan program dan pembelajaran, pembimbingan dan/atau pelatihan, (3) menguasai pengetahuan dan keterampilan fungsional, Menguasai kelembagaan, ketenagaan, sistem, satuan, dan jenis pendidikan nonformal, (4) mengembangkan kegiatan saling membimbing dan saling belajar, Memberikan pertimbangan akademik dalam meningkatkan kualitas program dan pembelajaran, (5) menguasai teknologi informasi, komunikasi dan teknologi terapan, (6) menguasai prinsip-prinsip, metode dan teknik penelitian, (7) memiliki kemampuan manajerial tentang kelembagaan dan pengembangan program, (8) mengembangkan model pembelajaran, pembimbingan, pendampingan, dan pelatihan, (9) mengimplementasikan model program, peningkatan mutu, pembelajaran, bimbingan dan/atau pelatihan yang PNFI/BPKB, dan (10) melakukan pendampingan pembelajaran.

Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 42,14% menyatakan manajemen pembinaan yang dilakukan Kepala SKB mampu meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar. Berdasarkan kriteria uji korelasional dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 menunjukkan, bahwa tingkat keeratan antara ketiga variabel tersebut sangat kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan terhadap kompe-

tensi profesional pamong belajar adalah sebesar 37,7%. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa jika gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan baik, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dengan baik.

### **PEMBAHASAN**

#### **Kemampuan Manajerial Kepala SKB**

Kemampuan manajerial pembinaan Kepala SKB ada hubungannya dengan peningkatan kompetensi dan mutu pamong belajar dalam bertugas. Seperti yang dikemukakan oleh Scott (2001), bahwa gaya manajemen Kepala SKB merupakan penentu utama dalam lingkungan internal dan bersama orang lain membentuk kepribadian serta mempengaruhi kinerja struktur sistem informasi yang diperlukan oleh suatu organisasi. Salah satu wujud dari manajemen pembinaan Kepala SKB kepada pamong belajar dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang ditampilkannya dan intensitas pembinaan yang diberikan kepada pamong belajar. Gaya kepemimpinan kepala SKB dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi profesional pamong belajar merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi terhadap motivasi dan kompetensi profesional pamong belajar.

Kepala SKB yang berhasil dalam memimpin adalah Kepala SKB yang mampu melakukan kombinasi dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi yang kondusif bagi peningkatan kompetensi profesional pamong belajar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,474 menunjukkan tingkat keeratan antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala SKB terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 22,4%.

Dengan demikian, jika gaya kepemimpinan kepala SKB baik dan meningkat, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dan berhasil dengan baik. Adapun gaya kepemimpinan yang dikembangkan melalui kombinasi dari beberapa gaya kepemimpinan yang dinilai efektif adalah aspek gaya kepemimpinan kepala SKB dalam penentuan tujuan dan pelaksanaan program kegiatan, perhatian dan tanggung jawab pada hubungan antara pelaksanaan

program kegiatan dengan pamong belajar, penciptaan suasana kerja, pemberian kemudahan untuk pengembangan kompetensi (*developer*) dan motivasi, sistem kepercayaan dan pendelegasian tugas. Gaya kepemimpinan tersebut diantaranya manajer yang banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja, memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan, dan memberikan perhatian terhadap pengembangan pamong belajar sebagai seorang individu, memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja, dan ketertarikan manajer terhadap peraturan-peraturan serta melakukan kontrol terhadap situasi secara teliti (Schwarz, 2002). Manajer yang berhasil dapat melakukan kombinasi dan menggunakan gaya-gaya kepemimpinan/manajerial tersebut sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi, baik dilihat dari segi produktivitas kerja maupun hubungan dengan orang-orang yang bekerja dengannya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

### **Peningkatan Kompetensi Pamong Belajar**

Pamong belajar juga perlu mendapatkan pembinaan dan kesempatan yang luas agar memperoleh pengalaman mengajar yang memadai agar memiliki kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sebagaimana dipersyaratkan dalam standard kompetensi profesional pamong belajar. Saputra (2001:42) menyatakan, bahwa profesionalisme tenaga pendidik dapat terbentuk melalui keterpaduan antara pengalaman mengajar dan kompetensi profesional yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang bersangkutan. Di samping itu juga diperlukan pembinaan secara terus menerus oleh pimpinan atau manajer dalam masing-masing organisasi.

Manajemen pembinaan juga dapat dilakukan dengan pengawasan atau supervisi yang pendekatannya dapat dilakukan secara langsung kepada pamong belajar maupun pendekatan tidak langsung yaitu melalui perantara. Untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi profesional pamong belajar diperlukan intensitas pembinaan yang memadai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara intensitas pembinaan kepala SKB dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,499 menunjukkan tingkat keeratan

antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. Besarnya pengaruh intensitas pembinaan kepala SKB terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 24,9%.

Dengan demikian, jika intensitas pembinaan kepala SKB ditingkatkan, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dan berhasil dengan baik. Pamong belajar diberi kesempatan dan peluang yang memadai untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan cara melibatkan pamong belajar dalam mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan sejenisnya. Kepala SKB harus memberikan pembinaan tentang pelaksanaan pembelajaran, pembimbingan, pelatihan pengelolaan dan pengembangan model yang menjadi tugas pokok pamong belajar melalui berbagai macam pelatihan profesi, peningkatan kualitas kerja (*up-grading*), melakukan *re-edukasi* bagi tenaga kependidikan yang tidak memenuhi kompetensi (Widayati, 2007).

Di samping itu juga perlu dilakukan supervisi, monitoring dan evaluasi/penilaian tentang kinerja setiap pamong belajar secara berkala dan bersistem. Sebagaimana diungkapkan oleh Sudjana, (1992), bahwa pembinaan dapat dilakukan melalui monitoring yaitu aktivitas yang sistematis untuk mengikuti pelaksanaan program secara mantap, teratur, dan berkesinambungan dengan cara mengamati, mendengar, dan mencatat perkembangan program dan pelaksanaannya yang dapat menggunakan pendekatan langsung dan tidak langsung. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara melakukan supervisi atau pengawasan. Supervisi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan langsung (*direct contact*) yaitu melakukan pembinaan melalui tatap muka dengan pihak yang dibina dan/atau pendekatan tidak langsung (*indirect contact*) melalui kegiatan diskusi, rapat-rapat, tanya-jawab, kunjungan lapangan, kunjungan rumah, dan melalui media massa.

### **Peningkatan Motivasi Berprestasi Pamong Belajar**

Motivasi berprestasi ada hubungannya dengan peningkatan kompetensi profesional pamong belajar dalam melaksanakan tugas. Motivasi merupakan bentuk tingkah laku pamong belajar yang didasari oleh keinginannya/dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. Aspek-aspeknya adalah sebagai berikut. *Motif* merupakan dorongan maupun

kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*). Harapan yang merupakan kadar keyakinan (*instrumentalitas*), kekuatan untuk mencapai hasil (*valensi*), keyakinan akan hasil tertentu (*expectancy*). Imbalan merupakan penguatan/hadiah dari diri sendiri (*intrinsik*) maupun imbalan dari luar (*ekstrinsik*). Motivasi berprestasi merupakan bentuk perilaku seseorang yang ditentukan oleh faktor keinginannya untuk mencapai kebutuhan dan tujuan. Pamong belajar dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi sebagaimana disampaikan oleh McClelland, antara lain bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah mereka yang suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*), meskipun pada umumnya nampak bahwa permukaan usaha pada orang yang berprestasi tinggi dapat mengambil risikonya besar, tetapi penemuan McClelland menunjukkan lain diantaranya berprestasi dengan suatu risiko yang moderat, tidak terlalu besar risikonya dan pula tidak terlampau rendah. Indikator lainnya bagi orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah mereka yang mempunyai kebutuhan dan menyenangkan untuk mendapatkan umpan balik yang segera mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya, sehingga ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. Selain itu orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih memperhitungkan keberhasilan prestasi dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi pamong belajar dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,529 menunjukkan tingkat keeratan antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi pamong belajar terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 28,0%. Pengaruhnya dapat dikatakan cukup dan signifikan. Dengan demikian jika motivasi berprestasi pamong belajar baik, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dengan baik. Profesionalitas pamong belajar dalam menjalankan tugas dan fungsinya

merupakan suatu keharusan, karena keberadaannya akan membawa atmosfer baru dalam perkembangan pendidikan nonformal yang penuh dengan persaingan dan tantangan. Tuntutan terhadap pamong belajar profesional adalah harga mati, tidak dapat ditunda-tunda lagi.

Dengan demikian dapat dipahami, bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, dan motivasi berprestasi pamong belajar dapat meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 menunjukkan tingkat keeratan antara ketiga variabel tersebut adalah kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 37,7%.

Dengan demikian jika gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan baik, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dengan baik. Dengan demikian untuk meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar SKB diperlukan manajemen pembinaan yang memadai, diantaranya dengan cara mengimplementasikan gaya kepemimpinan dan intensitas pembinaan yang kondusif dari Kepala SKB dan peningkatan motivasi berprestasi pamong belajar.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan, bahwa secara umum terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, peningkatan motivasi berprestasi secara simultan berhubungan dengan kompetensi profesional pamong belajar. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan dapat berjalan baik, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dengan baik. Dalam penelitian

ini juga dapat disimpulkan, bahwa Kepala SKB dapat melakukan manajemen pembinaan dengan baik sehingga terjadi peningkatan kompetensi profesional pamong belajar menjalankan tugas-tugas pembelajaran.

## Saran

Terkait dengan hasil penelitian tersebut di atas, maka disarankan pihak-pihak yang terkait dengan tugas-tugas pembinaan pamong belajar untuk meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar melalui berbagai kegiatan pendidikan, pelatihan dan pendampingan berdasarkan karakteristik kebutuhan setiap pamong belajar. Sebelum pelatihan hendaknya dilakukan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*), agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan pekerjaan yang senyatanya dilakukan di lapangan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (PP-PNFI), Sanggar Kegiatan Belajar dan berbagai pusat kegiatan belajar masyarakat lainnya dalam mengelola kegiatan pendidikan, pelatihan dan pendampingan kepada pamong belajar untuk peningkatan kompetensi profesionalnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Dawson, C. (2005). *Returning to Learning, A Practical Handbook for Adults Returning to Education*. Oxford United Kingdom: How to Books Ltd.
- Devista, N. (2007). Motivasi Kerja Staf Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Lubuk Begalung Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 2(1), 95.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *PAUD Investasi Masa Depan Bangsa*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Departemen Pendidikan Nasional.
- Kusmiadi, A. (2006). Pola Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal. *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 1(1), 19-20.
- Marzurek, M & Mazurek, WC. (2000) *Education in A Global Society: Allyn and Bacon: A Comparative Perspective*, A Pearson Education Company.
- Pant, Anita P (2003). *Good Practices: Gender Equality in Basic Education and Lifelong Learning Through CLCs: Experiences from 15 Countries*. Unesco Asia Pacific. Bangkok.
- Saputra. (2001). Profesionalisme Tenaga Pendidik. *Buletin Visi Media Kajian Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga. Departemen Pendidikan Nasional*. VIII (10). 42.
- Schwarz, R. (2002). *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, and Coaches*. San Francisco. Jossey Bass A Willey Company
- Scott, G. M. (2001). *Prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Septiarti, S.W. dan Mulyadi. (2007). Memaknai Kembali Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pendidikan Nonformal. *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 2(2),22.
- Sudjana, D. (2006). "Peranan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan dalam Pengembangan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal". *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 1(1), 15-16
- Suminar, U. (2007). Hubungan Kemampuan Manajerial, Motivasi Kerja, dan Persepsi Pengelola terhadap Program Pemberdayaan dengan Mutu Pelayanan PKBM di Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 2(1), 88.
- Widayati, T.(2007). Menuju Pendidikan Nonformal Berkualitas dengan Motivasi, Kompetensi, dan Kualifikasi PTK PNF". *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 2(2),35