

KINERJA PAMONG BELAJAR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR DI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh
Cawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat; (2) pengaruh motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* bersifat korelasional. Subjek penelitian adalah seluruh pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat sejumlah 50 orang. Pengumpulan data kinerja pamong belajar menggunakan pedoman observasi dengan 4 alternatif jawaban, sedangkan pengumpulan data motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja menggunakan angket model skala Likert dengan 4 sikap. Validasi instrumen dilakukan dengan validitas isi dan validitas konstruk. Perhitungan reliabilitas instrumen kinerja pamong belajar menggunakan reliabilitas antar *rater*, sedangkan perhitungan reliabilitas instrumen motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Indeks/koefisien reliabilitas instrumen kinerja pamong belajar sebesar 0,946; motivasi kerja sebesar 0,847; tugas pokok pamong belajar sebesar 0,878; dan suasana kerja sebesar 0,849. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis korelasi parsial, dan analisis regresi ganda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori kurang baik (rerata = 83,92 dari skor maksimum yang mungkin 140); motivasi kerja pada kategori baik (rerata = 38,68 dari skor maksimum yang mungkin 60); tugas pokok pamong belajar pada kategori kurang baik (rerata = 59,68 dari skor maksimum yang mungkin 96); dan suasana kerja pada kategori baik (rerata = 40,96 dari skor maksimum yang mungkin 60). Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan: (1) terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan $r_{1y-2,3} = 0,375$ ($t = 2,742$; $p < 0,05$); dan sumbangan efektif 13,5%; (2) terdapat pengaruh yang positif tugas pokok pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar dengan $r_{2y-1,3} = 0,583$ ($t = 4,871$; $p < 0,05$); dan sumbangan efektif 55,9%; dan (3) terdapat pengaruh yang positif suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan $r_{3y-1,2} = 0,348$ ($t = 2,519$; $p < 0,05$); dan sumbangan efektif 3,7%. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar; dan suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan koefisien korelasi $R = 0,855$ ($F = 41,806$; $p < 0,01$); dan sumbangan efektif 73,2%.

Kata Kunci: Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar

TUTORS' PERFORMANCE AT LEARNING ACTIVITY CENTERS IN WEST KALIMANTAN PROVINCE

ABSTRACT

This study aims to reveal: (1) tutors' performance at Learning Activity Centers in West Kalimantan Province and (2) the effects of working motivation, tutors' main duties, and working atmosphere on tutors' performance at Learning Activity Centers in West Kalimantan Province.

This study was a correlational ex-post facto study. The subjects were all 50 tutors at Learning Activity Centers in West Kalimantan Province. The data on tutors' performance were collected using an observation sheet with four options, whereas the data on working motivation, tutors' main duties, and working atmosphere were collected using a questionnaire employing the Likert-scale model with four attitudes. The validity of the instruments was assessed in terms of the content validity and construct validity. The reliability of the instrument for tutors' performance was assessed using interrater reliability, whereas the reliability of the instrument for working motivation, tutors' main duties, and working atmosphere was assessed using Cronbach's Alpha technique. The reliability index or coefficient of the instrument for tutors' performance was 0.946, that for working motivation was 0.847, that for tutors' main duties was 0.878; and that for working atmosphere was 0.849. The data were analyzed using the descriptive analysis, partial correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results of the descriptive analysis show that the tutors' performance level at Learning Activity Centers at West Kalimantan Province is in the *fairly poor* category (with a mean of 83.92 from the possible maximum score of 140); working motivation is in the *good* category (with a mean of 38.68 from the possible maximum score of 60); tutors' main duties are in the *fairly poor* category (with a mean of 59.68 from the possible maximum score of 96); and working atmosphere is in the *good* category (with a mean of 40.96 from the possible maximum score of 60). The results of the partial correlation analysis show that: (1) there is a positive effect of working motivation on tutors' performance with $r_{1y-2,3} = 0.375$ ($t = 2.742$; $p < 0.05$) and an effective contribution of 13.5%; (2) there is a positive effect of tutors' main duties on tutors' performance with $r_{2y-1,3} = 0.583$ ($t = 4.871$; $p < 0.05$) and an effective contribution of 55.9%; and (3) there is a positive effect of working atmosphere on tutors' performance with $r_{3y-1,2} = 0.348$ ($t = 2.519$; $p < 0.05$) and an effective contribution of 3.7%. The result of the multiple regression analysis shows that there are positive effects of working motivation, tutors' main duties, and working atmosphere in aggregate on tutors' performance with a correlation coefficient $R = 0.855$ ($F = 41.806$; $p = < 0.01$), and an effective contribution of 73.2%.

Key Words: *Tutors' Performance at Learning Activity Centers*

I. PENDAHULUAN

Salah satu pemegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan nonformal di daerah adalah pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Pamong belajar bertindak sebagai tutor, fasilitator, pendidik, pelatihan, ataupun sumber belajar dalam pendidikan nonformal. Sebagai sumber belajar pamong belajar mempunyai tanggung jawab menyediakan suatu pola kegiatan belajar, dimana sumber belajar mempunyai dua peran yaitu sebagai warga kelompok belajar dan sebagai pemimpin kegiatan belajar. Pamong belajar sebagai pemimpin dalam kegiatan belajar selain melakukan penjelasan dan memperjelas tujuan belajar sesuai tujuan belajar warga belajar juga memberikan motivasi terhadap warga belajar sehingga menumbuhkan dorongan untuk belajar lebih baik.

Kenyataan di lapangan sebagian masyarakat meragukan kemampuan pamong belajar yang menyangkut semua aspek yang sering disebut kinerja pamong belajar. Rendahnya kinerja pamong belajar SKB dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pendidikan nonformal, termasuk di dalamnya pengakuan lulusan pendidikan nonformal oleh instansi pemerintah baik negeri maupun swasta.

Data lulusan paket C tahun 2005 di SKB Kabupaten Pontianak Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan dari 29 warga belajar lulusan paket C, 4 (13,79%) warga belajar yang dapat diterima di perguruan tinggi. Rendahnya jumlah tersebut mencerminkan bahwa secara kuantitas lulusan pendidikan formal mendominasi seleksi masuk perguruan tinggi, dan secara kualitas lulusan paket C tersisih dalam seleksi penerimaan mahasiswa baru. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan nonformal perlu ditingkatkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Pada tahun 2003, Unit Pengembangan dan Latihan Kegiatan Belajar (UPLKB) Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Kalimantan Barat telah membentuk tim penilai untuk melaksanakan penilaian terhadap kinerja SKB. Penilaian tersebut hakikatnya merupakan salah satu bentuk upaya meningkatkan kinerja pamong belajar SKB agar berkualitas dan mampu menjalani tugas dengan baik.

Hasil penilaian kinerja SKB tersebut menyimpulkan dari 7 SKB di Provinsi Kalimantan Barat terdapat: 1 SKB bertipe B, 2 SKB bertipe C, dan 4 SKB bertipe D (dokumen UPLKB). Hal ini menunjukkan bahwa di Provinsi Kalimantan Barat belum ada SKB yang sudah menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dengan memberdayakan pamong belajar sebagai tenaga fungsional (SKB bertipe A).

Ditinjau dari segi jumlah pamong belajar rata-rata Sanggar Kegiatan Belajar di Kalimantan Barat mempunyai 8 orang tenaga fungsional dengan wilayah kerja meliputi 1 kabupaten dan 14 kecamatan binaan, sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan 6 orang berpendidikan S2, 24 orang berpendidikan S1, 5 orang berpendidikan Diploma, dan 15 orang berpendidikan SLTA. Data dalam RENSTRA Dit. PTK-PNF Depdiknas (2006: 12) jumlah pamong belajar di Indonesia sebanyak 3.432 orang, jumlah tersebut belum mencukupi, kebutuhan ideal sebanyak 4.775 orang dengan asumsi setiap SKB memiliki 15 orang pamong belajar.

Mencermati kondisi dan terbatasnya jumlah pamong belajar BP-PLSP, UPLKB, dan Direktorat PTK-PNF telah memberikan pelatihan-pelatihan, beasiswa S1 dan S2, serta insentif bagi pamong belajar. Upaya ini adalah untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan mendorong pamong belajar dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok pamong belajar.

Faktor lain yang mendukung tugas pamong belajar adalah sarana dan prasarana serta lingkungan tempat bekerja. Lingkungan kerja dan sarana prasarana yang memadai akan memberikan motivasi kepada pamong belajar untuk melaksanakan pekerjaan. Berbagai permasalahan yang diduga kurang mendukung tugas pamong belajar selama ini antara lain lingkungan kerja dan sarana dan prasarana yang belum dimanfaatkan secara optimal. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan tugas pokok pamong belajar, pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, dan semangat kerja yang cenderung menurun.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu diteliti. Faktor-faktor tersebut adalah motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja.

Menurut Berk (1986: 237), *“performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period”*. Kinerja adalah catatan dari hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode tertentu.

Hadari Nawawi (2006: 66) menyatakan bahwa kinerja sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hal ini dapat diartikan sebagai sesuatu karya yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik. Kinerja karyawan menyangkut kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berkenaan dengan kinerja pamong belajar, pelaksanaan dan keberhasilan proses pembelajaran pada pendidikan nonformal ditentukan oleh pamong belajar dan warga belajar. Menurut Etling (1973:12), *“nonformal education is more*

learner centered than most formal education". Pendidikan nonformal itu lebih berpusat pada pembelajar dari pada kebanyakan pendidikan formal. (Diambil pada tanggal 17 Nopember 2007 dari <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol34-04-72.pdf>). Terkait pandangan di atas proses pembelajaran akan berjalan dengan lancar apabila kegiatan yang diberikan oleh pamong belajar sesuai kebutuhan warga belajar.

Coombs (1973: 52) menyatakan dimensi kunci pendidikan nonformal antara lain "*learner centered*" yaitu cara belajar berpusat pada pembelajar yang ditekankan adalah pembelajaran bukan pengajaran. Pembelajar berperan serta dalam menentukan tujuan pendidikan dan menggunakan kontrol terhadap isi dan model. Sikap sadar diri, membantu diri sendiri dan inovasi dianjurkan dimiliki oleh pembelajar untuk melakukan analisis dan bertindak menyelesaikan masalah. (Diambil dari <http://4h.unl.edu/volunteers/toolkit/nonformal.htm> pada tanggal 17 November 2007). Terkait hal tersebut pamong belajar harus merancang pembelajaran sehingga warga belajar mampu menelaah sendiri masalah yang dihadapinya. Melalui cara ini warga belajar akan mengembangkan keterampilan dan memecahkan masalahnya sendiri.

Kinerja pamong belajar dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh pamong belajar. Kinerja seorang pamong belajar dapat direfleksikan dalam tugas sebagai tutor, motivator, fasilitator, sumber belajar pendidikan nonformal. Menurut Adjei (2006: 26), fasilitator merupakan agen untuk membawa struktur dan perubahan fungsi dalam masyarakat menuju kepada perbaikan kualitas hidup dan kondisi kehidupan masyarakat. (Diambil pada tanggal 16 Agustus 2008 dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373>). Ada tiga tugas pamong belajar secara umum yaitu melaksanakan KBM, mengembangkan model, dan melaksanakan

penilaian dalam rangka pengendalian mutu PNF. Berkaitan dengan tugas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Berk (1986: ix), "*performance assessment is the proses of gathering data by systematic observation for making decisions about an individual*". Penilaian kinerja adalah proses penggabungan data melalui observasi yang sistematis memakai suatu keputusan tentang individu. Sementara Walker (1980: 198) menjelaskan tujuan dari penilaian kinerja sebagai alat evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan maupun kinerja yang akan dilakukan dan pengembangan karier seseorang.

Berkaitan dengan kinerja pamong belajar, penilaian kinerja dapat digunakan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu: (1) kuantitas pekerjaan dapat diamati dari jumlah kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu waktu yang telah ditentukan, (2) kualitas pekerjaan dapat diukur dengan pengamatan terhadap kerja karyawan selama periode dan syarat-syarat tertentu, (3) kreativitas adalah keaslian gagasan yang timbul untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi dan memprakarsai tugas baru dalam meningkatkan tanggung jawabnya, (4) kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, (5) disiplin kerja merupakan tingkah laku seseorang ditunjukkan antara lain melalui: ketaatan mengikuti aturan, petunjuk pelaksanaan pekerjaan, dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (6) tanggung jawab, merupakan sikap dan jiwa seseorang yang berusaha mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan dalam bidang tugasnya, (7) loyalitas menyangkut sumbangan individu dalam rangka memajukan lembaga.

Berkenaan dengan kinerja pamong belajar, faktor pertama yang berpengaruh adalah motivasi kerja, faktor kedua adalah tugas pokok pamong belajar, dan faktor ketiga adalah suasana kerja. Hal ini di cermati dari berbagai pendapat pamong belajar ditempat tugas hasil prasurvey di lapangan yang dilakukan oleh peneliti.

Menurut Kartini Kartono (1991: 83) motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. (Diambil pada tanggal 3 September 2007 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>). Definisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa motivasi terhadap pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Pendapat lain Clark (1997: 4) menyatakan bahwa *motivation the combination of a person's desire and energy directed at achieving a goal*. Motivasi adalah kombinasi dari tenaga dan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan (Diambil pada tanggal 3 September 2007 dari <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leaddef.html>).

Pinder (1998: 11) menyatakan “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait dengan penentuan arah, intensitas dan jangka waktu.

Maslow (Robbins, 1993: 206-207) mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu (1) kebutuhan fisiologis (*Physiological*), (2) kebutuhan akan rasa aman (*Safety*), (3) kebutuhan sosial (*Social*) (4) kebutuhan akan penghargaan (*Esteem*), dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization*). Sementara McClelland (Robbins, 1993: 212) mengemukakan tiga kebutuhan yaitu (1) kebutuhan akan

keberhasilan (*need for achievement = n-Ach*). (2) kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n-Pow*), (3) kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation=n-Aff*).

Pemberian motivasi kerja karyawan oleh organisasi cenderung berlainan antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Menurut Ravianto (1993: 71), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain: atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. (Diambil dari <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi> pada tanggal 3 September 2007). Sementara Davis (1987: 32) memberikan empat pola motivasi dengan asumsi bahwa manusia cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat manusia hidup yaitu (1) prestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, dan untuk berkembang, (2) afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dan ingin memiliki sahabat sebanyak-banyaknya, (3) pengetahuan adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi dan mencapai keunggulan kerja, (4) Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar adalah tugas pokok pamong belajar. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/MK.WASPAN/6/1999 tanggal 18 Juni 1999 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya (Kepmenkowsbangpan, 1999: 7) dan Pedoman Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Pamong Belajar Depdiknas Dirjen PLS BP-PLSP Regional III Jawa Tengah (2006: 20-26) disebutkan tugas pokok pamong belajar adalah: 1) melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan meliputi (a)

persiapan KBM, (b) pelaksanaan KBM, (c) pemantauan KBM, (d) penilaian KBM. 2) penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program meliputi: (a) persiapan penilaian, (b) Penilaian, dan (c) pelaporan penilaian.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar adalah suasana kerja. Menurut Pandji Anoraga (2006: 18), faktor yang berpengaruh terhadap ketenangan dan kegairahan kerja adalah 1) keamanan kerja, 2) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. 3) kondisi kerja yang menyenangkan yaitu suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak menimbulkan rasa asing, 4) rekan kerja yang baik (*good working companions*).

Menurut Siagian (1995: 132), suasana kerja berupa kondisi kerja yang mendukung menekankan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi. Kondisi ini berarti sarana dan prasarana kerja yang memadai mendukung pekerjaan.

Pandji Anoraga (2006: 58) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Sementara Miftah Thoha (2008: 35) menyatakan bahwa perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang individu dengan lingkungannya saling berhubungan.

Mengacu pada latar belakang dan kajian teori, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana tingkat kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat, (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat, (3) Apakah terdapat pengaruh

tugas pokok pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat, (4) Apakah terdapat pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat, dan (5) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian *ex-post facto*. Dimana penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk menemukan faktor-faktor yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Penelitian ini juga bersifat penelitian korelasional. Artinya semua kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi saling berhubungan. Bentuk hubungan yang dimaksud adalah pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1), tugas pokok pamong belajar (X_2), dan suasana kerja (X_3) terhadap kinerja pamong belajar (Y) sebagai variabel terikat.

Subjek penelitian ini adalah seluruh pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 50 pamong belajar. Hal ini dilakukan karena seluruh populasi dapat terjangkau dalam pengambilan data penelitian.

Pengambilan data penelitian menggunakan teknik observasi dan angket. Pedoman observasi dan angket disusun dengan pertimbangan para ahli dan mengacu pada indikator variabel penelitian. Pedoman observasi digunakan untuk pengambilan data variabel kinerja pamong belajar, sedangkan data variabel motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja menggunakan angket.

Langkah selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel instrumen diujicobakan. Validasi instrumen kinerja pamong belajar dilakukan terhadap validitas isi melalui *expert judgement*. Sementara validasi instrumen motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja menggunakan analisis faktor, dengan kriteria mengacu pada pendapat Stevens's (Field, 2000: 462) jika suatu butir memiliki *factor loading* di bawah 0,4 maka butir tersebut digugurkan. Perhitungan reliabilitas kinerja pamong belajar menggunakan reliabilitas antar *rater*, sedangkan reliabilitas motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria yang digunakan mengacu pada pendapat Feldt dan Brennan (Djemari Mardapi, 1999: 14) jika indeks reliabilitas lebih besar 0,7 sudah dapat diterima. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas diperoleh kinerja pamong belajar 0,946; motivasi kerja 0,8795; tugas pokok pamong belajar 0,8794, dan suasana 0,8487

Berkaitan dengan penelitian, data hasil pengukuran dideskripsikan secara kuantitatif dan diklasifikasikan menjadi beberapa kategori. Kategori tersebut adalah: (1) di atas ($M_i + 1,5 S_{Bi}$) termasuk kategori sangat baik, (2) M_i sampai ($M_i + 1,5 S_{Bi}$) termasuk kategori baik, (3) $M_i - 1,5 S_{Bi}$ sampai M_i termasuk kategori kurang baik, dan (4) $M_i - 1,5 S_{Bi}$ ke bawah termasuk kategori tidak baik.

Penentuan skor rerata ideal (M_i) dan skor simpangan baku ideal (S_{Bi}) didasarkan pada skor tertinggi dan terendah dari variabel penelitian dengan formula: $M_i = 1/2(\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$, $S_{Bi} = 1/6(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$. Skor tertinggi ideal adalah skor tertinggi yang mungkin diperoleh dari keseluruhan jawaban. Skor terendah ideal adalah skor terendah yang mungkin diperoleh dari keseluruhan jawaban.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial, sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi ganda. Sebelum data dianalisis dilakukan uji prasarat yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 15.0.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan temuannya sebagai berikut:

Temuan pertama, tingkat kinerja pamong belajar termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini ditunjukkan oleh variabel kinerja memiliki rentang skor antara 69 sampai 95; rerata sebesar 83,92; simpangan baku sebesar 5,348; median sebesar 85,00; dan modus sebesar 87,00. rerata sebesar 83,92; sedangkan berdasarkan distribusi frekuensi perolehan skor dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Perolehan Skor Kecenderungan Kinerja Pamong Belajar

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	> 113,75	Sangat Baik	0	0
2.	87,50 – 113,75	Baik	10	20
3.	61,25 – 87,49	Kurang Baik	40	80
4.	< 61,25	Tidak Baik	0	0
Jumlah			50	100

Berdasarkan tabel di atas, besarnya rerata termasuk dalam kategori kurang baik, sedangkan berdasarkan frekuensi relatif 80% kategori kurang baik. Mengacu pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat dalam kategori kurang baik. Rendahnya tingkat kinerja

di atas disebabkan oleh indikator: kualitas pekerjaan dalam kategori kurang baik, kuantitas pekerjaan dalam kategori baik, kreativitas dalam kategori kurang baik, tanggung jawab dalam kategori kurang baik, kerjasama dalam kategori kurang baik, disiplin kerja dalam kategori baik, dan loyalitas dalam kategori kurang baik. Melihat kondisi tersebut maka diperlukan upaya dalam rangka pembinaan dan strategi pelaksanaan tugas pamong belajar antara lain melalui pelatihan yang relevan dengan tugas dan indikator tersebut di atas.

Faktor motivasi kerja memiliki skor terendah 27 dan skor tertinggi 47; rerata sebesar 38,68; simpangan baku sebesar 4,373; median sebesar 39,00; dan modus sebesar 38,00. rerata sebesar 38,68; sedangkan berdasarkan distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Perolehan Skor Kecenderungan Motivasi Kerja

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	> 48,75	Sangat Baik	0	2
2.	37,50 – 48,75	Baik	33	66
3.	26,25 – 37,49	Kurang Baik	17	34
4.	< 26,25	Tidak Baik	0	0
Jumlah			50	100

Berdasarkan tabel di atas, besarnya rerata termasuk dalam kategori baik, sedangkan berdasarkan frekuensi relatif 66% dalam kategori baik. Mengacu hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat baik. Tingkat motivasi kerja di atas disebabkan oleh indikator motivasi prestasi dalam kategori kurang baik, motivasi afiliasi dalam kategori baik, motivasi kekuasaan dalam kategori kurang baik, dan motivasi penghargaan dalam

kategori kurang baik. Melihat kondisi tersebut maka diperlukan peningkatan prestasi, afiliasi, kekuasaan, dan penghargaan.

Faktor tugas pokok pamong belajar memiliki skor terendah 38 dan skor tertinggi 74, rerata sebesar 59,68; simpangan baku sebesar 9,01; median sebesar 59,00; dan modus sebesar 54,00; sedangkan berdasarkan distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan sebagaimana disajikan pada Tabel 3 dibawah ini .

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Perolehan Skor Kecenderungan Tugas Pokok Pamong Belajar

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	> 78,00	Sangat Baik	0	0
2.	60,00 – 78,00	Baik	22	44
3.	42,00 – 59,99	Kurang Baik	26	52
4.	< 42,00	Tidak Baik	2	4

Berdasarkan tabel di atas, besarnya rerata termasuk dalam kategori kurang baik, sedangkan berdasarkan frekuensi relatif 52% dalam kategori kurang baik. Mengacu hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas pokok pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat kurang baik. Rendahnya tingkat tugas pokok di atas disebabkan oleh persiapan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian KBM, persiapan, penilaian, dan pelaporan hasil penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program kurang baik. Berkaitan dengan hasil tersebut maka diperlukan pelatihan yang relevan dengan persiapan, penilaian, dan pelaporan hasil KBM yang dilakukan oleh pamong belajar.

Faktor suasana kerja memiliki skor terendah 32 dan skor tertinggi 47, rerata sebesar 40,96; simpangan baku sebesar 3,143; median sebesar 41,00; dan modus sebesar 41,00; dan distribusi frekuensi perolehan skor disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Perolehan Skor Kecenderungan Suasana Kerja

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	> 48,75	Sangat Baik	0	0
2.	37,50 – 48,75	Baik	44	88
3.	26,25 – 37,45	Kurang Baik	6	12
4.	< 26,25	Tidak Baik	0	0
Jumlah			50	100

Berdasarkan tabel di atas, besarnya rerata termasuk dalam kategori baik, sedangkan berdasarkan frekuensi relatif 88% dalam kategori baik. Mengacu hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa suasana kerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat kurang baik. Tingkat suasana kerja di atas disebabkan oleh indikator kondisi kerja yang menyenangkan dalam kategori baik, kerjasama dalam kategori baik, lingkungan kerja yang baik dalam kategori baik, dan sarana dan prasarana yang memadai dalam kategori baik. Melihat kondisi tersebut maka diperlukan upaya dalam rangka pemeliharaan dan peningkatan secara terus menerus.

Temuan kedua, terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis diperoleh koefisien korelasi parsial variabel motivasi kerja $r_{1y-2,3}$ sebesar 0,375 ($p = 0,009$); dan sumbangan efektif 13,5% terhadap kinerja pamong belajar. Hasil tersebut bermakna bahwa motivasi diperlukan untuk peningkatan kinerja pamong belajar.

Temuan ketiga, terdapat pengaruh yang positif tugas pokok pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi parsial variabel tugas pokok pamong belajar $r_{2y-1,3}$ sebesar 0,583 ($p = 0,000$); dan sumbangan efektif 55,9% terhadap kinerja

pamong belajar. Hasil tersebut bermakna tugas pokok pamong belajar memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pamong belajar.

Temuan keempat, terdapat pengaruh yang positif suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis diperoleh koefisien korelasi parsial suasana kerja $r_{3y-1,2}$ sebesar 0,348 ($p = 0,015$); dan sumbangan efektif 3,7% terhadap kinerja pamong belajar. Hasil tersebut bermakna suasana kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Temuan kelima, terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh garis regresi $\hat{Y} = 35,599 + 0,367X_1 + 0,271X_2 + 0,438X_3$. Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan tersebut adalah koefisien regresi yang positif yang berarti setiap penambahan dari nilai variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) akan diikuti oleh kenaikan dan memberi dampak pada peningkatan variabel dependen (Y).

Nilai regresi yang positif dari motivasi kerja menunjukkan bahwa makin baik motivasi kerja maka kinerja pamong belajar meningkat. Nilai regresi yang positif dari tugas pokok pamong belajar menunjukkan makin baik tugas pokok pamong belajar maka kinerja pamong belajar meningkat. Nilai regresi positif dari suasana kerja menunjukkan bahwa makin baik suasana kerja maka kinerja pamong belajar akan semakin meningkat.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi ganda (R) dari variabel motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja adalah sebesar 0,855 dan koefisien determinasi $(R)^2 = 0,732$. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas

tersebut dapat memberikan pengaruh sebesar 73,2% atau dapat menjelaskan variansi kinerja pamong belajar sebesar 73,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut adalah tugas pokok pamong belajar sebesar 55,9%, motivasi belajar sebesar 13,5%, dan suasana kerja sebesar 3,7%.

Dibandingkan variabel bebas lainnya tugas pokok pamong belajar memiliki pengaruh positif terbesar terhadap kinerja pamong belajar disebabkan oleh (1) pelaksanaan tugas pokok yang kurang baik mencerminkan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (2) rendahnya pengakuan, dan umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Motivasi kerja berpengaruh positif lebih sedikit daripada tugas pokok pamong belajar hal ini disebabkan (1) letak geografis; (2) iklim, (3) pencaharian warga belajar yang tidak menetap; (4) jumlah pamong belajar belum mencukupi. Suasana kerja menunjukkan pengaruh yang lebih sedikit daripada variabel lain disebabkan oleh: (1) pamong belajar masih belum memanfaatkan kondisi kerja, lingkungan kerja yang baik, dan sarana dan prasarana kerja; (2) SKB dilengkapi dengan teknologi modern tetapi belum dimanfaatkan secara optimal.

Tugas pokok pamong belajar dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan suasana kerja yang mendukung. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel X_1 , X_2 , dan X_3 merupakan kombinasi yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pamong belajar. Kombinasi ketiga variabel tersebut penting dan diperlukan karena untuk mencapai kinerja pamong belajar yang tinggi mutlak diperlukan motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Tingkat kinerja pamong belajar SKB di Provinsi Kalimantan Barat termasuk dalam kategori kurang baik (rerata = 83,92 dari skor maksimum yang mungkin 140). Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor pendukung pelaksanaan pekerjaan pamong belajar tidak semua dapat mendukung dengan baik yaitu: variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik (rerata = 38,68 dari skor maksimum yang mungkin 60); variabel tugas pokok pamong belajar termasuk dalam kategori kurang baik (rerata = 59,68 dari skor maksimum yang mungkin 96), dan variabel suasana kerja termasuk dalam kategori baik (rerata = 40,96 dari skor maksimum yang mungkin 60).
2. Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar berdasarkan koefisien korelasi parsial $r_{1y-2,3} = 0,375$ ($t = 2,742$; $p < 0,05$) dan sumbangan efektif 13,5%.
3. Terdapat pengaruh yang positif tugas pokok pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar berdasarkan koefisien korelasi parsial $r_{2y-1,3} = 0,583$ ($t = 4,871$; $p < 0,05$) dan sumbangan efektif 55,9%.
4. Terdapat pengaruh yang positif suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar berdasarkan koefisien korelasi parsial $r_{3y-1,2} = 0,348$ ($t = 2,519$; $p < 0,05$) dan sumbangan efektif 3,7%.
5. a. Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan koefisien korelasi $R = 0,855$ ($F = 41,806$; $p < 0,01$).

b. Hasil analisis regresi ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 73,2%. Sumbangan efektif tersebut adalah motivasi kerja sebesar 13,5%; tugas pokok pamong belajar kerja sebesar 55,9%; dan suasana kerja sebesar 3,7%.

Berdasarkan temuan-temuan di atas dapat disarankan sebagai berikut:

Pertama, tingkat kinerja pamong belajar di kategorikan kurang baik maka disarankan kepada UPLKB, BP-PLSP untuk memberikan arahan terkait pentingnya kualitas, kuantitas, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Kedua, motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk peningkatan kinerja pamong belajar maka disarankan kepada Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan untuk memberikan kesempatan kepada pamong belajar untuk dapat berprestasi, afiliasi, kekuasaan, dan penghargaan.

Ketiga, tugas pokok pamong belajar merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk peningkatan kinerja pamong belajar maka di sarankan kepada UPLKB untuk melaksanakan pelatihan menyangkut (1) pelaksanaan pengembangan model, (2) pelaksanaan KBM, dan (3) penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.

Keempat, suasana kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk peningkatan kinerja pamong belajar maka disarankan kepada kepala SKB, Dinas Pendidikan, dan Pemerintah Daerah untuk memperhatikan kondisi kerja, lingkungan yang baik, dan sarana prasarna yang memadai yang selama ini telah ada.

Kelima, berdasarkan hasil penelitian ditemukan motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar, dan suasana kerja secara bersama-sama merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pamong belajar maka disarankan

kepada Dinas Pendidikan untuk meningkatkan tugas pokok pamong belajar dan tidak mengesampingkan faktor lain.

V. Daftar Pustaka.

- Adjei, F.G. (2006). *Ghana Journal of development studies vol.3 no 2*. (Diambil dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373> pada tanggal 16 Agustus 2008.
- Berk, R.A. (1986). *Performance assessment*. London: The Johns Hopkins Press Ltd.
- BPPLSP Regional III. (2006). *Pedoman pengembangan dan peningkatan kinerja pamong belajar*. Jawa Tengah: BPPLSP.
- Clark, Donald. (1997). *Glossary of leadership definition*. (Diambil dari <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leaddef.htm> pada tanggal 3 September 2007)
- Coombs, Philip. (1973). *Nonformal education E-3*. (Diambil pada tanggal 17 Nopember 2007) dari: <http://4h.unl.edu/Volunteers/Toolkit/nonformal.htm>.
- Davis, Keith. (1987). *Human behavioral at work: organizational behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Depdiknas. (2006). *Rencana strategis direktorat pendidik dan tenaga kependidikan nonformal 2006-2010*. Jakarta: Depdiknas.
- Djemari Mardapi. (1999) *Estimasi kesalahan pengukuran dalam bidang pendidikan dan implementasinya pada ujian nasional*. Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Negeri Yogyakarta.
- Etling, Arlen. (1993). *Journal of agricultural education*. (Diambil pada tanggal 17 Nopember 2007) dari: <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol34-04-72.pdf>.
- Field, Andy. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. London Sage Publications.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Penerbit: Gadjah Mada University Press.
- Kartini Kartono. (1991). *Motivasi*. (Diambil pada tanggal 2 September 2007 dari: <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>).

- McClelland, David. (1988). *David mcclelland's motivational needs theory*. (Diambil dari <http://www.businessball.com/davidmcclelland.htm> tanggal 28 November 2007).
- Menkowsabngpan. (1999). *Keputusan Menkowsabngpan Nomor 25/KEP/MK. WASPAN/6/1999, tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya*.
- Miftah Thoha (2008). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grapindo Persada.
- Pandji Anoraga. (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Ravianto (1993). *Motivasi* (Diambil dari: <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi> pada tanggal 3 September 2007).
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavioral*. New Jersey: Prentice Hall Internatioanl, Inc.
- Siagian, S.P. (1995). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walker, J.W. (1980). *Human resources planning*. New York: McGraw-Hill, Inc.

VI. BIODATA PENULIS

Cawang, lahir di Cilacap 4 Mei 1968. Lulus DIII Pendidikan Kimia dari Institut Teknologi Bandung (ITB) pada tahun 1989. Memperoleh gelar sarjana (S-1) Pendidikan Kimia dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Negeri Malang pada tahun 1998. Gelar Magister (S-2) Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) pada tahun 2008.

Bekerja sebagai guru tahun 1990 s.d. 1994 di SMA Negeri 1 Sengah Temila Kabupaten Pontianak. Bekerja sebagai guru tahun 1995 s.d. tahun 2002 di SMA Negeri 1 Sungai Kakap Kabupaten Pontianak. Pada tahun 2003 sampai sekarang sebagai pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar dan staff di Dinas Pendidikan Kabupaten Pontianak.