

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

NO. INVENTARIS	16 Juni 2009
CUMBER / NAMA	Hd 1
KOLEKSI	KI
NO. INVENTARIS	182/Hd/2009 . Pr 10
KLASIFIKASI	371.1 IRM b 1



## LAPORAN PENELITIAN

# PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK PENDIDIKAN NON FORMAL DI SUMATERA BARAT

OLEH :

Dra. Iriawita, M.Si

Penelitian ini dibiayai oleh :  
Dana DIPA Tahun Anggaran 2006  
Surat Perjanjian Kontrak Nomor : 715/J41/KU/DIPA/2006  
Tanggal 1 Maret 2006

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2006**

## PENGANTAR

Kegiatan penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerja sama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang *Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Pendidikan Non Formal di Sumatera Barat*, berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Nomor : 715/ J41/ KU/DIPA/ 2006 Tanggal 1 Maret 2006.

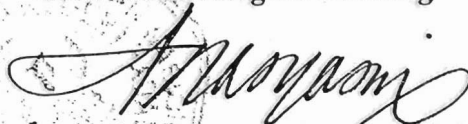
Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Disamping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah diterima oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian, kemudian untuk tujuan diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan ditingkat universitas. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, dan tim pereviu Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan perdana bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Terima kasih

Padang, November 2006  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Negeri Padang



Prof. Dr. H. Anas Yasin, M.A  
NIP. 130 365 634

## LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN


1. Judul Penelitian : **Peningkatan Kompetensi  
Tenaga Pendidik Pendidikan Non Formal  
di Sumatera Barat**
2. a. Ketua Peneliti
- Nama lengkap dan Gelar : **Dra. Irmawita, M. Si**
  - Jenis Kelamin : **Perempuan**
  - Golongan Pangkat dan NIP : **Pembina / IV.a / 131 58 2 128**
  - Jabatan Fungsional : **Lektor Kepala**
  - Jabatan Struktural : **-**
  - Jurusan / Fakultas : **PLS / FIP**
  - Pusat Penelitian : **Universitas Negeri Padang**
- b. Alamat Ketua Peneliti
- Kantor / Telepon/Fax : **Jurusan PLS-FIP / (0751) 445092**
  - Rumah/ Telepon : **Komp. Singgalang / Blok A2/5 Padang**
  - E-mail : **-**
3. Jumlah Anggota Peneliti
- a. Nama Anggota Peneliti I
  - b. Nama Anggota Peneliti II
4. Lokasi Peneliti : **SKB Se-Sumatera Barat**
5. Kerjasama dengan Institusi Lain . =
- a. Nama Institusi -
  - b. Alamat -
  - c. Telepon/ Faks/e-mail -
6. Jangka Waktu Penelitian : **8 Bulan**
7. Biaya yang diperlukan : **5.000.000**  
(Lima Juta Rupiah)

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

Ketua Peneliti

  
(Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd)  
NIP. 131 129 397

  
(Dra. Irmawita, M.Si)  
NIP. 131 58 2 128

Mengetahui  
Ketua Lembaga Peneliti

  
(Prof. Dr. H. Anas Yasin, MA)  
NIP. 130 365 634

**LEMBARAN PERSETUJUAN  
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. a. Judul Penelitian : **Peningkatan Kompetensi  
Tenaga Pendidik Pendidikan Non Formal  
di Sumatera Barat**
- b. Bidang Ilmu : **Kependidikan**
2. a. Ketua Peneliti
- Nama lengkap dan Gelar : **Dra. Irmawita, M.Si**
  - Jenis Kelamin : **Perempuan**
  - Golongan Pangkat dan NIP : **Pembina / IV. a /131 582 128**
  - Jabatan Fungsional : **LEKTOR Kepala**
  - Jabatan Struktural : **-**
  - Jurusan / Fakultas : **PLS / FIP**
  - Pusat Penelitian : **Universitas Negeri Padang**
- b. Alamat Ketua Peneliti
- Kantor / Telepon/Fax : **Jurusan PLS-FIP / (0751) 445092**
  - Rumah/ Telepon : **Komp. Singgalang / Blok A2/5 Padang**
  - E-mail : **-**
3. Jumlah Anggota Peneliti
- a. Nama Anggota Peneliti I : **-**
  - b. Nama Anggota Peneliti II : **-**
4. Laporan Penelitian : **Telah diseminarkan dan direvisi  
sesuai saran pereviu dan masukan  
anggota seminar**

Padang, Desember 2006

Pereviu I,

(Prof. Dr. Jamaris, M.Pd)  
NIP. 131 598 996

Pereviu II

(Drs. Syafruddin Wahid, M.Pd)  
NIP. 131 598 991

Mengetahui :  
Ketua Lembaga Peneliti

(Prof. Dr. H. Anas Yasin, MA)  
NIP. 130 365 634

## ABSTRAK

### Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Pendidikan Nonformal

di Sumatera Barat.

Sehubungan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen disyahkan, maka implikasinya terhadap tenaga pendidik dan kependidikan khususnya pada jalur pendidikan nonformal harus berbenah diri dalam merespon kebijakan tersebut. Dalam hal ini peningkatan kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/andragogik menjadi keharusan yaitu melalui studi lanjutan, pelatihan-pelatihan dan sebagainya.

Hasil pengamatan menunjukkan kompetensi internal dan eksternal tenaga pendidik sebagai pamong belajar di SKB Se Sumatera Barat yang berjumlah 124 orang masih rendah karena masih ada yang belum sarjana dan mempunyai masa kerja relatif rendah. Melalui informasi yang dikumpulkan dari sampel sejumlah 66 orang berada pada SKB kabupaten/kota maka diperoleh temuan sebagaimana :

Gambaran dari kompetensi internal dari tenaga pendidik pendidikan nonformal dalam hal kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/andragogik cukup bervariasi, sebagian dari mereka sudah baik dan sebagian lagi perlu ditingkatkan melalui studi lanjut atau bimbingan dan pelatihan secara intensif.

Gambaran dari kompetensi eksternal yakni kepedulian dari pimpinan atasan langsung dalam memberikan bimbingan pembinaan dan memfasilitasi pamong belajar dalam peningkatan kompetensi baru sebagian yang sudah baik dan sebagian lagi belum memberikan fasilitas yang memadai.

Gambaran tentang pelaksanaan tugas pokoknya sebagian besar sudah menunjukkan prestasi yang baik. Dalam hal ini yang masih lemah adalah menciptakan karya ilmiah, teknologi dan seni dibidang pembelajaran pendidikan nonformal.

Terdapat perbedaan kompetensi internal dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok diantara dua kelompok tenaga pendidik yang sarjana dan nonsarjana, masa kerja kurang atau lebih dari sepuluh tahun.

Berdasarkan temuan di atas maka perlu kesadaran dan kemauan diri dari pamong belajar/tenaga pendidik nonformal untuk dapat meningkatkan kompetensinya disamping perhatian, fasilitas dan bimbingan dari atasan langsung serta dukungan dari teman sejawat melalui saling menghargai, kerja sama dan menerima informasi yang bermanfaat. Diharapkan adanya peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui kesempatan untuk belajar lanjutan, pelatihan dan bimbingan yang intensif serta mampu melihat peluang dan pengembangan diri masing-masing agar dapat meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/ andragogiknya.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
Daftar Isi .....	iii
Daftar Tabel .....	iv
<b>BAB I: Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan masalah .....	3
C. Pembatasan masaiah .....	3
D. Tujuan Penelitian .....	3
E. Penjelasan Istilah .....	4
F. Asumsi Penelitian .....	5
G. Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis.....	6
H. Kontribusi Penelitian .....	7
<b>BAB II : Kajian Teori</b>	
A. Kerangka teori .....	8
B. Kerangka Operasional .....	17
<b>BAB II : Metodologi Penelitian</b>	
A. Wilayah Penelitian .....	19
B. Jenis penelitian .....	19
C. Populasi dan Sampel .....	19
D. Jenis dan Sumber data .....	23
E. Teknik dan Alat Pengumpul Data .....	23
F. Pengumpul Data .....	26
G. Teknik Analisa Data .....	26
<b>BAB IV : Hasil dan Bahasan</b>	
A. Deskripsi Data .....	28
B. Temuan Penelitian .....	28
C. Pembahasan .....	40

**BAB V : Kesimpulan, Implikasi dan saran**

A. Kesimpulan	.....	45
B. Implikasi	.....	46
C. Saran	.....	47

DAFTAR BACAAN	.....	50
LAMPIRAN	.....	51

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan skala	20
Tabel 2. Proposisi masing-masing skala	22
Tabel 3. Penentuan Jumlah sampel	22
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	24
Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Rehabilitas Instrumen	25
Tabel 6. Distribusi Kompetensi Internal Tenaga Pendidik PNF	29
Tabel 7. Distribusi Kompetensi Eksternal Tenaga Pendidik PNF	31
Tabel 8. Distribusi Pelaksanaan Tugas Pokok Tenaga PNF	33
Tabel 9. Distribusi Perbedaan Kompetensi Internal Tenaga PNF Sarjana Non Sarjana	35
Tabel 10. Distribusi Perbedaan Kompetensi dalam Melaksanakan Tugas Pokok tenaga PNF sarjana dan non sarjana	36
Tabel 11. Distribusi Perbedaan Kompetensi Internal Tenaga PNF berdasarkan Pengalaman Kerja	38
Tabel 12. Distribusi Perbedaan Kompetensi Dalam Melaksanakan Tugas Tenaga PNF Berdasarkan Pengalaman Kerja	39



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan nonformal sebagai subsistem pendidikan Nasional mempunyai peran yang strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Salah satu komponen dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompoten. Peningkatan kualitas kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan nonformal selama ini belum dikelola dengan baik karena belum terciptanya integritas dan standarisasi pembinaan yang mampu memberikan pedoman yang tepat dan terarah dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan nonformal. Peningkatan kompetensi tersebut merupakan dasar bagi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan.

Keberhasilan program Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda dalam memberikan pelayanan yang berkualitas di masyarakat salah satunya ditentukan oleh keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan nonformal, selain harus didukung dengan program pembelajaran yang baik, sarana dan prasarana belajar yang memadai serta warga belajar yang memiliki motivasi belajar tinggi dan partisipasi masyarakat dalam mendukung penyelenggaraan pembelajaran pendidikan nonformal tersebut.

Tenaga pendidik dari pendidikan nonformal saat ini masih terbatas baik dari segi kuantitas maupun kualitas apabila dibandingkan dengan luasnya layanan program pendidikan nonformal serta kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dari tahun ketahun (Djufri : 2003)

Tenaga pendidik pendidikan nonformal yang dimaksudkan disini adalah Pamong Belajar yang merupakan tenaga pendidik pendidikan nonformal diangkat sebagai pegawai negeri sipil pada Unit Pelayanan Teknis Daerah ( UPTD) pendidikan nonformal yaitu Sanggar Kegiatan Belajar ( SKB) yang berada pada setiap Kabupaten/ kota di Sumatera Barat. Menurut data yang diperoleh dari BPKB Sumbar, jumlah pamong belajar di Sumatera Barat berjumlah 124 orang. Jumlah ini tidak sebanding dengan luasnya layanan atau sasaran didik yang akan dibelajarkan oleh program Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda serta kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat terhadap berbagai program-program pendidikan luar sekolah dan pemuda.

Oleh karena itu kebutuhan akan tenaga pendidik nonformal semakin diperlukan baik dari segi jumlahnya maupun dari segi peningkatan mutu pelayanannya.

Tenaga pendidik pendidikan nonformal yaitu Pamong belajar berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional dalam pengembangan model, pengajaran dan penilaian pada Sanggar Kegiatan Belajar ( Fasli Jalal : 1999) Oleh Karena itu dituntut kemampuan kerja yang tinggi dari pamong belajar tersebut. Kinerja yang baik akan membantu kelancaran pamong belajar dalam pengelolaan pembelajaran, dan sebaliknya kinerja yang kurang bagus akan mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas pamong belajar dalam pencapaian tujuan pendidikan di SKB secara optimal. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Syarif, ( 1987) bahwa kinerja ditentukan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, iklim kerja sama, komitmen, minat, sarana dan prasarana, pengetahuan manajemen, tanggung jawab, keamanan dan perlindungan, pengalaman serta kompetensi.

Indikasi yang diamati di lapangan tentang kinerja pamong belajar adalah sebagai berikut :

1. Tugas pamong belajar cukup kompleks, mereka tidak hanya mengelola proses pembelajaran akan tetapi juga mengidentifikasi, merekrut warga belajar dan mengelola serta menciptakan model-model pembelajaran bagi berbagai program Pendidikan luar sekolah dan pemuda.
2. Pamong belajar di SKB masih lemah sikap menghargai terhadap profesinya , walaupun mereka telah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik nonformal dan cenderung punya dedikasi dan tanggung jawab yang rendah karena dalam melaksanakan tugas tidak sepenuh hati.
3. Iklim kerja sama yang belum kondusif sesama mereka dalam melaksanakan tugas-tugas secara bersama-sama.
4. Pengalaman mereka yang masih minim karena masih ada pamong belajar yang belum sarjana, atau tidak berasal dari alumni kependidikan.
5. Kompetensi yang dimiliki oleh pamong belajar belum lagi mendukung profesinya sebagai tenaga pendidik seperti kompetensi pedagogi/ andragogi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Sebaagaimana hasil pengamatan dari beberapa Pamong belajar tentang kemampuan kerja dalam melaksanakan program-program pendidikan nonformal belum bisa bekerja sama dan berkomunikasi antar sejawat dengan baik.

Dari berbagai indikasi di atas dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja dari

Pamong belajar SKB erat kaitannya dengan kompetensinya dan kompetensi itu berkaitan pula dengan latar belakang pendidikan, iklim kerja sama, sikap terhadap profesi dan pemahaman terhadap tugas fungsionalnya. Kompetensi tenaga pendidik pendidikan nonformal sebagai pamong belajar perlu dianalisis dalam rangka peningkatan mutu dan kinerja tenaga fungsional di bidang pendidikan nonformal.

### **B. Perumusan Masalah**

Berpijak dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan pokok yang dikaji dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

1. Faktor- faktor internal/ yang berasal dari diri pribadi pamong belajar yang menjadi kendala dalam meningkatkan kompetensi pedagogi/ andragogi, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.
2. Faktor-faktor eksternal/ berasal dari luar seperti dukungan pimpinan yang menjadi kendala dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik nonformal sebagai pamong belajar..
3. Apakah terdapat perbedaan yang berarti antara kompetensi pamong belajar yang berlatar belakang kependidikan dengan non kependidikan.
4. Apakah terdapat perbedaan yang berarti antara kinerja pamong belajar yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen berlatar belakang kependidikan dan non kependidikan..

### **C. Pembatasan Masalah**

Masalah penelitian ini dibatasi pada Bagaimana kompetensi kepribadian, sosial, andragogi dan profesional ditinjau dari faktor yang berasal pada diri pribadi tenaga pendidik nonformal dan faktor eksternal bersumber dari dukungan pimpinan dari tenaga pendidik nonformal yang berada pada Unit Pelayanan Teknis Daerah pendidikan nonformal di berbagai daerah Kabupaten/ Kota yang berada di Sumatera Barat .

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan:

1. Mengungkapkan gambaran faktor internal dalam meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, adragogi dan profesional serta melaksanakan tugas pokoknya.

2. Mengungkapkan faktor eksternal dalam meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, andragogi dan profesional serta melaksanakan tugas pokoknya, dalam hal ini sebagai pelaksana pengembangan model pembelajaran, kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan, penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program, menunjang pengembangan model kegiatan belajar mengajar dan pengembangan profesi.
3. Menjelaskan kemampuan kerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik nonformal.
4. Menjelaskan perbedaan kompetensi tenaga pendidik sarjana dan nonsarjana, masa kerja lebih atau kurang sepuluh tahun

### **E. Penjelasan Istilah**

Pada penelitian ini ada berbagai istilah yang perlu dijelaskan agar tidak terdapat kesalahan penafsiran dari berbagai makna yang terkandung dalam penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan disini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Tenaga Pendidik adalah : Kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik itu karena tuntutan dari jabatan fungsional dan profesinya sebagai tenaga pendidik.
2. Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan yang melekat pada diri pribadi yang mencerminkan sikap positif sebagai pendidik seperti penampilan yang rapi dan menarik, berwibawa, berakhlak mulia, bersahaja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan padanya.
3. Kompetensi Sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang efektif dan menyenangkan bagi orang lain terutama peserta didik, teman sejawat, orangtua pendidik dan masyarakat sekitar dirinya.
4. Kompetensi Pedagogik dan Andragogik adalah kemampuan dari tenaga pendidik dalam mengelola, merencanakan proses pembelajaran, serta melakukan penilaian dan tindak lanjut dari hasil belajar peserta didik. Minimal menguasai bidang studinya, ilmu mendidik, metode pembelajaran maupun pendekatan pembelajaran.
5. Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk menguasai bidang ilmu yang diajarkan pada peserta didik secara luas dan mendalam.

6. Tenaga Pendidik Nonformal adalah Pamong belajar yang diangkat sebagai pegawai negeri sipil yang bekerja pada UPTD pendidikan nonformal yaitu Sanggar Kegiatan Belajar.
7. Pamong belajar adalah Pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yaang 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, pemuda dan olahraga.
8. Kemampuan kerja adalah motivasi dan semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja serta dedikasi dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukannya sebagai tenaga pendidik pendidikan nonformal.
9. Pendidikan Nonformal adalah pendidikan yang meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan yang ditujukan untuk pengembangan kemampuan peserta didik.
10. Sanggar Kegiatan Belajar adalah Unit Pelayanan Teknis Daerah di bidang Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga yang melayani kebutuhan pendidikan masyarakat terutama pada wilayah binaan yang menjadi wilayah kerjanya. Lembaga ini adalah instansi pemerintah dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional.

#### **F.Asumsi Penelitian**

Penelitian ini berasumsi bahwa :

1. Tenaga Pendidik Nonformal yang berada di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) pendidikan Nonformal pada Kabupaten /Kota yang berada di Sumatera Barat membuka diri dan bersedia untuk dapat meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik Nonformal .
2. Pengembangan kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik/ Andragogik dan profesional tenaga pendidik pendidikan nonformal dalam hal ini Pamong Belajar berkaitan dengan dukungan pimpinannya dalam membimbing, mengarahkan dan memfasilitasi mereka untuk dapat mengembangkan kompetensi tersebut baik melalui dukungan moril maupun materil yang

dilakukan oleh pimpinannya terhadap Pamong Belajar SKB di Sumatera barat.

## **G. Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis**

### **1. Pertanyaan Penelitian**

- a. Bagaimanakah gambaran peningkatan kompetensi yang bersumber pada diri pribadi ( internal) bidaang kepribadian, sosial, andragogi dan profesional tenaga pendidik sebagai Pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya
- b. Bagaimanakah gambaran kompetensi yang berasal dari dukungan pimpinan (eksternal) dalam bidang pengembangan kompetensi kepribadian, sosial, andragogik, dan profesional . Apakah mereka telah melaksanakan dengan baik tugas pokoknya sebagai pengembangan model dan pembuatan percontohan, melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program, kegiatan penunjang pengembangan model dan pengembangan profesi.
- c. Bagaimanakah gambaran tentang pelaksanaan kerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik nonformal di Sanggar Kegiatan Belajar.

### **2. Hipotesis**

- a. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi internal tenaga pendidik nonformal yang berlatar belakang pendidikan Sarjana dengan non Sarjana.
- b. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kemampuan kerja tenaga pendidik nonformal yang berlatar belakang pendidikan Sarjana dan non Sarjana
- c. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi internal tenaga pendidik Nonformal yang masa kerjanya kurang atau lebih dari sepuluh tahun.
- d. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kemampuan kerja tenaga pendidik Nonformal yang masa kerjanya kurang atau lebih dari sepuluh tahun.

#### **H. Kontribusi/ Manfaat Penelitian.**

Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan kelembagaan pendidikan Nonformal dalam rangka peningkatan mutu pendidik nonformal di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Sumatera Barat secara umum dan khususnya pamong belajar dalam peningkatan dirinya dalam hal ini kompetensi yang diharapkan oleh profesinya sebagai tenaga pendidik yaitu kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik/ andragogik dan kemampuan profesional.

Selain dari itu juga bermanfaat bagi peningkatan kemampuan pamong belajar dalam pelaksanaan tugas pokoknya pada lembaga tempat mereka mengabdikan diri sebagai tenaga pendidik nonformal melalui partisipasi, motivasi, dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh lembaganya sebagaimana tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik nonformal pada Sanggak Kegiatan Belajar..

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

Dalam menghadapi era globalisasi dan otonomi daerah, pamong belajar sebagai orang yang dipercaya menjadi pendidik nonformal diharapkan mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, bersikap positif dan berwibawa, sehingga dapat menjadi suri tauladan di lingkungan tugasnya maupun di luar tugasnya dalam hal ini dalam pembangunan di bidang pendidikan masyarakat.

Untuk itu diperlukan usaha-usaha yang terus menerus baik melalui jalur kedinasan maupun di luar kedinasan. Di dalam kedinasan yaitu melalui peningkatan partisipasi dan motivasinya dalam meningkatkan kinerjanya disamping peningkatan kompetensi yang difasilitasi oleh lembaganya. Di luar kedinasan seperti adanya forum pamong belajar, partisipasi aktif dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggal dan sebagainya.

Pamong belajar sebagai tenaga kependidikan pada jalur nonformal hendaknya menguasai kompetensi sebagai pendidik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Haris Supratno (2005) mengutarakan tentang undang-undang Guru dan Dosen yaitu :

Tenaga kependidikan harus menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik/ andragogik adalah kemampuan seorang guru proses pembelajaran peserta didik. Yaitu minimal telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan baik metode pembelajaran maupun pendekatan pembelajaran. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, berakhlak mulia, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, teman sejawat, orang tua dan masyarakat sekitar. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Dari pendapat di atas jelas bahwa kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sangat diperlukan dan diakui melalui sertifikasi dengan bekerja sama pada Perguruan Tinggi untuk memperoleh sertifikasi tersebut.

Diharapkan tenaga pendidik dan kependidikan ini memiliki kompetensi yang memadai agar kinerjanya dapat meningkat. Sebagaimana dikemukakan oleh Yatim



Rynato, dkk ( 2005) menjelaskan tentang indikator kompetensi tenaga kependidikan Nonformal adalah :

Kompetensi kepribadian seperti memiliki kepribadian yang mantab dan stabil,

memiliki kepribadian dewasa, memiliki kepribadian arif, kepribadian berwibawa, berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan, memiliki integritas. Kompetensi sosial berkomunikasi secara efektif dan bergaul secara efektif. Kompetensi profesional seperti mampu melaksanakan monitoring, melakukan evaluasi, memiliki kecakapan sebagai pemimpin, kemampuan-keterampilan manajerial, pemahaman tentang jenis-jenis supervisi dan melaksanakannya secara tepat. Kemampuan andragogis yaitu kemampuan dalam metodologi andragogis, seperti menguasai prinsip andragogi, merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan melalui strategi andragogi, evaluasi pelaksanaan dan refleksi rencana tindak lanjut.

Dari pendapat di atas jelas bahwa tenaga kependidikan nonformal seperti pamong belajar pada SKB diharapkan memiliki empat kompetensi di atas yang mana kompetensi itu dapat mendukung tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik masyarakat.

Kompetensi tenaga kependidikan akan menghasilkan kinerja dimana kompetensi yang baik akan selalu diiringi oleh kinerja yang baik pula . Sebagaimana dikemukakan oleh Tuckman (1975) bahwa “ kinerja pegawai penting untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman, ide, konsep, keterampilan dan sebagainya yang dapat diamati untuk mencapai tujuan yang diharapkan “. Selanjutnya pendapat Arikunto (1990) menyatakan sebagai berikut:

Kinerja seseorang guru secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intenal dan faltar eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut, yang meliputi sikap, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri guru tersebut seperti sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja, dukungan pimpinan serta lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas jelas kaitan antara kinerja internal dan eksternal dengan kompetensi tenaga kependidikan seperti kompetensi andragogi, kepribadian, sosial dan profesional. Maka dari itu penelitian ini ingin mengungkapkan faktor kinerja dan kompetensi tenaga kependidikan nonformal sebagai pamong belajar.

## 1. Kompetensi Internal Tenaga Pendidik

Dalam mewujudkan kemampuan kerja Pamong Belajar yang baik, seorang pamong belajar itu harus memiliki kemampuan mengajar sesuai dengan kompetensi yang harus dimilikinya. Menurut Depdiknas (1999) kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik adalah : a). Integritas pribadi yang handal, tercermin dari sikap profesionalismenya, b). memahami konsep dasar keilmuan mengajar dan mendidik, c). mampu memahami karakteristik peserta didiknya, d). menguasai bahan dan materi, e). mampu mengorganisasikan pembelajaran secara aktif, f). mampu menilai kegiatan program pembelajaran.

Selanjutnya menurut Heidjrahman (2000) ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru (pamong belajar) adalah :

- a). Menguasai materi pelajaran.
- b). Menguasai landasan pendidikan.
- c). Mampu menyusun program pengajaran
- d). Mampu melaksanakan program pengajaran
- e). Mampu menilai proses dan hasil pembelajaran
- f). Mampu melaksanakan program bimbingan dan penyuluhan
- g). Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah
- h). Mampu mengembangkan kepribadian
- i). Mampu berinteraksi dengan teman sejawat dan masyarakat
- j). Mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan pendidikan

Menurut Sanusi (1991) "merinci kemampuan yang harus dimiliki oleh guru (pamong belajar) adalah : a). Merencanakan program belajar mengajar, b). melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar dan c). menilai kemampuan belajar peserta didik. Sedangkan Usman (2000) menyatakan bahwa ada sepuluh kompetensi guru yang dibagi atas dua kompetensi yaitu kompetensi pribadi dan kompetensi profesional. Kompetensi pribadi meliputi : a). pengembangan kepribadian, b). berinteraksi dan berkomunikasi, c). melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, d). melaksanakan administrasi sekolah dan e). melaksanakan penelitian untuk kepentingan pengajaran. Sedangkan kompetensi profesional meliputi : a). menguasai landasan kependidikan, b). menguasai bahan pelajaran, c). Menyusun program pengajaran, d). melaksanakan program pengajaran dan e). menilai hasil proses belajar mengajar yang dilaksanakan.

Dengan demikian sebagai tenaga pendidik profesional sebagai pendidik jalur pendidikan nonformal, pamong belajar hendaknya memiliki kompetensi sebagaimana kompetensi guru yang dijelaskan di atas.

Kompetensi tenaga pendidik pendidikan nonformal sebagaimana dikemukakan oleh Yaltim Riyanto ( 2005), dapat diuraikan menjadi empat kompetensi sebagaimana berikut ini :

**a. Kompetensi kepribadian meliputi :**

- 1). Memiliki kepribadian mantab dan stabil
  - a). Bertindak sesuai dengan norma hukum, seperti mentaati peraturan dan perundangan yang berlaku, menunjukkan perilaku disiplin.
  - b). Bertindak sesuai dengan norma sosial, seperti bertutur kata secara santun, berpenampilan fisik secara sopan, berperilaku santun.
  - c). Bangga sebagai pendidik PNF, seperti menunjukkan diri sebagai pendidik, menunjukkan komitmen tugas sebagai pendidik, dan menjaga kode etik profesi.
  - d). Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma seperti, mentaati aturan secara konsisten, memiliki disiplin diri secara konsisten dan bertanggung jawab.
- 2). Memiliki kepribadian dewasa
  - a). Menampilkan kemandirian dalam bertindak, seperti melaksanakan tugas secara mandiri, mengambil keputusan secara mandiri, melakukan refleksi diri ( menilai diri sendiri).
  - b). Memiliki etos kerja seperti suka bekerja keras, melaksanakan tugas secara tanggung jawab, mengembangkan diri secara terus menerus.
- 3). Memiliki kepribadian arif dan bijaksana
  - a). Menampilkan tindakan didasarkan pada kemanfaatan warga belajar, lembaga dan masyarakat seperti bertindak atas kemanfaatan warga belajar, lembaga dan masyarakat.
  - b). Menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak seperti menerima kritik dan saran untuk perbaikan, menempatkan diri secara profesional.
- 4). Memiliki kepribadian yang berwibawa.
  - a). Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik seperti mengemukakan pendapat yang berpengaruh positif terhadap peserta didik.
  - b). Memiliki perilaku yang disegani seperti berperilaku yang dihormati oleh peserta didik, teman sebaya dan masyarakat.

5). Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan

a). Bertindak sesuai dengan norma religius ( imtaq, jujur, ikhlas dan suka menolong seperti menghargai ajaran agama, menerapkan ajaran agama dan menunjukkan keikhlasan.

b). Memiliki perilaku yang diteladani seperti bertutur kata sopan dan berperilaku terpuji.

6). Memiliki Integritas

a). Memiliki komitmen terhadap pekerjaan seperti memiliki idialisme, bertanggung jawab dan memahami segala resiko.

b). Memiliki solidaritas sesama sejawat, seperti menjalin kerja sama sejawat , kolaborasi antar sejawat.

c). Memiliki kepekaan terhadap masalah yang dihadapi seperti memahami masalah yang terkait dengan pekerjaan, tanggap terhadap masalah yang dihadapi dan mencoba mencari solusi dalam pemecahan masalah.

#### **b. Memiliki Kompetensi Sosial**

1). Berkomunikasi secara efektif

a). Berkomunikasi lisan dan tulisan secara efektif dengan warga belajar, sejawat dan orang tua/ wali.

b). Berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat.

2). Bergaul secara efektif

1). Mengembangkan hubungan secara efektif seperti prinsip saling menghormati, keterbukaan, beresah, asih dan asuh terhadap warga belajar, sejawat dan orang tua/wali.

2). Bekerja sama secara objektif dengan peserta didik, sejawat, orang tua, seperti saling menghargai , memberi dan menerima.

#### **c. Memiliki Kompetensi Profesional**

1). Mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran

a). Trampil dan ahli dalam menyusun perogram pengajaran.

b). Mampu melaksanakan interaksi belajar mengajar yang kondusif.

2). Mampu melakukan monitoring.

a). Memahami program-program yang akan dimonitor.

b). Memahami standar /indikator monitoring.

c). Melaksanakan monitoring

- d). Menganalisis data hasil evaluasi
  - e). Melaporkan pelaksanaan monitoring
  - f). Memberikan umpan balik hasil monitoring
- 3). Mampu melakukan evaluasi
- a). Evaluasi hasil pelaksanaan program
  - b). Evaluasi hasil belajar peserta didik
- 4). Memiliki kecakapan sebagai pemimpin
- a). Memahami konsep kepemimpinan pendidikan
  - b). Memahami pola kepemimpinan pendidikan
  - c). Memberi contoh dan teladan yang baik
  - d). Cekatan dalam menyelesaikan masalah
  - e). Rela berkorban untuk kepentingan bersama.
  - f). Memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas pokoknya.
  - g). Mempunyai semangat yang tinggi dan mental yang tangguh
  - h). Mampu mengambil kebijakan yang tepat dan bijaksana.
- 5). Memiliki kemampuan keterampilan managerial
- a). Memfasilitasi pengadministrasian program.
  - b). Memfasilitasi perbedaan pendapat.
  - c). Memfasilitasi pengelolaan anggaran.
  - d). Memfasilitasi pemecahan masalah ( problem solving).
  - e). Melakukan koordinasi lintas sektoral.
- 6). Memiliki pemahaman tentang jenis-jenis supervisi dan melaksanakan secara tepat.
- a). Merencanakan kegiatan supervisi pendidikan, supervisi kelompok belajar, observasi klinis, kelompok maupun individual.
  - b). Melakukan kegiatan supervisi sesuai dengan jenis-jenis yang ada.
  - c). Menilai penyelenggaraan berdasarkan hasil supervisi.
  - d). Membimbing penyelenggaraan program oleh penyelenggara dan tutor berdasarkan hasil penilaian.
  - e). Melaporkan hasil supervisi dan memberikan rekomendasi kepada pihak terkait dalam rangka peningkatan mutu penyelenggara program.
- e. Kompetensi Pedagogik/ Andragogik**
- 1). Menguasai prinsip-prinsip pendidikan
  - 2). Menguasai berbagai teori dan pendekatan pendidikan

- 3). Memiliki kemampuan dalam merancang pendidikan yang bersifat andragogi dalam setiap aktivitas kegiatan.
- 4). Memiliki kemampuan mengevaluasi pelaksanaan program andragogi.
- 5). Mampu melakukan refleksi dan rencana tindak lanjut.

Berdasarkan jabaran di atas tentang kompetensi tenaga pendidik pendidikan Nonformal dapat di jelaskan bahwa kompetensi ini melekat dalam dirinya dan diformulasikan pada sikap dan tingkah laku, aktivitas dan kreativitas yang dilakukan oleh tenaga pendidik itu di dalam mengemban tugas profesional dan jabatan fungsionalnya.

## **2. Kompetensi Eksternal Tenaga Pendidik Nonformal.**

Kompetensi eksternal disini adalah berbagai pihak yang dapat mempengaruhi tenaga pendidik itu dalam mengembangkan diri dan melaksanakan tugas profesinya. Dalam hal ini peranan orang-orang yang berada di lingkungannya terutama lingkungan kerjanya cukup mempengaruhi kompetensi mereka. Adapun berbagai unsur yang mempengaruhi itu adalah pimpinan atasan langsung dan teman sejawat.

Sebagaimana pimpinan langsung yang akan memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan memfasilitasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensinya sangat mempengaruhi dalam peningkatan kompetensi pamong belajar secara eksternal.

Sebagaimana pendapat Soemanto ( 1999), menjelaskan tentang kepemimpinan dalam pendidikan itu adalah:

Kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Berlangsungnya kehidupan organisasi banyak ditentukan oleh pimpinan termasuk dalam pembinaan stafnya. Kepemimpinan akan mampu megerakkan bawahan agar mereka mempunyai semangat dan kegairahan dalam mengembangkan diri dan kerja serta mempunyai motivasi yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pentingnya kepemimpinan bagi suatu organisasi dapat menyelesaikan problem yang timbul dalam organisasi dan cara mendengarkan serta

mempertimbangkan perilaku bawahan dalam mengambil suatu keputusan, supaya anggota ikut bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil.

Dengan demikian kehidupan anggota dalam organisasi ditentukan oleh kepemimpinan atasan langsung dalam artian pimpinan yang mengatur dan memberikan kesempatan serta fasilitas bagi anggota untuk menentukan standar karakter, kompetensi profesional, dan integritas yang tinggi. Jika pimpinan bersedia mendahulukan keinginan dan kesejahteraan mereka dari pada diri pribadinya maka pimpinan dan anggota tidak akan mengalami kegagalan sehingga organisasi itu akan dapat mencapai tujuannya melalui optimalisasi kompetensi tenaga pendidik dan managerial pimpinan yang mantab dan bijaksana.

Pandangan tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya yang digunakan oleh pemimpin dalam berhadapan dengan anggotanya. Menurut Stoner (1996), ada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya yang berorientasi kepada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan.

Pimpinan yang berorientasi pada tugas mengarahkan dan mengawasi secara ketat bawahannya untuk memastikan bahwa tugas telah dijalankan dengan memuaskan, pemimpin dengan gaya ini lebih berkepentingan dalam melaksanakan tugas dari pada dengan perkembangan dan pertumbuhan bawahan. Sedangkan pimpinan yang berorientasi pada bawahan/karyawan, mencoba untuk memotivasi dan memfasilitasinya untuk pengembangan diri dan bukan untuk mengekang mereka. Mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan dengan membentuk hubungan yang bersahabat, saling percaya dan saling menghormati diantara anggota berkat kondisi yang diciptakan oleh pimpinan.

### **3. Kemampuan Kerja Tenaga Pendidik Nonformal dalam Melaksanakan Tugas Pokoknya sebagai Pamong Belajar.**

Sehubungan dengan profesi pamong belajar sebagai tenaga pendidik pada Jalur pendidikan nonformal telah diatur berdasarkan Kepmen Koordinator Bidang Waspan nomor 25/KEP/MK/WASPAN/6/1999, tentang jabatan fungsional pamong belajar dan angka kreditnya, kegiatan tersebut meliputi :

- a. Mengembangkan model kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.

- b. Kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan.
- c. Penilaian dalam rangka peendalian mutu dan dampak pelaksanaan program.
- d. Penunjang pengembangan model kegiatan belajar mengajar dan penilaian program.
- e. Pengembangan profesi sebagai tenaga pendidik nonformal.

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas pokok sebagai pamong belajar menurut Djamal (2005), adalah suatu prinsip profesionalisme adalah :

(a) Pendidik mempunyai komitmen yang tinggi pada peserta didiknya dan proses belajarnya, dan komitmen ini adalah untuk kepentingan warga belajar. (b). Pendidik menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta tata cara mengajarkannya kepada warga belajar. (c). Pendidik bertanggung jawab memantau hasil belajar warga belajarnya, melalui berbagai teknik evaluasi , mulai cara pengamatan perilaku warga belajar, sampai pada hasil tes warga belajar. (d). Pendidik mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada waktu untuk pamong belajar guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya, Untuk bisa belajar dari pengalaman maka ia harus tahu mana yang benar dan mana yang salah, serta baik. buruk dampaknya terhadap proses belajar dari warga belajarnya. (5). Pendidik seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar, dalam lingkungan profesinya, oleh sebab itu organisasi profesi merupakan wahana untuk saling membelajarkan bagi pamong belajar.

Dari pendapat di atas, jelaslah bahwa pamong belajar profesional itu melekat amanah sebagai pelayan pendidikan bagi warga belajar dan berupaya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sebagaimana pendapat Soededi (2000) "kinerja" adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian pendapat Soeprihaanto (1987), mengungkapkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan , misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati bersama. Soedjadi (2000), mengungkapkan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi , sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum, dan memberi nilai manfaat ( outcomes) sesuai dengan moral dan etika. Heidjrahman (1990) mengatakan bahwa kinerja adalah

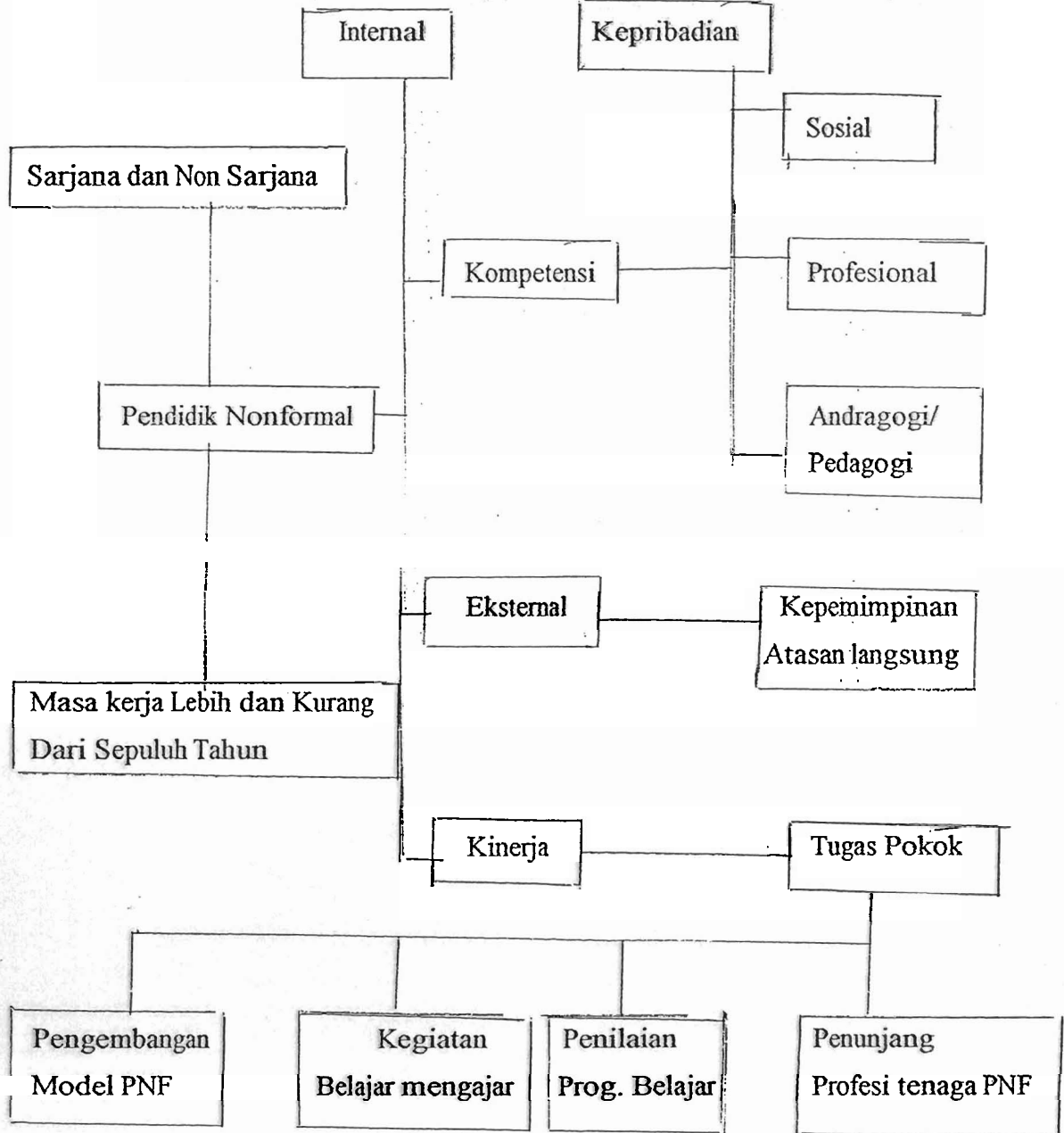


prestasi kerja yaitu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi dari yang bersangkutan.

### B. Kerangka Operasional

Berikut ini dijelaskan kerangka hubungan antar variabel dalam penelitian.



Berdasarkan kerangka operasional di atas dapat dijelaskan bahwa pamong belajar SKB sebagai tenaga pendidik nonformal berlatar belakang pendidikan dan masa kerja yang bervariasi. Dalam hal ini dikelompokkan atas sarjana dan nonsarjana dan masa kerja kurang dan lebih dari sepuluh tahun. Dari mereka diketahui gambaran kompetensi kepribadian, sosial, andragogi dan profesional baik ditinjau dari faktor internal maupun eksternal dalam rangka peningkatan kompetensinya sebagai pendidik nonformal pada Unit Pelayanan Teknis Daerah lembaga pendidikan nonformal yaitu Sanggar Kegiatan Belajar yang berada di Sumatera Barat.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Wilayah Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang berupaya menjelaskan dari faktor - faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi pendidik nonformal yakni tenaga fungsional Pamong Belajar pada Unit Pelayanan Teknis Daerah yaitu Sanggar Kegiatan Belajar yang ada di Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat. Pada setiap daerah Kabupaten / Kota yang berada di Sumatera Barat ini memiliki UPTD pendidikan nonformal yaitu lembaga Sanggar Kegiatan Belajar. Setiap daerah tingkat dua ada yang memiliki dua SKB dan ada juga hanya satu SKB. Seperti daerah kota Padang dan Tanah Datar memiliki dua buah SKB sedangkan daerah Kabupaten dan Kota lainnya memiliki satu SKB. Adapun SKB ini berada dibawah jajaran Dinas Pendidikan daerah tingkat dua/ Kabupaten dan Kota.

### B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dalam bentuk Ekspos fakto yang dapat menjelaskangambaran kejadian pada masa sekarang secara deskriptif dan melihat perbedaan kopetensi kepribadian, sosial, andragogik dan profesional secara internal dan eksternal dari pendidik nonformal sebagai tenaga fungsional pada Sanggar Kegiatan Belajar yang idikategorikan berlatar belakang pendidikan sarjana dan nonsarjana serta masa kerja yang diperhitungkan kurang atau lebih dari sepuluh tahun masa kerjanya..

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pamong belajar yang berada pada 16 SKB yang ada di Sumatera barat sebagaimana daata dari dokumentasi BPKB sejumlah 124 dikelompokkan pendidikannya latar belakang Sarjana dan Belum Sarjana, masa kerja sebagai pamong belajar kurang dari sepuluh tahun dan sepuluh tahun atau lebih dari itu. Berikut ini disajikan distribusi penyebaran populasi penelitian.

**Tabel 1. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Strata**

No	Nama SKB	< 10 th			> 10 Th			Jumlah
		< SI	> SI	Jml	< SI	> SI	Jml	
1.	Padang Timur	0	5	5	4	5	9	14
2.	Lubuk Begalung	1	3	4	3	4	7	11
3.	Padang Panjang	0	8	8	0	0	0	8
4.	Padang Pariaman	0	2	2	1	1	2	4
5.	Bukit Tinggi	1	2	3	1	2	3	6
6.	Agam	2	2	4	1	2	3	7
7.	Payakumbuh	1	3	4	2	4	6	10
8.	50 Kota	2	2	4	2	2	4	8
9.	Tanah Datar I	2	5	7	1	1	2	9
10.	Tanah Datar II	0	3	3	2	2	4	7
11.	Sijunjung	0	3	3	2	1	3	6
12.	Sawahlunto	1	2	3	1	2	3	6
13.	Kab. Solok	1	4	5	2	3	5	10
14.	Kota. Solok	1	2	3	1	3	4	7
15.	Pesisir Selatan	1	3	4	2	1	3	7
16.	Pasaman	0	2	2	1	1	2	4
	Jumlah	13	51	64	26	34	60	124

Sumber : BPKB Diknas Propinsi Sumbar.

## 2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara Stratified Random Sampling Selanjutnya diambil berdasarkan areal random sampling. Teknik ini dipilih dalam penentuan sampel karena memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Ada tiga tahap dalam pengambilan sampel, yaitu : (1). Identifikasi karakteristik populasi. (2) Menentukan besarnya sampel, (3). Menentukan subjek. Tahap-tahap di atas diuraikan sebagai berikut :

### a. Identifikasi strata

Berdasarkan data studi dokumentasi pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar

Depdiknas Propinsi Sumatera Barat dari jumlah Pamong belajar yang berada pada SKB disetiap Kabupaten.Kota terdiri dari (1). Jenjang pendidikan >S1 dan <S1. (2). Masa kerja dibedakan < 10 tahun dan > 10 tahun. Alasan ditetapkan jenjang pendidikan dan masa kerja sebagai strata populasi untuk pengambilan sampel, karena jenjang pendidikan dan masa kerja diduga mempengaruhi Kinerja dan kompetensi yang dimiliki. Masa kerja diambil untuk strata kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun karena dianggap masa kerja 10 tahun merupakan titik tengah masa kerja optimal pamong belajar yang rata-rata 20 tahun.

Berdasarkan proporsi untuk masing-masing strata sebagai berikut :

(a). Untuk jenjang pendidikan , proporsinya adalah :

$$\text{> S1} = 85/124 = 0,69 \text{ dan } \text{< S1} = 39/124 = 0,31$$

(b). Untuk masa kerja , proporsinya adalah :

$$\text{< 10 tahun ( p 2 )} = 64/124 = 0,52 \text{ dan } \text{> 10 tahun} \text{ adalah } 60/124 = 0,48$$

#### b. Penentuan Besarnya Sampel

Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Cochran (1991) dan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

$$n_o = t^2 \cdot p \cdot q$$

Keterangan :

\_\_\_\_\_ No = jumlah sampel yang dikoreksi

2

d

t = Besarnya z sesuai dengan taraf signifikansi

$$z=1,96$$

p = Besarnya proporsi klasifikasi

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

$$q = 1 - p$$

1 + no

d = Besarnya kekeliruan sampel yang diperkirakan dalam hal ini 10%

\_\_\_\_\_ N

N = Besarnya populasi yang diteliti = 124 orang

n = Besarnya sampel

Tabel 2. Proporsi Masing – masing Strata

No	Klasifikasi Strata	P	q	no	n
1.		0,69	0,31	82	50
2		0,52	0,48	96	55*

\* Angka Terpilih

Dari hasil perhitungan yang dilakukan ternyata (n) yang paling besar jumlahnya adalah pada strata masa kerja yaitu 55 orang, maka angka itu yang digunakan untuk besarnya sampel yaitu  $55/124 \times 100\% = 44\%$  dari populasi. Angka ini digunakan sebagai dasar penentuan sampel. Untuk melihat lebih rinci dari penetapan jumlah sampel berdasarkan karakteristik dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Penentuan Jumlah Sampel

No	Nama SKB	≤ 10 Th			> 10 Th			Jumlah
		< SI	≥ SI	Jml	< SI	≥ SI	Jml	
1.	Padang Timur	0	2	2	2	2	4	6
2.	Lubuk Begalung	1	1	2	1	2	3	5
3.	Padang Panjang	0	4	4	0	0	0	4
4.	Padang Pariaman	0	1	1	1	1	2	3
5.	Bukit Tinggi	1	1	2	1	1	2	4
6.	Agam	1	1	2	1	1	2	4
7.	Payakumbuh	1	1	2	1	2	3	5
8.	50 Kota	1	1	2	1	1	2	4
9.	Tanah Datar I	1	2	3	1	1	2	5
10.	Tanah Datar II	0	1	2	1	1	2	3
11.	Sijunjung	0	1	2	1	1	2	3
12.	Sawahlunto	1	1	3	1	1	2	4
13.	Kab. Solok	1	1	3	1	2	3	5
14.	Kota. Solok	1	1	3	1	1	2	4
15.	Pesisir Selatan	1	1	3	1	1	2	4
16	Pasaman	0	1	1	1	1	2	3
	Jumlah	10	21	31	16	19	35	66

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data. Adapun data yang diperoleh dari sumber data adalah data tentang kompetensi kepribadian, sosial, pedagogi/andragogi dan profesional pamong belajar. Selain dari itu data tentang tugas pokok dari pamong belajar seperti ; pengembangan model, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian program dan hasil, penunjang kegiatan belajar dan pengembangan profesi ( Menko waspan no. 25/KEP/MK/Waspan/6 / 1999 ).

### **2. Sumber Data**

Data yang dikumpulkan ini bersumber dari sampel yang terpilih untuk pamong belajar yang berasal dari berbagai daerah Kabupaten/Kota di Sumatera Barat yang memiliki UPTD Pendidikan nonformal (SKB).

## **E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui instrumen dalam bentuk angket yang dikembangkan item dengan alternatif jawaban 5 option dengan mengembangkan instrumen berdasarkan variabel penelitian.

### **1. Instrumen**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dari variabel penelitian kompetensi dan pelaksanaan tugas pokoknya dengan menggunakan Angket model skala likert. Alternatif jawaban terdiri dari lima kategori jawaban Yaitu : Selalu ( SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP)

Penyusunan instrumen dengan langkah-langkah sebagai berikut : (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel. (2). Penyusunan butir-butir pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel. (3) Melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan meenyusun butir angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur. (4). Uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen.:

**Tabel 4. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Jumlah item	Nomor item
1.	Kompetensi Internal	a. Kepribadian	2	1 - 2
		b. Sosial	2	3 - 4
		c. Profesional	3	5 - 7
		d. Pedag/Andragogi	3	8 - 10
2.	Kompetensi Eksternal	a. Kepribadian	2	11 - 12
		b. Sosial	2	13 - 14
		c. profesional	3	15 - 17
		d. Pedag/Andragogi	3	18 - 20
3.	Kinerja/Tugas Pokok	a. Pengembangan model	4	21 - 24
		b. Pelaksanaan PBM	3	25 - 27
		c. Evaluasi kegiatan	3	28 - 30
		d. Penunjang Pembelajaran	1	31
		e. Pengemb. Profesi	4	32 - 35

Instrumen yang telah disusun sebelum digunakan , diujicobakan dulu untuk mengetahui kehandalan dan kesahihannya melalui prosedur pelaksanaan berikut :

**1. Responden Uji Coba**

Instrumen penelitian diujicobakan kepada responden yang termasuk dalam populasi yang sama di luar sampel, yaitu sebanyak 30 orang dan jumlahnya di anggap sudah memenuhi sssyarat sebagai uji coba.

**2. Pelaksanaan uji Coba**

Uji coba instrumen dilaksanakan pada empat SKB yaitu pada SKB Padang Timur, SKB Lubuk Begalung, SKB Tanah Datar I dan SKB Tanah Datar II.

Kegiatan uji coba dilaksanakan pada tanggal 5 Juli sampai 10 Juli 2006.

Cara yang ditempuh dengan memberikan instrumen tersebut kepada pamong Belajar yang terpilih menjadi sampel penelitian.



### 3. Analisis Uji Coba

Data hasil uji coba dianalisis untuk mengetahui kesahihan dan keandalan Instrumen, dengan menggunakan program Monas versi 9.0 @ 2002.

#### a). Uji Kesahihan Instrumen

Uji kesahihan instrumen dilakukan dengan analisis butir dengan menggunakan program monas versi @ 2002. Jika rangkuman analisis butir menunjukkan  $p > 0,05$ , maka suatu butir instrumen dinyatakan gugur, dan butir tersebut tidak digunakan dalam penelitian.

Jika butir yang dinyatakan gugur, tidak mempengaruhi keterwakilan butir untuk setiap indikator pada masing-masing variabel, maka butir yang gugur dikeluarkan dari instrumen, karena butir yang sudah ada cukup memadai untuk menjangkau data. Untuk menjangkau data butir X1 sebanyak 10 butir, X2 sebanyak 10 butir dan X3 sebanyak 15 butir.

#### b). Uji Reabilitas Instrumen

Uji kehandalan instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach.

Uji ini dilakukan terhadap instrumen yang butir-butirnya telah sah. Rangkuman Hasil analisis reliabilitas untuk ketiga variabel tersebut adalah :

**Tabel 5 : Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen**

No :	Variabel	: rtt	: p	: Keterangan
1.	Kompetensi Internal	0,947	< 0,001	Handal
2.	Kompetensi Eksternal	0,901	< 0,001	Handal
3.	Kinerja/Tugas pokok Pamong Bel.	0,871	< 0,001	Handal

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga instrumen penelitian adalah handal serta dapat dijadikan instrumen penelitian

## F. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan pada masing-masing SKB di Sumatera Barat, dari pamong belajar yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menemui pimpinan masing-masing SKB, kemudian menjelaskan tujuan dan manfaat kegiatan, maka diperkuat dengan surat izin penelitian dan restu dari pimpinan SKB, peneliti yang dibantu oleh dua orang mahasiswa mengumpulkan data penelitian.

Sebelum dilakukan pengumpulan data, peneliti mengadakan sosialisasi dan pendekatan tentang tata cara mengisi instrumen selanjutnya diminta responden untuk dapat mengisi datanya sesuai dengan kondisi sebenarnya. Selanjutnya instrumen dibagikan dan diberi kesempatan responden untuk mengisinya selanjutnya setelah selesai pengisian maka instrumen itu dikumpulkan, di cek dan siap untuk didokumentasikan. Karena peneliti bertemu langsung dengan responden maka semua instrumen yang dibagikan kembali semuanya pada peneliti.

## G. Teknik Analisa Data

Teknik yang digunakan untuk melihat gambaran kompetensi internal, eksternal dan Kinerja dalam melaksanakan tugas pokoknya menggunakan rumus prosentase.

Sebagaimana dikemukakan Arikunto (1993) sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Jumlah persentase yang dicari

f = jumlah frekuensi alternatif jawaban

n = Jumlah responden/ sampel

Sedangkan untuk pengkategoriannya nilai pencapaian responden dapat klasifikasinya sebagai berikut :

81% - 100 % sangat baik

61%- 80% baik

41% - 60% cukup

21% - 40% Kurang baik

0% - 20 % tidak baik

Selanjutnya teknik analisa data yang digunakan untuk melihat kompetensi dua kelompok sampel digunakan formulasi perbedaan dua Mean atau T test :

$$T = \frac{M_x - M_y}{\frac{SD}{\sqrt{bM}}}$$

Keterangan:

$M_x$  = Mean dari sampel X

$M_y$  = Mean dari sampel Y

$SD_{bM}$  = Standar kesalahan perbedaan mean

## **BAB IV**

### **HASIL DAN BAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Distribusi data penelitian ini terdiri dari kompetensi internal, kompetensi eksternal dan Kemampuan Kerja dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik nonformal pada lembaga Sanggar Kegiatan Belajar UPTD pendidikan nonformal di Sumatera Barat. Berikut ini dijelaskan berurutan sebagai berikut :

#### **B. Temuan Penelitian**

##### **1. Deskripsi Kompetensi Internal Tenaga Pendidik Nonformal**

Berdasarkan jumlah butir instrumen kompetensi internal sebanyak 10 butir, skor minimum adalah 30 dan skor maksimum 49, dan skor rata-rata adalah 39,5. Untuk mengetahui distribusi frekuensi dapat dijelaskan pada tabel berikut : Kompetensi internal yang dimaksudkan disini adalah keadaan dan kondisi pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan sikap yang dimiliki tenaga pendidik nonformal yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional sebagai tenaga pendidik dan kompetensi pedagogik/ andragogik. Berikut ini distribusi kompetensi internal yang digali dari tenaga pendidik nonformal.

**Tabel 6 :. Distribusi Kompetensi Internal Tenaga PNF**

No.	Pernyataan	SL		SR		KD		JR		TD	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Kepribadian arif dan bijaksana	29	43,23	30	45,45	7	10,6	0	0	0	0
2.	Kepribadian yang berwibawa	16	24,24	31	46,46	7	10,6	4	6,06	2	3,03
3.	Kerja sama dengan tenaga tim sejawat	27	40,9	23	34,48	15	27,72	1	1,5	0	0
4.	Hubungan baik dan komunikasi lancar	35	53,03	25	37,87	3	4,54	3	4,45	0	0
5.	Menguasai materi yang disajikan	30	45,45	29	43,93	7	10,6	0	0	0	0
6.	Penilaian, monitoring	32	48,48	23	34,84	10	15,15	1	1,5	0	0
7.	Penerapan prinsip manajemen	34	51,51	26	39,39	5	7,57	1	1,5	0	0
8.	Pen. Prinsip andragogi Membuat rencana	23	34,84	32	48,48	9	13,63	2	3,03	0	0
9.	belajar	30	45,45	26	39,39	6	9,09	4	6,06	0	0
10.	Menciptakan suasana kondusif	35	35,03	20	30,30	5	7,57	4	6,06	2	3,03
	Mean %		44,2		40,2		11,4		3,7		0,7

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi internal tenaga pendidik pendidikan nonformal dinyatakan bahwa 44,2% dari tenaga pendidik sudah memiliki kompetensi sangat baik, 40,2% dinyatakan baik, 11,4% dinyatakan cukup dan 3,7 % kurang baik dan 0,7% tidak baik.

Kompetensi internal yang masih lemah adalah bagaimana dapat meningkatkan kepribadian yang berwibawa dengan penampilan fisik dan psikhis yang menarik dan

disegani oleh peserta didik dan teman sejawat dengan temuan hanya 24,24 % pada kategori sangat baik. Selanjutnya untuk kompetensi sosial, bagaimana membina hubungan baik dengan siapa saja melalui komunikasi yang efektif dan kompetensi andragogi, bagaimana menciptakan suasana yang menyenangkan dan situasi kondusif pada peserta didik dalam proses pembelajaran cukup baik (53,03%).

Selain dari itu kompetensi internal yang masih lemah pada tenaga pendidik nonformal adalah : Bagaimana membina hubungan kerja sama dengan teman sejawat, melakukan penilaian dan monitoring kegiatan, membuat perencanaan pengajaran, dan penerapan prinsip-prinsip andragogi.

Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kompetensi internal yang masih lemah pada tenaga pendidik nonformal seperti merencanakan pengajaran, berpenampilan berwibawa, membina kerja sama, melakukan monitoring dan evaluasi dan penerapan prinsip-prinsip andragogi. Sedangkan kompetensi yang sudah baik adalah menciptakan kepribadian arif dan bijaksana, suasana kondusif dan penerapan prinsip manajemen dalam pekerjaan.

## **2. Deskripsi Kompetensi Eksternal Tenaga Pendidik Nonformal.**

Berdasarkan jumlah butir instrumen kompetensi eksternal yang berasal dari bimbingan, pengarahan, pembinaan dan fasilitas yang diberikan oleh pimpinan langsung dari tenaga pendidik pendidikan nonformal sebanyak 19 item. Dari jawaban responden skor terendah adalah 25 dan skor tertinggi 47, dengan demikian skor rata-rata adalah 36. Berikut ini dijelaskan data tentang kompetensi eksternal dari tenaga pendidik nonformal.

**Tabel 7 :. Distribusi Kompetensi Eksternal Tenaga Pendidik PNF**

No	Pernyataan	SL		SR		KD		JR	TP		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Di bimbing dalam kompetensi kepribadian	14	21,21	33	50,0	15	22,72	5	7,57	0	0
2.	Di bimbing untuk menjadi berwibawa	15	22,72	13	19,69	20	30,30	12	18,18	6	9,09
3.	Memfasilitasi hubungan dengan sejawat	17	25,57	22	33,33	20	30,30	4	6,06	3	4,54
4.	Menciptakan komunikasi afektif	19	28,78	29	43,93	16	24,24	4	6,06	3	4,54
5.	Mengarahkan pelaksanaan pembelajaran	8	12,12	20	30,30	30	45,45	8	12,12	0	0
6.	Memantau kesulitan belajar	14	21,21	27	40,9	25	30,30	5	7,57	0	0
7.	Membimbing dalam melakukan evaluasi	7	10,6	27	40,9	27	40,9	3	4,54	0	0
8.	Mengarahkan dalam pendidikan andragogi	13	19,69	25	37,87	15	22,72	13	19,69	0	0
9.	Mengarahkan untuk persuasif	7	10,6	32	48,48	26	39,39	1	1,5	0	0
10.	Mengarahkan untuk program tingkat lanjut	18	27,27	31	46,96	15	22,72	2	3,03	0	0
	Mean %		19,9		39,2		30,8		8,3		1,8

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa 19,9 % dari tenaga pendidik nonformal yang menyatakan bahwa bimbingan dan pengarahan serta fasilitas yang diberikan oleh atasan langsung untuk meningkatkan kompetensinya sangat baik, 39,2% menyatakan baik, 30,8 % menyatakan cukup dan 8,3 % menyatakan kurang baik dan 1,8 % menyatakan tidak baik. Dalam artian baru 57,1 % dari pimpinan yang membimbing, mengarahkan dan memotivasi pamong belajar untuk dapat meningkatkan kompetensi

dan sebagian lagi belum memberikan respon positif terhadap peningkatan kompetensi pamong belajarnya.

Masih lemahnya bimbingan yang diberikan oleh atasan langsung dalam mengarahkan untuk menjadi pendidik yang berwibawa, dinyatakan sejumlah ( 42,40%), membimbing dalam melakukan evaluasi dan monitoring ( 50,15%), menyatakan cukup baik, mengarahkan bagaimana pendidikan dan pendekatan andragogi ( 57,58%), dari mereka menyatakan cukup baik, mengarahkan bagaimana melaksanakan pembelajaran yang baik ( 42,32%) dari mereka menyatakan ada perlakuan dari pimpinan. Sedangkan untuk kegiatan pembinaan pribadi agar arif dan bijaksana ( 71,21%) dari pimpinan sudah memberikan bimbingan, untuk dapat bekerja sama dengan teman sejawat (59,08%), menyatakan memperoleh pembinaan, membimbing dalam menciptakan komunikasi efektif ( 72,71%) menyatakan pimpinan membimbing, memantau kegiatan belajar ( 62,2%) menyatakan mendapatkan arahan dari pimpinan, dan mengarahkan untuk pelaksanaan tindak lanjut program (74,23%).dari mereka menyatakan memperoleh bimbingan yang memadai.

Dari temuan di atas dapat disimpulkan bahwa baru sebagian dari pimpinan yang memberikan bimbingan dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik pendidikan nonformal. Dalam meningkatkan kompetensi pamong belajar itu masih lemah dalam pemberian bimbingan tentang penciptaan pendidik yang berwibawa, cara melakukan evaluasi dan monitoring, cara melaksanakan pembelajaran yang baik, membina hubungan harmonis dengan sejawat, penerapan prinsip-prinsip andragogi dalam pembelajaran.

### **3. Gambaran Tentang Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya.**

Data diperoleh dari instrumen pernyataan yang dijawab oleh responden sebanyak 15 butir dengan skor terendah = 35 dan skor tertinggi = 71, dengan skor rata-rata adalah = 53. Data untuk melihat kinerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokoknya berdasarkan tugas fungsionalnya yaitu sebagai pengembang model dan pembuatan percontohan terhadap kegiatan pendidikan nonformal, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian dan monitoring pembelajaran dan pengelolaan, penunjang kegiatan pembelajaran dan penunjang profesi sebagai tenaga pendidik.

Berikut dijelaskan data dalam tabel di bawah ini :



**Tabel 8 : Distribusi Pelaksanaan Tugas Pokok Tenaga PNF**

No	Pernyataan	SL		SR		KD		JR		TP	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Melakukan identifikasi kebutuhan belajar	35	53,03	18	27,27	7	10,6	6	9,09	0	0
2.	Menyusun modul pembelajaran	31	46,96	20	30,30	10	15,15	5	7,57	0	0
3.	Uji coba modul pembelajaran	19	28,78	26	39,39	12	18,18	5	7,57	4	6,06
4.	Menerapkan hasil uji coba	20	30,30	26	39,39	6	9,09	4	6,06	0	0
5.	Dicontoh oleh penyelenggara lain	22	33,33	30	45,45	7	10,6	7	10,6	0	0
6.	Mengelola kegiatan	26	39,39	25	37,87	9	13,63	6	9,09	0	0
7.	Melakukan inovasi program	21	31,81	23	34,84	15	27,72	7	10,6	0	0
8.	Menganalisis hasil evaluasi	32	48,48	30	45,45	4	6,06	0	0	0	0
9.	Respon dalam pengembangan diri	37	56,1	21	31,1	4	6,06	3	4,54	1	1,5
10.	Pelaporan hasil tertulis	39	59,1	22	33,33	5	7,57	0	0	0	0
11.	Aktif dalam pengembangan diri	26	39,39	26	39,39	8	12,12	6	9,09	0	0
12.	Menulis karya ilmiah	23	34,84	11	16,67	10	15,15	12	18,18	10	15,15
13.	Membuat alat peraga	4	6,06	13	19,69	24	36,36	10	15,15	12	27,72
14.	Menulis bahan ajar	9	13,63	11	16,67	30	45,45	12	18,18	10	6,06
15.	Mengikuti lomba karya tulis dalam bidang PNF	5	7,57	5	7,57	20	30,30	21	31,18	20	22,72
	Mean %		35,15		30,49		17,6		10,46		6,3

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa 35,15% dari pamong belajar telah melaksanakan tugasnya dengan sangat baik, 30,49% melaksanakan tugasnya secara baik dan 17,46 % melaksanakan tugasnya biasa-biasa saja dan hanya 10,46 % melaksanakan tugasnya kurang baik dan 6,3% tidak melaksanakan tugasnya dengan tepat.

Adapun kemampuan tenaga pendidik pendidikan nonformal itu lemah dalam bidang penunjang profesi seperti mengikuti lomba karya tulis ilmiah baru yang dapat mengikuti dengan baik ( 16,4%), menulis bahan ajar atau buku yang dapat menambah referensi perpustakaan yang dapat digunakan oleh warga belajar baru ( 20,3%), Membuat alat praga atau media belajar yang dapat digunakan terus menerus oleh tutor dalam kegiatan pembelajaran baru (25,75%), Melakukan penelitian dan karya ilmiah yang dimuat pada jurnal atau media lainnya baru ( 51,50%), Aktif dalam kegiatan kemasyarakatan sekitar ( 78,76%). Menulis laporan kegiatan secara tertulis kegiatan penilaian dan monitoring program ( 92,43%) menyatakan cukup baik, Punya kemauan dan kemampuan untuk menambah wawasan di bidang kerjanya ( 87,2%), Menganalisis hasil evaluasi dan kemudian melaporkannya pada pimpinan adalah ( 93,94%), Melakukan inovasi dari program berdasarkan pengalaman dan temuan di lapangan adalah ( 66,65%), Mempromosikan program untuk disosialisasikan pada pengelola program pendidikan nonformal lainnya sebagai model ( 77.16%). Bersedia programnya dicontoh oleh orang lain ( 78,78%), menerapkan program uji coba untuk kepentingan peningkatan kualitas pembelajaran ( 69,69%), Menyusun model program berdasarkan hasil uji coba di lapangan ( 77,26%) dan melakukan identifikasi kebutuhan dan sumber belajar sebelum model program di susun ( 80,30%).

Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas pokok fungsional sebagai pamong belajar ada beberapa aspek yang masih lemah diantaranya kegiatan untuk penunjang profesi, pengembangan model, melakukan penilaian dan monitoring.

#### **4. Pengujian Hipotesa Perbedaan Kompetensi Internal Sarjana dan Non Sarjana.**

Dua kelompok sampel yang terdiri dari latar belakang pendidikan sarjana dan Belum sarjana artinya tamat SMA, D1, D2 dan D3, diperoleh data yang sarjana 40 orang dan tidak sarjana sejumlah 26 orang dari 66 sampel. Data yang diperoleh dari dua kelompok sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Distribusi Perbedaan Kompetensi Internal Tenaga PNF Sarjana dan Non Sarjana**

SARJANA				NON SARJANA			
X	F	fX	FX2	Y	f	fY	FY2
49	3	129	16641	49	2	98	9604
47	5	235	55225	48	1	48	2304
46	1	46	2116	46	4	184	33856
45	3	135	18225	45	3	135	18225
44	4	176	30976	44	4	176	30976
43	3	129	16641	43	3	129	16641
42	5	210	44100	42	1	42	1764
41	1	41	1618	40	4	160	25600
40	7	280	78400	35	2	70	4900
38	2	76	5776	30	2	60	3600
36	1	36	1296				
33	1	33	1089				
30	2	60	3600				
	40	1586	275766		26	1102	147470

Dari pengolahan data di atas diperoleh nilai  $M_x = 39,65$  ,  $SD_x = 5323,217$   
 $SDM_x = 136,49$ .  $M_y = 42,38$ ,  $SD_y = 3875,86$ ,  $SDM_y = 155,03$  dan  $SD_{bm} = 17,07$  Diolah dengan menggunakan formulasi T test diperoleh nilai , T hitung = 0,160. Kalau dibandingkan dengan T tabel dengan derajat bebas 65 diperoleh nilai t = 1,980 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti t hitung (0,160) lebih kecil dari t tabel ( 1,980) maka konsekwensinya H0 ditolak maka dari itu berarti H1 diterima.

H0 = Tidak terdapat perbedaan kompetensi Internal tenaga pendidik pendidikan Sarjana dengan nonsarjana.

Hasil temuan dari penelitian menyatakan “ Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kompetensi Internal tenaga pendidik pendidikan nonformal yang berlatar belakang pendidikan sarjana dengan yang nonsarjana .

### 5. Pengujian Hipotesis Perbedaan Kompetensi Dalam Melaksanakan Tugas

#### Pokok Tenaga Pendidik Nonformal Sarjana dan Nonsarjana.

Dari data yang diperoleh pada kelompok sampel X sejumlah 40 orang dan kelompok sampel Y sejumlah 26 orang diperoleh data pada tabel berikut ini :

**Tabel 10. Distribusi Perbedaan Kompetensi Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Tenaga PNF Sarjana dan Non Sarjana**

Masa Kerja				Masa Kerja			
X	F	Fx	fx <sup>2</sup>	y	f	fy	fy <sup>2</sup>
69	2	138	19044	71	2	142	20164
68	1	68	4624	69	1	69	4761
67	1	67	4489	68	1	68	4624
65	1	65	4225	66	1	66	4356
64	3	192	36864	64	1	64	4096
63	1	124	15376	63	2	126	15876
62	2	120	14400	62	1	62	3844
60	2	174	30276	61	1	61	3721
58	3	171	29241	60	3	180	32400
57	3	112	12544	58	1	58	1624
56	2	55	3025	56	1	56	3136
55	1	270	72900	53	1	53	2809
54	5	106	11236	52	1	52	2704
53	2	104	10816	52	4	208	43264
52	2	153	23409	50	3	150	222500

51	3	200	40000	48	2	96	9216
50	4	98	9604				
	40	2217	342073		26	1511	179095

Dari data di atas diolah maka diperoleh  $M_x = 55,425$  ,  $SD_x = 5479,90$  dan

$SDM_x = 140,51$  sedangkan  $M_y = 58,12$  ,  $Sd_y = 3510,34$  dan  $SDM_y = 140,41$   $SD_{bm} = 16,76$  maka  $T$  hitung diperoleh  $= 0,161$

Adapun  $T$  tabel untuk derajat kebebasan 65 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh angkanya adalah 1,980 maka  $T$  hitung  $0,161 < 1,980$ , maka Hipotesa yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan “ Terdapat perbedaan yang signifikan dalam melaksanakan tugas tenaga PNF yang sarjana dengan yang nonsarjana

#### 6. Perbedaan Kompetensi Internal Tenaga PNF yang masa kerjanya di atas atau di bawah sepuluh tahun.

Dari data diperoleh nilai tenaga PNF yang bekerja di bawah sepuluh tahun ( $X$ ) = 31 orang dan lebih dari sepuluh tahun ( $Y$ ) = 35 orang. Untuk melihat perbedaan dari dua kelompok sampel digunakan rumus  $T$ - test. Berikut ini data tentang distribusi dari skor kompetensi internal berdasarkan pengalaman kerja.

**Tabel 11. Distribusi Perbedaan Kompetensi Internal Tenaga PNF Berdasarkan Pengalaman Kerja.**

Masa Kerja $\leq$ 10 Th				Masa Kerja $\geq$ 10 Th			
X	f	fx	Fx2	y	F	yf	Yf2
49	3	147	21609	49	5	245	60025
47	2	94	8836	48	6	288	82944
46	5	230	52900	47	4	188	35344
45	2	90	8100	46	4	184	33856
43	2	86	7396	45	2	90	8100
42	3	126	15876	44	2	88	7744
41	3	123	15129	43	3	129	16641
40	1	40	1600	42	5	210	44100
36	3	108	11664	40	1	40	1600
35	3	105	11025	39	1	39	1521
33	3	99	9801	38	1	38	1444
30	1	30	900	36	1	36	1296
	31	1278	164836		35	1575	294615

Berdasarkan pengolahan data diperoleh :  $M_x = 41,23$  ,  $SD^2X = 120,58$  ,

sedangkan  $M_y = 45,0$ ,  $SD^2Y = 6392,57$  dan  $SD^2Y = 188,02$  dan  $SD_{bm} = 17,57$ , maka  $T$  hitung adalah 0,21. Berarti  $T$  tabel pada  $Db = 64$  adalah 2,000 pada taraf kepercayaan 95 %. Apabila  $T$  hitung lebih besar dari  $T$  tabel maka hipotesa nol di tolak. Berarti kesimpulannya adalah : "Terdapat perbedaan kompetensi internal berdasarkan mengalami kerja lebih atau kurang dari sepuluh tahun"

7. Perbedaan Kompetensi Menjalankan tugas pokok kelompok kurang dan lebih dari sepuluh tahun.

Tugas pokok dari tenaga pendidik pendidikan nonformal pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (SKB) adalah sebagai pelaksana pengembangan model pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan, penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program, menunjang pengembangan model kegiatan belajar mengajar, penilaian serta penunjang dan pengembangan profesi.

Pelaksanaan tugas pokok ini dianalisis berdasarkan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun sejumlah 35 responden dan kurang dari sepuluh tahun sejumlah 31 responden, dikemukakan datanya sebagai berikut :

**Tabel 12. Distribusi Perbedaan Kompetensi dalam Melaksanakan Tugas Tenaga PNF Berdasarkan Pengalaman Kerja.**

Masa Kerja $\leq$ 10 th				Masa Kerja $\geq$ 10 Th			
X	F	fx	Fx2	y	f	fy	Fy2
69	1	69	4761	71	5	355	126065
68	1	68	4624	69	3	207	42849
67	1	67	4489	68	2	136	18496
65	3	195	38025	66	5	330	108900
64	7	448	200704	65	7	448	200704
62	3	186	34596	64	3	183	33489
60	5	300	90000	61	5	300	90000
58	4	232	53824	60	5	290	84100
56	1	56	3136	58	1	57	3249
53	1	53	2809	57	1	56	3136
52	3	156	24336	56	1	53	2809
50	1	50	2500	53	1	52	2704
	31	1880	463804		35	2467	716461

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $M_x = 60,65$ ,  $SD_x = 11282,99$  dan  $SD^2M_x = 376,10$  sedangkan  $M_y = 70,49$ ,  $SD_y = 15501,47$ ,  $SD^2M_y = 455,93$  Sedangkan  $SD_{bm} = 28,84$  dan nilai  $T$  hitung = 0,34.

Apabila dikonfersikan dengan Tabel  $t$ , dengan  $db = 66 = 1,960$ , berarti  $T$  hitung lebih kecil dari  $T$ , tabel maka Hipotesis nol ditolak. Berarti hasil temuannya adalah :

“ Terdapat perbedaan kompetensi dalam melaksanakan tugas pokok tenaga pendidik PNF yang masa kerja lebih dari sepuluh tahun dan masa kerja yang kurang dari sepuluh tahun.

### C. Pembahasan

Dari temuan penelitian tentang kompetensi internal dan eksternal tenaga kependidikan nonformal serta pelaksanaan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) pada Sanggar Kegiatan Belajar di Sumatera Barat akan dianalisis pada pembahasan berikut ini.

#### 1. Kompetensi Internal Tenaga Pendidik Nonformal.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan terkait didalamnya juga mengatur tentang tenaga pendidik nonformal yaitu pamong belajar bahwa tenaga pendidik hendaknya dapat menguasai kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik/andragogik serta kompetensi profesional.

Ke empat kompetensi itu hendaknya melekat pada diri pribadi pamong belajar dalam melaksanakan interaksi untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik nonformal di masyarakat.

Dari temuan yang diperoleh ternyata kompetensi kepribadian arif dan bijaksana tenaga pendidik nonformal cukup tinggi dimana 88,68% dari mereka memiliki kompetensi cukup baik tentang kepribadian arif dan bijaksana. Sedangkan menciptakan kepribadian yang berwibawa masih lemah dimana 70,70% dari mereka berkepribadian berwibawa dan 29,30% dari mereka belum menunjukkan kewibawaan dihadapan warga belajar. Dengan demikian secara kumulatif hasil temuan kompetensi internal dari tenaga pendidik nonformal adalah 44,2% menyatakan sangat baik, 40,2% menyatakan baik,



11,4% menyatakan cukup dan 3,7% menyatakan kurang baik dan 0,7% menyatakan tidak atau kurang sekali.

Sebagaimana pendapat Rynato,dkk (2005), bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang terdapat dalam diri pendidik apakah itu yang dibawanya dari lahir ataupun yang dipelarnya melalui proses pengalaman hidup dan pengalaman belajar sehingga mereka memiliki kepribadian yang arif dan bijaksana, emosinya stabil dalam menjalani tugas, dewasa dalam bersikap, berkepribadian berwibawa yang disegani dan dihormati oleh peserta didik, berakhlak mulia, penampilannya menjadi contoh bagi orang lain dan tanggap terhadap situasi dan kondisi yang dialami.

Kewibawaan itu melekat pada penampilan dan sikap serta penguasaan keifmuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik nonformal dalam melakukan interaksi pembelajaran pada peserta didiknya sehingga tenaga pendidik itu dihormati dan disegani oleh peserta didiknya. Penampilan dan sikap itu dapat dirubah melalui belajar dari pengalaman dan respon dari lingkungan yang dihadapi oleh tenaga pendidik itu. Oleh sebab itu kewibawaan itu dapat ditingkatkan melalui belajar dan pematangan diri.

Selanjutnya dari temuan tentang kompetensi sosial yang masih lemah adalah melakukan dan membina hubungan kerja sama dengan teman sejawat dimana 71,78% yang mampu melakukan hubungan kerjasama yang baik dan selebihnya masih lemah dalam berhubngsn kerja sama dengan teman sejawat.

Hubungan kerja sama dengan teman sejawat itu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya saling mengerti dengan tipe dan karakter sejawatnya, saling memberi dan menerima informasi, adanya sikap menghargai dan saling tolong menolong dalam berbagai kegiatan terutama kegiatan yang menyangkut dengan pekerjaan yang dilakukan sehari –hari di lingkungan pekerjaan sebagai tenaga pendidik nonformal.

Sehubungan dengan kompetensi profesional dari tenaga pendidik nonformal diperoleh temuan bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi program , penguasaan materi belajar, dan penerapan prinsip-prinsip manajemen bagi tenaga pendidik nonformal cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kemauan untuk belajar terus dan pengalaman yang mereka lalui secara terus menerus dalam menghadapi warga belajar.

Sedangkan dalam penerapan prinsip-prinsip andragogi yaitu pendekatan pembelajaran dengan menggunakan teknik persuasif dan interaktif pada orang dewasa masih lemah dimana mereka masih menggunakan cara yang agak kaku dan mendikte

warga belajar sehingga suasana belajar menjadi kurang menyenangkan dan membuat pembelajaran itu melelahkan dan kurang bersemangat .

## **2. Kompetensi Eksternal Tenaga Pendidik Nonformal**

Pengaruh orang-orang yang berada di sekitar lingkungan kerja dari pendidik itu cukup menentukan pengembangan kompetensinya. Adapun unsur yang sangat menentukan itu adalah sikap dan kebijakan dari pimpinan langsung dan teman sejawat. Pimpinan langsung itu akan dapat memberikan bimbingan, pengarahan , motivasi dan memfasilitasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensinya agar kemampuan pribadi, sosial, profesional dan adragogi dapat meningkat.

Hasil temuan tentang pengembangan kompetensi kepribadian yang dilakukan oleh pimpinan hanya 71,21% dari tenaga pendidik yang dibimbing oleh pimpinan , 42, 41% tenaga pendidik yang diberikan untuk menjadi orang yang berwibawa. Begitu juga kompetensi yang lainnya, dalam hal ini kompetensi eksternal tenaga pendidik adalah 19,9% menyatakan sangat baik, 39,2% menyatakan baik, 30,8% menyatakan cukup dan 8,3% menyatakan kurang dan 1,8% menyatakan tidak ada dilakukan bimbingan tentang kompetensi tenaga pendidik.

Berdasarkan temuan di atas dapat dikomentari bahwa untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik itu peran dan pengaruh pimpinan sangat menentukan karena pimpinanlah yang berwenang dalam mengambil kebijakan penting, tempat mereka berkonsultasi dan berdiskusi dalam meningkatkan kompetensi maka kepedulian pimpinan dalam memfasilitasi dan membimbing tenaga pendidiknya sangat diharapkan agar kompetensi internal tenaga pendidik itu dapat berkembang. Hal ini diperkuat oleh pendapat Soemanto (1999), tentang kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan akan dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

## **3. Kemampuan Kerja Tenaga Pendidik Nonformal**

Tenaga pendidik nonformal pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) di Sanggar Kegiatan belajar yang mengemban jabatan fungsional sebagai pamong belajar tugas pokoknya telah diatur menurut Menkowsan nomor

25/KEP/MK/Waspan./6/1999, adalah : (1). Pengembangan model kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga. (2). Kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan. (3). Penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program (4). Penunjang pengembangan model kegiatan belajar mengajar dan penilaian program dan (5). Pengembangan profesi sebagai tenaga pendidik nonformal.

Data temuan menunjukkan bahwa 35,15% dari tenaga pendidik nonformal sudah melaksanakan tugas pokoknya dengan sangat baik, 30,49% melaksanakan tugasnya dengan baik, dan 17,6% cukup baik, 10,46% kurang baik dan 6,3% tidak baik.

Dari tugas pokok itu yang lemah adalah dalam pengembangan profesi terutama dalam menulis karya ilmiah, menulis bahan ajar dan membuat alat praga pengajaran serta ikut serta dalam lomba karya tulis dalam bidang inovatif pendidikan nonformal. Untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dalam pengembangan profesinya terutama yang berkaitan dengan kajian akademis dan ilmiah dibidang pendidikan nonformal diperlukan peningkatan wawasan dan latihan-latihan yang intensif.

Pelaksanaan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik nonformal itu sebagaimana dijelaskan oleh Djamal (2005) bahwa pendidik itu harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap peserta didiknya dan proses belajarnya dan komitmen ini adalah untuk kepentingan warga belajar. Pendidik menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkan serta cara-cara mengajarkannya kepada warga belajar. Pendidik bertanggung jawab memantau hasil belajar warga belajarnya sampai pada hasil tes warga belajar. Pendidik mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, artinya harus selalu ada waktu untuknya guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman maka ia harus tahu mana yang benar dan salah serta dampak baik dan buruknya terhadap proses belajar dan motivasi warga belajar. Pendidik seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya oleh sebab itu organisasi profesi merupakan wahana untuk saling membelajarkan bagi tenaga pendidik nonformal.

#### **4. Kaitan Antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Dengan Kompetensi Internal dan Kinerja Tenaga Pendidik Nonformal.**

Hasil pengolahan data dapat dibuktikan hipotesis bahwa Terdapat perbedaan yang

signifikan tingkat pendidikan kelompok sarjana dan nonsarjana, masa kerja kurang dan lebih dari sepuluh tahun kompetensi internalnya dan pelaksanaan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik nonformal, dimana masa kerja lebih tinggi dan pendidikan lebih tinggi memiliki kompetensi internal lebih tinggi dan kemampuan kerja lebih baik.

Pendidikan adalah upaya untuk membuat orang lebih cerdas, berwawasan, bersikap positif dan merilmu pengetahuan serta mampu mengadopsi lingkungan dan teknologi. Maka dari itu pendidikan akan dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/andragogik.

Selain dari itu masa kerja yang dilalui oleh seseorang dengan belajar dari pengalaman yang dialaminya secara terus menerus dan mau berbenah diri agar kesalahan yang diperbuat menjadi pengalaman belajar yang berharga maka pengalaman kerja itu yang berkaitan dengan masa kerja yang dilalui akan dapat membawa kematangan dan kedewasaannya dalam bekerja dan menghadapi tantangan yang dihadapinya.

Sebagai tenaga pendidik nonformal hendaknya banyak belajar dari pengalaman-pengalaman yang mereka alami selama melaksanakan pekerjaannya dalam menyampaikan materi belajar sekaligus dalam mengelola proses pembelajaran. Pengalaman bekerja yang dialami dari pematangan berdasarkan lamanya waktu yang mereka jalani kalaulah mereka mau belajar dari pengalaman yang dialaminya dan selalu meningkatkan diri maka pengalaman kerja membuat mereka lebih punya kemampuan dan kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/ andragogik. Guru yang sangat berharga adalah belajar dari pengalaman.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja akan membuat tenaga pendidik nonformal lebih memiliki kompetensi yang baik dibidang kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/andragogik.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian-bagian dari Sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi internal dari tenaga pendidik nonformal di Sumatera Barat yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian, sosiaal, profesional dan kompetensi pedagogik/andragogik yang dimilikinya cukup bervariasi . Sebagian dari mereka sudah memiliki kompetensi internal yang cukup baik dan sebagian lagi masih rendah kompetensinya seperti kompetensi kepribadian yakni bagaimana membuat penampilan yaang berwibawa. Kompetensi sosial seperti dalam membina hubungan dengan teman sejawat. Kompetensi profesional seperti dalam merencanakan program pembelajaran dan kompetensi andragogik seperti menciptakan kondisi yang kondusif dan interaktif dalam pembelajaran.
2. Kompetensi Eksternal yang dapat mempengaruhi tenaga pendidik nonformal dalam meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan andragogik adalah seberapa besar kepedulian pimpinan atasan langsung dalam memberikan bimbingan, pengarahan, memfasilitasi dan menasehati tenaga penddidik itu. Pimpinan yang telah memberikan bimbingan dan fasilitas dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik nonformal belum maksimal dan hanya sebagian dari pimpinan yang telah melakukan dan sebagian lagi belum melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Seperti peningkatan kompetensi sosial yaitu memvasilitasi dalam pembinaan keharmonisan hubungan dengan teman sejawat, memberikan petunjuk dan pengarahan dalam implikasi strategi belajar mengajar yang baik, membimbing dalam menciptakan hubungan kerjasama dan pendekatan persuasif terhadap warga belajar, serta memvasilitasi dalam mengadakan studi lanjut.
3. Pelaksanaan terhadap tugas pokoknya sebagai pamong belajar dalam rangka peembangan model , pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian kegiatan pembelajaran, pengembangan profesi dan kegiatan penunjang

profesi. Sebagian besar dari tenaga pendidik nonformal sudah melaksanakan tugasnya dengan baik baik itu dalam pengembangan model pembelajaran dan pembuatan percontohan, pelaksanaan belajar mengajar, penilaian program dan penunjang profesi. Namun dalam pengembangan profesi masih terdapat kelemahan dari sebagian besar tenaga pendidik nonformal seperti dalam membuat karya tulis ilmiah, menulis bahan belajar, membuat media dan alat praga dalam pendidikan serta penelitian ilmiah.

4. Terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga pendidik yang sarjana dengan nonsarjana dalam kompetensi internal dan pelaksanaan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik nonformal.
5. Terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga pendidik yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun dan kurang dari sepuluh tahun dalam hal kompetensi internal dan pelaksanaan tugasnya sebagai pamong belajar.

#### **B. Implikasi**

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompetensi internal tenaga pendidik nonformal pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Sanggar Kegiatan Belajar Yang berada pada Kabupaten dan kota di Sumatera Barat cukup bervariasi. Sehubungan dengan kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/andragogik masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti penampilan yang menarik dan berwibawa dihadapan peserta didik, membina hubungan dengan teman sejawat, membuat perencanaan pembelajaran serta menciptakan hubungan dan pendekatan kondusif dengan warga belajar. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui bimbingan dan pengarahan yang intensif dari pimpinan serta menciptakan lingkungan kerja sejawat dengan saling tolong menolong dan menghargai diantara sesama mereka. Disamping itu juga diperlukan keterbukaan dan keharmonisan hubungan melalui komunikasi secara lancar , oleh sebab itu pimpinan yang arif dan bijaksana , perhatian yang maksimal kepada tenaga pendidik sangat diperlukan dan ini merupakan faktor eksternal dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik pendidikan nonformal.

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas pokoknya sebagai pamong belajar dari sebagian besar mereka sudah cukup baik, namun aspek yang masih lemah dan perlu peningkatan wawasan, keterampilan dan kemauan dalam

menciptakan karya teknologi dan seni dalam bidang pengajaran seperti dalam menulis karya ilmiah, membuat alat praga dan media belajar, menulis bahan belajar serta kegiatan penelitian. Peningkatan kompetensi profesional ini memerlukan bimbingan dan pelatihan yang diprogramkan secara berlanjut dan aplikatif merupakan harapan bagi tenaga pendidik pendidikan nonformal.

### C. Saran-Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dapat diajukan berbagai saran-saran adalah sebagai berikut :

1. Kepada tenaga pendidik nonformal hendaknya menyadari kelemahan dan tantangan masing-masing dalam peningkatan kompetensi personal baik dalam bidang kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik/ andragogik. Sehingga mau berbenah diri dalam meningkatkan kwalitaas diri masing-masing.
2. Pendidikan lanjutan melalui jalur formal ataupun melalui penataran, seminar dan worshop merupakan cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kompetensinya, Maka dari itu mempergunakan peluang dan kesempatan sebaik-baiknya untuk dapat meningkatkan kompetensi itu merupakan cara yang terbaik untuk dapat meningkatkan kwalitas diri.
3. Pengembangan profesi dalam hal menciptakan karya, teknologi dan seni dibidang pendidikan dan pengajaran dari pendidikan nonformal membutuhkan bimbingan dan pelatihan secara kontiniu. Oleh sebab itu peran pimpinan untuk dapat memvasilitasi kegiatan pelatihan dan bimbingan itu merupakan cara terbaik dalam meningkatkan kinerja pamong belajar.
4. Masing-masing tenaga pendidik diharapkan dapat melanjutkan pendidikannya secara formal pada jenjang yang lebih tinggi dengan menggunakan kesempatan yang diberikan. Selain dari itu upaya untuk dapat belajar dari pengalaman dalam rangka pematangan diri merupakan cara yang dapat dilakukan oleh masing-masingnya. Terpenting disini adalah selalu intropeksi diri, menghargai sesamanya dan keterbukaan serta kerendahan hati. Ketulusan dan kerja sama.

5. Diharapkan pada Bidang peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan jalur pendidikan nonformal agar dapat memfasilitasi secara moril dan materil dalam meningkatkan pengembangan profesi dalam hal ini menciptakan karya teknologi dan seni dibidang pendidikan dan pengajaran melalui kegiatan pelatihan dan aksistensi dengan mengadakan kerjasama dengan Perguruan Tinggi terutama dalam bidang riset dan penulisan karya ilmiah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan, Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta : Depdikbud P2LPTK.
- Coechran, William G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*, Edisi Ketiga Alih bahasa oleh Rusdiansyah. Jakarta : University Indonesia Press.
- Depdiknas. 1999. *Organisasi dan Tata Kerja SKB*. Jakarta : Diklusepora.
- Depdiknas. 1999. *Penetapan Angka Kredit pamong Belajar SKB*. Jakarta : Diklusepora.
- Djamal. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Djufri. 2003. *Teknologi Komunikasi Pendidikan Luar Sekolah*. Makalah. Jakarta :Diknas
- Heidjrahman. 2000. *Disiplin Kerja, Iklim Sekolah dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Guru*. Tesis. Jakarta : PPS UNJ.
- Jalal, fasli. 1999. *Masalah Ketenagaan Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta : Depdiknas.
- Sanusi, Ahmad. 1991. *Studi Pembangunan Model Pendidikan Nasional dalam Rangka Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Depdikbud.
- Syorif. 1987. *Penjabaran Tentang Kompetensi Guru*. Jakarta. Depdikbud
- Supratno. 2005. *Penjabaran Kompetensi Tenaga Pendidik Non Formal, Makalah Semnas*
- Soemanto.1999. *Efektifitas Organisasi. ( Terjemahan Tim Airlangga)*. Jakarta
- Soedoedi. 2000. *Analisis Manajemen Modern*. Jakarta : Gramedia.
- Soedoedi. 2000. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE
- SoeprihanSHto. 1987. *Manajemen Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Gramedia.
- Stoner. 1996. *Manajemen (Penterjemah Agus Maulano)*. Jakarta : PT Graha Aksara.
- Tuekiman. 1975. *Measuring Educational Outcomes*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Usman User. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya
- Yaltim, Riyanto. 2005. *Profesi Pengkajian Materi jabatan Fungsional Tenaga Pendidik*. Jakarta : Ghalia Indonesia

## ANGKET PENELITIAN

Mohon kesediaan Pamong belajar untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Data yang diberikan berguna untuk kepentingan penelitian peningkatan kompetensi pamong belajar sebagai tenaga fungsional.

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan, apabila kondisi pernyataan tingkat kebenarannya (81 – 100%) dichecklish Selalu (SL), (61-80%) sering (SR), (41-60%) kadang-kadang (KD), (21-40%) Jarang (JR) dan (0-20%) tidak pernah (TP).

Diucapkan terima kasih atas kesediaan ibuk/ bapak yang telah membantu dalam memberikan data yang sebenarnya dan mudah-mudahan data yang diberikan dapat menjadi pengembangan ilmu dan penentu kebijakan dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan nonformal (Pamong belajar).

Wassalam dari peneliti : Dra. Irmawita, Msi, Staf Pengajar PLS FIP INP Padang.

Latar Belakang Pendidikan Terakhir :

Mulai Menjadi Pamong Belajar :

Jabatan Pamong belajar Sekarang

no	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A.	<b>KOMPETENSI INTERNAL</b>					
	1. Saya belajar dengan siapa dan dimana saja untuk meningkatkan kepribadian arif dan bijaksana.					
	2. Saya merubah penampilan fisik dan psikhis dalam rangka peningkatn: kepribadian yang berwibawa.					
	3. Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor saya memerlukan kerjasama dengan teman sejawat.					
	4. Saya membina hubungan baik dengan siapa saja melalui komunikasi yang efektif.					
	5. Dalam melaksanakan proses pembelajaran saya menguasai materi yang akan disajikan pada WB					
	6. Saya mengadakan penilaian dan monitoring setiap program pembelajaran yang diselenggarakan.					

7. Saya menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam mengelola kegiatan pembelajaran.

8. Saya menerapkan prinsip-prinsip andragogi dalam interaksi belajar mengajar terhadap peserta /WB.

9. Saya membuat perencanaan program atau satuan pelajaran untuk menggelar kegiatan belajar

10. Saya menciptakan suasana yang menyenangkan dan situasi kondusif pada peserta didik dalam proses pembelajaran.

#### KOMPETENSI EKSTERNAL

11. Pimpinan membimbing saya untuk dapat berkepribadian arif dan bijaksana.

12. Pimpinan mengarahkan saya untuk lebih bersikap berwibawa dan bersahaja.

13. Pimpinan memfasilitasi untuk dapat membina hubungan kerjasama dengan teman sejawat.

14. Pimpinan mengarahkan saya agar dapat menciptakan komunikasi yang efektif dengan peserta didik.

15. Pimpinan memantau saya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran pada peserta didik/WB.

16. Pimpinan mengarahkan saya tentang tata cara mengajar yang sebaiknya.

17. Pimpinan membimbing saya dalam melaksanakan evaluasi dan monitoring kegiatan.

18. Pimpinan membimbing saya dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip andragogi.

19. Pimpinan membimbing saya dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar sesuai dengan prinsip andragogi.

20. Pimpinan mengarahkan saya untuk dapat melaksanakan tindak lanjut dari program yang telah dilaksanakan.

TUGAS POKOK PAMONG BELAJAR

21. Sebelum menyusun program saya mengadakan identifikasi kebutuhan ke lapangan.
22. Saya menyusun model pembelajaran berdasarkan hasil identifikasi dan konsultasi kepada pimpinan.
23. Model program yang telah disusun sebelum dite – rapkan terlebihdahulu diujicobakan dan dianalisis hasil ujicoba tersebut.
24. Program yang diujicobakan itu yang dilaksanakan untuk kegiatan pendidikan mayarakat, pembinaan kepemudaan dan olahraga.
25. Saya melaksanakan program pembelajaran dengan mengatur penempatan orang-orang yang dianggap cocok untuk melaksanakannya.
26. Program yang saya laksanakan memiliki keunggu – lan sehingga dapat dijadikan model bagi penyel – lenggara kegiatan pendidikan nonformal lainnya.
27. Saya melakukan pembaharuan terhadap program yang dilaksanakan berdasarkan kelemahan yang – di temui di lapangan.
28. Hasil evaluasi yang dilakukan terhadap program di analisis dan kemudian dilaporkan pada atasan.
29. Saya menyadari bahwa kekurangan yang dimiliki dalam penyelenggaraan program PNF membutuhkan belajar karena itu saya bersedia untuk mening – katkan wawasan.
30. Saya melaporkan hasil monitoring dan penilaian program secara tertulis kepada atasan atau pembe – ri dana secara berkala.
31. Saya aktif dalam kegiatan kemasyarakatan di ling – kungan tempat tinggal dan hal ini menjadi pendu – kung profesi sehingga setiap kegiatan itu diminta – kan bukti fisiknya untuk kenaikan pangkat.
32. Saya melakukan penelitian atau karya iimiah yang dimuat dalam jurnal atau majalah Nasional.

	<p>33. Saya menulis bahan ajar atau buku untuk dapat menambah referensi perpustakaan lembaga serta digunakan oleh peserta didik/WB.</p> <p>34. Saya membuat alat praga atau media belajar yang dapat digunakan terus menerus oleh tutor dalam kegiatan pembelajaran.</p> <p>35. Saya mengikuti lomba membuat karya tulis atau media belajar yang diselenggarakan oleh Dirjen PLSP atau Dirjen PMPTK PNF.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN YANG DIBERIKAN MUDAH MUDAHAN DAPAT BERMANFAAR BAGI KITA SEMUA .AMIIN.