

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PAMONG BELAJAR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR
Se-KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu S1 Pendidikan Luar Sekolah*



Oleh

**TRIA ILHAMI
NIM 1105454.2011**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PAMONG BELAJAR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR
SE-KOTA PADANG**

Nama : Tria Ilhami

NIM/BP : 1105454/2011

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

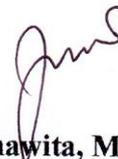
Disetujui Oleh

Pembimbing I



**Dr. Solfema, M.Pd
NIP 19581212 198503 2 001**

Pembimbing II



**Dr. Irmawita, M.Si
NIP 19620908 198602 2 001**

PENGESAHAN

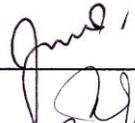
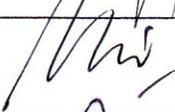
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pamong
Belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang**

Nama : Tria Ilhami
NIM/BP : 1105454/2011
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Solfema, M.Pd	1. 
2. Sekretaris : Dr. Irmawita, M.Si	2. 
3. Anggota : Dra. Wirdatul 'Aini, M.Pd	3. 
4. Anggota : Drs. Wisroni, M.Pd	4. 
5. Anggota : MHD. Natsir, S.Sos.I.,S.Pd., M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, merupakan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang” adalah asli karya saya sendiri.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas Dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpanan di dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2015

Yang menyatakan



Tria Ilhami

ABSTRAK

TRIA ILHAMI: Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Kota Padang yang ditandai oleh kurangnya semangat kerja, kurangnya pemahaman tugas sebagai pendidik, pengembang dan pengkajian program. Penelitian ini bertujuan untuk melihat (1) gambaran tentang motivasi kerja, (2) gambaran tentang kinerja, dan (3) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar SKB Se-Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang yang berjumlah 30 orang yang sekaligus dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan alat pengumpul data lembaran angket (kuesioner). Teknik analisis data menggunakan rumus persentase dan produk moment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gambaran motivasi kerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang dikategorikan rendah, (2) gambaran kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang dikategorikan rendah, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar. Disarankan kepada: (1) Kepala SKB agar mengupayakan pemberian motivasi dalam bekerja kepada pamong belajar, (2) Dinas Pendidikan Kota Padang agar melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pamong belajar.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang”.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNP. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Alwen Bentri, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Solfema, M.Pd selaku Pembimbing I dan sekaligus Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah.
3. Drs. Wisroni, M.Pd selaku Sekretaris jurusan Pendidikan Luar Sekolah.
4. Ibu Dr. Hj. Irmawita, M.Si selaku Pembimbing II sekaligus Penasehat Akademik (PA) yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Jurusan Pendidikan Luar Sekolah serta karyawan dan karyawan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.

6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberi motivasi dan dukungan materil dan moril dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Yang teristimewa buat ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang, khususnya angkatan 2011 yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan dan masukan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
9. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Juli 2015

Tria Ilhami
1105454/2011

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Pertanyaan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11
H. Defenisi Operasional	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	14
1. Konsep Pendidikan Luar Sekolah	14
2. Sanggar Kegiatan Belajar	15
a. Sanggar Kegiatan Belajar	15
b. Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar	16
3. Pamong Belajar	16
a. Pamong Belajar Merupakan Pendidik PLS	16
b. Tugas Pokok Dan Fungsi Pamong Belajar	17
4. Motivasi Kerja Pamong Belajar	20
a. Pengertian Motivasi kerja	20
b. Indikator Motivasi Kerja	22
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
5. Kinerja Pamong Belajar	23
a. Pengertian Kinerja	23
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
6. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja PB	29
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis Penelitian	31
D. Penelitian Yang Relevan	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel.....	32
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	33
E. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
KEPUSTAKAAN	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konsep Penelitian	31
2. Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi kerja Pamong Belajar	40
3. Histogram Disiplin Kerja Pamong Belajar	42
4. Rekapitulasi Gambaran Motivasi Kerja Pamong	44
5. Histogram Melaksanakan PBM	46
6. Histogram Pengkajian Program Pembelajaran.....	48
7. Histogram Membina Pengembangan model di bidang PNFI	50
8. Rekapitulasi Gambaran Kinerja Pamong Belajar	52

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Frekuensi Partisipasi Kerja Pamong Belajar	39
2. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Pamong Belajar.....	41
3. Rekapitulasi Gambaran Motivasi Kerja Pamong Belajar	43
4. Distribusi Frekuensi Melaksanakan PBM	45
5. Distribusi Frekuensi Pengkajian Program Pembelajaran.....	47
6. Distribusi Frekuensi Pengembangan model di bidang PNFI.....	49
7. Rekapitulasi Gambaran Kinerja Pamong Belajar	51
8. Koefisien Korelasi Hubungan Antara Motivasi Kerja Pamong Belajar (X) dengan Kinerja Pamong Belajar (Y).....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas hidupnya guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Manusia secara individual terlahir kemuka bumi dengan segenap potensi untuk berkembang. Potensi tersebut perlu diwujudkan melalui pendidikan. Pendidikan berguna mengembangkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh manusia yang berkreatifitas tinggi dan berilmu pengetahuan sehingga akan terciptanya Sumber Daya Manusia yang inovatif dan berfikir kritis dalam menyongsong tantangan masa depan nantinya.

Selain itu, pendidikan juga memberikan kontribusi untuk meningkatkan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dan membentuk karakter yang mencakup pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotor) untuk membentuk manusia yang seutuhnya. Disamping itu Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan bangsa. Untuk mencapai hal tersebut pemerintah dan masyarakat telah melakukan berbagai upaya agar mutu pendidikan meningkat sesuai dengan dinamika perubahan masyarakat yang selaras dan maju dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ada tiga jalur pendidikan yang dapat diikuti seperti: jalur pendidikan formal, jalur pendidikan nonformal dan jalur pendidikan informal. Jalur pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang

terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan perguruan tinggi. Jalur pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan yang bisa dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, tetapi berada diluar sistem persekolahan yang ditujukan untuk melayani kebutuhan belajar dari berbagai kelompok masyarakat. Sedangkan jalur pendidikan informal adalah jalur pendidikan melalui keluarga dan lingkungan sekitarnya.

Kemajuan suatu bangsa hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia. Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) merumuskan tujuan Pendidikan Nasional yaitu:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.

Selanjutnya UUSPN No. 20 Tahun 2003 Pasal 26 Ayat 3 dan 4, menyebutkan bahwa:

Pendidikan nonformal meliputi Pendidikan Kecakapan Hidup, Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Kepemudaan, Pendidikan Pemberdayaan Perempuan, Pendidikan Keterampilan, dan Pelatihan Kerja, Pendidikan Kesetaraan serta pendidikan lain yang ditunjukkan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Semua jenis pendidikan nonformal terdiri atas lembaga khusus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim dan satuan pendidikan yang sejenis.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan salah satu wadah pendidikan nonformal untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang

membutuhkannya, serta berperan sebagai wadah untuk memenuhi segenap kebutuhan pendidikan yang tidak didapatkan oleh masyarakat pada pendidikan formal. Pendidikan nonformal ada yang diselenggarakan oleh masyarakat dan ada juga yang diselenggarakan oleh pemerintah. Lembaga PNF memilih adalah Sanggar Kegiatan Belajar.

Keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor: 254/0/1997, tentang perincian tugas, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai unit pelaksana teknis dari pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga (diklusepora). Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan lembaga dari pemerintah yang tersebar diseluruh Kabupaten dan Kotamadya di seluruh Indonesia. Berdasarkan kebijakan teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga (Diklusepora) Departemen Pendidikan Nasional (200:11) tugas yang dimiliki oleh Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah melaksanakan program kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga, baik untuk sumber belajar (tutor dan fasilitator) maupun masyarakat berdasarkan kebijakan teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga (Diklusepora) Departemen Pendidikan Nasional.

Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar Pemerintah Kota mendirikan sanggar kegiatan belajar berfungsi sebagai: (a) pembangkitan dan penumbuh kemauan belajar masyarakat dalam terciptanya masyarakat gemar belajar, (b) pemberian motivasi pembinaan kepada masyarakat agar mau dan mampu menjadi tenaga pendidik dalam pelaksanaan agar saling membelajarkan, (c) pemberian pelayanan informasi kegiatan PNFI, (d) pembuatan percontohan berbagai program dan

pengendalian mutu pelaksanaan PNFI, (e) penyusunan dan pengadaan sarana belajar dan muatan lokal, (f) penyediaan sarana dan fasilitas belajar, (g) peningintegrasian dan penyingkronisasian kegiatan sektor dalam bidang PNFI (Harkoni 2007:4).

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

Keberhasilan SKB dalam melaksanakan misinya dapat dilihat kinerja dari masing-masing pamong belajar tersebut. Rendahnya kinerja pamong belajar SKB dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pendidikan nonformal, termasuk di dalamnya pengakuan lulusan pendidikan nonformal oleh instansi pemerintah baik negeri maupun swasta. Depdiknas (1999) mengemukakan bahwa pamong belajar adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan

program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga. Selanjutnya, Depdiknas (2009) mengemukakan bahwa pamong belajar merupakan salah satu komponen penting dan strategis bagi tercapainya tujuan SKB. Berdasarkan Permenpan 39 tahun 2013 jenjang jabatan pamong belajar:

1. Pamong belajar pertama, dengan jenjang jabatan kepangkatan:
 - a. Penata muda golongan ruang III a
 - b. Penata muda tingkat I golongan ruang III b
2. Pamong belajar muda, dengan jenjang jabatan kepangkatan:
 - a. Penata golongan ruang III c
 - b. Penata tingkat I golongan ruang III d
3. Pamong belajar madya, dengan jenjang jabatan kepangkatan:
 - a. Pembina golongan ruang IV a
 - b. Pembina tingkat I golongan ruang IV b
 - c. Pembina utama muda golongan ruang IV c

Pada Provinsi Sumatera Barat, lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan program pendidikan nonformal terdiri atas BPKB untuk tingkat provinsi dan SKB untuk tingkat Kabupaten/Kota. Jumlah lembaga BPKB di Provinsi Sumatera Barat yaitu 1 BPKB dan lembaga SKB di Provinsi Sumatera Barat berjumlah 8 SKB untuk tingkat Kota dan 12 SKB untuk tingkat Kabupaten.

Menurut Direktorat PTK-PNF (2010, hlm. 36-38) yang dikutip dari buku saku bahan sosialisasi PERMENPAN dan RB No. 15 tahun 2010 mengungkapkan bahwa data pamong belajar di seluruh Indonesia berjumlah 3.615 orang pamong

belajar. Dari jumlah total 3.615 orang pamong belajar tersebut, 166 orang pamong belajar dengan jenjang pendidikan magister (S2), 3071 orang pamong belajar dengan jenjang pendidikan sarjana (S1) dan 378 orang pamong belajar belum berpendidikan sarjana (S1). Sedangkan untuk wilayah Provinsi Sumatera Barat pamong belajar berjumlah 155 orang, dengan rincian pamong belajar jenjang pendidikan magister (S2) sebanyak 3 orang pamong belajar, jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 136 orang pamong belajar, dan belum berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 16 orang pamong belajar.

Berdasarkan data pamong belajar di atas, disimpulkan bahwa jumlah pamong belajar di Indonesia sebanyak 5% dengan jenjang pendidikan magister (S2), 85% dengan jenjang pendidikan sarjana (S1), dan 10% belum berpendidikan sarjana (S1). Pada Provinsi Sumatera Barat, pamong belajar dengan jenjang pendidikan magister (S2) sebanyak 2%, dengan jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 88%, dan belum berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 10%. Keberhasilan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam melaksanakan misinya dapat dilihat dari produktivitasnya. Zainudin Arif (1993) menyatakan bahwa produktivitas SKB secara determinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni ketenagaan (Kepala Sanggar, Pamong Belajar dan StafTata Usaha), dengan demikian peranan kelompok tenaga fungsional dan urusan tata usaha tidak dapatdiabaikan, ketiga faktor tersebut memegang peranan kunci dalam mewujudkan produktivitas Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Berdasarkan ketiga unsur sumber daya manusia tersebut, Pamong Belajar mempunyai peranan yang strategis, karena tugas-tugas tersebut di atas menjadi tanggung jawab Pamong

Belajar SKB ini berarti pelaksanaan program-program SKB dimasyarakat ditangani langsung oleh Pamong Belajar.

Pamong Belajar bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pelaksanaan program-program tersebut. Sesuai tugas dan fungsi Sanggar serta mempunyai penjabaran tugas pokok yang jelas sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan /Pendayagunaan Aparatur Negara No.025/Kep/MK Waspan/L/1999 tanggal 18 Juni 1999, secara garis besarnya tugas pokok Pamong Belajar dimaksud meliputi: pendidikan, penyuluhan dan pembelajaran dan pengembangan profesi, serta penunjang penyuluhan dan pembelajaran.

Kualitas Pamong Belajar sangat dituntut bagi terwujudnya kinerja yang mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktifitas SKB dalam memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan belajar masyarakat yang dari tahun ke tahun semakin bertambah dan kompleks baik dilihat dari segi kualitatif maupun kuantitatif. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktifitas SKB, kinerja pamong belajar menduduki kedudukan yang sentral sekali. Hal ini disebabkan karena, tanpa kinerja yang optimal dari pamong belajar, maka tidak mungkin Sanggar mencapai produktivitas yang tinggi. Pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) masih banyaknya ditemukan pamong belajar bertugas belum sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pamong belajar, walaupun terkadang sudah sering atau beberapa kali mengikuti program Pelatihan.

Rendahnya kinerja pamong belajar terkait dengan rendahnya motivasi kerja yang diterima pamong belajar. Hal ini sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Robbins et.al (dalam Winardi, 2001:1) memaparkan pendapat “motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Selain itu keterlibatan motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki seseorang tanpa kemampuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Pamong sebagai orang yang terlibat langsung dalam program-program yang telah dirancang, yang harus memiliki kinerja, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, (Mitchell,1978:152). Kinerja pamong belajar dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh pamong belajar. Kinerja seorang pamong belajar dapat direfleksikan dalam tugas sebagai tutor, motivator, fasilitator, sumber belajar pendidikan nonformal.

Ada tiga tugas pamong belajar secara umum yaitu melaksanakan KBM, mengembangkan model, dan melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu PNF. Berkaitan dengan tugas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pada temuan penulis di lapangan pada tanggal 8 januari 2015 dan hasil wawancara dengan KepalaSanggar Kegiatan Belajar Kota Padang,

ditemukan beberapa masalah. Masalah-masalah tersebut yaitu: kurangnya semangat dan motivasi pamong belajar dalam bekerja, kurang memahami tugasnya sebagai pendidik, pengembang dan pengkajian program dan hanya dilakukan pamong belajar tertentu saja. Dalam melaksanakan pembelajaran, tidak semua pamong belajar membuat persiapan pembelajaran, sehingga mengakibatkan pembelajaran yang efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti akan meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang dapat diidentifikasi di Sanggar Kegiatan Belajar Wilayah 1 dan Wilayah 2 Kota Padang berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diantaranya:

1. Rendahnya motivasi kerja pamong belajar.
2. Rendahnya kemampuan pamong belajar dalam bekerja.
3. Rendahnya dukungan yang diberikan pimpinan dalam bekerja.
4. Sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam bekerja.
5. Kurang kondusifnya iklim kerja.

C. Pembatasan Masalah

Agar proses penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka dilakukan pembatasan terhadap permasalahan yang telah diidentifikasi. Pembahasan selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja,

dengan judul “hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang”.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.

E. Tujuan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu:

1. Untuk melihat gambaran mengenai motivasi kerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.
2. Untuk melihat gambaran mengenai kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.
3. Untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.

F. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang?

2. Bagaimanakah gambaran kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang?
3. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang?

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk memperkaya khasanah keilmuan bidang Pendidikan Luar sekolah, mengenai motivasi kerja dan kinerja praktisi Pendidikan Luar Sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan manfaat bagi pengelola SKB.
- b. Sebagai masukan bagi instansi terkait dalam rangka membina motivasi kerja dan kinerja instansi terkait.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan rujukan untuk melanjutkan penelitian di bidang Sanggar Kegiatan Belajar sebagai salah satu wadah Pendidikan Luar Sekolah.

H. Defenisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu

perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko,1990). Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi perilaku seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan. Motivasi kerja pamong belajar dalam penelitian ini ditinjau dari indikator motivasi kerja yaitu motivasi internal dan eksternal. Adapun indikator motivasi kerja dapat dilihat dari (1) komitmen dalam bekerja, (2) semangat dalam bekerja, (3) kemauan yang tumbuh dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan, (4) ketekunan dalam bekerja, (5) kesungguhan dalam bekerja, (6) bekerja dengan harapan memperoleh insentif, dan (7) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2. Kinerja

Kinerja adalah tingkat prestasi keberhasilan yang diperlihatkan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Widodo (2006) dalam buku Pasolong (2010:78) menyatakan bahwa “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”gerakan dan tingkah laku dalam melaksanakan. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Kinerja pamong belajar dalam penelitian ini mengacu pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pamong belajar yang dapat dilihat dari kemampuan kerja yang meliputi 3 aspek yaitu:

a. Kemampuan Kerja Pamong Belajar Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar (PBM)

Kemampuan kerja pamong belajar dalam PBM meliputi 3 aspek yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

b. Kemampuan Kerja Pamong Belajar Dalam Pengkajian Program

Kemampuan kerja pamong belajar dalam pengkajian program yaitu kemampuan pamong belajar untuk melakukan persiapan pengkajian program dan pelaksanaan pengkajian program.

c. Kemampuan Kerja Pamong Belajar Dalam Pengembangan Model di Bidang PNFI

Kemampuan kerja pamong belajar dalam pengembangan model yaitu kemampuan pamong belajar dalam penyusunan rancangan pengembangan dan pelaksanaan pengembangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Konsep Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan Luar Sekolah sebenarnya sudah ada sebelum pendidikan formal lahir dalam masyarakat. Pendidikan Luar Sekolah (PLS) mempunyai bentuk dan pelaksanaan yang berbeda dengan sistem yang sudah ada di pendidikan persekolahan. PLS timbul dari konsep pendidikan seumur hidup dimana kebutuhan akan pendidikan tidak hanya pada pendidikan persekolahan/pendidikan formal saja. Pelaksanaan PLS lebih ditekankan kepada pemberian keahlian dan keterampilan dalam suatu bidang tertentu.

Pendidikan Luar Sekolah adalah setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang teratur dan terarah di luar sekolah dan seseorang memperoleh informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan kehidupan, dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang memungkinkan baginya menjadi peserta-peserta yang efisien dan efektif dalam lingkungan keluarga, pekerjaan bahkan lingkungan masyarakat dan negaranya.

Pendapat lain di kemukakan oleh PhilipsH dalam Joesoef, S (1999) yang menyatakan Pendidikan Luar Sekolah adalah setiap kegiatan pendidikan yang di selenggarakan di luar sistem pendidikan formal, baik tersendiri maupun merupakan bagian dari suatu kegiatan yang luas maksudnya untuk memberikan layanan kepada peserta didik tertentu dalam rangka mencapai tujuan belajar”.

Sedangkan menurut Sudjana (1993:73) menjelaskan bahwa “Pendidikan Luar Sekolah sebagai sistem pendidikan nasional yang mencakup jenis pendidikan lainnya sepanjang pendidikan tersebut diselenggarakan diluar pendidikan persekolahan”. Pendidikan Luar Sekolah berjalan sesuai dengan peradaban manusia yang diwujudkan melalui berbagai kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Adikusumo (1986: 57) dalam bukunya Pendidikan Kemasyarakatan mengemukakan pengertian Pendidikan Luar Sekolah sebagai berikut:

Pendidikan Luar Sekolah adalah setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang teratur dan terarah di luar sekolah, dimana seseorang memperoleh informasi-informasi pengetahuan, latihan ataupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan hidupnya dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap-sikap peserta yang efisien dan efektif dalam lingkungan keluarga bahkan masyarakat dan negaranya.

Jadi dapat disimpulkan pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan di luar jalur pendidikan formal yang bertujuan sebagai pengganti, penambah dan pelengkap dari pendidikan formal yang didapat secara tidak berstruktur dan berjenjang dengan maksud memberikan layanan kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan belajar.

2. Sanggar Kegiatan Belajar

a. Sanggar Kegiatan Belajar Sebagai Lembaga Pendidikan Non Formal

Beberapa jenis lembaga pendidikan yang menyediakan layanan pendidikan Non Formal di Indonesia, salah satunya Sanggar Kegiatan Belajar. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB): adalah unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dibidang Pendidikan Luar Sekolah (Non Formal). Yang

dimaksud dengan pengertian pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. SKB secara umum mempunyai tugas membuat percontohan program pendidikan nonformal, mengembangkan bahan belajar muatan lokal sesuai dengan kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan potensi lokal setiap daerah.

b. Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar

Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar Pemerintah Kota mendirikan sanggar kegiatan belajar berfungsi sebagai: (a) pembangkitan dan penumbuh kemauan belajar masyarakat dalam terciptanya masyarakat gemar belajar, (b) pemberian motivasi pembinaan kepada masyarakat agar mau dan mampu menjadi tenaga pendidik dalam pelaksanaan agar saling membelajarkan, (c) pemberian pelayanan informasi kegiatan PNFI, (d) pembuatan percontohan berbagai program dan pengendalian mutu pelaksanaan PNFI, (e) penyusunan dan pengadaan sarana belajar dan muatan lokal, (f) penyediaan sarana dan fasilitas belajar, (g) peningintegrasian dan penyingkronisasian kegiatan sektor dalam bidang PNFI (Harkoni 2007:4).

3. Pamong Belajar

a. Pamong Belajar Merupakan Tenaga Pendidik PLS

Pamong Belajar adalah pendidik dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)/Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan satuan PNFI” (PERMENPAN & RB No.

15 tahun 2010 pasal 1 ayat 2). Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.038/4/2000 Tanggal 4 maret tahun 2000 menyebutkan bahwa pamong belajar adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan atau penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga.

Pamong belajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik pada jalur pendidikan nonformal yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pamong belajar tersebut bertugas pada SKB di Kota Padang. Seorang pamong belajar yang profesional harus mengetahui, memahami dan melaksanakan semua apa yang menjadi tugas pokoknya berdasarkan aturan yang telah dikeluarkan pemerintah.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Pamong Belajar

Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) merupakan hasil bagi habis tugas organisasi, berdasarkan hierarki organisasi yang diarahkan pada upaya pencapaian visi, misi yang ditetapkan”. Tugas pokok pamong belajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kewajiban pokok dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pamong belajar dalam mengemban jabatan fungsional pamong belajar. Sedangkan fungsi pamong belajar yang dimaksud adalah penjabaran dari tugas pokok pamong belajar yang harus dilaksanakan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan

oleh pamong belajar tersebut, mengacu kepada kebijakan pemerintah terbaru yaitu PERMENPAN dan RB No. 15 tahun 2010 tentang jabatan fungsional pamong belajar dan angka kreditnya. Berdasarkan Tupoksi Pamong Belajar/Fungsional berdasarkan Permenpan dan PP Nomor 15 Tahun 2010, mengenai Tugas Pokok Pamong Belajar adalah sebagai berikut:

- 1) Rincian Tugas Pamong Belajar Pertama Tugas Pamong Belajar dari golongan III/a sampai III/b yaitu sebagai berikut: a) Mengidentifikasi penyelenggaraan program PNFI sebagai anggota, b) melaksanakan pemantapan persiapan kegiatan pembelajaran, pelatihan, dan bimbingan sebagai anggota. c) menyusun desain penyelenggaraan KBM sebagai anggota, d) menyusun silabus pelatihan, e) menyusun silabus pembelajaran, f) menyusun instrument penilaian hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran atau materi yang disampaikan dan menilai dan mengevaluasi hasil pelatihan, g) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran pelatihan sesuai materi yang disampaikan, h) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, i) menganalisis hasil penilaian pelatihan. j) Melaksanakan diskusi terfokus hasil penilaian pembelajaran, pelatihan dan bimbingan, k) Melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran pelatihan dan bimbingan dan menyusun desain pengkajian program sebagai anggota, l) menyusun instrumen pengkajian program sebagai anggota, m) melaksanakan orientasi petugas pengumpul data pengkajian program sebagai anggota, n) melakukan pengumpulan, pengelolaan, analisis, serta pelaporan pengkajian sebagai anggota.

2) Rincian Kegiatan Pamong Belajar Muda

Tugas Pamong Belajar dari golongan III/c sampai III/d yaitu sebagai berikut: a) mengidentifikasi penyelenggaraan program PNFI sebagai ketua, b) melaksanakan pemantapan persiapan kegiatan pembelajaran/pelatihan/pembimbingan sebagai ketua, c) menyusun desain penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar sebagai anggota, d) menyusun silabus pembelajaran dan pelatihan, e) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan, f) melaksanakan pembelajaran dan pelatihan, g) menyusun instrumen penilaian hasil pembelajaran dan pelatihan sesuai materi yang disampaikan, h) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran pelatihan sesuai materi yang disampaikan, i) melaksanakan diskusi terfokus hasil penilaian pembelajaran/pelatihan/pembimbingan, j) melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran, pelatihan, pembimbingan berdasarkan hasil diskusi terfokus, k) melaksanakan diskusi terfokus hasil penilaian pembelajaran, pelatihan dan bimbingan, l) melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran pelatihan dan bimbingan, m) menyusun desain pengkajian program sebagai anggota, n) menyusun instrumen pengkajian program sebagai anggota, o) melaksanakan orientasi petugas pengumpul data pengkajian program sebagai anggota, p) melakukan pengumpulan, pengelolaan, analisis, serta pelaporan pengkajian sebagai anggota.

3) Rincian tugas Pamong Belajar Madya

Tugas Pamong Belajar dari golongan IV/a sampai III/c yaitu sebagai berikut: a) menganalisis hasil identifikasi penyelenggaraan program PNFI, b)

menyusun desain penyelenggaraan KBM sebagai ketua, c) menyusun silabus pembelajaran, d) menyusun silabus pelatihan, e) menyusun silabus pembimbingan, f) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, g) menyusun rencana pelaksanaan pelatihan, h) menyusun rencana pelaksanaan pembimbingan, i) melaksanakan pembelajaran, j) melaksanakan pelatihan, k) melaksanakan pembimbingan, l) menyusun instrumen penilaian hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran yang disampaikan, m) menyusun instrumen penilaian hasil pelatihan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, n) menyusun instrumen penilaian hasil pembimbingan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, o) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran yang disampaikan, p) menilai dan mengevaluasi hasil pelatihan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, q) menilai dan mengevaluasi hasil pembimbingan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, r) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, s) menganalisis hasil penilaian pelatihan, t) menganalisis hasil penilaian pembimbingan.

4. Motivasi Kerja Pamong Belajar

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*movere*" yang berarti "menggerakkan" (Winardi, 2007). Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996).

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko,1990). Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja (Batubara dalam Rimawati, 2001).

Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi perilaku seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan. Motivasi ini dapat timbul dari dalam diri seseorang dan dapat timbul dari luar diri seseorang, yang mana keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan, sedangkan perwujudannya menjadi tindakan/perbuatan dikendalikan oleh kepribadian. Sesuai menurut Sahono (1990: 123) berpendapat “motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan kerja”.

Motivasi kerja pamong belajar merupakan dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi perilaku pamong belajar yang mengarah pada tercapainya tujuan. Motivasi kerja seseorang sangat penting dalam melaksanakan tugas agar tugas-tugas dapat berjalan dengan lancar dan tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Menurut Saydam (1996: 327) menjelaskan “motivasi kerja pegawai penting karena adanya motivasi kerja dalam diri pegawai, pegawai akan tetap mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi”.

Hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang

diperolehnya dari pekerjaannya. Jika kepuasan dan kebutuhannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun semakin baik pula, jadi semakin tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Orang yang tinggi motivasinya tetapi rendah kemampuannya akan menghasilkan, kinerja yang rendah pula.

Untuk itu diperlukan teknik motivasi yang tepat dimana kemampuan seseorang atau pimpinan secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan. Adapun motivasi kerja pamong belajar itu dinilai melalui prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi, gaji, kondisi kerja fisik, kebijaksanaan, hubungan antar pribadi dan supervisi. Steers & porter (1983) menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu:

- 1) Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
- 2) Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- 3) Komponen pemelihara adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada hakikatnya merupakan dorongan atau energi penggerak seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai

tujuan organisasi. Winardi (2001:2) menyatakan bahwa “seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produktivitas satuan kerjanya dan organisasi dimana dia berada”.

Motivasi kerja timbul dari dorongan dalam diri dan dari luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berdasarkan pendapat diatas, indikator untuk mengukur motivasi kerja pamong belajar yaitu:

1. Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
2. Tekun, bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
3. Mempunyai kemauan keras untuk bekerja.
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
5. Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
6. Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
7. Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan
8. Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

5. Kinerja Pamong Belajar

a. Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja adalah tingkat prestasi keberhasilan yang diperlihatkan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Widodo (2006) dalam buku

Pasolong (2010:78) menyatakan bahwa "kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan" gerakan dan tingkah laku dalam melaksanakan.

Pendapat lain disampaikan oleh Handoko (2001 : 143) mengatakan bahwa "kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan". Hal ini akan tampak dari sikap positif pamong belajar terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pamong belajar terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pamong belajar, dan antar sesama pamong belajar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan, hasil itu terpenuhi seandainya kinerja tercapai secara maksimal oleh seorang itu.

Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan standar kerja atau melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu untuk mencapai prestasi yang baik.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006: 121), "kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pamong belajar.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

5) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Sanusi (1996:37) mengelompokkan “kemampuan kerja menjadi dua dimensi yakni kemampuan pamong dalam mengelola manajemen kerja yang menyangkut: 1) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (*teaching plans and materialis*), 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) menyusun instrumen penilaian

hasil, 4) Menyusun silabus pelatihan, 5) Menyusun disain penyelenggaraan kegiatan.

Sinaga dan Sri Hadiati (2001:34) mendefinisikan “kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”. Istilah kemampuan atau kinerja merupakan pengalihan bahasa dari *performance*. Menurut Bernardin dalam Ruky (2002) “dimensi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang telah di tentukan”. “Selanjutnya kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*autcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi”. Jadi “kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu” (Hasibuan, 2003:94).

Dengan demikian seorang pamong yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kemampuan pada skala dan tingkat yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik dari pada pelaksanaan biasa atau rata-rata. Jadi kemampuan (kompetensi) menjadi sangat berguna untuk membantu seseorang dilembaganya dalam menciptakan budi kinerja yang baik. Kinerja pamong belajar dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh pamong belajar. Kinerja seorang pamong belajar dapat direfleksikan dalam tugas sebagai tutor, motivator, fasilitator, sumber belajar pendidikan nonformal.

Menurut Adjei (2006: 26), “fasilitator merupakan agen untuk membawa struktur dan perubahan fungsi dalam masyarakat menuju kepada perbaikan kualitas hidup dan kondisi kehidupan masyarakat”. Ada tiga tugas pamong belajar secara umum yaitu melaksanakan KBM, mengembangkan model, dan melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu PNF. Berkaitan dengan tugas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun penilaian kinerja pamong belajar sebagai berikut:

1) Perencanaan Pembelajaran

Pada hakekatnya pada suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Itulah sebabnya pamong belajar sebelum melaksanakan pembelajaran hendaknya merencanakan program pengajaran. Menurut Suryosubroto (1996:27) mengatakan “pendidik diharapkan merencanakan dan menyampaikan pengajaran, semua itu untuk memudahkan peserta didik dalam belajar”.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

a) Materi Pembelajaran

Materi pembelajaran merupakan bagian yang integral dalam proses pembelajaran karena apa adanya bahan atau materi ajar yang akan disampaikan mustahil rasanya proses belajar mengajar dapat dilaksanakan sesuai dengan

pendapat Sudjana (1993) menyatakan “materi adalah bagian integral dari proses pembelajaran”.

b) Metode Pembelajaran

Menurut Purwadarminta (1976) mengemukakan bahwa “metode adalah cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Anwar (2004) “metode pembelajaran diartikan sebagai prosedur pengorganisasian yang teratur dan sistematis untuk membelajarkan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”.

c) Sumber Belajar

Sumber belajar merupakan seseorang yang memiliki kemampuan pengetahuan keterampilan yang bermanfaat bagi orang lain.

3) Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha dan tindakan atau kegiatan untuk menilai hasil belajar. Didalam melakukan evaluasi terhadap warga belajar, maka pamong belajar harus mengevaluasi berdasarkan prosedur yang telah ditentukan dalam penilaian. Menurut Ibrahim (2003:219) prosedur evaluasi dalam pendidikan orang dewasa adalah “(a) menentukan tujuan atau kebutuhan untuk menentukan kriteria atau standar, (b) melakukan observasi dan pengumpulan data, (d) melakukan analisis data, (e) melakukan perbandingan hasil standar, (f) membuat penilaian dan perbandingan”.

4) Pengkajian Program

Pengkajian program terdiri dari 3 tahapan, yaitu:

a) Tahapan Perencanaan (Plan)

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk diskusi terfokus (FGD) dengan menganalisis permasalahan atau kesimpulan serta rekomendasi dari kegiatan atau lesson study sebelumnya. Kemudian dilanjutkan dengan kegiatan berikut:

- (1) Menyusun rencana kegiatan pengkajian program pembelajaran oleh tim anggota yang ditunjuk atau disepakati.
- (2) Membahas rencana kegiatan pengkajian secara bersama-sama.
- (3) Menyusun instrumen pengkajian.
- (4) Melakukan validasi instrumen serta revisi instrumen.

b) Tahapan Pelaksanaan (Do)

Pada tahapan ini kegiatan orientasi disepakati pembagian tugas dan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

- (1) Melaksanakan orientasi kepada petugas pengambilan data.
- (2) Melaksanakan pengambilan data ke lapangan atau responden.
- (3) Melakukan pengolahan dan penyajian data.

c) Tahapan Refleksi (Check)

5) Pengembangan Model di Bidang PNFI

Pelaksanaan kegiatan pamong belajar dalam pengembangan model di bidang PNFI, misalnya melaksanakan workshop.

6. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pamong Belajar

Menurut Reksohadiprojo (1988:169) bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku seseorang. Hal ini

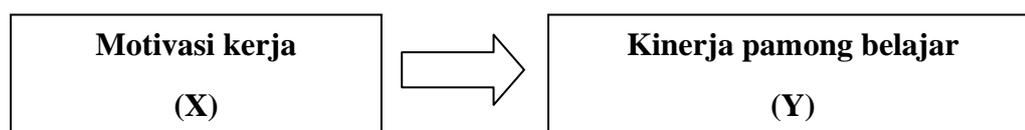
merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan, seseorang pemimpin harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan bekerjanya. Sedangkan Kinerja adalah tingkat prestasi keberhasilan yang diperlihatkan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada bawahannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi kinerja pamong belajar. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1996:197) bahwa “menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai pengarahan yang diberikan”. Sesuai pernyataan Handoko (2003) bahwa “motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang”. Semakin tinggi motivasi pegawai untuk bekerja lebih tinggi maka akan berdampak pada tingginya kinerja pegawai. Hal ini sesuai pernyataan Riva’i (2003) bahwa “semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi”. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2005) yang dimaksud dengan kerangka konsep penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hal utama dalam penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang. Adapun variabel X (variabel bebas)

yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, yaitu: Motivasi kerja (X1). Sedangkan variabel Y (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi suatu akibat adanya variabel bebas, yaitu kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan hipotesis (H1) adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang”.

D. Penelitian Relevan

Melihat penelitian orang lain yang berkaitan dengan penelitian dilakukan peneliti itu merupakan hal yang sangat penting untuk menghindari kesamaan penelitian. Diantaranya yang dilakukan oleh:

1. Reza Normalisa (2007) dengan judul “ *Deskripsi Kinerja tenaga pendidik Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Padang Timur Kota Padang*” mengungkapkan bahwa Kinerja pendidik pada Paket C yang ditinjau dari segi kemampuan kerja pendidik, motivasi kerja pendidik, disiplin kerja pendidik diklasifikasikan pada kategori baik.

Dari penelitian di atas melakukan penulis untuk meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di SKB Se-Kota Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pamong belajar masih rendah terlihat dari rendahnya respon pada komitmen dalam bekerja, semangat dalam bekerja kemauan yang tumbuh dari dalam diri, ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja yang dapat dilihat pada persentase kadang-kadang/KD menunjukkan angka tertinggi.
2. Kinerja pamong belajar masih rendah yaitu terlihat dari pelaksanaan PBM, Pengkajian Program dan Pengembangan model di Bidang PNFI. Hal ini dapat terlihat dari persentase kadang-kadang/KD menunjukkan angka tertinggi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Kota Padang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala SKB agar mengupayakan pemberian motivasi dalam bekerja kepada pamong belajar.

2. Kepada Dinas Pendidikan Kota Padang agar melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pamong belajar.
3. Diharapkan pada peneliti yang lain agar dapat membahas dengan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pamong belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi 2007. *Menejemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andryani. 2007. *Sistem Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Arikunto. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Citra.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Cawang.2013. *Kinerja Karyawan* <http://www.blogspot.com>.7 Mei 2014.
- Cikimit. 1993. *Menejemen Dasar*. Jakarta: CV Rajawali.
- Daris, Ahmad. 2004. *Kinerja pegawai tata usaha menengah (SMU) Kota Padang*
Skripsi tidak diterbitkan Padang. FIP UNP.
- Depdikbud. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Direktorat PTK-PNF. (2010). *Buku Saku Bahan Sosialisasi PERMENPAN dan RB Nomor 15 Tahun 2010*. Jakarta: Direktorat PTK-PN.
- Dirjen PLS Depdiknas. 2006. *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Gibson, James L. 1990. *Organisasi: prilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga
- Joesoef, Soelaiman. 1999. *Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen* (Edisi kedua) Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Permenpan Dan RB No 15 Tahun 2010. “*Mengatur Tentang Tugas Pokok Pamong Belajar*”.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1988. *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Rimawati, N. 2001. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor*.
Skripsi Program Sarjana SI Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Riva’i, V. 2003. *Manjemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Teori Praktek. Jakarta: Raja Grafindo

- Sahono. 1990. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam dan Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. JURNAL BISNIS Vol I, NoI:13-30
- Yusuf. 1982. *Guru Profesional*. Bumi Aksara.
- Yusuf, A Muri. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo.