

**GAMBARAN MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN
PROFESIONAL PAMONG BELAJAR DI SPNF
SANGGAR KEGIATAN BELAJAR
KOTA PADANG PANJANG**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
ALFI RAHMAWATI
NIM.1300300

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

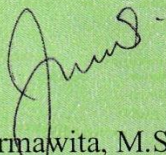
GAMBARAN PEMBINAAN DALAM PENINGKATAN PROFESIONAL PAMONG BELAJAR DI SPNF SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KOTA PADANG PANJANG

Nama : Alfi Rahmawati
Nim/BP : 1300300/2013
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 26 April 2018

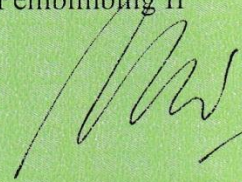
Disetujui oleh

Pembimbing I



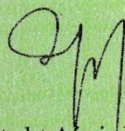
Dr. Irmawita, M.Si.
NIP 196208908 198602 2 001

Pembimbing II



Drs. Wisroni, M.Pd.
NIP 19591013 198703 1 003

Ketua Jurusan/Prodi



Dra. Wirdatul Aini, M. Pd.
NIP 19610811 198703 2 002

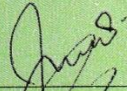
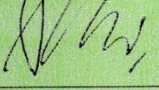
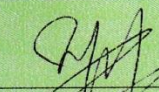
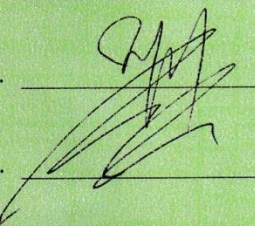
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Gambaran Pembinaan dalam Peningkatan Profesional Pamong
Belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang
Nama : Alfi Rahmawati
NIM : 1300300
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 26 April 2018

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Irmawita, M.Si.	1. 
2. Sekretaris	: Drs. Wisroni, M.Pd.	2. 
3. Anggota	: Dra, Wirdatul 'Aini, M.Pd.	3. 
4. Anggota	: Alim Harun Pamungkas, S.Pd, M.Pd.	4. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alfi Rahmawati
Nim : 1300300
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Gambaran Manajemen dalam Peningkatan Profesional Pamong
Belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, April 2018
Saya yang menyatakan,



Alfi Rahmawati
NIM 1300300

ABSTRAK

Alfi Rahmawati. 2018. Gambaran Manajemen dalam Peningkatan Profesional Pamong Belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya profesional pamong belajar, yang diduga karena manajemen yang baik oleh kepala di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan manajemen dilihat dari pemotivasian, pengarahan, dan pengawasan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah pamong belajar yang berjumlah 12 orang yang sekaligus dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan rumus persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengarahan dalam peningkatan profesional pamong belajar dikategorikan cukup tinggi, (2) pemotivasian dalam peningkatan profesional pamong belajar dikategorikan cukup tinggi, dan (3) pengawasan dalam peningkatan profesional pamong belajar dikategorikan cukup tinggi. Ketiga aspek penelitian ini sangat mempengaruhi profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang. Saran agar kepala SKB untuk mempertahankan manajemen baik dari segi pemotivasian, pengarahan maupun pengawasan.

Kata Kunci: manajemen

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gambaran Manajemen dalam Peningkatan Profesional Pamong Belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNP. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, 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 Dra. Wirdatul ‘Aini, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Irmawita, M.Si. selaku Pembimbing I, yang telah membimbing dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Wisroni, M.Pd. selaku Pembimbing II, yang telah membimbing dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah serta Karyawan dan Karyawati yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Teristimewa orang tua serta keluarga yang berjuang melalui doa dan bekerja keras demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi dan studi ini.
8. Teman-teman sejurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNP khususnya angkatan 2013 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. Akhirnya penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Pertanyaan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian.....	8
H. Defenisi Operasional	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	15
1. Konsep Dasar Pendidikan Nonformal	15
2. Manajemen Kepala SPNF SKB.....	18
3. Profesional Pamong Belajar	29
4. Hubungan Manajemen dengan Profesional Pamong Belajar ...	39
B. Penelitian Relevan.....	39
C. Kerangka Konseptual	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	42
B. Populasi dan Responden.....	42

1. Populasi	42
2. Responden	43
C. Jenis dan Sumber Data	43
1. Jenis Data.....	43
2. Sumber Data	43
D. Teknik dan Alat Pengumpul data	43
E. Prosedur Penyusunan Instrumen	44
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR RUJUKAN	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Prestasi yang Pernah diraih Pamong Belajar pada Tahun 2014-2017	4
2. Distribusi Frekuensi Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pemotivasian dalam Peningkatan Profesional Pamong Belajar	51
3. Distribusi Frekuensi Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pengarahan dalam Peningkatan Profesional Pamong Belajar.....	49
4. Distribusi Frekuensi Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pengawasan dalam Peningkatan Profesional Pamong Belajar.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	39
2. Histogram Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Aspek Pemotivasian	47
3. Histogram Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Aspek Pengarahan	50
4. Histogram Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Aspek Pengawasan	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Penelitian.....	63
2. Angket dan Instrumen Penelitian.....	64
3. Harga Kritik dari r tabel	67
4. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian	68
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
6. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	72
7. Hasil Olah Data Penelitian	73
8. Surat Izin Penelitian dari Jurusan	81
9. Surat Izin Penelitian dari Fakultas	82
10. Surat Rekomendasi dari DPM PTSP Kota Padang Panjang	83
11. Surat keterangan dari lembaga.....	84

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan penentu dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Untuk mewujudkan itu pemerintah telah melaksanakan pendidikan melalui jalur pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal, informal, dan nonformal yang saling melengkapi. Pendidikan formal, informal dan nonformal sebagai bagian dari *continuing education* dan *lifelong education*, ketiga-tiganya tidak dapat terpisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri. Ketiganya saling mengisi terutama dalam memenuhi kebutuhan belajar sepanjang hayat serta pengembangan pendidikan sepanjang hayat.

Menurut Marzuki (2010), pendidikan nonformal adalah “proses belajar yang terjadi secara terorganisasikan di luar sistem persekolahan atau pendidikan formal, baik dilaksanakan terpisah maupun merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih besar yang dimaksudkan untuk melayani sasaran didik tertentu dan belajarnya tertentu pula”. Pendidikan nonformal diartikan sebagai pendidikan yang memiliki cakupan sangat luas, sesuai dengan (Indonesia, 2003) menyatakan bahwa pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Program pendidikan nonformal tersebut dapat dilakukan oleh masyarakat maupun pemerintah. Salah satu bentuk

lembaga pemerintah yang menyelenggarakan program pendidikan nonformal adalah Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB).

SPNF SKB merupakan salah satu lembaga di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang mendapat amanat untuk tercapainya tujuan pendidikan nasional melalui jalur pendidikan nonformal. Untuk itu, SPNF SKB diberi tugas dan fungsi yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Diharapkan lembaga atau organisasi ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan berdasarkan tugas yang diembannya dan berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

SPNF SKB Kota Padang Panjang mempunyai tujuan melaksanakan pembuatan percontohan dan pengendalian mutu program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga serta pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kota Padang Panjang. Beberapa program pendidikan yang dilaksanakan di SPNF SKB Kota Padang Panjang yaitu program PAUD, program pendidikan kesetaraan (paket A, B, dan C), program pendidikan keaksaraan, dan program pendidikan kecakapan hidup.

Pendidikan nonformal harus memberikan kontribusi dalam mengurangi permasalahan yang dihadapi dan mengambil peran nyata dalam mengatasi rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Peran pendidikan nonformal dalam peningkatkan kualitas sumberdaya manusia dapat diwujudkan melalui peran pamong belajar dalam berbagai sanggar atau pusat-pusat kegiatan belajar masyarakat. Pamong belajar memegang peran penting dalam melaksanakan kebijakan dan program-program pembangunan pendidikan nonformal. Pamong belajar sebagai petugas lapangan, selain orang yang secara langsung berhubungan

dengan sasaran layanan pendidikan nonformal, juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program pendidikan nonformal.

Berdasarkan Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2010 pamong belajar merupakan 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. Pamong belajar merupakan jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil.

Sebagai pendidik masyarakat, pamong belajar perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan profesional agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempercepat pencapaian misi pendidikan untuk semua (*education for all*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Septiarti, 2007) yang menyatakan, bahwa peningkatan profesional tenaga pendidik dan kependidikan nonformal merupakan sebuah keniscayaan dalam mencapai pendidikan yang berkualitas dalam kerangka pendidikan untuk semua. Dengan demikian, kompetensi pamong belajar perlu ditingkatkan agar dapat merespon perubahan dan mengejar ketertinggalannya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala SPNF SKB setiap pamong belajar memiliki kompetensi profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat pada kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, dari 12 orang pamong balajar 10 orang di antaranya sudah mampu dalam melaksanakan dengan baik.

Hal ini berarti 83,3% pamong belajar bisa dikategorikan profesional. Pamong belajar selalu mempersiapkan silabus dan rancangan pembelajaran. Tugas pokok yang ke-2 yaitu pengkajian program PNFI, dari 12 orang pamong belajar 9 orang di antaranya melakukan persiapan pengkajian program dan melaksanakan pengkajian program dengan baik. Hal ini berarti 75% pamong belajar dikategorikan profesional. Tugas pokok yang ke-3 yaitu kegiatan pengembangan model PNFI, dari 12 orang pamong belajar, 9 orang pamong belajar sudah mampu menyusun rancangan pengembangan dan pelaksanaan pengembangan dengan baik. Hal ini berarti 75% pamong belajar dikategorikan profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dilihat dari latar belakang pendidikan, pamong belajar umumnya lulusan S1 dan 2 orang lulusan S2 bidang pendidikan. (hasil wawancara dengan Ibuk Sofyeni pada November 2017).

Profesional pamong belajar pada kegiatan belajar mengajar dapat dilihat telah menguasai landasan kependidikan, mengenal tujuan pendidikan nasional, mengenal tugas dan fungsi SPNF SKB, mengenal prinsip-prinsip pendidikan luar sekolah. Selain itu pamong juga mampu menyusun laporan, menguasai bahan, melaksanakan program pengajaran, bimbingan dan latihan, serta mampu menilai kegiatan yang telah dilaksanakan. Pada kegiatan pengkajian program, misalnya pada program pendidikan kecakapan hidup (*life skill*), pamong belajar menggunakan konsep dari hulu ke hilir, maksudnya pelatihan dimulai dengan pemberian materi, setelah itu peserta akan dimagangkan, kemudian mulai berusaha sendiri tetapi masih dalam pantauan pamong belajar. Sampai akhirnya peserta tersebut bisa membuka usaha sendiri. Salah satu program *life skill* yang

mampu bersaing yaitu pengolahan serbuk jahe dan sirup jahe. Pemasaran produk tersebut langsung dilakukan oleh pamong belajar, pemasaran mulai dari sekolah ke sekolah sampai kantor-kantor yang ada di Kota Padang Panjang. Hingga saat ini produk serbuk jahe dan sirup jahe tersebut juga telah dikirim keluar Sumatera Barat.

Kegiatan pengembangan model pendidikan nonformal dan informal salah satunya pengembangan PAUD terpadu dengan kesehatan dan keluarga. Tujuan pengembangan ini yaitu untuk menemukan model PAUD terpadu dengan pendidikan kesehatan dan keluarga sebagai panduan yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan orang tua, kader kesehatan, pendamping dan pendidik PAUD dalam meningkatkan kecerdasan anak.

Di samping hal tersebut di atas, pamong belajar juga pernah meraih prestasi dalam lomba-lomba pamong.

Tabel 1. Prestasi yang pernah diraih oleh pamong belajar SPNF SKB Kota Padang Panjang

No	Nama	Prestasi	Tahun
1	Armeinisma	Juara 1 pada apresiasi GTK PAUDNI tingkat Sumbar	2014
2	Yuzirwan	Juara 2 lomba pamong tingkat Sumbar	2015
3	Adni Winarni	Juara 3 tutor paket C Juara 1 tutor KF	2016 2016
4	Wahyuda Sari	Juara 2 tutor tingkat Sumbar dalam apresiasi GTK PAUDNI	2017

Pamong belajar merupakan pelaksana teknis fungsional yang memiliki peranan yang sangat besar dalam melaksanakan setiap program. Mulai dari merencanakan program, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring, evaluasi

serta manajemen terhadap unsur-unsur yang berkaitan dengan program yang dilaksanakan. Pamong belajar dipimpin oleh seorang kepala dimana kepala bertugas mengatur seluruh kegiatan yang ada.

Secara umum, salah satu tugas pokok pemimpin atau kepala adalah menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala SPNF SKB merupakan salah satu unsur dalam komponen masukan sarana yang berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pembina, penilai dan pengembang dalam setiap proses pembelajaran maupun kelembagaan. Agar setiap program yang ada dapat berjalan dengan baik serta proses pembelajaran memberikan dampak positif bagi warga belajar, pamong belajar maupun lembaga SPNF SKB itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi seperti dipaparkan pada tinginya tingkat profesional pamong belajar diduga salah satu penyebabnya yaitu manajemen oleh Kepala SPNF SKB. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang gambaran manajemen kepala SPNF SKB dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, profesional pamong belajar terkait beberapa faktor sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pamong belajar.
2. Manajemen yang diberikan oleh kepala SPNF SKB.

3. Suasana lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan kegiatan.
4. Tingkat penghasilan atau gaji yang relatif cukup memadai.
5. Disiplin kerja pamong belajar.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada manajemen oleh kepala SPNF Sanggar Kegiatan Belajar dalam peningkatan profesional pamong belajar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran manajemen dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Melihat gambaran pengarahan oleh kepala dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang.
2. Melihat gambaran pemotivasian oleh kepala dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang.
3. Melihat gambaran pengawasan oleh kepala dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang.

F. Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana gambaran pengarahan oleh kepala dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana gambaran pemotivasian oleh kepala dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang?
3. Bagaimana gambaran pengawasan oleh kepala dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang?

G. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya meningkatkan kajian keilmuan profesi PLS pada lembaga pemerintah SPNF SKB dalam meningkatkan profesional pamong belajar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pamong belajar

Dapat mempertahankan profesional pamong belajar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

b. Bagi kepala SPNF SKB

Dapat menjadi acuan untuk mempertahankan sistem manajemen terhadap pamong belajar.

c. Bagi lembaga SPNF SKB

Memberikan kontribusi yang positif bagi lembaga SPNF SKB Kota Padang Panjang dalam hal pengelolaan lembaga maupun proses pembelajaran.

H. Definisi Operasional

1. Manajemen

Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan. Pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dengan cara bekerja dalam team. Secara umum, pengertian manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan orang lain (*getting things done through the effort of other people*) (Umam, 2012).

Sejalan dengan itu, (Siagian, 2012) mengatakan bahwa manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, cara melakukannya, bagaimana mereka harus melakukan dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian/pengawasan terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2015). Dari beberapa pendapat di atas, yang dimaksud manajemen dalam penelitian ini adalah upaya kepala SPNF SKB dalam melaksanakan tugas melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengawasan terhadap pamong belajar untuk meningkatkan profesionalnya. Dalam penelitian ini dibatasi pada pengarahan, pemotivasian, dan pengawasan.

a. Pengarahan

Pengarahan adalah keinginan untuk membuat orang lain untuk mengikuti keinginannya atau perintah resmi seseorang pimpinan kepada bawahannya berupa petunjuk untuk melaksanakan sesuatu. Pengarahan Menurut (Terry George, 2012) pengarahan (*directing*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Tindakan pengarahan dimulai dari saat melakukan kegiatan, pengarahan ini dirancang agar pekerja bekerja secara efektif, efisien supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Jadi yang dimaksud dengan pengarahan dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh kepala SPNF SKB untuk memberikan bimbingan, saran, ataupun instruksi kepada pamong belajar agar mereka dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

b. Pemotivasian

Yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada bawahan untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang semestinya. Motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan

daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan (Siswanto, 2015).

Jadi yang dimaksud dengan pemotivasian dalam penelitian ini adalah upaya kepala SPNF SKB Kota Padang Panjang untuk memberikan inspirasi, semangat, serta dorongan kepada pamong belajar agar dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

c. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menegaskan bahwa seluruh aktifitas yang terselenggara telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut (Terry George, 2012) pengawasan adalah kegiatan dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan tersebut, diadakan suatu tindakan perbaikan.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi

sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Jadi yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah upaya kepala SPNF SKB dalam melakukan pemeriksaan, pemantauan serta evaluasi terhadap pamong belajar apakah mereka telah melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

2. Profesional

Secara tradisional, terdapat tiga konsep penting dalam memandang profesional. Konsep tersebut meliputi pengetahuan, otonomi, dan tanggung jawab. Hal ini karena seorang profesional menghadapi situasi yang kompleks dan tidak dapat diprediksi yang membutuhkan pengetahuan khusus (Agung, 2014). Untuk dapat menerapkan pengetahuan ini, dibutuhkan otonomi dalam membuat penilaian mereka sendiri. Dengan adanya otonomi ini, penting bahwa mereka harus bertanggung jawab dalam bertindak.

Seorang profesional harus mampu menguasai ilmu pengetahuannya secara mendalam, mampu melakukan kreativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya serta harus selalu berfikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi.

Tugas pokok dan fungsi pamong belajar yaitu:

- a. Kegiatan belajar mengajar, merupakan proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar tertentu untuk menjadikan peserta didik memahami dan menguasai ilmu pengetahuan. Kegiatan pembelajaran meliputi:

1. Perencanaan pembelajaran/pelatihan/pembimbingan
 2. Pelaksanaan pembelajaran/pelatihan/pembimbingan
 3. Penilaian hasil pembelajaran/pelatihan/pembimbingan
- b. Kegiatan pengkajian program PNFI, adalah proses kegiatan yang meliputi pengumpulan dan penelaahan data yang berkaitan dengan pelaksanaan program PNFI yang dilakukan secara berencana dan sistematis dengan menggunakan alat dan metode ilmiah tertentu untuk mengukur tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan program. Kegiatan pengkajian program meliputi:
1. Persiapan pengkajian program
 2. Pelaksanaan pengkajian program
- c. Pengembangan model PNFI, adalah upaya penemuan sesuatu yang baru (adaptif dan inovatif) menurut kaidah dan metode ilmiah tertentu sehingga melahirkan formulasi yang dikehendaki. Kegiatan pengembangan model meliputi:
1. Penyusunan rancangan pengembangan
 2. Pelaksanaan pengembangan

Dapat disimpulkan, bahwa untuk mencapai sukses dalam bekerja, seseorang harus mampu bersikap profesional. Profesional tidak hanya berarti ahli saja. Namun selain memiliki keahlian juga harus bekerja pada bidang yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tersebut. Seorang profesional tidak akan pernah berhenti menekuni bidang keahlian yang dimiliki. Selain itu, seorang profesional

juga harus selalu melakukan inovasi serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki supaya mampu bersaing untuk tetap menjadi yang terbaik di bidangnya.

Jadi yang dimaksud profesional dalam penelitian ini adalah kemampuan pamong belajar untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, yang pertama yaitu kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran, kedua kegiatan pengkajian program PNFI meliputi persiapan pengkajian program, pelaksanaan pengkajian program dan yang terakhir yaitu kegiatan pengembangan model PNFI meliputi penyusunan rancangan pengembangan dan pelaksanaan pengembangan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan mengenai gambaran manajemen kepala SPNF SKB dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran manajemen kepala SPNF SKB dilihat dari pemotivasian dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang, dikategorikan cukup tinggi.
2. Gambaran manajemen kepala SPNF SKB dilihat dari pengarahan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang, dikategorikan cukup baik.
3. Gambaran manajemen kepala SPNF SKB dilihat dari pengawasan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang, dikategorikan cukup baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka disarankan:

1. Kepada kepala SPNF SKB untuk mempertahankan manajemen baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengarahan maupun pengawasan kepada pamong belajar.
2. Kepada lembaga agar dapat menjadi lembaga percontohan di Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2014). *mengembangkan profesionalitas guru*. jakarta: bumi aksara.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: rineka cipta.
- Hani Handoko. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hanifah, T. M. (2015). *Deskripsi kinerja pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Limapuluh Kota*. Universitas Negeri Padang.
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indonesia, U.-U. R. (2003). Sistem pendidikan nasional. *Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum*, 1. Retrieved from http://stpi-binainsanmulia.ac.id/wp-content/uploads/2013/04/Lamp_2_UU20-2003-Sisdiknas.doc
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Markoni, M. (2012). *pembinaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan oleh kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Kaur Bengkulu*. Universitas Negeri Padang.
- Marzuki, S. (2010). *pendidikan nonformal (dimensi dalam keaksaraan fungsional, pelatihan, dan andragogi)*. bandung: PT remaja rosdakarya offset.
- Mudlofir, A. (2013). *Pendidik Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Septiarti, S. W. dan M. (2007). Menaknai Kembali Peningkatan Profesioanlisme Tenaga Pendidikan Nonformal. *Jurnal Ilmiah Visi Kependidikan Dan Tenaga Kependidikan Nonformal (PTK PNF)*, 22(2).
- Siagian, P. (2012). *Manajemen Sumbe Daya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.