

MANAJEMEN PEMBINAAN KEPALA SKB DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL PAMONG BELAJAR

Rr. Erna Hernawati*

Abstract

Globalization era demands more mastery of science, skills, competencies, reformation mental attitude and responsibility of technical staffs so they can meet the demands and needs of developing community. That's why the professional improvement of technical staffs is a must. The head of District Learning Centre as a manager should master management skills related to task organization in order to facilitate the human resources management in developing technical staffs to improve motivation and competencies. Developing management of the head of District Learning Centre shown by leadership style and construction intensity. The motivation of technical staffs has a relationship with the improvement of professional competencies of technical staffs. The research result has proven that the significant relationship between the leadership style of the head of District Learning Centre and professional competencies of technical staffs can be approved. It made the implication; if the construction intensity of the head of District Learning Centre has been improved, the professional competencies of technical staffs will succeeded and be improved. There is significant relationship among leadership style of the head of District Learning Centre, construction intensity of the head of District Learning Centre, achievement motivation of technical staffs which is simultaneous with the professional competencies of technical staffs. The implication is that, if the leadership style is good, the construction intensity of the head of District Learning Centre and the achievement motivation of technical staffs will be also good simultaneously, the professional competencies of technical staffs will succeeded and be improved.

A. LATARBELAKANG

Pendidikan merupakan landasan untuk melahirkan generasi muda yang mampu berkiprah merebut peluang dan tantangan guna mendukung tegak dan lestainya negara Indonesia yang maju dalam masyarakat pasar bebas global abad 21 yang sarat dengan kompetisi. Dunia pendidikan menghadapi beberapa tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna sebagai faktor penentu yang utama agar memiliki daya saing sebagai bangsa yang hidup dalam dunia global. Disadari atau tidak kita

dihadapkan pada masalah-masalah diantaranya masih terdapat anak usia sekolah yang keluar dari sistem pendidikan persekolahan; banyaknya lulusan SD,SLTP,SMA yang tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan tidak siap masuk dunia kerja; banyaknya jumlah penduduk angkatan kerja yang menganggur karena tidak mampu bersaing dalam pasar kerja; beratnya beban keluarga dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya karena kemiskinan. Masalah pendidikan nampaknya tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pendidikan formal, oleh karenanya perlu layanan pendidikan nonformal (PNF)l. Untuk memberikan layanan

*Penulis adalah fungsional umum PP-PAUDNI Regional I Bandung, tulisan ini merupakan ringkasan tesis pada program studi magister manajemen pendidikan konsentras manajemen PLS dan masyarakat madani, Universitas Islam Nusantara Tahun 2009

PNF tersebut, diperlukan dukungan pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, yang salah satu diantaranya adalah pamong belajar.

Pamong belajar memegang peranan yang strategis dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan serta program-program pembangunan pendidikan nonformal. Visi, misi, dan kebijakan-kebijakan pendidikan nasional khususnya pada pendidikan nonformal akan terwujud diantaranya melalui perilaku pamong belajar yang ditentukan oleh kompetensi mereka. Pamong belajar merupakan sumber daya manusia sebagai pendidik pendidikan nonformal perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan profesionalismenya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi pamong belajar dalam menjalankan tugasnya, diantaranya ada faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya masukan sarana, masukan lingkungan, intensitas pembinaan. Kepala SKB merupakan salah satu unsur dalam komponen masukan sarana yang berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pembina, penilai dan pengembang untuk meningkatkan kompetensi pamong belajar. Faktor lain yang mempengaruhi untuk meningkatkan kompetensi dan mutu pamong belajar dalam bertugas yang masih berkaitan dengan Kepala SKB adalah manajemen pembinaan, intensitas pembinaan, dan gaya kepemimpinan yang ditampilkan kepala SKB.

Faktor internal yang mempengaruhi pamong belajar dalam melaksanakan tugas adalah motivasi kerja. Salah satu hal yang dapat menumbuhkan motivasi adalah keinginannya/dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. (Thoah, M. 1993). Pamong belajar selaku salah satu tenaga pendidik PNF atau pendidikan luar sekolah (PLS) dituntut dapat mengakomodasi perubahan dengan berpegang pada fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Untuk itu, Pamong belajar harus memiliki kompetensi yang disyaratkan sebagai

tenaga pendidik Sehubungan dengan hal tersebut peningkatan profesional pamong belajar sudah merupakan keharusan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Manajemen Pembinaan Kepala SKB dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pamong Belajar”*. Penelitian ini merupakan studi korelasi antara gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan yang dilakukan Kepala SKB, dan motivasi berprestasi pamong belajar dengan kompetensi profesional pamong belajar.

B. STUDI LITERATUR

1. Manajemen Pembinaan

Dalam kehidupan berorganisasi terdapat berbagai komponen yang satu sama lain saling berhubungan untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula halnya dalam pendidikan, termasuk pendidikan nonformal, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan salah satu diantaranya adalah pamong belajar. Salah satu institusi yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Tingkat Kabupaten/Kota yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan meningkatkan mutu pamong belajar adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Sanggar Kegiatan Belajar (UPTD SKB). Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi dan kompetensi pamong belajar dalam menjalankan tugasnya, salah satu diantaranya masukan sarana. Kepala SKB merupakan salah satu unsur dalam komponen masukan sarana yang berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pembina, penilai dan pengembang untuk melakukan pembinaan kepada pamong belajar.

Kepala SKB sebagai pimpinan berkewajiban untuk membina pamong belajar agar kompeten dan berkembang. Untuk dapat melakukan pembinaan dengan baik, dalam pelaksanaannya perlu melakukan manajemen pembinaan yang kondusif bagi peningkatan kompetensi pamong belajar. "...manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif." (Sudjana, D., 1992:11,12). Manajemen merupakan hal yang penting dalam upaya untuk melakukan pengelolaan organisasi secara sistematis dalam rangka pencapaian peningkatan motivasi berprestasi dan kompetensi profesional pamong belajar sebagai tujuan pembinaan yang dilakukan Kepala SKB kepada pamong belajar. Dengan demikian, maka Kepala SKB sebagai manajer harus mampu menggunakan sumber daya organisasi, baik berupa manusia maupun benda, lingkungan dan informasi secara sistematis dalam melaksanakan pembinaan kepada pamong belajar.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ditampilkan oleh Kepala SKB dalam melakukan manajemen pembinaan akan memberikan pengaruh meningkat tidaknya motivasi dan kompetensi profesional pamong belajar. Umumnya esensi kepemimpinan adalah upaya untuk menggerakkan semua potensi yang ada, baik manusia, fisik, maupun sosialnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka roda organisasi akan berjalan dengan baik melalui

pengetahuan, keterampilan, strategi, koordinasi, dan kerjasama yang dilakukannya untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ada banyak gaya/tipe/cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam memerankan kepemimpinannya. Gerungan, W. A (1988:132-133) mengungkapkan bahwa gaya/tipe/cara pemimpin diantaranya adalah cara otoriter, pemimpin menentukan segala kegiatan kelompok, dialah yang memastikan apa yang akan dilakukan kelompok, dan anggota-anggota kelompok tidak diajak untuk turut menentukan langkah-langkah pelaksanaan ataupun perencanaan kegiatan-kegiatan anggota kelompok. Ia hanya bersaling hubungan dengan anggota-anggota pada waktu memberi instruksi mengenai langkah kegiatan, sesudah itu ia menyendiri. Cara demokratis, pemimpin di sini mengajak anggota kelompok untuk menentukan bersama tujuan kelompok serta perencanaan langkah-langkah pekerjaan. Penentuan itu ialah secara musyawarah dan mufakat, pemimpin berpartisipasi, ikut serta dengan kegiatan-kegiatan kelompok. Cara *laissez faire*, pemimpin menjalankan peranan yang pasif, sebagai seseorang yang hanya menonton saja. Ia menyerahkan segala penentuan tujuan dan kegiatan kelompok kepada anggota-anggotanya sendiri. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan dalam pekerjaan kelompok itu. Ia tidak mengambil inisiatif apa pun di dalam kegiatan kelompok. Ia berada di tengah-tengah kelompok, tetapi tidak berinteraksi, dan berlaku seperti seorang penonton saja.

G.R. Terry (1960) menguraikan enam tipe kepemimpinan yaitu 1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*), dalam

melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. 2. Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*), program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus diaplikasikan. 3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*), agak kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan, para bawahan tidak berhak mengomentarnya. 4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*), beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan. 5. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*). Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya. 6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*) yaitu pembawaan sejak lahir dan mungkin disebabkan adanya faktor keturunan. (Siswanto, HB., 2007: 158-159).

3. Intensitas Pembinaan

Sudah merupakan keniscayaan bahwa dalam meningkatkan mutu kompetensi profesional pamong belajar sebagai tenaga pendidik pendidikan nonformal diperlukan intensitas pembinaan yang memadai. Dengan demikian maka pamong belajar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang telah direncanakan secara efisien dan efektif dengan bantuan semua sumber daya yang ada.

Pembinaan adalah rangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Unsur-unsur

organisasi itu mencakup peraturan, kebijakan, tenaga penyelenggara, staf, dan pelaksana, bahan dan alat (material), serta biaya, pembinaan mempunyai arah untuk mendayagunakan semua sumber (manusiawi dan non manusiawi) sesuai dengan rencana dalam rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sudjana, D., 1992:157). Kegiatan pembinaan menurut Sudjana, D (1992) dapat dilakukan melalui supervisi dan monitoring baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengikutsertakan pada kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan peningkatan kompetensinya.

4. Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain: (1) Suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*). Pada umumnya nampak pada permukaan usaha, bahwa orang berprestasi tinggi risikonya juga besar, tetapi penemuan McClelland menunjukkan lain berprestasi dengan suatu risiko yang moderat, tidak terlalu besar risikonya dan pula tidak terlampau rendah. (2) Memerlukan umpan balik yang segera. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Sehingga ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. (3) Memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya

memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. (4) Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. (Thoha, M., 2003: 236-238).

5. Kompetensi Profesional Pamong Belajar

McAshan ...mengemukakan bahwa kompetensi: *'... is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors'*.kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. (Mulyasa, E., 2006:37-38). Kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang dimiliki anggota masyarakat yang mengabdikan diri memangku jabatan profesional untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. (Sudjana, D., 2006:15).

Keprofesionalan pamong belajar dalam menjalankan tugas dan fungsinya

merupakan suatu keharusan, karena keberadaannya pada era globalisasi akan membawa atmosfer baru untuk perkembangan pendidikan nonformal yang penuh dengan persaingan, tantangan dan peluang permasalahan yang cukup rumit.

Dalam upaya membangun kemandirian warga belajar pendidikan nonformal, tenaga pendidik pendidikan nonformal perlu memiliki serangkaian kompetensi yang antara lain adalah sebagai berikut. 1. Kompeten dalam mengarahkan program kegiatan pembelajaran yang berpusat pada warga belajar. 2. Kompeten dalam membangun kesesuaian isi program dengan sifat-sifat individualitas warga belajar 3. Kompeten dalam memahami faktor keturunan (bakat dll) serta mengadaptasikannya dengan isi program 4. Kompeten dalam mengadaptasikan isi program dengan faktor lingkungan. 5. Kompeten dalam mengadaptasikan isi program dengan potensi diri warga belajar. 6. Kompeten dalam mengembangkan isi program yang sesuai dengan perkembangan kehidupan warga belajar. (Kamil, M., 2007:16-18).

C. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisa terhadap fokus permasalahan dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif korelasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (skala likert) dan studi dokumentasi. Kuesioner (skala likert) digunakan untuk memperoleh data dari pamong belajar mengenai variabel yang sedang diteliti, yaitu variabel gaya kepemimpinan kepala SKB (X1), variabel intensitas pembinaan kepala SKB (X2), variabel motivasi berprestasi pamong belajar (X3) dengan variabel kompetensi profesional pamong belajar (Y). Studi dokumentasi digunakan untuk

mengungkapkan data tentang pamong belajar SKB di Provinsi Jawa Barat. Wawancara diberikan kepada beberapa kepala SKB untuk memperoleh informasi bandingan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pamong belajar SKB di Provinsi Jawa Barat berjumlah 296 orang. Jumlah SKB di Provinsi Jawa Barat ada 23 lembaga. Teknik pengambilan sampel adalah dengan cara area sampling (sampling daerah) dan Proportional Random Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang berada di daerah tingkat II (kabupaten/kota) yang terletak di Provinsi Jawa Barat. Sampel penelitian ini sebanyak 105 orang pamong belajar diambil dari 23 SKB di Provinsi Jawa Barat.

Pengujian validitas instrumen tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam tabel telah ditunjukkan skor totalnya yang merupakan jumlah tiap skor butir. "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.3$." (Masrun, 1996: 87).

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan lebih jelas dengan mempergunakan Rumus Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$$\sqrt{1-r^2}$$

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

t = harga t hitung

Dari perhitungan harga t - hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t -tabel. Dengan ketentuan bila harga t -hitung lebih besar dari harga t -tabel, maka butir item dianggap valid, dan bila harga t -hitung lebih kecil dari harga t -tabel maka butir item dinyatakan tidak valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (*split-half*) dengan membagi skor item ganjil dan skor item genap. Statistik uji yang dipergunakan adalah **Spearman Brown**, yaitu :

$$r_{tt} = \frac{2r^{1/2}/2}{1+r^{1/2}/2}$$

Dimana $r^{1/2}/2$ sama dengan r_{xy} yang dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana X = bilangan ganjil, Y = bilangan genap

Setelah diperoleh r_{tt} , langkah selanjutnya adalah pengujian signifikansi korelasi Spearman Brown tersebut dengan menggunakan statistik uji t , yaitu:

$$t = \frac{r_{tt} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{tt})^2}}$$

Ketentuan instrumen dianggap reliabel apabila harga t hitung lebih besar dari t tabel.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan manajerial pembinaan Kepala SKB ada hubungannya dengan meningkatkan kompetensi dan mutu pamong belajar dalam bertugas. Scott, G. M., (2001) mengemukakan bahwa gaya manajemen merupakan penentu utama dalam lingkungan intern dan bersama orang lain membentuk

kepribadian, serta mempengaruhi kinerja struktur sistem informasi yang diperlukan oleh suatu organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,474 menunjukkan tingkat keeratan antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala SKB terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 22,4%. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan kepala SKB baik dan meningkat, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dan berhasil dengan baik. Adapun gaya kepemimpinan yang dikembangkan melalui kombinasi dari beberapa gaya kepemimpinan yang dianggap efektif, dari hasil penelitian diantaranya menunjukkan adanya lima aspek gaya kepemimpinan kepala SKB dalam Penentuan tujuan dan pelaksanaan program kegiatan, Perhatian dan tanggung jawab pada hubungan antara pelaksanaan tugas/program kegiatan dengan pamong belajar/orang-orang yang terlibat, Penciptaan suasana kerja, Pemberian kemudahan untuk pengembangan kompetensi (Developer) dan motivasi, Sistem kepercayaan dan pendelegasian dinilai dalam kategori cukup baik. Gaya kepemimpinan manajer yang efektif merupakan pengembangan dari gaya dasar yang berada di kotak tengah pada gambaran gaya kepemimpinan dalam *managerial grid*-nya Blake dan Mouton. Gaya kepemimpinan tersebut diantaranya manajer yang banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja; memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu; memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja; dan

ada manajer yang tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti. Manajer yang berhasil dapat melakukan kombinasi dan menggunakan gaya-gaya kepemimpinan /manajerial tersebut sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi baik dilihat dari segi produktifitas kerja maupun hubungan dengan orang-orang yang bekerja dengannya sehingga tujuan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Pamong belajar perlu mendapatkan pembinaan dan kesempatan yang luas yang memungkinkannya dapat membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan sebagai kompetensi profesional yang harus dimilikinya. Sebagaimana pendapat Saputra (2001:42), bahwa "...profesionalisme tenaga pendidik dapat terbentuk dengan adanya keterpaduan antara pengalaman mengajar dan pengetahuan dalam bentuk kompetensi profesional yang harus dikuasai." Pembinaan dapat dilakukan dengan pengawasan atau supervisi yang pendekatannya dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi profesional pamong belajar diperlukan intensitas pembinaan yang memadai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara intensitas pembinaan kepala SKB dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,499 menunjukkan tingkat keeratan antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. Besarnya pengaruh intensitas pembinaan kepala SKB terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 24,9%. Dengan demikian jika intensitas pembinaan kepala SKB ditingkatkan, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dan berhasil dengan baik. Berdasarkan lima aspek intensitas pembinaan yang diteliti yaitu: Tingkat dan cara pembinaan,

Pemberian bantuan dan motivasi pembinaan, Pemberian supervisi dan monitoring, Pemberian penilaian/evaluasi dan penghargaan, serta pengembangan dinilai dalam kategori baik. Pamong belajar diberi kesempatan dan peluang yang memadai/adil untuk meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar, seperti mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan sejenisnya. Kepala SKB memberikan pembinaan tentang pelaksanaan pembelajaran, pembimbingan, pelatihan pengelolaan dan pengembangan model yang menjadi tugas pokok pamong belajar melalui berbagai macam pelatihan/penataran yang terkait, melakukan peningkatan (*Up-Grading*), melakukan Re-dukasi bagi tenaga kependidikan yang tidak memenuhi kompetensi, mendorong pamong belajar untuk mengajukan, melakukan supervisi, monitoring dan evaluasi/penilaian tentang kinerja setiap Pamong Belajar. Sebagaimana diungkapkan oleh Sudjana, D (1992) diantaranya bahwa pembinaan dapat dilakukan melalui monitoring dengan pendekatan langsung dan tidak langsung. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara melakukan supervisi atau pengawasan. Supervisi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan langsung (*direct contact*) dan/atau pendekatan tidak langsung (*indirect contact*).

Motivasi berprestasi ada hubungannya dengan peningkatan kompetensi profesional pamong belajar dalam melaksanakan tugas. Motivasi berprestasi merupakan bentuk perilaku seseorang yang ditentukan oleh faktor keinginannya untuk mencapai kebutuhan dan tujuan. Pamong belajar dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi sebagaimana disampaikan oleh McClelland, antara lain bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang

tinggi adalah mereka yang suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*), meskipun pada umumnya nampak bahwa permukaan usaha pada orang yang berprestasi tinggi dapat mengambil risikonya besar. Indikator lainnya bagi orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah mereka yang mempunyai kebutuhan dan menyenangkan untuk mendapatkan umpan balik yang segera mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya, sehingga ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. Selain itu orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi pamong belajar dengan kompetensi profesional pamong belajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,529 menunjukkan tingkat keeratan antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi pamong belajar terhadap kompetensi profesional pamong belajar adalah sebesar 28,0%. Pengaruhnya dapat dikatakan cukup dan signifikan. Dengan demikian jika motivasi berprestasi pamong belajar baik, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dengan baik. Keprofesionalan pamong belajar dalam menjalankan tugas dan fungsinya merupakan suatu keharusan, karena keberadaannya pada era globalisasi akan membawa atmosfer baru untuk perkembangan pendidikan nonformal yang penuh dengan persaingan, tantangan dan peluang permasalahan yang cukup rumit. Sebagaimana disampaikan Hartony (1997:53) bahwa "Tuntutan terhadap pamong belajar profesional adalah harga mati, tanpa dapat ditunda-tunda lagi.

Aroma persaingan sudah tercium dan dirasakan, seperti, efisiensi, mutu, dan iptek sudah menjadi topik harian. Semua ini hanya dapat dijawab dengan satu kata "profesional".

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

Berdasarkan pengujian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian diterima. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan kepala SKB, intensitas pembinaan kepala SKB, motivasi berprestasi pamong belajar secara simultan baik, maka kompetensi profesional pamong belajar akan meningkat dengan baik. Dengan demikian untuk meningkatkan kompetensi profesional pamong belajar SKB diperlukan manajemen pembinaan yang memadai, diantaranya diimplementasikan dengan gaya kepemimpinan dan intensitas pembinaan yang kondusif dari Kepala SKB dan motivasi berprestasi yang tinggi dari pamong belajar SKB.

DAFTAR REFERENSI

- Gerungan, W.A. (1998). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Eresco.
- Hartony. (1997). "Profil Pamong Belajar Profesional Menghadapi Era Globalisasi." *Bulletin Visi Media Informasi Pendidikan Luar Sekolah Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga. Departemen Pendidikan Nasional*. III(04):53.
- Hernawati, E.R.R., et.al. (2006). *Standar Kompetensi Pelatih BP-PLSP Regional II Jayagiri*. Bandung: Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BP-PLSP) Regional II Jayagiri Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Departemen Pendidikan Nasional.
- Kamil, M. (2007). "Kompetensi Tenaga Pendidik Pendidikan Nonformal Dalam Membangun Kemandirian Warga Belajar." *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 2(2), 16-18.
- Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Saputra. (2001). "Profesionalisme Tenaga Pendidik." *Bulletin Visi Media Kajian Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga. Departemen Pendidikan Nasional*. VIII(10). 42.
- Scott, G. M. (2001). *Prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Siswanto, H.B. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, D. (2006). "Peranan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Dalam Pengembangan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal". *Jurnal Ilmiah Visi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF)*. 1(1), 15-16
- Sudjana, D. (1992). *Pengantar Manajemen Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Nusanantara Press.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (1997). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (1993). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: FISIPOL-Universitas Gajah Mada, PT RajaGrafindo Persada.