

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan nonformal sebagai sub sistem pendidikan nasional mempunyai peranan yang setara dengan pendidikan formal (pendidikan sekolah) dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab VI, pasal (13) disebutkan bahwa “jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya” khususnya pendidikan non formal memiliki keleluasaan kegiatan yang jauh lebih luas dan luwes di banding dengan pendidikan formal.

Sedangkan dalam pasal 26 ayat (3) Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa pendidikan nonformal terdiri dari 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 dapat dilakukan oleh keluarga, masyarakat maupun pemerintah. Ciri khusus tersebut akan memungkinkan program-program pendidikan luar sekolah jauh lebih cepat berkembang sesuai tuntutan kebutuhan belajar masyarakat. Salah satu lembaga pemerintah yang mengemban misi tersebut adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang hampir tersebar di seluruh kabupaten/kota di Indonesia.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan sebagai unit pelaksana teknis (UPT) Pendidikan non formal pada Dinas Pendidikan di kabupaten/kota, yang mempunyai tugas dan fungsi seperti yang tercantum dalam SK Mendikbud No. 023/0/1997, tanggal 20 Februari 1997. adalah sebagai pembuatan percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga di tingkat kabupaten/ kota.

Tugas utama Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah meliputi tiga program besar, yakni: 1) Program pendidikan masyarakat, dijabarkan dalam bentuk program yang meliputi: a) kelompok belajar paket A (setara SD), b) kelompok belajar paket B (setara SMP), c) kelompok belajar paket C (setara SMA), d) kelompok belajar usaha, e) kelompok bermain, f) magang, g) taman bacaan masyarakat, h) pelatihan tutor, i) pelatihan penyusunan sarana belajar, j) kursus-kursus. 2) program pembinaan generasi muda, dijabarkan dalam bentuk program yang terdiri dari: a) kelompok minat pemuda, b) kelompok pemuda produktif, c) kemah kerja pemuda, d) pembinaan pramuka, e) pembinaan pasukan pengibar bendera, f) palang merah remaja, 3) program keolahragaan, dijabarkan dalam bentuk program: a) pembibitan dan pembinaan olah raga tradisional, b) kelompok berlatih olah raga cabang olah raga sepak bola, bulu tangkis, tenis meja, bola volly, dan sepak takraw, c) perlombaan antar kelompok berlatih olah raga, d) pelatih penggerak, pelatih dan wasit olah raga, e) tes kesegaran jasmani dan rekreasi.

Pamong belajar adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, 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 (SK. Menkowsabang/PAN /No.25/Kep. MK.WASPAN/6/1999).

Merujuk pada tugas pokok pamong belajar, sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan/Pendayagunaan Aparatur Negara, No.25/Kep.MK.WASPAN/6/1999, tanggal 18 Juni 1999, secara garis besarnya meliputi: pendidikan, penyuluhan, pembelajaran, dan pengembangan profesi serta penunjang penyuluhan dan pembelajaran. Kualitas pamong belajar sangat dituntut bagi terwujudnya produktivitas kerja Sanggar Kegiatan Belajar yang optimal, dalam memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan belajar masyarakat yang dari tahun ketahun semakin bertambah dan kompleks baik dilihat dari segi kualitatif maupun kuantitatif.

Disadari bahwa penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah dan pemuda belum optimal, seiring dengan tuntutan belajar masyarakat yang semakin variatif, sehingga menuntut setiap penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah untuk selalu mengembangkan program yang mampu melayani kebutuhan belajar masyarakat dengan mutu yang prima dan merata.

Pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar mempunyai peranan yang sangat strategis dan menentukan bagi terwujudnya produktivitas kerja Sanggar Kegiatan Belajar sebagai suatu lembaga. Oleh karena itu, pamong belajar memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Sanggar Kegiatan Belajar.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pamong belajar banyak faktor yang diduga ikut mempengaruhinya antara lain: (1) Faktor internal, yaitu faktor dari diri pamong belajar itu sendiri, seperti kecerdasan intelektual, motivasi kerja, latar belakang dan tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, kepuasan kerja, komitmen, etos kerja, disiplin, (2) Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pamong belajar, seperti: kepemimpinan kepala Sanggar Kegiatan Belajar, tingkat penghasilan, iklim kerja, sarana/prasarana, budaya kerja, hubungan antar sesama pamong belajar, manajemen, kesempatan promosi (jenjang karier), kebijakan pemerintah, dan keluarga.

Faktor budaya kerja dan kepuasan kerja pamong belajar di samping faktor-faktor lain diduga turut mendukung tingkat produktivitas kerja seorang pamong belajar. Faktor-faktor di atas menyebabkan perbedaan-perbedaan produktivitas kerja seorang pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar, sehingga dengan demikian perlu dikaji secara lebih mendalam sehingga akan ditemukan sumber-sumber masalah yang benar-benar menjadi penyebabnya..

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menguji beberapa faktor yang dianggap mempunyai hubungan yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja pamong belajar, melalui penelitian ini dengan meletakkan fokus pada faktor “budaya kerja dan kepuasan kerja” dengan mengambil judul **“PRODUKTIVITAS KERJA PAMONG BELAJAR”** (*Studi Korelasi Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja pada Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Sumatera Utara*).

## **B. Identifikasi Masalah**

Para pamong belajar sebagai salah satu elemen di Sanggar Kegiatan Belajar yang berperan langsung dalam proses kegiatan penyelenggaraan berbagai program, di mana mereka turut mewujudkan tercapainya produktivitas kerja yang optimal dari Sanggar Kegiatan Belajar.

Banyak faktor yang diduga ikut berhubungan dengan produktivitas kerja pamong belajar, termasuk faktor-faktor yang telah diungkapkan pada latar belakang masalah. Oleh sebab itu ada beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Budaya kerja, (2) Kepuasan kerja, (3) Kepemimpinan, (4) Motivasi kerja, (5) Sarana dan prasarana, (6) Tingkat pendidikan, (7) Masa kerja, (8) Kecerdasan intelektual, (9) Manajemen, (10) Kerja sama, (11) Disiplin, (12) Tingkat penghasilan, (13) Kesempatan promosi/jenjang karier, (14) Kebijakan pemerintah. Disamping faktor-faktor tersebut diduga masih terdapat faktor-faktor lain sebagai pendukung produktivitas kerja pamong belajar.

## **C. Pembatasan Masalah**

Oleh karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pamong belajar, di samping melihat waktu, dana dan tenaga yang diperlukan sangat terbatas, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini hanya menyangkut pada dua faktor saja yaitu faktor budaya kerja, dan faktor kepuasan kerja, serta produktivitas kerja pamong belajar.

Pemilihan faktor budaya kerja dan kepuasan kerja didasarkan pada dugaan, cukup besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pamong belajar, jika dibanding dengan faktor lain.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se-Sumatera Utara ?
2. Seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se-Sumatera Utara ?
3. Seberapa besar hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se-Sumatera Utara ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah, untuk menemukan:

1. Hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se-Sumatera Utara.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se-Sumatera Utara.

3. Hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Sumatera Utara.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Pamong belajar, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tercapai tujuan penyenggaraan program yang lebih baik di masa yang akan datang.
2. Kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Sumatera Utara, selaku unit pembina para pamong belajar, merupakan bahan masukan untuk pembinaan pamong belajar yang lebih produktif di masa yang akan datang.
3. Dinas Pendidikan di kabupaten/kota di Sumatera Utara, sebagai bahan masukan dalam hal pembinaan teknis dan bahan pertimbangan untuk perencanaan pengembangan pamong belajar di masa yang akan datang yang lebih produktif.
4. Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BP-PLSP) Regional I Sumatera Utara di Medan, sebagai bahan masukan dalam hal pembinaan teknis dan bahan pertimbangan untuk perencanaan pengembangan pamong belajar di masa yang akan datang di Sumatera Utara.
5. Secara konseptual, dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan, khususnya pendidikan luar sekolah, dalam kerangka usaha

meningkatkan produktivitas kerja baik secara individu, kelompok, dikalangan pamong belajar.

6. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi yang memfokuskan studi penelitian pada masalah produktivitas kerja, pada masa yang akan datang.

