

ANALISIS KOMPETENSI PAMONG BELAJAR DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB) JAWA TENGAH (Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi Pamong Belajar)

Sukarman*

Abstract

The purpose of this research is to know the correlation of the competence of learning mentors in District Learning Center and the contribution of education level, job experience, training, attitude to the profession and working climate toward the learning mentor's competence.

The population covers 328 learning mentors and the samples include 92 learning mentors from 11 out of 29. The data are collected using questionnaires and analyzed using partial correlations and multiply regression techniques. The finding shows, significant correlations between those four variables and the competence of the learning mentors.

Keywords: education level, job experience, participation in training, attitude to profession, and working climate

PENDAHULUAN

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Nasional yang berada di tingkat kabupaten atau kota pada masa otonomi daerah mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai ujung tombak dalam membuat percontohan dan pengendalian mutu program pendidikan luar sekolah. Pentingnya peranan SKB dalam bidang pendidikan luar sekolah maka pamong belajar sebagai tenaga teknis fungsional harus mempunyai standar kompetensi yang diduga meliputi aspek akademis, teknis, personal, dan sosial.

Penelitian lain yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja pamong belajar adalah penelitian Alamsyah (2004:182) yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar Pasca Pelatihan Se-Provinsi Sumatera Selatan*. Penelitian itu bertujuan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar pasca pelatihan dan menyimpulkan bahwa motivasi kerja, nilai kerja, kebutuhan untuk berprestasi dan sikap kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar SKB pasca pelatihan.

Penelitian Eko Sumardi (2000: 113) yang berjudul *Kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Jawa Tengah* bertujuan untuk mengungkapkan tingkat kinerja pamong belajar SKB di Jawa Tengah, pengaruh kepemimpinan kepala SKB, pelatihan yang

pernah diikuti pamong belajar, suasana kerja di SKB dan pemberian insentif kepada pamong belajar di SKB terhadap kinerja pamong belajar.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa makin baik kepemimpinan kepala SKB, maka makin baik atau meningkat kinerja pamong belajar. Makin baik pelatihan yang pernah diikuti pamong belajar, makin baik atau meningkat kinerja pamong belajar. Makin baik suasana kerja di SKB berakibat pula makin baik atau meningkat kinerja pamong belajar di SKB. Makin baik pemberian insentif terhadap pamong belajar maka makin baik kinerja pamong belajar.

Dari keempat variabel penelitian Eko Sumardi tersebut di atas yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pamong belajar adalah kepemimpinan kepala SKB dan pemberian insentif terhadap pamong belajar, yang dalam penelitian tersebut disebut sebagai prediktor yang berarti. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dengan semakin meningkatnya kinerja pamong belajar dapat diasumsikan kompetensi pamong belajar semakin baik.

Hasil penelitian berikut lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mahyudin (1997:157) yang berjudul *Pengembangan Instrumen Pengukuran Kemampuan Profesional Pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar* yang membagi kompetensi pamong belajar ke dalam berbagai aspek yaitu aspek kepribadian, aspek pendidikan /akademis, aspek penyuluhan dan motivasi, aspek teknik proses belajar dan pembelajaran, aspek pengembangan profesi, aspek penunjang penyuluhan

*SKB Karanganyar Surakarta

dan motivasi serta aspek penunjang proses belajar dan pembelajaran.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Abdul Hamid (1997: 130) yang berjudul *Kemampuan Profesional Pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Provinsi Nusa Tenggara Timur* menyimpulkan bahwa kemampuan profesional pamong belajar dipengaruhi oleh persepsi terhadap tugas pokok pamong belajar, iklim organisasi kerja, disiplin dalam kerja dan latihan dalam jabatan.

Berdasarkan uraian di atas masalah penelitian ini adalah untuk mengkaji: (1) adakah pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, keikutsertaan pelatihan, sikap terhadap profesi pamong belajar, dan

iklim instansi kerja terhadap kompetensi yang dimiliki pamong belajar di SKB Jawa Tengah; (2) adakah hubungan yang berarti antara tingkat pendidikan yang dimiliki pamong belajar di SKB Jawa Tengah dengan kompetensinya, adakah hubungan yang berarti antara pengalaman kerja yang dimiliki pamong belajar di SKB Jawa Tengah dengan kompetensinya; (3) adakah hubungan yang berarti antara lamanya pelatihan yang pernah diikuti pamong belajar di SKB Jawa Tengah dengan kompetensinya; (4) adakah hubungan yang berarti antara sikap terhadap profesi pamong belajar yang dimiliki pamong belajar di SKB Jawa Tengah dengan kompetensinya; dan (5) adakah hubungan yang berarti antara iklim instansi kerja pamong belajar di SKB Jawa Tengah dengan kompetensinya.

KAJIAN TEORI

Pengertian dan Jenjang Jabatan Pamong Belajar.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, No. 038/U/2000 tanggal 14 Maret 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/penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.

Kedudukan dan tugas pokok pamong belajar adalah sebagai pelaksana teknis fungsional pengembangan model, pengajaran, dan penilaian pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar/Sanggar Kegiatan Belajar. Pamong belajar sebagaimana dimaksud di atas hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus pegawai negeri sipil.

Pamong belajar SKB adalah pamong belajar yang bertugas di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang berada di tingkat kabupaten atau kota. Pamong belajar adalah jabatan fungsional terdiri atas jabatan Pamong Belajar Terampil dan Pamong Belajar Ahli.

Pamong Belajar Terampil adalah jabatan fungsional pamong belajar yang bertugas melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian dan melaksanakan sebagian kegiatan pengembangan model atau pembuatan percontohan berdasarkan keterampilan yang dimiliki.

Pamong Belajar Terampil mempunyai jenjang sebagai berikut.

a. Pamong Belajar Pelaksana

b. Pamong Belajar Pelaksana Lanjutan

c. Pamong Belajar Penyelia.

Persyaratan minimal pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan Pamong Belajar Terampil harus memenuhi syarat sebagai berikut.

- a. Berijazah serendah-rendahnya Diploma II sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.
- b. Pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda Tingkat I golongan ruang II/b.
- c. Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang kegiatan Pamong belajar.
- d. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.

Pamong Belajar Ahli adalah jabatan fungsional pamong belajar yang bertugas melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian dan melaksanakan kegiatan pengembangan model berdasarkan keahlian yang dimiliki. Pamong Belajar Ahli mempunyai jenjang sebagai berikut.

- a. Pamong Belajar Pertama.
- b. Pamong Belajar Muda.
- c. Pamong Belajar Madya.

Persyaratan minimal pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan Pamong Belajar Ahli harus memenuhi syarat sebagai berikut.

- a. Berijazah serendah-rendahnya Sarjana/Diploma IV sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.
- b. Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda golongan ruang III/a.
- c. Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang kegiatan pamong belajar.

- d. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.

Berdasarkan jenjang jabatan pamong belajar di atas dapat diketahui bahwa jabatan pamong belajar tersebut dijenjangkan berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil. Jika seorang pegawai negeri sipil mempunyai pendidikan terakhir Diploma II maka pegawai tersebut dapat diangkat ke dalam jabatan pamong belajar terampil. Begitu pula bila jika seorang pegawai negeri sipil mempunyai pendidikan terakhir sarjana atau D IV maka pegawai tersebut dapat diangkat ke dalam jabatan Pamong belajar ahli.

Kompetensi Pamong Belajar.

Kompetensi diartikan sebagai “perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.” (E. Mulyasa, 2003: 37). Lebih jauh Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi yang menyitir pendapat McAshan diartikan sebagai “...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 ini mempunyai pengertian sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang dan telah menjadi bagian dirinya sehingga ia mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi juga diartikan kemampuan dalam pemahaman, pengetahuan, keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk aplikasi atau penerapan ke dalam perilaku sebagai bentuk persyaratan guna melakukan suatu tugas yang mencakup perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik.

Sementara itu Roger Harris (Harris: 1997: 94) memaknai kompetensi seperti dalam kutipan berikut.

Competency standards should also take account of the requirements of workplace reform and the emerging needs of industry. It is thus essential that the capture the future directions industry sees in training and flexibility. Capturing the ability to apply skills in new situations and changing work organisation, rather than simply reflecting the task currently performed, is also critical.

Since the performance of a role and its associated tasks can be judged competent or incompetent, competency requires that the performance should be of an appropriate standard. Hence we need standards against which competence can be assessed and validated. Important issues concern the minimal level of performance that will be judged

competent for a role or task and the criteria that will be used to judge whether this standards has been achieved.

Dari kutipan di atas kompetensi dapat dipahami sebagai suatu standar yang harus memperhatikan kebutuhan dari tempat kerja dan kebutuhan yang muncul di masyarakat. Jadi standar kompetensi mencakup kemampuan untuk mengaplikasikan keahlian pada situasi yang baru dan organisasi yang berubah dan bukan sekedar pengerjaan tugas-tugas.

Orang yang bekerja menjalankan profesinya dapat dinilai kompeten atau tidak berdasarkan suatu standar kinerja yang tepat. Hal ini membutuhkan suatu standar sehingga kompetensi dapat dinilai dan disyahkan. (Harris: 1997:94). Sedangkan kompetensi kunci (*keys competencies*) yang dikembangkan oleh *Mayer Committe Key Competency Standards* adalah sebagai berikut. Pertama adalah mengumpulkan, menganalisis dan mengorganisasikan informasi. Kedua adalah mengekspresikan ide dan informasi. Ketiga merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan. Keempat adalah berkerja dengan orang lain maupun secara tim. Kelima adalah menggunakan ide matematis dan teknis. Keenam adalah dapat memecahkan masalah dan yang ketujuh adalah dapat menggunakan teknologi.

Burhanudin Tola (2004: 3) menyorikan makna kompetensi berdasarkan dari berbagai sumber seperti berikut ini.

(1) *competence is to describe a person as competent in area of work if she/he has the knowledge, skill and attitudes to be able to function at some minimum acceptable level;* (2) *a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation;* (3) *competency refers to an individual's demonstrated knowledge, skills, and abilities performed to a specific standard.*

Berdasarkan ketiga kutipan di atas disarikan pengertian kompetensi sebagai suatu atribut dari individu seseorang yang dijelaskan melalui perbuatan atau kinerja (*performance*) seseorang dari hasil penilaian atau pekerjaannya.

Sedangkan dari sumber yang lain *Competency benchmarking best practice competency standards key* <http://www.Productive solutions Com.au/competency>. 2004) menegaskan konsep kompetensi seperti kutipan berikut.

The concept of competency focuses on what is expected of an employee in the workplace rather than on the learning process; and embodies the ability to transfer and apply skills and knowledge to

new situations and environments. This is a broad concept of competency in that all aspects of work performance, and not only narrow task skills are included. It encompasses: the requirement to perform individual tasks (task skills), the requirement to manage a number of different tasks within the job (task management skills), the requirement to respond to irregularities and breakdowns in routine (contingency management skills), the requirement to deal with the responsibilities and expectations of work environment (job/role environment skills), including working with others. In addition to being based on this broad concept of competency, standards should be: related to realistic workplace practices, expressed as outcomes, understandable to trainers, supervisors and potential employers.

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa pengertian atau konsep kompetensi sebagai berikut. Konsep dari kompetensi menitikberatkan pada apa yang diharapkan dari seorang karyawan di tempat kerja bukannya pada proses belajar; dan berwujud kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilan ke dalam situasi dan lingkungan yang baru. Konsep kompetensi dalam arti yang luas memasukkan semua aspek dari prestasi kerja dan tidak hanya terbatas pada keterampilan melaksanakan tugas saja.

Kompetensi meliputi persyaratan yang diperlukan untuk: (1) melaksanakan tugas tertentu; persyaratan apa yang diperlukan untuk mengatur sejumlah tugas yang berbeda di dalam pekerjaan; (2) mengatasi terhadap kendala dan hambatan yang selalu ada; dan (3) menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan pekerjaan, termasuk bekerjasama dengan orang lain. Sebagai tambahan konsep kompetensi dalam arti yang luas harus dikaitkan dengan tempat kerja yang nyata, menekankan atau berorientasi pada pada hasil dan dampaknya (*outcomes*).

Walsh (2002: 3) memaknai kompetensi dalam arti yang lebih luas seperti kutipan berikut.

A wider definition of competency recognises the context of learning and its intimate link with the real world. This immediacy captures the imagination and attention of students and motivates them toward further learning - and it is the "love of learning" that makes for a learned profession. The wider definition of competency, in terms of its use in tertiary education, includes: a skill (such as a psychomotor or cognitive skill), an understanding of what is being done, supported by professional values, performed independently in realistic practice settings.

Dari kutipan dapat dipahami bahwa kompetensi mengisyaratkan hubungan antara konteks pembelajaran dengan dunia nyata. Pengertian ini dapat diperluas

secara praktis meliputi suatu skill atau keterampilan baik secara psikomotorik maupun kognitif, pemahaman terhadap bidang yang dikerjakan dan didukung oleh profesionalisme dalam dunia kerja.

Dari berbagai pengertian dan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa pengertian kompetensi pamong belajar yaitu seperangkat pengetahuan yang dimiliki pamong belajar baik yang berupa pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam berpikir dan bertindak sehingga pamong belajar tersebut dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian kompetensi pamong belajar di atas, maka kompetensinya berkaitan erat dengan tugas-tugas pokok pamong belajar seperti yang tertuang di dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/MK.WASPAN / 6 / 1999 tanggal 18 Juni tentang Jabatan Fungsional Pamong belajar dan Angka Kreditnya berikut Keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 6/U/SKB/1999 dan No. 180 Tahun 1999 tanggal 13 Oktober 1999.

Dengan demikian, pamong belajar diharapkan mempunyai kompetensi dalam berbagai aspek yang meliputi aspek akademis, teknis, personal dan sosial karena pada prinsipnya dalam uraian tugas seperti di atas mencakup bidang-bidang akademis, teknis, bidang personal dan sosial. Memahami pengertian kompetensi dan tugas-tugas pokok pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) maka kompetensi pamong belajar dapat dirumuskan seperti berikut.

1. Aspek akademis
 - a. Minimal memiliki Ijazah Diploma II .
 - b. Memiliki Akta Kependidikan atau yang disamakan.
 - c. Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dengan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (SPPL).
 - d. Pernah mengikuti Seminar/Lokakarya yang berhubungan dengan pendidikan luar sekolah dan pemuda.
2. Aspek teknis
 - a. Dapat melakukan identifikasi kebutuhan belajar wilayah, yang meliputi hal-hal berikut.
 - 1). Menyusun kerangka acuan (TOR).
 - 2). Menyusun instrumen pengumpulan data kebutuhan belajar wilayah baik instrumen data primer maupun sekunder.
 - 3). Mengolah data kebutuhan belajar wilayah secara kompleks.

- 4). Menganalisis data kebutuhan belajar wilayah.
 - 5). Menyajikan hasil identifikasi kebutuhan belajar wilayah.
 - 6). Menyusun laporan akhir identifikasi.
 - b. Dapat melakukan perancangan model, yang mencakup hal-hal berikut.
 - 1). Menyusun rancangan .
 - 2). Mengkaji ulang rancangan baik bertindak sebagai penyaji, moderator atau pembahas.
 - 3). Menyempurnakan rancangan.
 - c. Dapat menyusun uji coba model dengan kegiatan sebagai berikut.
 - 1). Menyusun rencana kegiatan ujicoba.
 - 2). Menyeleksi dan menyiapkan kelompok sasaran ujicoba (Kelompok Sumber Belajar dan Penyelenggara).
 - 3). Menetapkan rancangan baik pengajaran ataupun bimbingan.
 - 4). Membuat instrumen pemantauan.
 - 5). Menilai penerapan rancangan.
 - 6). Menyusun laporan akhir kegiatan ujicoba.
 - d. Dapat menyusun master model termasuk melakukan hal-hal berikut.
 - 1). Mengkaji ulang model hasil ujicoba.
 - 2). Menyempurnakan rancangan menjadi master.
 - 3). Menyusun laporan akhir pelaksanaan penyusunan master.
 - e. Dapat melakukan pembakuan model sebagai berikut.
 - 1). Melakukan pembahasan dalam rangka pembakuan.
 - 2). Menyusun laporan pembakuan.
 - f. Dapat melakukan persiapan kegiatan belajar mengajar dengan kegiatan sebagai berikut.
 - 1). Menyusun rencana kegiatan belajar mengajar.
 - 2). Mengidentifikasi kelompok sasaran PLSP.
 - 3). Memotivasi kelompok sasaran PLSP.
 - g. Dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan rincian sebagai berikut.
 - 1). Melakukan kegiatan pengajaran.
 - 2). Membuat GBPP.
 - 3). Membuat satuan pelajaran.
 - 4). Mengajarkan materi pelajaran.
 - 5). Melaksanakan kegiatan latihan menyusun program latihan (Kurikulum/GBPP).
 - 6). Melaksanakan kegiatan bimbingan.
 - 7). Menyusun program bimbingan (Kurikulum/GBPP).
 - 8). Menyusun satuan pelajaran untuk bimbingan.
 - h. Dapat melakukan pemantauan kegiatan belajar mengajar berikut.
 - 1). Membuat instrumen pemantauan kegiatan.
 - 2). Melaksanakan pemantauan dan membuat laporan KBM.
 - i. Dapat melakukan penilaian kegiatan belajar mengajar sebagai berikut.
 - 1). Membuat instrumen penilaian KBM.
 - 2). Melakukan penilaian hasil KBM .
 - 3). Menganalisis hasil penilaian KBM.
 - 4). Menyusun laporan akhir penilaian KBM.
 - j. Dapat melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan.
 - k. Dapat melakukan kegiatan penemuan teknologi tepat guna di bidang pendidikan.
 - l. Dapat melakukan kegiatan pembuatan alat peraga/alat latihan dan bimbingan.
 - m. Dapat melakukan kegiatan pengembangan kurikulum.
3. Aspek personal
 - a. Memiliki rasa percaya diri.
 - b. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
 - c. Memiliki sifat optimisme.
 4. Aspek sosial
 - a. Melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat.
 - b. Melakukan komunikasi dengan baik dengan masyarakat.
 - c. Aktif berperan serta dalam kegiatan kemasyarakatan.

Tingkat Pendidikan.

Pengertian tingkat pendidikan pamong belajar adalah pendidikan formal tertinggi yang dicapai oleh seorang yang menduduki jabatan pamong belajar. Jabatan pamong belajar merupakan jabatan profesional, sehingga tidak setiap orang dapat menjadi pamong belajar yang baik. Tingkat pendidikan pamong belajar di SKB Jawa Tengah dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu yang berpendidikan sarjana dengan yang bukan sarjana. Hal ini semata-mata demi kepentingan praktis saja, yang menyesuaikan jenjang jabatan pamong belajar menjadi dua jenis yaitu Pamong Belajar Terampil dan Pamong Belajar Ahli.

Ditinjau dari tingkat pendidikan pamong belajar yang mempunyai tingkat pendidikan sarjana mempunyai tingkat kemampuan yang lebih baik dari pada yang bukan sarjana. Ini berarti pamong belajar yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana mempunyai tingkat kompetensi yang lebih baik dari pada yang bukan sarjana. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian Isdiyarto (1997: 111) yang menyatakan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin tinggi pula tingkat kompetensinya, sehingga tingkat pendidikan dapat dijadikan prediktor terhadap kompetensi pamong belajar.

Pengalaman Bekerja

Pengalaman merupakan suatu faktor yang penting dalam bekerja. Hal ini karena pada prinsipnya bekerja adalah merupakan suatu aktifitas yang melibatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Apabila seorang telah melakukan pekerjaan yang berulang-ulang maka pekerjaan tersebut semakin dikuasainya dan ini berarti meningkat pula kemampuan kompetensinya.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Winarno Surakhmad (1982: 13) yang menyatakan bahwa untuk memperoleh suatu ketangkasan atau keterampilan biasanya diperlukan latihan berkali-kali atau terus menerus terhadap apa yang telah dipelajari, karena hanya dengan melakukan secara teratur, pengetahuan tersebut dapat disempurnakan dan disiapsiagakan .

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 193) bahwa kinerja dapat dipandang sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman (kerja). Semakin lama pengalaman dalam bekerja akan semakin bertambah keahliannya, namun demikian motivasi seseorang untuk belajar sambil bekerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi keandalannya. Bila seseorang tidak mempunyai motivasi belajar dari pengalaman atau tidak mempunyai motivasi untuk banyak belajar maka *skill* yang dimiliki tidak akan bertambah.

Pengalaman juga diartikan sebagai apa yang telah diterima, dirasai, disadari, diketahui dihayati dan dikerjakan seperti apa yang diungkapkan oleh Yerkes (1989:501) "*experience is knowledge or practical wisdom gained from what one has observed, encountered or undergone*". Maksudnya pengalaman adalah pengetahuan atau kearifan praktis yang didapat seseorang dari observasi atau menghadapi suatu peristiwa.

Pelatihan Pamong Belajar

Menurut Leonard Nadler yang dikutip Sugiyono (2002: 1) menyatakan bahwa pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau akan segera dihadapi. Di pihak lain menurut Flippo dan Jucius

(Usman, 1998: 2) pelatihan digunakan untuk menunjukkan setiap proses pengembangan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Sementara Sikula (Usman, 1998: 3) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan juga diartikan sebagai kegiatan belajar untuk mengubah perilaku orang dalam melakukan pekerjaan. Ada empat hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yaitu: belajar, perilaku, orang dan pekerjaan (Soenarto, 1998: 57).

Pada prinsipnya pelatihan dan pendidikan mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan, dan nilai sikap seseorang, sedangkan perbedaannya pada sasaran peserta, pendekatan, penyelenggaraan dan pemanfaatan kemampuan yang diperoleh.

Belajar merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik. Tolok ukur keberhasilan belajar dalam pelatihan adalah setelah selesai mengikuti program, peserta dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Perilaku adalah bentuk aplikasi kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, dan loyalitas dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan, atau dalam melakukan hubungan sosial baik secara vertikal maupun horisontal. Orang sebagai peserta pelatihan memiliki karakteristik khusus sehingga dalam proses pembelajaran menggunakan pendekatan yang berbeda dengan mengajar di sekolah.

Pekerjaan adalah serangkaian kegiatan yang dikerjakan karena tanggungjawabnya. Untuk melaksanakan tugas memerlukan kemampuan dan cara yang berbeda yang ditentukan persyaratan untuk melaksanakan tugas (Soenarto, 1998: 58).

Sementara itu Peter Sheal menekankan arti pentingnya pelatihan karena bisa memberikan: (1) kesempatan bagi staf untuk mempertahankan dan meningkatkan keahlian profesional atau teknis mereka sebab jika keterampilan dan pengalaman seorang tidak dipertahankan dan di-*update*, nilai mereka akan menyusut; (2) tipe-tipe keahlian dan pelatihan yang tidak tersedia di tempat kerja dan informasi baru dapat dipelajari oleh staf yang mengikuti suatu pelatihan karena dapat mengakses dari pelatih yang profesional yang telah memiliki akses menuju bahan-bahan pelatihan, peralatan dan fasilitas; dan (3) staf dapat berpikir konstruktif dalam suatu sesi pelatihan karena

jauh dari tekanan pekerjaan dan menghasilkan perspektif yang lebih luas mengenai pekerjaan dan peranan mereka dalam organisasi (Sheal, 2003: 156).

Berdasarkan dari definisi dan pengertian pelatihan tersebut di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan yang meliputi kemampuan baik kognitif, afektif psikomotorik seseorang. Keterampilan ini akan meningkatkan kompetensi dan pada akhirnya kompetensi akan meningkatkan kinerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kompetensi pamong belajar adalah melalui pelatihan. Melalui pelatihan pamong belajar diharapkan semakin meningkat kompetensinya yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian.

Apabila tujuan dari pelatihan pamong belajar yang dilaksanakan tercapai, maka tentunya kemampuan dan keterampilan pamong belajar yang telah mengikuti pelatihan akan meningkat dan ini berarti kompetensinya juga makin baik.

Sikap terhadap Profesi Pamong Belajar.

Sikap dalam kalangan ahli psikologi dipandang dari berbagai perspektif menurut versinya masing masing (Saifuddin Azwar, 2003: 4-7).

Pertama, sikap didefinisikan sebagai suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu obyek yang terbagi ke dalam perasaan mendukung/memihak dan perasaan tidak mendukung/memihak pada obyek tersebut. Kelompok ini diwakili oleh ahli psikologi seperti *Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood*. Secara spesifik Louis Thurstone mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif dan afek negatif terhadap suatu obyek psikologis.

Kedua, kelompok yang mendefinisikan sikap sebagai semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan di sini diartikan sebagai kecenderungan potensial untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara-cara tertentu bila individu dihadapkan pada stimulus yang menghendaki adanya suatu respon. Kelompok ini diwakili oleh ahli seperti *Chave, Bogardus, La Pierre, Mead dan Gordon Allport*.

Ketiga, berorientasi pada skema triadik. Menurutnya, sikap adalah konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu obyek. Secord & Backman mengartikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

Berkaitan dengan berbagai pengertian sikap di atas maka sikap seorang pamong belajar terhadap profesinya dapat dilihat dari perspektif pertama di atas. Jika seorang pamong belajar mempunyai sikap terhadap profesinya positif, maka ia akan merasa mendukung terhadap tugas-tugas yang dibebankan padanya. Ini berarti, pamong belajar tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan sesuai harapan. Hal ini dapat dipahami bahwa pamong belajar tersebut akan terdorong untuk meraih kemampuan kerja yang lebih tinggi sehingga dengan sendirinya kompetensi meningkat pula. Kalau kompetensinya meningkat maka dengan sendirinya akan menghasilkan kinerja dengan baik pula. Sebaliknya, jika seorang pamong belajar mempunyai sikap terhadap profesinya negatif, maka akan berdampak pada unjuk kinerjanya yang kurang optimal, sehingga penguasaan terhadap tugas-tugasnya rendah. Dengan demikian, dapat dipahami pula bahwa kompetensinya rendah pula.

Iklim Instansi Kerja

Suasana kerja dalam suatu institusi sangat menentukan bagi keberhasilan aktifitas kerja institusi tersebut. Interaksi antar karyawan dengan karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan saling mempengaruhi. Hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi kerja akan menciptakan suasana yang mungkin menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan tersebut. Lebih lanjut (Soenarto, 1998: 64) menjelaskan bahwa suasana lingkungan kerja mencakup: tanggung jawab karyawan, aturan-aturan yang ada, persyaratan-persyaratan dalam lingkungan kerja, hubungan antara atasan-karyawan, sesama pimpinan, dan sesama karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian survei yang mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu, untuk menemukan insidensi, distribusi,

dan interelasi relatif dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis (Kerlinger, 2004:660)

Berdasarkan sampel-sampel tersebut kemudian diinferensikan karakteristik populasi yang menjadi

obyek penelitian. Kajian terhadap sampel yang merupakan dasar atau sumber penyusunan inferensi mengenai populasi dibutuhkan karena kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam mengkaji keseluruhan populasi baik dari segi waktu, tenaga dan biaya.

Penelitian ini dilakukan di SKB se-Jawa Tengah yang meliputi 29 SKB dan yang dijadikan subjek penelitian adalah pamong belajar. Seluruh kegiatan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2004 dan direncanakan selesai bulan Juni 2005.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang ada di Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai 29 SKB. Jumlah keseluruhan pamong belajar sebanyak 328 orang yang terbagi ke dalam pamong belajar dengan jabatan terampil sebanyak 95 orang dan pamong belajar dengan jabatan ahli sebanyak 233 orang

Melihat data jumlah populasi pamong belajar SKB se-Jawa Tengah di atas maka perlu dilihat proporsi jumlah pamong belajar tiap jenjang. Pamong belajar terampil proporsinya adalah sebanyak $95/328 \times 100\% = 28,96\%$, sedangkan proporsi Pamong belajar ahli sebanyak $233/328 \times 100\% = 71,04\%$

Penentuan ukuran sampel minimum digunakan formula dari Cohen (1977:439) dengan rumus sebagai berikut.

$$N = L/f^2 + u + 1.$$

N : ukuran sampel minimum

f^2 : efek pengukuran

L : parameter nonsentralisasi

u : banyaknya prediktor.

Dalam penelitian ini ditentukan besarnya $\alpha = 0,05$ kemudian $u = 5$ dan power sebesar 0,80 dan efek size ditentukan sebesar 0,15 (medium) maka harga L berdasarkan tabel sebesar 12,83 (Cohen, 1977:441). Berdasarkan ketentuan ini maka ukuran sampel yang didapat adalah sebesar:

$$N = 12,83/0,15 + 5 + 1$$

$$= 85,5333 + 5 + 1$$

$$= 91,533 \text{ dibulatkan menjadi } 92 \text{ orang.}$$

Pengumpulan data menggunakan angket berskala *semantic diferensial* dan skala Likert. Sebelum digunakan, angket telah diujicoba pada sejumlah pamong belajar di SKB Jawa Tengah, kemudian baru dilakukan pengumpulan data dengan instrumen yang telah lolos uji coba tersebut berdasarkan validitas dan reliabilitasnya. Untuk membuktikan validitas instrumen, dipergunakan analisis faktor sedangkan reliabilitasnya dipergunakan formula *alpha Cronbach*. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial yang meliputi analisis regresi ganda dan korelasi parsial.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian adalah sebagai berikut. (1) Tingkat kompetensi pamong belajar berada pada kategori cukup baik atau sedang (rerata=255,38), pengalaman bekerja berada pada kategori sedang (rerata=10,34), keikutsertaan dalam pelatihan berada pada kategori jarang (rerata=4,67), sikap terhadap profesi berada pada kategori cukup baik (rerata = 63,04) dan iklim instansi kerja berada pada kategori baik (rerata=91,77), sedangkan tingkat pendidikan menunjukkan 29% berpendidikan diploma dan 71% berpendidikan sarjana. (2) Hasil analisis *uji-t* mengungkapkan bahwa ada perbedaan tingkat kompetensi yang signifikan berdasarkan tingkat pendidikannya ($t = -2,045$; $df=90$; $p = 0,044 < 0,05$). (3) Hasil analisis regresi ganda mengungkapkan adanya hubungan dan sumbangan yang signifikan dari tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, pelatihan, sikap terhadap profesi dan iklim instansi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi dengan sumbangan sebesar 77,1% ($R=0,885$; $F=62,226$; $df=5:86$; $p < 0,001 < 0,05$) dengan model persamaan adalah

$v = -62,541 + 29,863X_1 + 2,061 X_2 + 1,735X_3 + 2,836 X_4 + 0,965 X_5$. (4) Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa tingkat pendidikan hubungan dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan sebesar 21,9% ($R_{y1-2,3,4,5} = 0,4685$; $t = 4,917$; $p < 0,001 < 0,050$) terhadap kompetensi; pengalaman bekerja terdapat hubungan dan memberikan kontribusi positif dan signifikan sebesar 4,5% ($R_{y2-1,3,4,5} = 0,2120$; $t=2,012$; $p=0,047 < 0,05$) terhadap kompetensi; pelatihan terdapat hubungan dan memberikan kontribusi positif tetapi tidak signifikan sebesar 4,2% ($R_{y3-1,2,4,5} = 0,2058$; $t = 1,950$; $p=0,054 > 0,05$) terhadap kompetensi; sikap terhadap profesi terdapat hubungan dan memberikan kontribusi positif dan signifikan sebesar 63,7% ($R_{y4-1,2,3,5} = 0,7981$; $t = 12,283$; $p=0,000 < 0,05$) terhadap kompetensi; iklim instansi kerja terdapat hubungan dan memberikan kontribusi positif dan signifikan sebesar 22,531% ($R_{y5-1,2,3,4} = 0,4747$; $t = 5,002$; $p < 0,001 < 0,05$) terhadap kompetensi pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Jawa Tengah.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah secara umum dengan kategori sangat tinggi sebanyak 14%, kategori tinggi sebanyak 12%, kategori sedang 64%, kategori rendah 8% dan kategori sangat rendah 2%. Berdasarkan sebaran persentase tersebut maka secara umum tingkat kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah termasuk baik karena hanya 10% saja (8% kategori rendah; 2% kategori sangat rendah) yang termasuk di bawah kategori sedang atau cukup, berarti sebanyak 90% termasuk paling tidak kategori sedang.

Pada sisi yang lain, penelitian ini juga menunjukkan tingkat kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah dilihat dari tingkat pendidikannya yang dibedakan antara sarjana dengan diploma, ternyata menunjukkan adanya perbedaan tingkat kompetensi yang signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui *uji-t* yang menghasilkan probabilitas lebih kecil dari 0,04 ($0,04 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pamong belajar yang berpendidikan sarjana mempunyai kecenderungan yang lebih baik dibandingkan dengan kompetensi pamong belajar yang berpendidikan diploma.

Perbedaan ini diperkuat oleh temuan hasil skor angket kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah yang menunjukkan bahwa rata-rata skor kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan sarjana dengan diploma berturut-turut adalah 262,82 ; 237,48

Hasil skor angket kompetensi pamong belajar aspek akademis menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 17,21. Kategori yang telah ditentukan menunjukkan bahwa pamong belajar yang mempunyai skor kompetensi aspek akademis dengan kategori sangat tinggi sebesar 12%, dengan kategori tinggi sebesar 32%, dengan kategori sedang sebesar 35%, dengan kategori rendah sebesar 17% dan kategori sangat rendah sebesar 4%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi aspek akademis pamong belajar SKB di Jawa Tengah termasuk baik karena sebanyak 79% termasuk paling tidak kategori sedang.

Hasil skor angket kompetensi pamong belajar aspek teknis menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 159,49. Berdasarkan kategori yang telah ditentukan, pamong belajar yang mempunyai skor kompetensi aspek teknis dengan kategori sangat tinggi sebesar 15%, dengan kategori tinggi sebesar 34%, dengan kategori sedang sebesar 35%, dengan kategori rendah sebesar 14% dan kategori sangat rendah sebesar 2%. Hal ini mengindikasikan pula bahwa

tingkat kompetensi aspek teknis Pamong belajar SKB di Jawa Tengah termasuk baik karena paling tidak sebanyak 84% termasuk kategori sedang dan hanya 16% saja yang mempunyai tingkat kompetensi di bawah kategori sedang.

Hasil skor angket kompetensi pamong belajar aspek personal bahwa rata-rata skor sebesar 41,13. Berdasarkan kategori yang telah ditentukan, pamong belajar yang mempunyai skor kompetensi aspek personal dengan kategori sangat tinggi sebesar 64%, dengan kategori tinggi sebesar 28%, dengan kategori sedang sebesar 8%, dengan kategori rendah sebesar 0% dan kategori sangat rendah sebesar 0%. Mengacu sebaran persentase tersebut maka tingkat kompetensi aspek personal termasuk dalam kategori sangat bagus mengingat bahwa tidak ada pamong belajar yang mempunyai tingkat kompetensi aspek personal di bawah kategori sedang.

Hasil skor angket kompetensi pamong belajar aspek sosial menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 37,64. Berdasarkan kategori yang telah ditentukan, pamong belajar yang mempunyai skor kompetensi aspek sosial dengan kategori sangat tinggi sebesar 20%, dengan kategori tinggi sebesar 39%, dengan kategori sedang sebesar 24%, dengan kategori rendah sebesar 13% dan kategori sangat rendah sebesar 4%. Demikian juga, kompetensi aspek sosial pamong belajar di SKB Jawa Tengah juga menunjukkan kecenderungan yang sama bahwa hanya 17% saja yang termasuk ke dalam kategori di bawah sedang, dan sebanyak 83% termasuk paling tidak ke dalam kategori sedang.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan pula bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, pelatihan yang telah diikuti, sikap terhadap profesi dan iklim instansi kerja mempunyai hubungan yang cukup berarti atau signifikan terhadap tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah. Dari hasil analisis didapat korelasi sebesar 0,885 dengan indeks koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,771. Dari indeks koefisien determinasi yang disesuaikan ini dapat dikatakan bahwa kelima variabel yang meliputi tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, pelatihan yang telah diikuti, sikap terhadap profesi dan iklim instansi kerja mempunyai sumbangan yang signifikan terhadap tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah. Indeks koefisien determinasi yang disesuaikan tersebut berarti variasi tingkat kompetensi pamong belajar di

SKB Jawa Tengah dapat dijelaskan sebesar 77,1% oleh kelima variabel tersebut, sedangkan sisanya yang sebesar 22,9% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari besarnya kontribusi tiap variabel bebas terhadap kompetensi pamong belajar, dapat dikatakan secara berturut-turut bahwa variabel sikap terhadap profesi menduduki pengaruh yang paling besar dengan indeks koefisien beta sebesar 0,696; disusul urutan kedua adalah variabel iklim instansi kerja dengan indeks koefisien beta sebesar 0,288; urutan ketiga adalah variabel tingkat pendidikan dengan indeks koefisien beta sebesar 0,248; urutan keempat adalah variabel pengalaman bekerja dengan indeks koefisien beta sebesar 0,104; dan yang terakhir adalah variabel pelatihan dengan indeks koefisien beta sebesar 0,102.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa kompetensi pada dasarnya sangat ditentukan oleh sikap dan pandangan pamong belajar terhadap profesinya, apakah mempunyai sikap yang positif atau negatif, kemudian baru disusul oleh iklim instansi kerja yang juga ikut menentukan kompetensi pamong belajar. Bila iklim instansi kerja pamong belajar kondusif akan meningkatkan kompetensi pamong belajar. Namun sebaliknya, bila iklim instansi kerja tidak kondusif maka akan berdampak semakin menurun pula kompetensi pamong belajar. Variabel berikutnya yang juga mempunyai pengaruh yang kuat adalah tingkat pendidikan. Ini berarti, semakin tinggi tingkat pendidikan pamong belajar maka akan semakin meningkat pula tingkat kompetensinya. Terakhir, variabel pengalaman bekerja yang juga memberikan pengaruh walau tidak sebesar pada variabel-variabel yang telah disebutkan di muka, namun juga ikut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi pamong belajar.

Berkaitan dengan pengalaman bekerja dengan tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah, telah diuji melalui hipotesis ketiga dan ditemukan bahwa pengalaman bekerja mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan tingkat kompetensi pamong belajar dengan indeks korelasi sebesar $r_{2Y 1,3,4,5} = 0,2120$. Berdasarkan indeks koefisien

korelasi parsial ini, dapat ditentukan bahwa sumbangan atau kontribusi (r^2) sebesar 0,0449. Hal ini berarti, besarnya sumbangan variasi dari pengalaman bekerja kepada variasi tingkat kompetensi sebesar 4,49%.

Berkaitan dengan pelatihan yang telah diikuti pamong belajar dengan tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah, telah diuji melalui hipotesis keempat dan ditemukan bahwa pelatihan yang telah diikuti pamong belajar tidak mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan tingkat kompetensi pamong belajar dengan indeks korelasi sebesar $r_{3Y 1,2,4,5} = 0,2058$. Berdasarkan indeks koefisien korelasi parsial ini, dapat ditentukan bahwa sumbangan atau kontribusi (r^2) sebesar 0,0424. Hal ini maknanya bahwa besarnya sumbangan variasi dari pelatihan yang telah diikuti pamong belajar kepada variasi tingkat kompetensi sebesar 4,2%.

Berkaitan dengan sikap terhadap profesi pamong belajar dengan tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah, telah diuji melalui hipotesis kelima dan ditemukan bahwa sikap terhadap profesi pamong belajar mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan tingkat kompetensi pamong belajar dengan indeks korelasi sebesar $r_{4Y 1,2,3,5} = 0,798$. Berdasarkan indeks koefisien korelasi parsial ini dapat ditentukan bahwa sumbangan atau kontribusi (r^2) sebesar 0,637. Hal ini maknanya bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan variasi dari sikap terhadap profesi pamong belajar dengan variasi tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah sebesar 63,7%.

Berkaitan dengan iklim instansi kerja dengan tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah, telah diuji melalui hipotesis keenam dan ditemukan bahwa variabel iklim instansi kerja pamong belajar mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan tingkat kompetensi pamong belajar dengan indeks korelasi sebesar $r_{5Y 1,2,3,4} = 0,475$. Berdasarkan indeks koefisien korelasi parsial ini dapat ditentukan bahwa sumbangan atau kontribusi (r^2) sebesar 0,226. Hal ini maknanya bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan variasi dari iklim instansi kerja pamong belajar dengan variasi tingkat kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah sebesar 22,6%.

KESIMPULAN

Mendasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada pamong belajar SKB di Jawa Tengah, selanjutnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Terdapat pengaruh yang bermakna antara tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, pelatihan, sikap terhadap profesi, dan iklim instansi kerja secara bersama-sama terhadap tingkat kompetensi pamong

belajar SKB di Jawa Tengah. Signifikansi ini dapat diketahui dari rangkuman hasil uji F yang menghasilkan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Juga didukung dengan indeks korelasi ganda (R) sebesar 0,885 dan indeks determinasinya yang disesuaikan (*Adjusted R²*) sebesar 0,771 yang bermakna bahwa variasi kompetensi pamong belajar di SKB Jawa Tengah dapat dijelaskan sebesar 77,1% oleh variabel tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, pelatihan, sikap terhadap profesi, dan iklim instansi kerja. Urutan besarnya kontribusi adalah sikap terhadap profesi, iklim instansi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja dan yang terkecil adalah pelatihan.

Ada perbedaan kompetensi yang bermakna antara pamong belajar SKB di Jawa Tengah berdasarkan tingkat pendidikannya. Selain itu juga, ditemukan hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah dengan dengan indeks korelasi sebesar ($r = 0,468$) dan kontribusi atau sumbangan (R^2) sebesar 0,22. Hal ini berarti, besarnya sumbangan tingkat pendidikan terhadap kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah sebesar 22%.

Ada hubungan yang bermakna antara pengalaman bekerja dengan tingkat kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah dengan indeks korelasi sebesar ($r = 0,212$) dan kontribusi atau

sumbangan (R^2) sebesar 0,045. Hal ini berarti, besarnya sumbangan pengalaman bekerja terhadap kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah sebesar 4,5%.

Terdapat hubungan yang tidak bermakna antara keikutsertaan pelatihan dengan tingkat kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah dengan indeks korelasi sebesar ($r = 0,205$) dan kontribusi atau sumbangan (R^2) sebesar 0,042. Hal ini berarti, besarnya sumbangan keikutsertaan pelatihan terhadap kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah hanya sebesar 4,2%.

Terdapat hubungan yang bermakna antara sikap terhadap profesi pamong belajar dengan kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah dengan indeks korelasi sebesar ($r = 0,798$) dan kontribusi atau sumbangan (R^2) sebesar 0,637. Hal ini berarti, besarnya sumbangan sikap terhadap profesi pamong belajar terhadap kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah sebesar 63,7%.

Terdapat hubungan yang bermakna antara iklim instansi kerja dengan tingkat kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah dengan indeks korelasi sebesar ($r = 0,474$) dan kontribusi atau sumbangan (R^2) sebesar 0,225. Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan dari iklim instansi kerja terhadap kompetensi pamong belajar SKB di Jawa Tengah sebesar 22,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. (2004). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar sanggar kegiatan belajar pasca pelatihan Se-Propinsi Sumatera Selatan*. Tesis Magister. PPS UNY. Yogyakarta: Tidak diterbitkan
- Anonim (2002). *Undang-Undang otonomi daerah 1999 & Juklak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Anonim. (2004). *Competency benchmarking best practice competency standards key* <http://www.Productive solutions. Com.au/ competency. Html>. Diakses tgl 26 Nov. 2004).
- Azwar, S. (2003). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analisis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Depdiknas. (1999). *Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No.25/KEP/MK.waspan/6/1999 tentang Jabatan Fungsional Among Belajar dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Diklusepora.
- _____. (2000). *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 038/U/2000 tentang petunjuk Teknis pelaksanaan jabatan pamong belajar dan angka kreditnya*. Jakarta: Dit. Diktentis
- _____. (2004). *Profil jabatan fungsional pamong belajar*. Jakarta: Dit. Diktentis.
- Hamid, A. (1997). *Kemampuan profesional pamong belajar di sanggar kegiatan belajar propinsi Nusa Tenggara Timur*. Tesis Magister. IKIP Yogyakarta. Yogyakarta: Tidak diterbitkan.
- Gaspers, V. (1991). *Teknik penarikan contoh untuk penelitian survei*. Bandung: Tarsito.
- Gay, L. R. (1981). *Educational research: competencies for analysis and application*. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Harris, R., et al. (1997). *Competency-based education and training: Between a rock and a whirlpool*. Australia : Macmillan Education Australia PTY. LTD.

- Hinkle, Wiersma & Jurs, (1979). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hajar, I. (1996). *Dasar-dasar metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isdiyarto. (1997). *Tingkat kompetensi guru sekolah teknologi menengah (stm) rumpun listrik bidang studi praktek di Daerah Istimewa Yogyakarta*. . (Tesis Magister. IKIP Jakarta. Tidak diterbitkan)
- Jalal, F. (2004). *Peran pendidikan nonformal dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang cerdas dan bermutu*. Makalah disajikan dalam Seminar Nasional Melalui Pendidikan Non Formal Kita Siapkan Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Mandiri, Produktif dan Berakhlak Mulia, di Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kerlinger, F. N. (2000). *Foundation of behavioral research (fourth edition)*. California: California State University.
- _____. (1986). *Asas-asas penelitian behavioral. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kleinbaum, D. G et al. (1998). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. California: Duxbury Press.
- Mahyuddin. (1997). *Pengembangan instrumen kompetensi pamong belajar SKB Se-Jawa Tengah*. Tesis Magister. PPS UNY. Yogyakarta: Tidak diterbitkan.
- Mardapi, D. (1997). *Berbagai bentuk tes obyektif*. Makalah disajikan dalam Pelatihan Evaluasi Proses dan Hasil belajar Mahasiswa di Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan UGM.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum berbasis kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nunnally, J. C. , (1964). *Education measurement and evaluation*. New york: Mc. Graw Hill Book Company
- _____, (1981). *Psychometric theory*. New York: Mc. Graw Hill Book Company
- Runge, I. (1951). *Work experience*. New York: The Ronald Press Company.
- Sheal, P., (2003). *Pengembangan staf: Panduan praktis untuk meningkatkan kinerja (Bern. Hidayat)*, Jakarta: Graemdia.
- Santoso, S. (2004). *Buku latihan SPSS statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Soenarto. (1998). *Training needs assesment*. (VISI Nomor 05/TH. IV/1998) Jakarta: Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis.
- Sudjana. (1996). *Metoda statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2002). *Manajemen diklat*. Bandung: Alfabeta
- Sumardi, E. (2000). *Kinerja pamong belajar di Jawa Tengah*. Tesis Magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Surakhmad, W. (1982) *Cara belajar di universitas*. Bandung: Tarsito.
- Suryanto. (2005) *Analisis regresi dan analisis varians*. Makalah disajikan dalam kuliah refreshing di PPs Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tola, B. (2004) *Penelitian berbasis kompetensi*. Makalah disajikan dalam Seminar Sehari Konsekuensi Sistem Evaluasi dalam KBK di universitas Lampung.
- Walsh, L.J. , (2002) *Education of professional-is there a role for a competency-based approach*. Diambil tgl 25 Agustus 2005 http://www.tedi.uq.edu.au/conferences/teach_conference99/journals/papers/Walsh.html
- Waspodo, M. (2004). *Peranan pamong belajar dalam implementasi kurikulum*. Diambil pada tanggal 21 September 2004 dari http://search.yahoo.com/search?p=+kompetensi+pamong+belajar&ei=UTF-8&fr=slv1&fl=1&vc=&vl=lang_fr&x=wrt&meta=0
- Wiersma, W.(1986). *Research Methods in education:An introduction*. Boston: Allyn and Bacon. Inc.