

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PAMONG BELAJAR PADA SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB) DI WILAYAH PRIANGAN JAWA BARAT

<sup>1</sup>Lili Dasa Putri

<sup>1</sup>Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Sekolah Universitas Negeri Padang  
lilidasaputri@fip.unp.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kinerja pamong belajar pada SKB di wilayah Priangan Jawa Barat. Pamong belajar sebagai tenaga pendidikan memiliki tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankannya, tidak hanya melaksanakan kegiatan pembelajaran namun juga merancang dan membuat model. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar. Kajian teori dalam penelitian ini diantaranya mencakup konsep Pamong Belajar Sebagai Pendidik Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF), konsep Kinerja, dan Konsep Pengalaman kerja. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analisis korelasional, serta sampel penelitian ini sebanyak 37 responden. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa; Pengaruh pengalaman kerja dinyatakan dengan persamaan korelasi yang menunjukkan harga positif, dengan besar derajat hubungan antar variabel tersebut tergolong kuat. **Kata Kunci** : pengalaman kerja, kinerja, pamong belajar

## ABSTRACT

*This research is motivated by the still low performance of tutors in the SKB in the area of Priangan, West Java. The guardian of learning as an education worker has basic tasks and functions that must be carried out, not only implementing learning activities but also designing and making models. The formulation of the problem in this study is How does work experience influence learning performance. Theoretical studies in this study include the concept of Civil Learning as Educators of Non-formal Education Teaching Staff (PTK-PNF), the concept of Performance, and the concept of work experience. The approach used is a quantitative approach with a descriptive correlational analysis method, and the sample of this study were 37 respondents. Based on the results of the study found that; The influence of work experience is expressed by the correlation equation which shows a positive price, with a large degree of relationship between these variables classified as strong.*

**Keywords:** *work experience, performance, learning guardian*

## PENDAHULUAN

Setiap instansi atau organisasi dalam menghadapi era globalisasi saat ini, akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak globalisasi ini dapat kita rasakan dalam semua bidang, sebut saja dalam bidang ekonomi, sosial budaya, dan pendidikan yang menghembus sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi saat ini. Gejala ini membuat berbagai tuntutan masyarakat akan pendidikan semakin besar untuk dapat menyeimbangi arus perubahan kemajuan zaman, hal ini pastinya tidak mungkin tercapai hanya melalui pendidikan formal saja. Berbagai tuntutan tersebut juga dapat tercapai melalui pendidikan non formal. Sebagai lembaga pendidikan, pendidikan non formal harus dapat menjalankan perannya dalam mempersiapkan tenaga-tenaga yang mampu bersaing dalam menghadapi era ini, sebab dari itu harus dilakukan peningkatan dan perbaikan dalam penguasaannya. Hal ini juga merupakan tantangan bagi setiap lembaga pendidikan untuk dapat meningkatkan profesionalitas dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan Unit Teknis Direktorat (UPTD) Jendral Pendidikan Non Formal dan Informal. SKB merupakan lembaga pemerintah di bawah Dinas Pendidikan yang bertugas membuat dan melaksanakan berbagai program pendidikan bidang non formal yang rancangannya disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) berada pada wilayah kota dan kabupaten pada setiap provinsi di Indonesia, termasuk juga pada provinsi Jawa Barat khususnya wilayah Priangan Jawa Barat.

Untuk dapat menjalankan fungsi dan tujuan yang ditetapkan, SKB harus memiliki sumber daya manusia yang berperan aktif agar dapat mewujudkannya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini pada SKB khususnya adalah Pamong Belajar. Pamong Belajar sebagai sumber daya manusia yang bertugas di SKB perlu terus dikembangkan kemampuannya sejalan dengan tuntutan tugasnya pada SKB. Sebagai tenaga pendidik di bidang non formal pamong belajar dituntut untuk mampu memiliki kinerja yang bagus dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2004: 176).

Keberadaan Pamong Belajar sangatlah penting apabila dilihat dari tugas, tanggung jawab, hak dan wewenangnya. Mengingat jabatan dan profesinya sebagai Pamong belajar yang merupakan bagian komponen pendidikan paling berperan dalam SKB, sudah seharusnya Pamong Belajar meningkatkan Kinerjanya agar tugas, dan tanggung jawab yang diembannya dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pamong belajar sebagai faktor keberhasilan pembelajaran pada lembaga pendidikan non formal yang diseleenggarakan pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan di SKB tidak lepas dari tanggung jawab Pamong belajar sebagai *Agen of Change* dalam mencapai tujuan pembelajaran SKB. Oleh karena itu pamong belajar harus mempunyai kinerja yang bagus dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap kemajuan dan perkembangan IPTEK, keterampilan dasar mengajar, menguasai cara belajar dan pengelolaan kelas serta menguasai ilmu dan perkembangan jiwa manusia.

Faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pamong belajar adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan

bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2002, hlm. 55) "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai". Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

*Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

## KAJIAN TEORI

### 1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Sedarmayanti (2009, hlm. 39) mengatakan bahwa "pengalaman kerja merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Manullang (2008, hlm. 15) menjelaskan bahwa "pengalaman kerja merupakan proses pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam tugas pelaksanaannya. Hal ini juga seiring dengan pendapat Jhon Locke (dalam Gary Dessler, 2008, hlm. 62) bahwa pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan hanya mungkin diperoleh dalam hubungannya dengan lingkungannya. Pengalaman kerja juga diartikan sebagai perolehan pengetahuan dan keterampilan dengan mengerjakan dan mendalami sesuatu. Dari sini timbul respon-respon tertentu dari orang yang mengerjakan dan mengalami sehingga terjadi pematangan dalam tingkah laku (Sri Mulyani, 2000, hlm. 83).

Selanjutnya juga dijelaskan mengenai Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 hlm. 40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001, hlm. 74) Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki

seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Hariandja (2002, hlm. 120) menyatakan, "Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu." Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2002, hlm. 55) "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai".

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001, hlm. 717) "Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya". Banyak perusahaan dan instansi yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha. Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masakerja atau lamanya seseorang itu bekerja.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

## **2. Kinerja Pamong Belajar**

Pamong belajar merupakan tenaga pendidik khususnya tenaga pendidik jalur pendidikan nonformal khususnya di lembaga Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF) sebagai tenaga pendidik pada pendidikan nonformal, pamong belajar memiliki tugas, hak dan wewenang yang mana telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi No.15 Tahun 2010 BAB I Pasal I yang dapat disimpulkan bahwa pamong belajar sebagai tenaga pendidik non formal dan melaksanakan fungsinya diantaranya mengembangkan model, membuat model, melaksanakan dan merancang kegiatan belajar mengajar, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran dan evaluasi program.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya, seorang Pamong Belajar tidak hanya dituntut untuk mampu melakukan proses belajar mengajar namun juga harus mampu membuat dan mengembangkan model, merancang dan melaksanakan pendidikan hingga mengevaluasi kegiatan belajar dan mengevaluasi program. Selanjutnya pamong belajar dalam melakukan tugasnya harus sesuai dengan aturan yang berlaku dan tentunya membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang banyak agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kinerja yang baik juga pada instansi tempat ia bekerja.

Dalam konsep kinerja kita ketahui bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Hersey and Blanchard). Selanjutnya Rivai & Basri (2005) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Jadi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, pamong belajar harus

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai & Basri, 2005, hlm. 15).

## **METODOLOGI**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014, hlm. 11) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yaitu korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 113 orang dengan sampel 37 responden. Adapun alat pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini adalah angket, yang disertai dengan observasi (pengamatan), wawancara dan studi dokumentasi untuk mempertegas hasil perhitungan angket.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pamong belajar yang bekerja pada sanggar kegiatan belajar (SKB) pada wilayah Priangan Jawa Barat rata-rata memiliki pengalaman kerja di atas empat tahun bekerja sebagai pamong belajar. Pengalaman kerja merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya (Sedarmayanti, 2009, hlm. 39). Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga lembaga akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Pengalaman kerja yang dimaksud pada penelitian adalah kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pada variabel pengalaman kerja ini diukur berdasarkan empat indikator yaitu; (1) lama waktu/masa kerja, yang meliputi lamanya bekerja di lembaga, tingkat memahami tugas, dan tingkat pelaksanaan tugas. (2) indikator pengetahuan yang meliputi memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber, mengetahui pelaksanaan tugas, terampil menjalankan tugas, terampil meminimalisir resiko kerja, dan mengetahui kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukan, (3) keterampilan meliputi kemampuan fisik yang dimiliki, terampil dalam pencapaian tugas, terampil menjalankan tugas, terampil meminimalisir resiko kerja, dan mengetahui kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukan, (4) indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang meliputi penguasaan dalam aspek teknik, penguasaan pelaksanaan teknik pekerjaan, penguasaan metode kerja, penguasaan penyelesaian kerja, kesesuaian hasil dan target yang direncanakan.

Berdasarkan hasil analisa data mengenai diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar yang tercermin dari persamaan regresi  $\hat{Y} =$

$113,003 + 0,505X_3$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja pamong belajar maka semakin tinggi pula kinerja pamong belajar.

Selanjutnya hasil analisis koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa besarnya harga koefisien adalah sebesar 0,401 dengan koefisien determinasi 16,08%. Dari hasil nilai koefisien determinasi ini diketahui variabel pengalaman kerja memberikan distribusi terhadap variabel kinerja pamong belajar sebesar 16,08%, sedangkan sisanya sebesar 83,92% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pamong belajar. Hal ini disebabkan karena pengalaman kerja merupakan proses pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam tugas pelaksanaannya (Manullang, 2008, hlm. 15). Hal ini juga seiring dengan pendapat Jhon Locke (dalam Gary Dessler, 2008, hlm. 62) bahwa pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan hanya mungkin diperoleh dalam hubungannya dengan lingkungannya. Pengalaman kerja juga diartikan sebagai perolehan pengetahuan dan keterampilan dengan mengerjakan dan mendalami sesuatu. Dari sini timbul respon-respon tertentu dari orang yang mengerjakan dan mengalami sehingga terjadi pematangan dalam tingkah laku (Sri Mulyani, 2000, hlm. 83).

Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

## **KESIMPULAN**

Dari uraian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa, semakin lama bekerja sebagai pamong belajar maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dengan proses pelaksanaan kerja yang dilakukannya sehari-hari mulai dari pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, pengembangan model dan pengkajian program. Semakin sering mereka melakukan pembelajaran, maka semakin bagus pembelajaran yang dilakukan. Begitu juga dengan pengembangan model dan pengkajian program. Terlibat aktif dalam mendesain model serta melakukan pengembangan model maka akan semakin bagus desain dan model yang dibuat. Dan begitu juga pada pengkajian program, terlibat aktif dalam pengkajian program dan mengikuti semua rangkaian pengkajian program mulai dari identifikasi, pengumpulan data, validasi data dan pelaporan maka akan membuat pamong belajar paham dan mengerti serta mampu melakukan pengkajian program yang merupakan tugas pokoknya sebagai pamong belajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Garry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. Marihot AMH Manullang. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung : Alfabeta.
- Syukur. (2001). *Metode dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.