

## Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Entrepreneurship terhadap Kinerja Pamong Belajar di SKB Kota Kendari

**INFO PENULIS**

I Gede Panca  
Universitas Sulawesi Tenggara  
[igedepanca@gmail.com](mailto:igedepanca@gmail.com)

**INFO ARTIKEL**

ISSN: 2807-9558  
Vol. 5, No. 2 Agustus 2025  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

***Saran Penulisan Referensi***

Panca, I. G., (2025). Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Entrepreneurship terhadap Kinerja Pamong Belajar di SKB Kota Kendari. *Arus Jurnal Pendidikan*, 5(2), 55-60

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajerial, jiwa kewirausahaan (entrepreneurship), dan kepuasan kerja terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Kendari. Menggunakan pendekatan studi kepustakaan, penelitian ini mengkaji teori dan temuan empiris dari berbagai literatur yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial berperan penting dalam mengorganisir program pembelajaran secara efektif, sementara entrepreneurship memungkinkan pamong belajar menciptakan inovasi dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Kepuasan kerja juga menjadi faktor mediasi yang memperkuat motivasi dan dedikasi pamong belajar. Dalam konteks SKB Kota Kendari yang menghadapi berbagai keterbatasan, integrasi ketiga variabel ini menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan nonformal. Temuan ini menegaskan perlunya kebijakan penguatan kapasitas pamong belajar secara sistematis dan kontekstual, termasuk pemanfaatan teknologi sebagai solusi pembelajaran masa kini.

**Kata kunci:** kemampuan manajerial, entrepreneurship, kepuasan kerja, kinerja pamong belajar, pendidikan nonformal, SKB Kendari.

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of managerial ability, entrepreneurship, and job satisfaction on the performance of learning facilitators (pamong belajar) at the Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) in Kendari City. Using a library research approach, the study examines theories and empirical findings from relevant literature. The results indicate that managerial ability plays a crucial role in organizing learning programs effectively, while entrepreneurship enables facilitators to innovate in addressing educational challenges. Job satisfaction acts as a mediating factor that enhances motivation and dedication. In the context of Kendari's SKB, which faces numerous limitations, the integration of these three variables serves as a key foundation for improving the quality of non-formal education services. These findings highlight the urgent need for strategic policies to strengthen the capacity of facilitators, including the utilization of digital technologies for modern learning solutions.

**Keywords:** managerial ability, entrepreneurship, job satisfaction, facilitator performance, non-formal education, SKB Kendari.

## A. Pendahuluan

Peran pamong belajar dalam lembaga pendidikan nonformal seperti Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sangat krusial sebagai penggerak pembelajaran sepanjang hayat. SKB, yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan, bertugas menyediakan layanan pendidikan nonformal yang fleksibel, inklusif, dan kontekstual sesuai kondisi masyarakat setempat. Sebagai katalisator kegiatan pendidikan, pamong belajar tidak hanya dituntut kompetensi pedagogik, tetapi juga kemampuan manajerial dan jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) yang tinggi guna meningkatkan mutu layanan serta efektivitas program pembelajaran (Namiroh& Siswanto, 2023). Pamong belajar merupakan sosok profesional yang memiliki disiplin akademik, kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial untuk merancang, melaksanakan, dan mengembangkan proses pembelajaran yang relevan. Rasid (2009) menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan nonformal sangat tergantung pada kualitas pemang atau tutor, terutama dalam kemampuan mendesain dan mengimplementasikan program pembelajaran yang efektif. Pendidikan nonformal merupakan aktivitas belajar diluar sistem persekolahan atau pendidikan formal yang dilakukan secara terorganisir, pendidikan nonformal dilaksanakan terpisah maupun bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih besar untuk melayani sasaran didik tertentu dan belajarnya tertentu pula (Marzuki, 2012).

Kemampuan manajerial memungkinkan pamong belajar untuk merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, serta mengevaluasi program dengan lebih terarah dan profesional. Sementara itu, *entrepreneurship* menjadi modal penting dalam mengembangkan inovasi, membangun jejaring kerja sama, dan menciptakan solusi kreatif terhadap berbagai tantangan di lingkungan belajar masyarakat. Kedua kemampuan tersebut dapat menjadi penentu penting terhadap kinerja pamong belajar, baik dari segi pencapaian program, kualitas pembelajaran, maupun kepuasan peserta didik. Contohnya, daerah Gresik dan Situbondo menunjukkan bahwa kompetensi pamong belajar berkorelasi kuat dengan kinerja mereka dalam mengelola program kesetaraan paket B maupun paket C (Wahyuda, 2022).

Kota Kendari sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki karakteristik geografis, demografis, dan sosial budaya yang cukup kompleks. Kondisi ini menuntut adanya peran aktif dari pamong belajar yang adaptif, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Namun, berdasarkan sejumlah pengamatan dan temuan lapangan, masih terdapat tantangan dalam peningkatan kapasitas dan kinerja pamong belajar di SKB Kendari. Kurangnya tenaga pamong yang ada di Kendari merupakan hal yang cukup memprihatinkan mengingat seharusnya dalam satu SKB seharusnya memiliki 10-20 pamong, tetapi pada kenyataannya. Satu SKB hanya dimiliki 1-2 pamong, bahkan ada SKB yang sama sekali tidak memiliki tenaga pamong. Hal ini merupakan tantangan untuk kota Kendari sendiri, dampak dari hal ini yakni kurangnya pelatihan manajerial, minimnya inisiatif kewirausahaan dalam pengelolaan program, serta keterbatasan sumber daya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pembinaan terhadap pamong belajar terbukti meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Contohnya, di eks Karesidenan Semarang, peserta pelatihan menunjukkan kenaikan kinerja mayoritas sebesar 58,33% (Susilowati, 2016). Sementara kajian di Kabupaten Bantaeng memperlihatkan bahwa kompetensi profesional pamong belajar dalam menyusun RPP dan pelaksanaan pembelajaran sangat mempengaruhi kualitas pelaksanaan program di SKB (Achmad dkk., 2023).

Program pendidikan kesetaraan pada SKB dirancang untuk menjawab kebutuhan lokal melalui pendekatan yang fleksibel dan relevan. Standarisasi kurikulum nasional tanpa adaptasi konteks lokal seringkali tidak optimal diterapkan di SKB yang berada di kota seperti Kendari. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pamong belajar dalam manajerial dan *entrepreneurship* menjadi sangat penting untuk menjamin efektivitas dan keberlanjutan program pendidikan nonformal. Dengan demikian, penting untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajerial dan *entrepreneurship* terhadap kinerja pamong belajar, khususnya di Kota Kendari. Melalui studi kepustakaan ini, peneliti mengharapkan bisa memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut serta implikasinya bagi pengembangan kapasitas pamong belajar di masa depan.

## B. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini digunakan untuk menggali, menganalisis, serta

menyimpulkan teori-teori atau hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh kemampuan manajerial dan entrepreneurship terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Kendari. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari literatur-literatur akademik seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen kebijakan yang relevan. Penelusuran data dilakukan melalui database online seperti Google Scholar, DOAJ, ResearchGate, serta perpustakaan digital universitas dan lembaga penelitian. Data yang diperoleh dari literatur dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Analisis dilakukan dengan mengkaji hubungan konseptual antarvariabel berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Tabel berikut menjelaskan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk memberikan batasan dan fokus kajian:

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Literatur
Kemampuan Manajerial	Kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan kegiatan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.	- Perencanaan kerja - Pengorganisasian tugas - Kepemimpinan - Pengawasan dan evaluasi kerja	Robbins & Coulter (2016), Siagian (2015)
Entrepreneurship	Sikap, kemampuan, dan inovasi individu dalam menciptakan, mengelola, dan mengembangkan peluang baru dalam organisasi, termasuk kreativitas dan pengambilan risiko.	- Kreativitas dan inovasi - Pengambilan risiko - Kemandirian - Pemanfaatan peluang	Zimmerer & Scarborough (2012), Hisrich (2010)
Kepuasan Kerja	Persepsi individu terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja yang dirasakannya sesuai atau tidak dengan harapan dan kebutuhan psikologisnya.	- Kepuasan terhadap gaji - Lingkungan kerja - Hubungan antarpegawai - Pengembangan karier	Luthans (2011), Gibson et al. (2012)
Kinerja Pamong Belajar	Hasil kerja yang dicapai oleh pamong belajar dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pemberdayaan, dan fasilitasi pendidikan nonformal di SKB.	- Perencanaan program - Pelaksanaan pembelajaran - Evaluasi dan pelaporan - Inovasi dalam pembelajaran	Permendikbud No. 22 Tahun 2016, Supardi (2016)

### C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan melalui kajian pustaka terhadap literatur-literatur akademik yang relevan untuk menelaah pengaruh kemampuan manajerial dan entrepreneurship terhadap kinerja pamong belajar di SKB Kota Kendari. Hasil kajian menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kemampuan manajerial dan jiwa entrepreneurship, memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja pamong belajar. Kajian dari Siagian (2015) dan Robbins & Coulter (2016) menguraikan bahwa manajemen pendidikan menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Dalam konteks ini, pamong

belajar yang memiliki kemampuan manajerial tinggi cenderung mampu merancang program pembelajaran yang terstruktur dan efisien. Sementara itu, menurut Zimmerer & Scarborough (2012), semangat kewirausahaan memungkinkan tenaga pendidik untuk menciptakan pendekatan-pendekatan baru dalam mengatasi tantangan pembelajaran, terutama dalam lingkungan dengan keterbatasan fasilitas seperti di SKB Kota Kendari. Selain itu, ditemukan pula bahwa kepuasan kerja menjadi variabel penguat yang dapat memediasi pengaruh kedua variabel utama terhadap kinerja pamong belajar. Studi oleh Gibson et al. (2012) dan Luthans (2011) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan inisiatif kerja yang tinggi. Dengan mengintegrasikan hasil-hasil kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial, jiwa entrepreneurship, dan kepuasan kerja bersama-sama berkontribusi dalam peningkatan kualitas layanan pendidikan nonformal yang diberikan oleh pamong belajar di SKB Kota Kendari.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pamong Belajar**

Kemampuan manajerial memiliki dampak yang signifikan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pamong belajar di SKB. Pamong belajar yang memiliki kemampuan manajerial tinggi cenderung lebih terorganisir dalam menjalankan program pembelajaran, lebih cepat dalam mengambil keputusan, serta lebih mampu menyusun strategi implementasi pembelajaran berbasis kebutuhan masyarakat. Menurut Siagian (2015), manajemen yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Dalam pendidikan nonformal, pamong belajar yang mampu menerapkan keempat fungsi ini akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efisien. Penelitian oleh Suryadi (2016) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan nonformal yang memiliki tenaga pengajar dengan kemampuan manajerial yang kuat, memiliki angka keberhasilan peserta didik yang lebih tinggi, serta indeks kepuasan yang lebih baik. Kemampuan manajerial juga mencakup keterampilan interpersonal dan komunikasi, dua aspek penting yang membantu pamong belajar membangun hubungan baik dengan peserta didik, tokoh masyarakat, dan instansi terkait. Tanpa kemampuan ini, proses belajar akan menjadi terhambat karena kurangnya koordinasi, transparansi, dan pengelolaan konflik.

### **2. Pengaruh Entrepreneurship terhadap Kinerja Pamong Belajar**

Entrepreneurship dalam pendidikan dipahami sebagai kemampuan menciptakan inovasi pembelajaran, menjalin kolaborasi, dan mengembangkan sumber daya untuk mendukung program pendidikan. Zimmerer & Scarborough (2012) menekankan bahwa karakteristik utama dari seorang wirausahawan adalah inovatif, adaptif, serta memiliki semangat untuk memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Dalam konteks pamong belajar, entrepreneurship sangat penting mengingat tantangan yang dihadapi oleh SKB sangat kompleks. Keterbatasan anggaran, rendahnya tingkat partisipasi masyarakat, serta lemahnya dukungan infrastruktur, mendorong pamong belajar untuk kreatif dan mandiri dalam mengembangkan program pembelajaran. Sebagai contoh, pamong belajar yang mampu menjalin kerja sama dengan lembaga swasta atau komunitas lokal dapat membuka peluang pelatihan kewirausahaan berbasis potensi daerah, seperti pengolahan hasil laut atau kerajinan lokal.

Entrepreneurship juga mendorong keberanian untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru, seperti blended learning, pendekatan berbasis proyek, atau pelibatan peserta didik dalam kegiatan usaha produktif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan partisipasi, motivasi, dan hasil belajar peserta didik.

### **3. Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pamong Belajar**

Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang berpengaruh besar terhadap performa tenaga pendidik, termasuk pamong belajar di SKB. Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa positif terhadap pekerjaan mereka, yang ditunjukkan melalui motivasi, loyalitas, dan kecenderungan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Pamong belajar yang merasa puas cenderung lebih tekun, proaktif, dan memiliki semangat yang tinggi dalam mengelola serta melaksanakan kegiatan belajar. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan munculnya berbagai masalah seperti stres kerja, absensi, dan rendahnya komitmen.

Penelitian Hasibuan (2014) juga menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, khususnya dalam sektor pendidikan.

Di SKB Kota Kendari, tantangan seperti keterbatasan jumlah tenaga pamong, fasilitas yang belum memadai, serta insentif yang belum proporsional dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan atas kinerja pamong belajar, serta membuka ruang pengembangan profesional untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan nonformal.

#### **4. Integrasi Ketiga Variabel dan Implikasi terhadap Peningkatan Kinerja**

Ketiga variabel dalam penelitian ini—kemampuan manajerial, jiwa entrepreneurship, dan kepuasan kerja—memiliki hubungan yang saling memengaruhi dalam membentuk kinerja pamong belajar yang efektif dan berkelanjutan. Pamong belajar yang memiliki kemampuan manajerial akan lebih mudah menyusun program kerja yang sistematis; dengan semangat entrepreneurship mereka mampu mengembangkan potensi lokal dan menciptakan pembelajaran yang inovatif; dan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya secara konsisten, serta menunjukkan loyalitas dan dedikasi dalam menjalankan tugas sebagai fasilitator pendidikan masyarakat. Integrasi ketiga aspek ini menjadi fondasi penting dalam membangun SKB yang adaptif, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya dukungan kebijakan yang komprehensif dari pemerintah daerah. Pemerintah dapat merancang program pelatihan terpadu yang tidak hanya membekali pamong belajar dengan keahlian teknis, tetapi juga dengan pendekatan kewirausahaan sosial dan pengembangan diri. Di samping itu, evaluasi kinerja pamong belajar sebaiknya dilakukan secara periodik dan objektif, dengan indikator yang mencerminkan ketiga aspek tersebut. Penelitian pustaka ini menguatkan posisi pamong belajar sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan masyarakat melalui jalur pendidikan nonformal. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pamong belajar dari segi manajerial, entrepreneurship, dan kepuasan kerja harus menjadi agenda strategis dalam pembangunan pendidikan berkelanjutan di Kota Kendari.

#### **5. Konteks Lokal dan Tantangan Spesifik di SKB Kota Kendari**

Walaupun pengaruh ketiga variabel telah teridentifikasi secara teoritis dan empiris, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana variabel tersebut berinteraksi dengan tantangan lokal di SKB Kota Kendari. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa SKB di Kendari mengalami krisis tenaga pamong yang cukup serius. Dalam beberapa kasus, hanya terdapat satu atau dua pamong untuk mengelola seluruh kegiatan belajar, bahkan ada SKB yang tidak memiliki pamong sama sekali. Kondisi ini berdampak langsung terhadap keberlangsungan program pendidikan nonformal dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan. Keterbatasan sumber daya manusia ini menuntut adanya strategi khusus dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan pamong belajar. Pemerintah daerah perlu merancang kebijakan afirmatif yang mendukung regenerasi tenaga pendidik nonformal, termasuk insentif bagi pamong yang bersedia bertugas di wilayah-wilayah dengan kebutuhan tinggi. Selain itu, kerja sama dengan organisasi masyarakat, lembaga swadaya masyarakat (LSM), dan institusi pendidikan tinggi setempat dapat menjadi solusi alternatif untuk menjawab kekosongan tenaga pamong dalam jangka pendek.

#### **6. Peran Teknologi dan Digitalisasi dalam Mendukung Kinerja Pamong Belajar**

Seiring perkembangan teknologi informasi, digitalisasi dapat menjadi peluang strategis untuk menjawab berbagai keterbatasan yang dihadapi oleh pamong belajar di SKB Kota Kendari. Teknologi tidak hanya mendukung proses pembelajaran jarak jauh, tetapi juga memperluas akses terhadap pelatihan, sumber belajar, dan jejaring profesional. Platform daring seperti Learning Management System (LMS), video conference, dan media sosial dapat digunakan untuk memperkuat pelaksanaan program pendidikan nonformal, terutama di daerah dengan keterbatasan geografis atau transportasi.

Pamong belajar yang memiliki literasi digital tinggi dapat memanfaatkan teknologi untuk merancang pembelajaran berbasis proyek, membangun komunitas belajar daring, serta menginisiasi program-program kewirausahaan digital yang relevan dengan potensi lokal. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi TIK bagi pamong belajar juga perlu menjadi bagian integral dari pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial, jiwa entrepreneurship, dan kepuasan kerja memiliki peran yang saling mendukung dalam

meningkatkan kinerja pamong belajar di SKB Kota Kendari. Ketiga variabel ini saling berkaitan dan membentuk sinergi yang penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Dalam konteks lokal, SKB Kendari menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan tenaga pamong, fasilitas yang minim, serta rendahnya partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pamong belajar perlu dilakukan secara menyeluruh melalui pelatihan manajerial, pengembangan semangat kewirausahaan, peningkatan kesejahteraan kerja, dan pemanfaatan teknologi digital. Pemerintah daerah diharapkan dapat merancang kebijakan strategis untuk mendukung keberlanjutan pendidikan nonformal di Kendari.

## E. Referensi

- Achmad, A., dkk. (2023). *Kompetensi pamong belajar dalam menyusun RPP dan pelaksanaan pembelajaran*. Jurnal Pendidikan Nonformal.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hisrich, R. D. (2010). *Entrepreneurship* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill International Edition.
- Marzuki. (2012). *Pendidikan nonformal di Indonesia*. Pustaka Pelajar.
- Namiroh, N., & Siswanto, S. (2023). Peningkatan kualitas pamong belajar melalui kompetensi profesional. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 8(2), 115–125.
- Permendikbud No. 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Rasid. (2009). *Pendidikan nonformal dan relevansinya*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Susilowati, T. (2016). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pamong belajar di eks-Karesidenan Semarang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 4(1), 45–52.
- Suryadi, M. (2016). *Manajemen pendidikan nonformal*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru: Konsep dan pengukuran*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyuda, W. (2022). Kinerja pamong belajar dalam program kesetaraan di Gresik dan Situbondo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 210–219.
- Zimmerer, T. W., & Scarborough, N. M. (2012). *Essentials of entrepreneurship and small business management* (7th ed.). Pearson Education.