

# DESCRIPTION OF MANAGEMENT IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVICE LEARNING AT SPNF STUDIO LEARNING ACTIVITIES IN PADANG PANJANG CITY

Alfi Rahmawati<sup>1,2</sup>, Irmawita<sup>1</sup>, Wisroni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

<sup>2</sup>alfirahmawati295@gmail.com

## ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh profesional pamong belajar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan tentang (1) pemotivasian, (2) pengarahan, dan (3) pengawasan dalam rangka manajemen oleh Kepala SKB. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 12 orang yang sekaligus menjadi responden penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan rumus persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengarahan dalam peningkatan profesional pamong belajar dikategorikan cukup tinggi, (2) pemotivasian dalam peningkatan profesional pamong belajar dikategorikan cukup tinggi, dan (3) pengawasan dalam peningkatan profesional pamong belajar dikategorikan cukup tinggi. Saran agar pimpinan dapat mempertahankan manajemen baik dari aspek pemotivasian, pengarahan, dan pengawasan.

**Keywords:** Manajemen, Pemotivasian, Pengarahan, Pengawasan

## PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penentu dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Untuk mewujudkan itu pemerintah telah melaksanakan pendidikan melalui jalur pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal, informal, dan nonformal yang saling melengkapi. Pendidikan formal, informal dan nonformal sebagai bagian dari *continuing education* dan *lifelong education*, ketiga-tiganya tidak dapat terpisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri. Ketiganya saling mengisi terutama dalam memenuhi kebutuhan belajar sepanjang hayat serta pengembangan pendidikan sepanjang hayat.

Sudjana, (2004) menyatakan bahwa pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu dalam mencapai tujuan belajarnya. Pendidikan Luar Sekolah merupakan salah satu proses pendidikan yang memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. Etizen (dalam Marzuki, 2010) mendefenisikan Pendidikan Luar Sekolah merupakan gerakan sosial yang sifatnya reformatif karena ia berusaha mengubah bagian penting dari suatu masyarakat, seperti memperbaiki pendidikan, memperbaiki lingkungan, kehidupan sosial, usaha kecil, dan perubahan lainnya.

Program pendidikan nonformal dapat dilakukan oleh masyarakat maupun pemerintah. Salah satu bentuk lembaga pemerintah yang menyelenggarakan program pendidikan nonformal adalah Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB). SPNF SKB merupakan salah satu lembaga di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang mendapat amanat untuk tercapainya tujuan tujuan pendidikan nasional melalui jalur pendidikan nonformal. Untuk itu, SKB diberi tugas dan fungsi yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

SKB Kota Padang Panjang mempunyai tujuan melaksanakan pembuatan percontohan dan pengendalian mutu program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga serta pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kota Padang Panjang. Beberapa program pendidikan yang dilaksanakan di SKB Kota Padang Panjang yaitu program PAUD, program pendidikan kesetaraan (paket A, B, dan C), program pendidikan keaksaraan, dan program pendidikan kecakapan hidup.

Pendidikan nonformal harus memberikan kontribusi dalam mengurangi permasalahan yang dihadapi dan mengambil peran nyata dalam mengatasi rendahnya kualitas sumberdaya manusia (Solfema & Wahid, 2018). Peran pendidikan nonformal dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui peran pamong belajar dalam berbagai sanggar atau pusat-pusat kegiatan belajar masyarakat (Mulia & Solfema, 2019). Pamong belajar memegang peran penting dalam melaksanakan kebijakan dan program-program pembangunan pendidikan nonformal. Pamong belajar sebagai petugas lapangan, selain orang yang secara langsung berhubungan dengan sasaran layanan pendidikan nonformal, juga sebagai penentu dalam mengimplementasikan dan memadukan keseluruhan program pendidikan nonformal (Aini, 2019; Oktavia, Wisroni, & Syuraini, 2018).

Sebagai pendidik masyarakat, pamong belajar perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan profesional agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempercepat pencapaian misi pendidikan untuk semua (*education for all*). Sebagaimana dikemukakan oleh Septiarti & Mulyadi (2007) yang menyatakan, bahwa peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan nonformal merupakan sebuah keniscayaan dalam mencapai pendidikan yang berkualitas dalam kerangka pendidikan untuk semua. Dengan demikian, kompetensi pamong belajar perlu ditingkatkan agar dapat merespon perubahan dan mengejar ketertinggalannya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala SKB setiap pamong belajar memiliki kompetensi profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi pamong belajar yang pertama yaitu kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, dari 12 orang pamong belajar 10 orang di antaranya sudah mampu dalam melaksanakan dengan baik. Pamong belajar selalu mempersiapkan silabus dan rancangan pembelajaran. Tugas pokok yang kedua yaitu pengkajian program PNFI, dari 12 orang pamong belajar 9 orang di antaranya melakukan persiapan pengkajian program dan melaksanakan pengkajian program dengan baik. Tugas pokok yang ketiga yaitu kegiatan pengembangam model PNFI, dari 12 orang pamong belajar, 9 orang pamong belajar sudah mampu menyusun rancangan pengembangan dan pelaksanaan pengembangan dengan baik. Dilihat dari latar belakang pendidikan, pamong belajar umumnya lulusan S1 dan 2 orang lulusan S2 bidang pendidikan. (hasil wawancara dengan Ibuk Sofyeni pada November 2016).

Di samping hal tersebut di atas, pamong belajar juga pernah meraih prestasi dalam lomba-lomba pamong belajar berikut.

**Tabel 1.**  
**Data Prestasi yang Pernah Diraih Pamong Belajar**

No	Nama Pamong Belajar	Prestasi yang Diraih	Tahun
1	Armeinisma	Juara 1 pada apresiasi GTK PAUDNI tingkat Sumbar	2014
2	Yuzirwan	Juara 2 lomba pamong tingkat Sumbar	2015
3	Adni Winarni	Juara 3 tutor paket C	2016
4	Wahyuda Sari	Juara 1 tutor KF	2016
		Juara 2 tutor tingkat Sumbar dalam apresiasi GTK PAUDNI	2017

Pamong belajar merupakan pelaksana teknis fungsional yang memiliki peranan yang sangat besar dalam melaksanakan setiap program. Mulai dari merencanakan program, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring, evaluasi serta manajemen terhadap unsur-unsur yang berkaitan dengan program yang dilaksanakan (Solfema, 2017). Pamong belajar dipimpin oleh seorang kepala dimana kepala bertugas mengatur seluruh kegiatan yang ada.

Secara umum, salah satu tugas pokok pemimpin atau kepala adalah membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik dan membina bawahan agar dapat

bekerja secara efektif dan efisien. Kepala SKB merupakan salah satu unsur dalam komponen masukan sarana yang berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pembina, penilai dan pengembang dalam setiap proses pembelajaran maupun kelembagaan. Agar setiap program yang ada dapat berjalan dengan baik serta proses pembelajaran memberikan dampak positif bagi warga belajar, pamong belajar maupun lembaga SKB itu sendiri.

Manajemen dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Menurut Poerwadarminta manajemen adalah pembangunan atau pembaharuan, dalam aktivitas manajemen terdapat kegiatan pembangunan (pengembangan) dan penyempurnaan serta penemuan hal-hal baru. Dengan kata lain, aktivitas manajemen senantiasa bersifat dinamik progresif dan bahkan inovatif.

Manajemen adalah suatu proses untuk meningkatkan hasil atau pernyataan menjadi lebih baik dalam hal ini menunjukkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu. Sedangkan Wahjusmidjo (2010) menyatakan bahwa bentuk manajemen dapat dilakukan melalui pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan. Selanjutnya Siswanto (2015) maksud dari manajemen itu sendiri dan manajemen tersebut bermuara pada adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, yaitu dengan perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengarahan dan pengawasan. Dalam penelitian ini manajemen dibatasi pada pemotivasian, pengarahan serta pengawasan.

Pemotivasian yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada bawahan untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang semestinya. Motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan (Siswanto, 2015).

Terry (2013) pengarahan (*directing*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Tindakan pengarahan dimulai dari saat melakukan kegiatan, pengarahan ini dirancang agar pekerja bekerja secara efektif, efisien supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Terry (2013) pengawasan adalah kegiatan dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan tersebut, diadakan suatu tindakan perbaikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Melihat gambaran pemotivasian oleh pimpinan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang, (2) melihat gambaran pengarahan oleh pimpinan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang, dan (3) melihat gambaran pengawasan oleh pimpinan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang

## METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, melalui penelitian ini penulis berusaha mendeskripsikan suatu gejala, kejadian, peristiwa yang terjadi di lapangan apa adanya tanpa melakukan penambahan atau intervensi terhadap sasaran penelitian. Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu manajemen dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang pemotivasian, pengarahan, dan pengawasan. Populasi penelitian adalah pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang berjumlah 12 orang yang sekaligus menjadi responden penelitian. Teknik pengumpulan data

yang digunakan adalah angket, dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan rumus persentase.

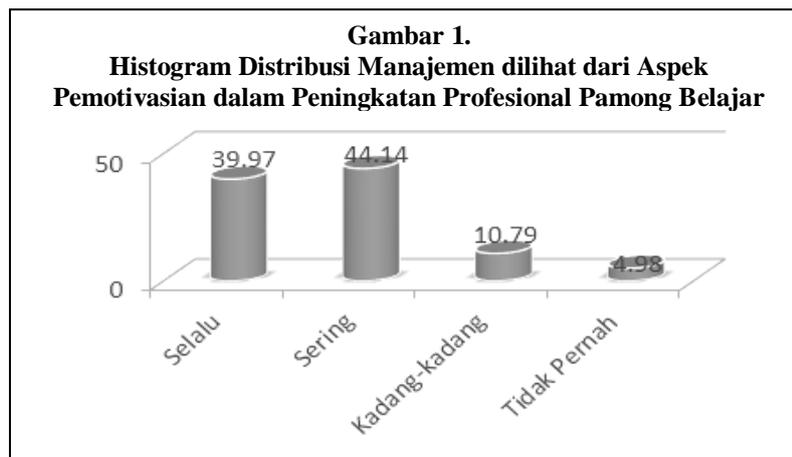
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai gambaran manajemen dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang dapat diuraikan sebagai berikut.

#### **Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pemotivasian**

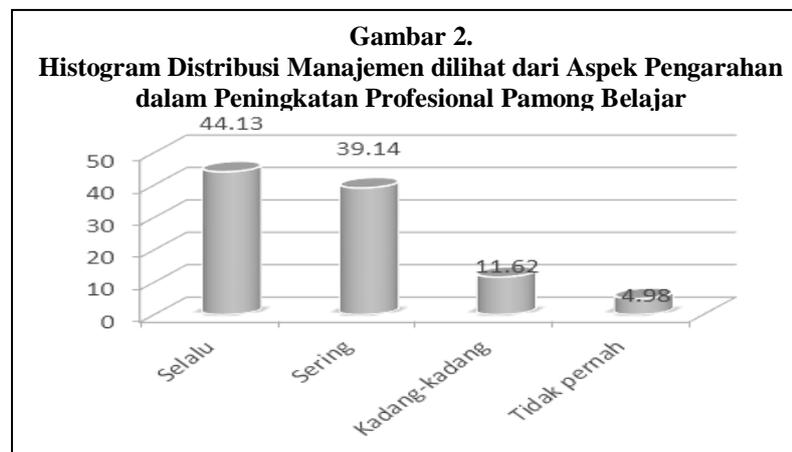
Gambaran manajemen dari aspek pemotivasian dalam peningkatan profesional pamong belajar oleh pimpinan SKB dapat dilihat di histogram pada Gambar 1.



Berdasarkan histogram di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memilih alternatif jawaban sering (SR) yaitu sebanyak 44.14%, selanjutnya responden yang memilih alternatif jawaban selalu (SL) sebanyak 39.14%. Adapun yang memilih alternatif jawaban kadang-kadang (KD) sebanyak 10.79%, dan hanya 4.98% yang memilih alternatif jawaban tidak pernah. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemotivasian yang diberikan oleh pimpinan cukup baik.

#### **Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pengarahan**

Gambaran manajemen dari aspek pengarahan dalam peningkatan profesional pamong belajar oleh pimpinan SKB dapat dilihat di histogram pada Gambar 2.

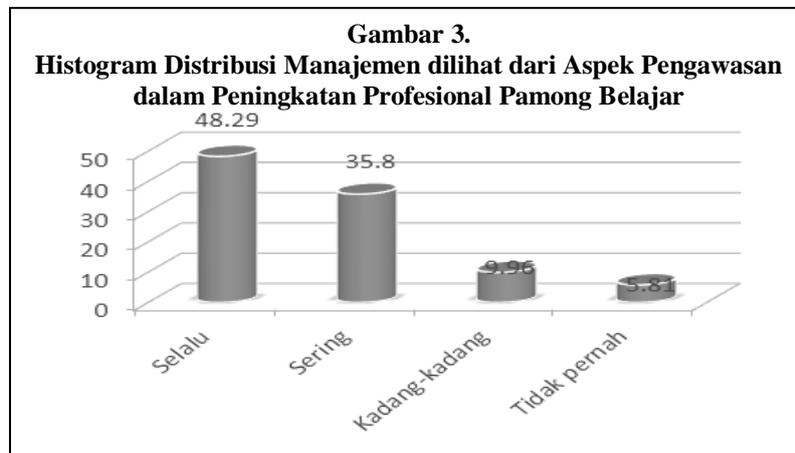


Berdasarkan histogram di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memilih alternatif jawaban selalu (SL) yaitu sebanyak 44.13%, selanjutnya responden yang memilih alternatif jawaban sering (SR) sebanyak 39.14%. Adapun yang memilih alternatif jawaban kadang-kadang (KD) sebanyak 11.62%, dan hanya 4.98% yang memilih alternatif jawaban tidak pernah.

(KD) sebanyak 11.62%, dan hanya 4.98% yang memilih alternatif jawaban tidak pernah. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengarahan yang diberikan oleh pimpinan dalam peningkatan profesional pamong belajar cukup baik.

### **Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pengawasan**

Gambaran manajemen dari aspek pengawasan dalam peningkatan profesional pamong belajar oleh pimpinan dapat terlihat di histogram pada Gambar 3.



Berdasarkan histogram di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memilih alternatif jawaban selalu (SL) yaitu sebanyak 48.29%, selanjutnya responden yang memilih alternatif jawaban sering (SR) sebanyak 35.8%. Adapun yang memilih alternatif jawaban kadang-kadang (KD) sebanyak 9.96%, dan hanya 5.81% yang memilih alternatif jawaban tidak pernah. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan oleh pimpinan dalam peningkatan profesional pamong belajar sudah cukup baik.

### **Pembahasan**

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian tentang gambaran manajemen dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang yang telah dideskripsikan pada bagian sebelumnya. Untuk lebih jelasnya akan dibahas satu persatu dalam pembahasan berikut:

#### **Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pemotivasian**

Berdasarkan temuan peneliti dan hasil pengolahan data yang terlihat dari rekapitulasi persentase sebelumnya maka dijelaskan bahwa manajemen kepala SKB dari segi pemotivasian cukup baik, hal ini terlihat dari tingginya persentase pamong belajar yang memilih alternatif jawaban selalu (SL) dan yang memilih jawaban sering dengan persentase sangat tinggi. Menurut Siswanto (2012) pemotivasian yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerjaserta dorongan kepada bawahan untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang semestinya. Sejalan dengan itu Hasibuan (2014) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen yang diberikan oleh pimpinan sudah mencapai keberhasilan, hal ini dibuktikan dengan pemotivasian yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan profesional pamong belajar dalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsinya.

#### **Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pengarahan**

Berdasarkan temuan peneliti dan hasil pengolahan data yang terlihat dari rekapitulasi persentase sebelumnya maka dijelaskan bahwa manajemen kepala SKB dari segi pengarahan cukup

baik, hal ini dibuktikan dari tingginya persentase pamong belajar yang memilih alternatif jawaban selalu (SL) dan sering (SR). Berdasarkan temuan tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengarahan yang diberikan oleh pimpinan semakin baik juga profesional pamong belajar di SPNF SKB Kota Padang Panjang.

Menurut Terry (2013) pengawasan berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Pengarahan merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk pencapaian tujuan bersama. Pengarahan berarti menentukan bagi bawahan tentang apa yang harus mereka kerjakan atau tidak boleh mereka kerjakan. Pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman dan buku panduan, bahkan manajemen berdasarkan sasaran. Jadi, pengarahan menentukan atau melarang jenis perilaku tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen yang diberikan oleh pimpinan sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan profesional pamong belajar dalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsinya.

### **Gambaran Manajemen Kepala SKB dilihat dari Pengawasan**

Berdasarkan temuan peneliti dan hasil pengolahan data yang terlihat dari rekapitulasi persentase sebelumnya maka dijelaskan bahwa manajemen kepala SKB dari segi pengawasan cukup baik, hal ini terlihat dari persentase pamong belajar yang memilih alternatif jawaban selalu (SL) sangat tinggi dan yang memilih jawaban sering (SR) juga tinggi. Berdasarkan temuan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengawasan adalah serangkaian proses penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, guna menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan/direncanakan.

Menurut Djadjuli (2017) pengawasan adalah semua aktifitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Terry (2013) menyatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien (Murni, 2017). Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, dalam manajemen yang diberikan oleh pimpinan sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan pengawasan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan profesional pamong belajar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan mengenai gambaran manajemen kepala SKB dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Gambaran manajemen kepala SKB dilihat dari pemotivasian dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang, dikategorikan cukup tinggi. (2) Gambaran manajemen kepala SKB dilihat dari pengarahan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang, dikategorikan cukup baik. (3) Gambaran pembinaan kepala SKB dilihat dari

pengawasan dalam peningkatan profesional pamong belajar di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang Panjang, dikategorikan cukup tinggi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aini, W. (2019). Difficulties of Equality Education in the Sumatera Area. *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(1), 9–19. <https://doi.org/10.24036/kolokium-pls.v7i1.19>
- Djadjuli, R. D. (2017). Pelaksanaan Pengawasan oleh Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Dinamika*, 4(4), 565–573. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/879/790>
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marzuki, S. (2010). *pendidikan Nonformal (Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi)*. Bandung: PT remaja rosdakarya offset.
- Mulia, W. O., & Solfema, S. (2019). Gambaran Keefektifan Komunikasi Tutor terhadap Warga Belajar Program Kesetaraan Paket C. *JFACE: Journal of Family, Adult, and Early Childhood Education Childhood Education*, 1(2), 214–222. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3201768>
- Murni, S. (2017). Optimalisasi Pengawasan Orang Tua terhadap Bahaya Pelecehan Seksual pada Anak di Era Digital. *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2). <https://doi.org/10.24036/kolokium-pls.v5i2.33>
- Oktavia, G., Wisroni, W., & Syuraini, S. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima. *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(1), 54–64. <https://doi.org/10.24036/kolokium-pls.v6i1.6>
- Septiarti, S. W., & Mulyadi, M. (2007). Menaknai Kembali Peningkatan Profesionisme Tenaga Pendidikan Nonformal. *Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.21009/JIV.0202>
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solfema, S. (2017). Adversity Intelligence as a Contributing Factor of Tutor's Performance. *European Journal of Education Studies*, 3(11), 840–847. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1134472>
- Solfema, S., & Wahid, S. (2018). Job Satisfaction as a Contributing Factor of Educators Performances. *European Journal of Education Studies*, 4(8). Retrieved from <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/download/1703/4335>
- Sudjana. (2004). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Terry, G. R. (2013). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjusumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.