

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI



#### A. Kesimpulan.

Inti permasalahan pada penelitian ini adalah adanya kualitas sumberdaya daya manusia yang cenderung menurun dari tahun ketahun bila dikomparasikan dengan Negara-negara lain. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan telah banyak dilakukan, diantaranya dengan pelatihan, peningkatan satatus sosial ekonomi, menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan pelatihan kepemimpinan kepala lembaga. Usaha yang dilakukan tersebut belum menunjukkan hasil yang signifikan. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dampak pelatihan, status sosial ekonomi, dan perilaku kepemimpinan kepala SKB menurut persepsi tutor dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Sesuai dengan permasalahan, tujuan, hipotesis yang diajukan dan dikaitkan dengan hasil analisis, uji hipotesis serta pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang signifikan antara dampak pelatihan dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Pola hubungan antara dampak pelatihan dengan kinerja tutor adalah linier dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan nilai dampak pelatihan akan di ikuti oleh peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Dengan

demikian dapat diasumsikan bahwa dampak pelatihan yang telah diikuti oleh tutor ikut menentukan kualitas kerja tutor dalam proses pembelajaran.

Besarnya kontribusi dampak pelatihan terhadap kinerja tutor dalam proses pembelajaran adalah 13,702 % sedang 86,298 % ditentukan faktor lain. Meskipun kontribusi tersebut signifikan dan linier tetapi tergolong lemah. Lemahnya kontribusi tersebut disebabkan oleh terbatasnya kesempatan yang diberikan kepada tutor untuk menerapkan hasil pelatihan, kurang kesesuaian antara bahan yang dilatihkan dengan sumber belajar yang tersedia atau kondisi lokal, terbatasnya peralatan dan bahan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, dan kurangnya dukungan dari orang tua/warga belajar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pelatihan yang baik belum tentu berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan lembaga dimana karyawan tersebut bekerja.

Terdapat hubungan yang signifikan antara status sosial ekonomi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Pola hubungan antara status sosial ekonomi dengan kinerja tutor adalah linier dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan status sosial ekonomi tutor, akan diikuti oleh peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kinerja tutor dalam proses pembelajaran selain ditentukan oleh dampak pelatihan juga ditentukan oleh status sosial ekonomi yang dimiliki oleh tutor tersebut.

Besarnya kontribusi status sosial ekonomi terhadap kinerja tutor adalah 25,68 % sedang 74,32 % ditentukan faktor lain. Meskipun kontribusi tersebut signifikan dan linier tetapi belum optimal. Kurang optimalnya kontribusi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah terbatasnya peralatan yang digunakan dalam proses pembelajaran, kurangnya dukungan orang tua warga belajar dan masyarakat disekitar warga belajar, adanya imbalan jasa yang sama terhadap tutor yang memberi materi pembelajaran diluar kampus SKB dan memberi materi pembelajaran diluar jam kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan sebaiknya di ikuti oleh peningkatan status sosial ekonomi tenaga pendidik, dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya.

Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala SKB menurut persepsi tutor dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Pola hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja tutor adalah linier dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan perilaku kepemimpinan kepala SKB yang dipersepsi tutor akan diikuti oleh peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa perilaku kepemimpinan kepala SKB ikut menentukan keberhasilan tutor didalam upayanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan.

Besarnya kontribusi perilaku kepemimpinan kepala SKB terhadap kinerja tutor adalah 16,21 % sedang 83,79 % ditentukan faktor lain. Meskipun kontribusi tersebut signifikan dan linier tetapi tergolong lemah. Lemahnya kontribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurang diperhatikan harapan-harapan tutor didalam penyusunan jadwal pembelajaran, kurang adanya perbedaan perlakuan dan pemberian penghargaan terhadap tutor yang memiliki kemampuan, kemauan, dan tanggung jawab didalam melaksanakan tugas, kurang dilibatkan secara efektif terhadap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pembelajaran, kurang diberi kesempatan untuk mengembangkan karier misalnya disiapkan untuk menjadi kepala SKB, kurangnya keterusterangan kepala SKB terhadap tutor dan lainnya. Oleh sebab itu agar kinerja tutor dapat ditingkatkan secara optimal, kepala SKB sebaiknya menjalin komunikasi yang efektif dengan tutor, karena dengan komunikasi yang baik akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Pola hubungan antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat tersebut adalah linier. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB akan diikuti oleh peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kinerja tutor dalam pembelajaran ditentukan

oleh dampak pelatihan tutor yang telah diikuti, status sosial ekonomi yang dimiliki, dan perilaku kepemimpinan kepala SKB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dapat ditempuh melalui pelatihan tutor, peningkatan status sosial ekonomi tutor, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui perilaku kepemimpinan kepala SKB.

Besarnya sumbangan ketiga variabel bebas yaitu dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB adalah 55,06 % sedang 44,94 % ditentukan faktor lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala lembaga adalah kondisi lingkungan, pedoman kerja, motivasi kerja, nutrisi, kemampuan, desain jabatan, sistem pengupahan dan lainnya. Sehubungan dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB berkontribusi 55,06% terhadap kinerja maka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan sebaiknya ketiga faktor tersebut diprioritaskan.

#### B. Implikasi Hasil Penelitian.

Dalam era global ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang begitu cepat. Perkembangan tersebut berdampak langsung terhadap perubahan pola hidup manusia. Pola hidup yang sebelumnya lokal berkembang menjadi pola hidup global yang ditandai adanya pergeseran

dari komunitas lokal menjadi komunitas dunia. Guna menghadapi permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan adanya pergeseran pola hidup tersebut manusia dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kearah yang lebih baik. Oleh sebab itu peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan suatu hal yang sangat mendesak. Pendidikan Luar sekolah sebagai subsistem dari sistem pendidikan nasional mempunyai tanggung jawab yang sama besar dengan pendidikan sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia melauai pendidikan.

Salah satu upaya yang dilakukan pendidikan luar sekolah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia adalah penyelenggaraan program kejar paket B setara SMP. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas keluaran program kejar paket B adalah tutor, karena tutor jantungnya proses pembelajaran. Tutor diharapkan mampu menggerakkan faktor- faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran. Oleh sebab kinerja tutor dalam pembelajaran harus ditingkatkan. Upaya untuk meningkatkan kinerja tutor diantaranya dengan pelatihan, peningkatan status sosial ekonomi, dan penciptaan suasana kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan linier antara dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB terhadap kinerja tutor dalam pembelajaran. Implikasi dari hasil penelitian tersebut adalah :

### 1. Implikasi Untuk Pembuat Kebijakan.

Mengingat antara dampak pelatihan dengan kinerja tutor berkorelasi positif dan signifikan maka pelatihan tutor sebaiknya tetap dilaksanakan. Akan tetapi pelaksanaan pelatihan tutor tersebut hendaknya tidak menggunakan pendekatan asal dilaksanakan dan lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Jumlah yang cukup memang sangat diperlukan, tetapi bila jumlah saja yang diutamakan maka kualitas pembelajaran tidak dapat ditingkatkan, padahal di era global kuantitas tanpa diimbangi dengan kualitas akan berdampak kurang menguntungkan dalam kehidupan. Oleh sebab itu kepada pembuat kebijakan hendaknya mengawasi secara optimal pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pelatihan.

Selain pelatihan tetap dilaksanakan yang harus diperhatikan adalah evaluasi hasil, dan evaluasi dampak dari pelatihan itu sendiri. Banyak pelatihan tutor yang telah dilaksanakan tetapi kurang ada tindak lanjutnya, dalam arti evaluasi sering dilakukan pada akhir dari pelatihan saja tetapi evaluasi dampak dari pelatihan masih jarang dilaksanakan. Ini berakibat kurang diketahui apakah hasil pelatihan yang dimiliki oleh peserta dapat diterapkan ditempat kerja atau tidak. Padahal peningkatan kinerja sebagai dampak pelatihan merupakan tujuan utama dari diadakan pelatihan tutor dan merupakan umpan balik yang sangat berharga bagi pelaksanaan pelatihan selanjutnya.

Selain evaluasi dampak belum dilaksanakan secara optimal, penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran juga kurang diperhatikan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya peralatan yang terdapat dikelompok belajar, sehingga hasil pelatihan yang telah di ikuti oleh tutor kurang berdampak terhadap peningkatan kualitas kerja. Oleh sebab itu bagi pengambil kebijakan selain memprogramkan pelaksanaan evaluasi dampak juga harus mendukung pengadaan peralatan yang digunakan dalam proses pembelajaran. Dengan adanya kebijakan pelaksanaan pelatihan dengan orientasi kualitas , evaluasi dampak dan dukungan peralatan diharapkan kualitas pelatihan dapat ditingkatkan sehingga hasil-hasil pelatihan dapat diterapkan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran.

Kinerja tutor selain ditentukan oleh dampak pelatihan, berdasarkan hasil penelitian juga dipengaruhi oleh status sosial ekonomi yang di miliki oleh tutor. Status sosial ekonomi berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat dipahami karena dengan status sosial ekonomi yang baik , tutor dapat berkonsentrasi dalam tugasnya. Tutor memiliki waktu lebih banyak untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan proses pembelajaran. Status sosial ekonomi merupakan sumber motivasi bagi tutor untuk bekerja lebih giat , lebih bertanggung jawab dan lebih kreatif. Oleh sebab itu bagi pengambil kebijakan hendaknya membuat



peraturan yang mendukung peningkatan status sosial ekonomi tutor dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

## 2. Implikasi Untuk Penyelenggara Pelatihan.

Suatu pelatihan dinyatakan berhasil tidak hanya ditentukan oleh tercapainya tujuan yang ditetapkan, kelancaran pelaksanaan tetapi lebih ditekankan pada seberapa dampak dari pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja peserta pelatihan ditempat kerjanya. Pelatihan yang dilaksanakan lembaga-lembaga pelatihan milik pemerintah saat ini lebih mementingkan evaluasi proses dan evaluasi hasil dengan tolok ukur tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian pelatihan sering dilakukan setelah proses pelatihan berakhir, dimana dari hasil evaluasi tersebut pelatihan dinyatakan telah berhasil, tanpa memperhatikan dampaknya terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan ditempat kerjanya masing-masing. Pengambilan keputusan hasil pelatihan berdasarkan evaluasi proses dan evaluasi hasil merupakan salah satu faktor mengapa metode dan tehnik pelatihan serta tehnik evaluasi tidak jauh berbeda dari tahun ketahun, sehingga dampak pelatihan belum optimal dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk memperbaiki pelatihan.

Berdasarkan kenyataan tersebut diatas, agar pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan berdampak lebih baik terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan sebaiknya diadakan evaluasi dampak, dimana dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui apa yang

menyebabkan pelatihan kurang dapat meningkatkan kinerja peserta, sehingga berdasarkan hasil evaluasi dampak, model pelatihan, metode dan tehnik pelatihan dapat diperbaharui, faktor penghambat penerapan hasil pelatihan dapat diketahui dan diatasi dengan baik. Salah satu faktor penghambat tersebut adalah kurang sesuainya antara materi pelatihan dengan kinerja peserta, kurang sesuainya antara bahan yang dilatihkan dengan sumber belajar yang tersedia ditempat kerja peserta.

### 3. Implikasi Untuk Pemerintah Daerah Melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Kota.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara dampak pelatihan, status sosial ekonomi, dan perilaku kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Implikasi dari hasil penelitian ini bagi pemerintah daerah sebaiknya mendukung penerapan hasil-hasil pelatihan dengan menyediakan peralatan yang diperlukan dalam proses pembelajaran dan fasilitas lain yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja tutor dalam proses pembelajaran. Selain dukungan peralatan diharapkan pemerintah daerah memperhatikan keberadaan tutor, mendengarkan harapan-harapan tutor, menempatkan tutor sesuai dengan tugas dan fungsinya, memberi kesempatan tutor untuk dapat berkarier sejajar dengan PNS lainnya, mengikutsertakan tutor dalam kegiatan yang dilaksanakan di kabupaten, memberi penghargaan kepada tutor yang

berprestasi dan perlakuan lain yang mendukung peningkatan kinerja tutor baik dari segi ekonomi dan manajemen.

### 3. Implikasi Untuk Kepala SKB.

Kepala SKB memegang peran yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja tutor dalam pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ditemukan bahwa kurang optimalnya kinerja tutor dalam pembelajaran dipengaruhi oleh kesempatan yang diberikan, oleh kepala SKB untuk menerapkan hasil pelatihan, dorongan yang diberikan oleh kepala lembaga, dukungan peralatan yang diperlukan, pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh. Selain hal tersebut diatas, mengikutkan tutor dalam pengambilan keputusan secara efektif, menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan cara selalu berkomunikasi dengan tutor, memperhatikan harapan-harapan tutor dalam penyusunan jadwal pembelajaran, keterbukaan dengan tutor, memperlakukan tutor berdasarkan kemauan, kemampuan dan tanggung jawab, juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran.

Oleh sebab itu kepala SKB sebagai atasan langsung tutor kejar paket B harus bertanggung jawab langsung terhadap peningkatan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Selain itu kepala SKB mempunyai tanggung jawab moral untuk mengarahkan, mendorong, mengawasi pelaksanaan tugas yang telah di berikan kepada tutor agar berjalan sesuai

dengan rencana yang telah dibuat sehingga mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hal tersebut kepala SKB harus senantiasa memperhatikan harapan-harapan tutor, mendukung setiap usaha untuk meningkatkan kinerja tutor dalam pembelajaran dengan memberi kesempatan yang luas kepada tutor untuk menerapkan hasil pelatihan, memenuhi peralatan yang diperlukan, memberikan penghargaan dan penilaian yang sesuai dengan prestasi yang dicapai dan perilaku-perilaku positif lainnya. Dengan demikian diharapkan kinerja tutor dapat ditingkatkan sehingga kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan program kejar paket B juga dapat ditingkatkan.

#### 5. Implikasi Untuk Tutor Kejar paket B Setara SMP.

Kualitas tutor dalam pembelajaran mempunyai peran yang strategis karena sebagai ahli perencana, ahli strategi, ahli mambantu memecahkan masalah dan ahli mengevaluasi serta sebagai pembelajar. Tutor merupakan faktor determinan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas sumber daya manusia. Tutor berada paling depan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi edukasi sebagai alat terjadinya proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran tersebut warga belajar memperoleh pengalaman belajar untuk mengubah perilaku kearah yang lebih baik sesuai dengan tujuan pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penentu kualitas proses dan hasil pembelajaran terletak pada perilaku pembelajar.

Perilaku pembelajar (tutor) yang diwujudkan dalam interaksi pembelajaran menimbulkan perilaku belajar warga belajar, yang pada gilirannya menghasilkan hasil belajar. Dalam konteks ini terjadi hubungan timbal balik antara perilaku pembelajar, interaksi pembelajaran, perilaku belajar dan hasil belajar.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas dan didukung oleh hasil penelitian maka tutor harus berusaha secara terus-menerus untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilakunya dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu tutor harus kreatif dalam memanfaatkan sumber-sumber lokal yang terdapat dan dimiliki oleh warga belajar sebagai bahan pembelajaran. Usaha ini memang sulit, karena selain warga belajar dan orang tuanya belum menyadari pentingnya pendidikan, cara berpikir mereka sangat praktis dengan orientasi pada kebutuhan sekarang. Dari sisi tutor sendiri waktu yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran masih terbatas, waktu yang ada lebih banyak digunakan untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Namun demikian penulis optimis dengan niat baik dari berbagai pihak peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan akan dapat tercapai dengan optimal.

### C. Rekomendasi Untuk Studi Lanjutan

Penelitian ini hanya membahas keterkaitan antara dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB

menurut persepsi tutor dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran. Hal ini berarti faktor yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada variabel dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB menurut persepsi tutor. Berdasarkan hasil analisis besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap Variabel terikat baru 56,06 %. Dengan demikian kinerja tutor selain dipengaruhi oleh dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan kepala SKB, juga dipengaruhi faktor lain sebesar 44,94%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis merekomendasikan agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain dampak pelatihan, status sosial ekonomi dan perilaku kepemimpinan diteliti lebih lanjut baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain ketiga variabel tersebut diatas adalah motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, desain jabatan, penilaian kerja, pedoman kerja, perhatian, motivasi, fasilitas, penyesuaian dengan kesenangan, kesempatan, kepercayaan, kebiasaan, pengalaman, transparansi, pendidikan, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis, sistem karier dan faktor lainnya. Dengan demikian diharapkan hasilnya saling melengkapi antara satu penelitian dengan penelitian lain, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat ditemukan secara kongrit dan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan juga dapat diwujudkan secara nyata.



