
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu dan teknologi dalam era globalisasi berkembang begitu cepat. Perkembangan ilmu dan teknologi tersebut berdampak langsung terhadap perubahan pandangan hidup manusia, yaitu perubahan pandangan dari komunitas lokal ke arah masyarakat dunia, dari pandangan kohesi sosial ke arah partisipatif demokrasi, dan dari pandangan pertumbuhan ekonomi ke arah pembangunan sumber daya manusia.

Untuk menghadapi perubahan pandangan hidup tersebut, manusia dituntut untuk menyesuaikan diri dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ke arah yang lebih baik. Maka mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang beriringan dengan perubahan pandangan hidup global tersebut merupakan hal yang mendesak dan tidak dapat ditawar lagi.

Pendidikan merupakan alat yang ampuh dalam menyiapkan sumber daya manusia berkualitas yaitu berahlak mulia, cerdas, terampil, berperilaku mandiri, mempunyai daya saing yang tinggi dan daya tahan terhadap berbagai keadaan. Hal ini sesuai dengan pasal 1, Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Pendidikan Nasional, yang menyebutkan tentang pentingnya pendidikan, sebagai berikut:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan di Indonesia hingga kini masih dihadapkan pada permasalahan yang mendasar, yaitu: (1) masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan, (2) rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan, (3) lemahnya manajemen pendidikan, (4) belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi dikalangan akademisi, dan (5) ketimpangan pemerataan pendidikan antara wilayah geografis antara perkotaan dan pedesaan, antara Kawasan Indonesia Timur dan Kawasan Indonesia Barat, antara pendapatan dan antara gender (Propenas, 2000-2004 dalam Anwar, 2004:3).

Kebijakan pemerintah dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilakukan secara terencana sejak tahun 1969 melalui Program Pembangunan Lima Tahun (Pelita), melalui proyek-proyek pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan dasar, menengah, dan perguruan tinggi serta pendidikan luar sekolah. Hingga saat ini secara kuantitatif hasilnya terlihat antara lain dengan bertambahnya jumlah Sekolah Dasar, SLTP, SMU, dan Perguruan Tinggi serta bertambahnya jenis dan satuan pendidikan luar sekolah, bertambahnya jumlah jenis dan sarana pendidikan, banyaknya guru dan tenaga kependidikan, serta bertambahnya karyawan tata usaha.

Namun secara kualitatif, hasil dari pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan tersebut belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Hal ini terlihat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia terutama jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Berdasarkan data *Unesco* tentang *Human Development Index (HDI)* tahun 2004, Indonesia berada pada

urutan ke-111 dari 175 negara yang disurvei, *The World Economic Forum Swedia*, melaporkan sumber daya manusia Indonesia memiliki daya saing pada urutan 37 dari 57 negara yang disurvei. Hasil penelitian *International Education Achievement (IEA)* (2003) dalam Anwar (2004:2) menunjukkan bahwa: kemampuan membaca siswa Sekolah Dasar Indonesia masuk pada urutan ke-38 dari 39 negara yang diteliti, kemampuan matematika siswa SLTP urutan ke-39 dari 43 negara, dan kemampuan IPA berada pada urutan ke-40 dari 42 negara yang diteliti.

Dalam upaya mengatasi masalah pendidikan yang diakibatkan kemajuan ilmu dan teknologi serta perkembangan global tersebut, pemerintah telah mengganti Undang-undang No 2 tahun 1989, yang dianggap tidak memadai lagi, dengan Undang-Undang No.20 tahun 2003.

Dalam Undang-undang No.23 tersebut dijelaskan bahwa:

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu, serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Berdasarkan Undang-undang sistem pendidikan nasional tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu prioritas utama dari pelaksanaan pendidikan nasional adalah pemerataan perolehan kesempatan dan peningkatan mutu pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki daya saing yang tinggi dan daya tahan terhadap perubahan global.

Pendidikan luar sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang strategis, karena pendidikan luar sekolah menurut Sudjana (2001:39) mempunyai beberapa keunggulan jika dibandingkan pendidikan sekolah yaitu relatif lebih murah, berkaitan dengan kebutuhan masyarakat, dan lebih fleksibel.

Murahnya biaya pendidikan dalam PLS dikarenakan program dilakukan relatif singkat, menggunakan fasilitas sebaik-baiknya, membuat alat belajar dengan memanfaatkan bahan yang ada di lingkungan setempat dan murah harganya. Dengan diberlakukannya otonomi pendidikan di Indonesia dari pendidikan pra-sekolah sampai pendidikan tinggi, salah satu dampaknya adalah biaya tinggi yang dibebankan kepada masyarakat, yang menyebabkan PLS makin diminati masyarakat yang kurang mampu. Hal ini berarti PLS ikut serta dalam mengatasi persoalan pendidikan nasional dalam hal perolehan kesempatan pendidikan bagi masyarakat.

Program-program PLS berkaitan langsung dengan kebutuhan masyarakat, berusaha mengurangi ketidaksesuaian tersebut. Hal ini dilakukan dengan program yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik, berhubungan erat dengan kehidupan sehari-hari, memanfaatkan pengalaman belajar peserta didik dan sumber-sumber yang tersedia serta kegiatan belajarnya berhubungan langsung dengan kehidupan warga belajar. Ini menunjukkan program-program PLS bersifat fleksibel.

Sehubungan dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang salah satunya disebabkan pelaksanaan pendidikan sekolah, PLS mempunyai peran untuk membantu sekolah dan masyarakat dalam upaya memecahkan

masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut. Peran PLS dalam upaya memecahkan masalah kualitas sumber daya manusia tersebut menurut Sudjana (2001:74) adalah sebagai pelengkap (*complementary education*), penambah (*supplementary education*), dan sebagai pengganti (*subtitution education*). Sebagai pelengkap PLS dapat menyajikan berbagai mata pelajaran atau kegiatan yang belum termuat dalam kurikulum sekolah sedang materi pelajaran tersebut sangat dibutuhkan. Sebagai penambah PLS dapat memberikan kesempatan tambahan pengalaman belajar dalam mata pelajaran yang sama yang ditempuh di sekolah atau mereka yang telah menamatkan sekolah. Sebagai pengganti, PLS dapat menggantikan fungsi sekolah di daerah-daerah yang karena berbagai alasan penduduknya belum terjangkau oleh pendidikan sekolah.

Dalam penerapannya tujuan program-program PLS dilaksanakan dalam proses pembelajaran, yang diarahkan untuk membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat gemar belajar.

Salah satu bentuk pendidikan anak usia dini yang diselenggarakan pendidikan luar sekolah adalah program kelompok bermain. Yang melatarbelakangi pelaksanaan dan pengembangan pendidikan kelompok bermain adalah suatu kenyataan bahwa anak usia dini yang terlayani pendidikan pra-sekolah masih rendah. Berdasarkan *Education for All (EFA)* Indonesia 2001, jumlah anak usia 0 – 6 tahun yang belum terlayani pendidikan diperkirakan 19 juta anak atau 73%. Sementara, Supriadi

(2001:27), mengungkapkan bahwa data empirik populasi anak usia dini sangatlah besar. Bila pendidikan anak usia dini dimulai 0 tahun hingga 6 tahun maka jumlah populasinya tidak kurang dari 24 juta orang atau 11,6 % dari seluruh penduduk Indonesia yang berjumlah 206.264.595 pada tahun 2000.

Data statistik kependudukan hasil sensus 2000 (BPS:2002), mencatat jumlah penduduk usia 0 - 4 tahun sebanyak 20.302.376 (10,09 %) dan usia 5-9 tahun sebanyak 29.494.091 (10,18 %). Dari jumlah tersebut diperkirakan baru sekitar 5-10 % yang terjangkau pendidikan usia dini dalam bentuk penitipan anak, kelompok bermain, Taman kanak-kanak (TK), dan Raudhatul Athfal RA).

Lebih lanjut, Jalal, (2004 : 5) mengungkapkan anak usia dini yang memperoleh pelayanan pra-sekolah, baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah masih sangat rendah . Dari sekitar 26,17 juta anak usia 0-6 tahun yang terlayani pendidikan pra sekolah baru sekitar 7,34 juta anak (28 %). Kontribusi tertinggi melalui Bina Keluarga Balita (34,38 %), Taman Kanak-kanak (23,81 %), Raudhatul Athfal (5,15 %), Kelompok Bermain (0,49 %), dan Penitipan anak (0,20 %), lainnya terlayani di SD (35,95 %)

Sementara itu, hasil penelitian neurologi dan kajian tentang pendidikan anak usia dini juga cukup memberikan bukti betapa pentingnya stimulasi sejak usia dini dalam mengoptimalkan seluruh potensi anak. Ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang unggul harus dimulai sejak usia dini bahkan sejak pra-lahir karena pembentukan

organ tubuh termasuk otak terjadi sejak 10-12 minggu setelah peristiwa pembuahan (Nash.J.M, 1997 dalam Forum Padu, 2004:20).

Hasil penelitian Osborn, mengemukakan bahwa perkembangan intelektual anak yang pesat justru terjadi pada kurun usia nol tahun sampai usia pra sekolah. Sementara itu hasil penelitian Bloom, yang menyebutkan bahwa perkembangan intelektual anak terjadi sangat pesat pada tahun-tahun awal kehidupannya. Data empirik hasil penelitian Bloom tersebut menggambarkan sekitar 50 % variabilitas kecerdasan orang dewasa sudah terjadi ketika anak berusia 4 tahun, peningkatan 30 % berikutnya terjadi pada usia 8 tahun, dan 20 % sisanya terjadi pada usia dua puluh tahunan.

Berdasarkan penelitian di atas, maka tidaklah berlebihan apabila para ahli menyebut usia dini adalah usia emas (*golden age*) yang terjadi hanya satu kali. Dalam kaitan ini upaya stimulasi dari lingkungan sangat diperlukan anak dalam mengembangkan potensi kecerdasannya. Maka upaya pendidikan sebagai bentuk stimulasi psikososial sedini dan seoptimal mungkin pada anak usia dini menjadi hal yang sangat penting.

Hasil kajian Satrock dan Yussen (1992) dalam Solehuddin (1997:2) menganggap usia pra sekolah sebagai masa yang penuh kejadian yang penting dan unik (*a highly eventful and unique period of life*) yang meletakkan dasar bagi kehidupan seseorang dimasa dewasa.

Dengan program kelompok bermain diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya menjadi bangsa yang berkualitas tinggi dan mempunyai daya saing tinggi.



Cara ideal ketenagaan pendidikan anak usia dini mencakup seluruh tenaga yang memiliki anak usia dini, akan tetapi pada saat penyelenggaraan pendidikan usia dini dilembagakan dengan mengikuti aturan dan program terstruktur. Untuk itu maka diperlukan tenaga yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang itu. Oleh karena itu peran pendidik (tutor) sangat strategis dalam penanganan program kelompok bermain. Sukses atau tidaknya penyelenggaraan program kelompok bermain sangat ditentukan oleh kemampuan tutor kelompok bermain dalam memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak.

Kenyataan dilapangan menunjukkan, kemampuan tutor kelompok bermain sangat beragam. Para ahli pendidikan mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan menggunakan metode mengajar yang inovatif serta motivasi tutor dalam mengajarkannya masih kurang, sehingga output yang dihasilkannyaupun masih rendah. Sementara itu tuntutan masyarakat akan pelayanan pendidikan anak usia dini yang berkualitas semakin mendesak. Kenyataan kualitas tutor yang rendah ini disebabkan beberapa faktor. Salah satu faktornya diduga kurang memadai hasil-hasil pelatihan yang mereka peroleh dengan tuntutan kerja mereka dan kurangnya motivasi tutor dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan demikian kinerja mereka dalam melaksanakan proses pembelajaran masih perlu ditingkatkan.

Berhubungan dengan peningkatan kinerja tutor, ada banyak cara yang dilakukan, pelatihan sebagai salah satu sistem pembinaan profesional merupakan salah satu alternatif positif dalam pembentukan dan

pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pelatihan merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Sementara itu, tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan Tutor Kelompok Bermain adalah untuk meningkatkan keterampilan tutor dalam proses pembelajaran, penguasaan bahan ajar, kepekaan terhadap peserta didik, komitmen dan peningkatan motivasi mengajar. Perolehan belajar yang dimiliki lulusan pelatihan tutor, diharapkan diimplementasikan dalam tugas dan pekerjaan mereka. Hasil-hasil belajar tersebut diharapkan mendukung tugas yang mereka emban di tempat kerja.

Selain mengikutsertakan tutor dalam pelatihan, motivasi sebagai aspek psikologis individu seorang tutor merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja tutor dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi sebagai keadaan pada diri seseorang (individu) yang mendorong individu tersebut melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (Suryabrata,1998:164). Tutor yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya, menyelesaikan tugas penting dengan luar biasa, dan berpikiran akan kemajuan kariernya. Di samping itu motivasi juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan pekerjaan dengan sempurna. dengan demikian tutor kelompok bermain mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai pendapat Mitchel dan Larson dalam Safuri (1997:6) tentang pengaruh



kecakapan dan motivasi pada kinerja. Mereka mengatakan bahwa kecakapan tanpa motivasi, dan motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan output yang tinggi.

Menyikapi permasalahan tersebut di atas, penulis tergerak untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang kinerja tutor dalam proses pembelajaran di kelompok bermain dan dihubungkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Mutu hasil belajar program Kelompok Bermain, seperti halnya program pendidikan luar sekolah manapun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sudjana (2000:34) menjelaskan bahwa kualitas keluaran pembelajaran dipengaruhi oleh masukan mentah (*raw input*), masukan sarana (*instrumental input*), masukan lingkungan (*enviromental input*), masukan lain (*other input*) dan proses pembelajaran.

Masukan mentah adalah warga belajar kelompok bermain dengan berbagai karakteristik yang dimilikinya seperti : jenis kelamin, usia, tinggi badan, berat badan, kondisi alat dria, struktur kognitif, pengalaman, sikap, minat, keterampilan, kebutuhan belajar, status sosial, teman bergaul, dan lain-lain. *Masukan sarana* meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang mendorong terjadinya proses pembelajaran, seperti : tutor, metoda, interaksi belajar, kurikulum, media, evaluasi, lembaga penyelenggara, dan peralatan lainnya. *Masukan Lingkungan* yaitu unsur-unsur lingkungan yang mendorong berlangsungnya proses pembelajaran, yaitu : lingkungan

keluarga, lingkungan sosial, lingkungan belajar, lingkungan alam, teman bergaul, dan lainnya. *Masukan Lain* adalah daya dukung yang memungkinkan peserta dan keluaran dapat melakukan kemampuan yang telah dimilikinya, seperti: modal, bahan baku, mitra kerja dan lainnya. *Proses Belajar Mengajar* adalah interaksi antar komponen-komponen pembelajaran, yang meliputi: masukan mentah, masukan sarana, masukkan lingkungan, dan masukan lain melalui kegiatan belajar, latihan, penyuluhan dan evaluasi.

Tutor sebagai salah satu faktor dalam masukan sarana mempunyai kontribusi dan peran yang strategis dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu tutor dituntut aktif dalam menciptakan situasi proses pembelajaran yang menuntut peserta didik untuk aktif belajar, karena pada hakekatnya yang belajar itu peserta didik bukan pihak lain. Berkenaan dengan hal itu Abdulhak (2000:34) menjelaskan bahwa: "Tutor mempunyai tugas yang paling dasar dalam menciptakan kondisi belajar untuk mengarahkan peserta agar mengikuti kegiatan belajar dan memanfaatkan berbagai hal yang telah dipersiapkannya."

Di samping tutor sebagai pencipta iklim belajar, tutor adalah seorang pendidik, yang dituntut menguasai materi dan mampu menyajikannya. Tutor juga dituntut sebagai komunikator, fasilitator, dinamisator, inovator, agen kognitif, agen moral, pengajar, pelatih, pembimbing, ilmuwan, serta model pribadi yang patut diteladani. Soedijarto (1997 : 122) menjelaskan pentingnya peran tutor dalam proses pembelajaran sebagai berikut:

"Sistem pembelajaran yang berkualitas diperlukan tutor disamping menguasai ilmu dan materi pelajaran juga harus mampu memahami peserta didik, menghayati tugas tutor sebagai pendidik, memahami tujuan dan filsafat pendidikan, mampu merencanakan, melaksanakan

dan menilai hasil belajar, dan mampu menjadi pendidik yang dapat menerapkan moto pendidikan Nasional Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani secara tepat, sehingga keberadaannya diakui oleh peserta didik sebagai pendidik yang mencerminkan personifikasi nilai-nilai manusia Indonesia yang berkepribadian.”

Untuk memiliki dan meningkatkan kestrategisan peran tutor dalam system pendidikan secara umum dan dalam pembelajaran secara khusus, diperlukan adanya peningkatan kinerja tutor.

Kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara (1992:3) adalah prestasi kerja; pelaksanaan kerja; hasil kerja; atau prestasi kerja seseorang. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berkaitan dengan kinerja ada beberapa ahli mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Russel (1993:518) menyebutkan: pengetahuan, keterampilan, dan ability, serta sikap dan perilaku karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Senada dengan hal di atas, Dharma (2003:13) menyebutkan sedikitnya empat faktor utama yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, faktor karyawan itu sendiri, faktor pekerjaan yang dilakukannya, faktor mekanisme kerja, dan faktor lingkungan kerja. Sedangkan Davis, (1964:484) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi penjumlahan antara ability atau kemampuan personal dan motivasi.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tutor dalam proses pembelajaran dapat digolongkan menjadi dua faktor, yaitu :

faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor internal berkaitan dengan jati diri tutor itu sendiri seperti: ciri-ciri fisik, jenis kelamin, gizi, kesehatan, kecerdasan, etos kerja, motivasi, pendidikan, pelatihan dan lainnya. Faktor eksternal yaitu faktor dari luar diri tutor yang secara langsung mempengaruhi kemampuan kerjanya, seperti: kepemimpinan, suasana kerja, fasilitas, kesempatan berprestasi, manajemen dan lainnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini tidak terlalu luas dalam pembahasannya, maka penulis akan membatasi masalah penelitian, yaitu pada kinerja tutor dalam proses pembelajaran kelompok bermain. Kelompok Bermain yang akan diteliti adalah yang diselenggarakan oleh Sanggar Kegiatan Belajar yang berada di Propinsi Jawa Timur.

Masalah penelitian ini akan dibatasi pada faktor-faktor yang meliputi : Hasil Pelatihan dan Motivasi berprestasi yang akan dilihat hubungannya dengan kinerja Tutor Kelompok Bermain di Sanggar Kegiatan Belajar Jawa Timur. Pembatasan ini disesuaikan dengan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah seperti tersebut di atas, selanjutnya masalah yang diajukan dirumuskan sebagai berikut:
Bagaimanakah hubungan hasil pelatihan dan motivasi berprestasi

dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran kelompok bermain di SKB Propinsi Jawa Timur ?

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka secara operasional permasalahan tersebut dirinci dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain pada SKB di Jawa Timur ?
2. Bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain pada SKB di Jawa Timur?
3. Bagaimana hubungan antara hasil pelatihan dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain pada SKB di Jawa Timur ?

E. Kerangka Berfikir

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan tutor sebagai pemegang peran utama. Dengan demikian tutor memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakannya. Sebagai konsekuensinya tutor harus selalu meningkatkan kualitas kompetensinya. Karena tutor yang berkompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu melaksanakan proses

pembelajarannya sehingga hasil belajar siswa berada dalam tingkat yang optimal (Usman, 1995:9).

Untuk menjadi tutor yang berkualitas tinggi dan berkinerja tinggi dalam proses pembelajaran yang efektif banyak dipengaruhi beberapa faktor. Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Suprihanto, (1986:19) menyebutkan status gizi, motivasi, kepuasan kerja, jenis kelamin, jenis pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, hubungan industrial, manajemen dan kesempatan berprestasi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tutor tutor dalam penelitian ini memilih faktor pelatihan dan Motivasi. Terpilihnya faktor pelatihan dan motivasi didasarkan atas pertimbangan sesuai dengan pendapat Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

1. Human performance = Ability + Motivation
2. Motivation = Atitude + Situation
3. Ability = Knowledge + Skill

Ability (kemampuan) merupakan fungsi penjumlahan dari pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan yang handal dapat diperoleh melalui pelatihan, dimana hasil pelatihan merupakan hasil belajar yang diperoleh dalam pelatihan. Hasil belajar yang berbentuk penambahan pengetahuan, penambahan keterampilan dan merubah sikap tutor ke arah yang lebih baik, diwujudkan dalam bentuk tingkah laku, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan (kinerja), dengan kualifikasi tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi tutor.

Motivasi sebagai keadaan psikologis seorang tutor yang menggerakkan dirinya ke arah suatu tujuan tertentu. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan kebutuhan. Motivasi berprestasi berhubungan dengan individu-individu yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi. Tutor yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai dorongan untuk mencapai keunggulan oleh karena itu akan terus menerus mencari cara-cara yang lebih baik dalam mengerjakan suatu tugas. Motivasi berprestasi ditunjukkan dari perilaku tutor dengan mengerjakan pekerjaan lebih baik, tidak cepat menyerah terhadap hambatan dan rintangan, berfikir dan berpandangan kemasa depan, dapat melakukan pekerjaan lebih cepat, berusaha memikirkan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja sesuai dengan standar kerja, adanya kreativitas, kemauan melaksanakan tugas secara antusias dan bergairah.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa, hasil pelatihan dan motivasi berprestasi adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seorang tutor kelompok bermain dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah upaya untuk mengkaji hubungan antara hasil pelatihan dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran Kelompok Bermain yang diselenggarakan Sanggar Kegiatan Belajar di Jawa Timur. Pola hubungan tersebut dengan mengkaji persoalan pokok sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain di SKB Propinsi Jawa Timur?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain di SKB Propinsi Jawa Timur?
3. Apakah terdapat hubungan antara hasil pelatihan dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain di SKB Propinsi Jawa Timur?

F. Hipotesis

Berdasarkan pola berfikir yang digunakan maka hipotesis yang harus diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain pada sanggar kegiatan belajar di Propinsi Jawa Timur.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain pada sanggar kegiatan belajar di Propinsi Jawa Timur.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain pada sanggar kegiatan belajar di Propinsi Jawa Timur.

G. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk memperoleh gambaran hubungan antara hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain.
- b. Untuk memperoleh gambaran hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain.
- c. Untuk memperoleh gambaran hubungan antara hasil pelatihan dan motivasi berprestasi, dengan kinerja tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain.

H. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pengayaan terhadap kajian teoritis tentang kinerja para tutor dalam proses pembelajaran program kelompok bermain dan hubungannya dengan faktor-faktor seperti hasil pelatihan yang diikuti dan motivasi berprestasi.
- b. Secara praktis diharapkan dapat menjadi kajian bagi tutor terhadap implementasi kegiatan pelatihan sebagai upaya mengaplikasikan keterampilan yang dimilikinya, dan upaya motivasi untuk mendorong para tutor agar bergairah dalam melaksanakan tugasnya sehingga memperoleh kepuasan kerja. Hal ini diharapkan dapat dijadikan bahan

masukan untuk menambah atau memperbaiki sistem kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

- c. Bagi penyelenggara pelatihan tutor kelompok bermain, sebagai bahan masukan untuk merevaluasi kegiatan program pelatihan yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki system maupun model pelatihan yang dikembangkan, agar hasil pelatihan dapat diterapkan di tempat kerja.
- d. Bagi Kepala Sanggar Kegiatan Belajar hendaknya semakin menyadari pentingnya manfaat pengembangan tutor karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi. Sehingga melalui kegiatan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral tutor agar prestasi kerjanya (kinerja) meningkat, dengan tidak lupa membangkitkan motivasi tutor .



