
BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perspektif global sebagai suatu paradigma kehidupan baru mengisyaratkan dua hal pokok, yaitu : "*International Competition* dan *international link*". Untuk mengantisipasi kedua hal itu diperlukan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bergerak cepat dan bertindak cepat (*fast moving and fast acting*) serta memiliki kepercayaan diri yang kuat disamping tetap menghargai kemampuan orang lain. Marwansyah (2000: 69) mengatakan untuk memperoleh seseorang yang kompetisi tinggi dan profesional perlu dibekali dengan kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan dalam bidang tertentu (*technical skills*), kemampuan untuk memahami, memotivasi dan bekerja sama dengan orang lain, baik secara individual ataupun di dalam kelompok (*human skills*). Upaya untuk memfasilitasi pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai ciri khas di atas adalah melalui pengembangan bidang pendidikan, karena secara fungsional pendidikan itu sendiri melibatkan manusia, dan manfaatnya adalah untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia agar bisa lebih layak dalam hidupnya.

Kita telah banyak belajar dari pengalaman dari negara-negara tetangga kita, seperti: Malaysia Korea Selatan, Taiwan, Hongkong, Singapura, Thailand, bahwa investasi yang besar perlu diimbangi

dengan ketersediaan tenaga yang terampil. Kehidupan ekonomi dan sosial dunia masa depan tidak lagi ditentukan oleh sumber daya alam ataupun jumlah penduduk yang besar, tetapi oleh kualitas penduduk yang dapat menguasai dan memanfaatkan teknologi serta mampu berpikir global untuk meningkatkan taraf hidupnya. Sesuai dengan amanat GBHN 2004 (Bab III: 61), yang menyatakan:

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.

Selanjutnya berkenaan dengan terwujudnya arah pembangunan tersebut, maka pembangunan pendidikan ditujukan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan serta berwawasan kedepan, berdaya saing tinggi, sehat jasmani dan rokhani, kepribadian yang mantap, mandiri, punya kepercayaan diri serta memiliki rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dewasa ini, dunia pendidikan di Indonesia masih dihadapkan pada beberapa permasalahan yang menonjol, yaitu: 1) masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan, 2) masih rendahnya mutu dan relevansi pendidikan, 3) masih lemahnya manajemen pendidikan, di

samping belum terwujudnya keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi dan kemandirian. Ketimpangan pendidikan yang terjadi juga terjadi antar wilayah geografis, yaitu antar perkotaan dan pedesaan, serta antar Kawasan Timur Indonesia (KTI) dan Kawasan Barat Indonesia (KBI), dan antar tingkat pendapatan penduduk ataupun antar gender .

Masalah-masalah tersebut menyebabkan semakin ketertinggalan kita dibandingkan dengan negara-negara lain terutama di beberapa bidang. Di bidang pendidikan misalnya, dari jumlah penduduk pada tahun 2004 yang telah mencapai 216,4 juta, sebagian penduduk Indonesia hanya, sekitar 70% penduduk Indonesia hanya berpendidikan SD atau kurang dari 20% berpendidikan menengah (SMP dan SMA), dan baru sekitar 10% yang berpendidikan tinggi (Depdiknas, 2004:1). Di bidang ketenagakerjaan, dari data ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2003, yaitu sebanyak 80% berpendidikan di bawah SLTA, Gatot (2000) dan Munawar, dkk (2002) dalam Jurnal Pembelajaran (2004:215).

Berkaitan dengan pemerataan pendidikan juga belum seperti yang diharapkan, Depdiknas (2004: 2) mengatakan bahwa pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan di bidang jalur pendidikan melalui jalur sekolah maupun pendidikan luar sekolah masih merupakan kendala yang belum dapat terpecahkan secara tuntas. Hal ini terlihat dari penduduk Indonesia yang berjumlah 210 juta pada tahun 2000, masih terdapat sekitar 11 juta (39,29%) anak usia 7-15 tahun belum

terlayani pendidikan sekolah. Angka ini belum termasuk siswa putus SD/MI yang berjumlah sekitar 1 juta anak, serta putus SMP/MTs yang berjumlah 313.000 anak.

Berhubungan dengan angka partisipasi murni (APM) SMA, Depdiknas (2004: 2) menjelaskan :

Angka partisipasi murni (APM) di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) baru mencapai 32,1%. Ini berarti ada sekitar 68% anak usia SMA yang putus di tingkah SMA yang berjumlah 254.000 orang. Ini merupakan permasalahan yang harus segera diatasi. Mengingat wajib belajar 9 tahun sudah dicanangkan sejak tahun 1994. Disamping itu masih ada sekitar 16 juta penduduk usia 16 – 29 tahun yang dalam kondisi tidak sekolah, tidak kursus, dan tidak bekerja. Permasalahan yang serius ini perlu adanya penanganan yang mendesak mengingat tuntutan pembangunan nasional yang menuntut sumber daya (SDM) yang berkualitas, selain tuntutan-tuntutan dalam menghadapi era globalisasi, era pasar bebas, dan era otonomisasi daerah.”

Sementara itu Depdiknas, sebagai departemen yang mengurus langsung bidang pendidikan, telah berusaha menyusun strategi dan langkah-langkah konkrit seiring dengan adanya permasalahan yang muncul dan tuntutan perubahan ke arah yang lebih baik akan mutu dan kualitas dunia pendidikan. Berbagai langkah yang telah diambil diantaranya: gerakan pemerataan pendidikan dengan program wajar didkas 9 tahun, pendidikan untuk semua (*Education for All*) bagi masyarakat dari berbagai strata dan latar belakang sosial budaya, pemberdayaan dan pendayagunaan institusi kemasyarakatan bagi pendidikan, kerjasama dunia usaha dan industri, serta pembaharuan kurikulum pendidikan nasional. Hal tersebut telah sesuai dengan

amanah sistem pendidikan kita yang telah tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003, yang berbunyi:

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

Pendidikan Luar Sekolah, sebagai bagian integral dengan Sistem Pendidikan Nasional, mempunyai peran sebagai pelengkap (*complement*), pengganti (*substitute*), penambah (*suplement*) pendidikan sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program-program kesetaraan, seperti Kejar Paket A, Paket B, dan Paket C, sering dipandang sebagai program pengganti pendidikan sekolah.

Penyelenggaraan program Kejar Paket C Setara SMA ditujukan untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk belajar, sehingga pemerataan dan perluasan pendidikan bisa terwujud. Tujuan program kejar Paket C, yang dicanangkan pertama kali tahun 2001, diarahkan pada peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap peserta didik. Program ini biasanya dilaksanakan integral dengan pendidikan yang lainnya, seperti program pendidikan mata pencaharian, Life Skills, dan lain-lain. Hal tersebut diarahkan agar hasil-hasil pendidikan yang diperoleh bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Agar bisa mendapatkan dan mencapai hasil yang diharapkan dari program Kejar Paket C, maka langkah pertama yang harus diperhatikan adalah pengendalian mutu program. Berhubungan dengan mutu program Kelompok belajar, Soedjiarto (1998:9) menjelaskan bahwa mutu hasil pendidikan dipengaruhi oleh: peserta didik (latar belakang sosial ekonomi, kemampuan dasar kognitif, motivasi), tenaga pendidik / tutor (pendidikan dan latihan, motivasi, dan lain-lain), kurikulum (materi kurikulum, proses belajar mengajar, evaluasi, manajemen), waktu yang tersedia, dan lingkungan.

Tutor Kejar Paket C, sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pembelajaran, adalah sumber daya manusia yang potensial di dalam proses pembelajaran. Mereka dituntut disamping menguasai bahan, materi, teori belajar, juga dituntut untuk mengelola dan merencanakan pembelajaran. Soediarto (1998: 122) menjelaskan:

“...bahwa sistem pendidikan 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 proses belajar mengajar dan mampu menjadi pendidik yang dapat menerapkan moto pendidikan Nasional Ing Ngarso sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso dan Tut Wuri Handayani secara tepat sehingga keberadaanya diakui peserta didik sebagai pendidik yang mencerminkan personifikasi nilai-nilai manusia Indonesia yang berkepribadian.”

Mereka dituntut menghayati tugasnya sebagai pendidik dan harus bersedia bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, memiliki dedikasi dan kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan multi

fungsinya, yaitu sebagai pengajar, fasilitator, komunikator, model, evaluator, inovator, agen pembaharu, agen moral dan politik, agen kognitif, dan manajer. Sehubungan dengan fungsi yang kompleks dan tugas yang diembanya begitu berat, seorang tutor harus mempunyai etos kerja dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam proses pembelajaran dibutuhkan adanya tenaga pendidik / tutor yang berkualitas. Berkaitan dengan pentingnya kualitas tutor dalam pembelajaran, Hari Suderajad (2003: 12) menjelaskan:

"Tenaga pendidik merupakan jantungnya proses pemberiara karena mutu pendidikan pada suatu lembaga (sekolah) sangat terganggu pada profesionalisme guru (tenaga pendidik), dan bagaimanapun tingkat profesionalisme tenaga pendidik tidak terpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan bila tak didukung oleh profesionalitas kepemimpinan dan manajerial kepala (lembaga)."

Sementara itu, dengan semakin tingginya berkembangnya kritik terhadap dunia pendidikan tidak heran menimbulkan anggapan dan kesan yang tidak kompeten dan profesional terhadap posisi tutor, seakan-akan tutorlah yang menyebabkan rendahnya kualitas keluaran (lulusan) di tingkat lembaga dan kualitas pendidikan secara makro. Di sisi lain semakin tingginya tuntutan, harapan, ekspektasi, dan kepentingan terhadap pendidikan yang berkualitas merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dihindarkan. Banyak ahli di bidang pendidikan dan sosial mengatakan rendahnya kualitas itu disebabkan oleh faktor kurangnya motivasi tutor dalam melaksanakan pembelajaran, tidak memadainya pemberian kompensasi oleh lembaga, dan kurang memadainya hasil-



pelatihan yang pernah mereka ikuti dengan tuntutan kerja mereka.

Oleh karena itu untuk melaksanakan tugas-tugas yang begitu berat yang dipikulnya, maka perlu adanya pemberian kompensasi yang layak dan adanya penggerakan motivasi bagi tutor serta pemanfaatan hasil-hasil pelatihan secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan kinerja yang ditampilkan bisa membuahkan hasil sesuai dengan harapan.

Motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu seorang tutor merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja tutor dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Inti dari motivasi adalah memberi apa yang benar-benar mereka inginkan dari kerja (Twyla Dell, 1991:2). Artinya, semakin pekerjaan dapat memberikan apa yang benar-benar diinginkan tutor, harapan untuk mencapai kinerja yang optimal semakin dapat diwujudkan. Disamping itu, motivasi juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan pekerjaan dengan sempurna, dan dapat mengatasi macam-macam bentuk frustrasi ditengah kondisi sedang mengalami depresi (Kartono, 1974:34).

Selain pemberian motivasi, yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara adalah pemberian kompensasi yang layak dan memadai kepada seorang tutor. Pemberian kompensasi (imbalan) dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, sehingga akan berpengaruh pada

kualitas pembelajaran. Berhubungan dengan pemberian kompensasi (imbalan), Dedi Supriadi & Fasli Jalal menjelaskan:

“Apapun kebijakan yang diluncurkan untuk meningkatkan mutu guru (tenaga pendidik) guna memacu mutu pendidikan (misalnya peningkatan kualifikasi pendidikan, penataran-penataran, penyediaan prasarana dan sarana pendidikan serta restrukturisasi system insentif guru dengan menekankan kepada pemberian imbalan yang baik bagi guru yang berprestasi (*merit system*) tidak akan memberikan pengaruh yang maksimal bagi peningkatan mutu selagi tingkat kesejahteraan guru belum terpecahkan dan ditingkatkan hingga mencapai standar yang layak untuk kehidupan bagi guru dan keluarganya.”

Berhubungan peningkatan sumber daya tutor, ada banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak tutor sendiri ataupun pihak lembaga yang bisa ditempuh baik melalui jalur pendidikan sekolah ataupun pendidikan luar sekolah. Melalui pendidikan luar sekolah apabila ingin meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan bisa ditempuh, misalnya, dengan cara mengikutsertakan pelatihan-pelatihan fungsional, sebagai contoh misalnya pelatihan tutor.

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 aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.

Selanjutnya, tujuan yang ingin dicapai pelatihan tutor Kejar Paket C Setara SMA adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam proses



belajar mengajar, sehingga lulusanya dapat memmanifestasikan hasil-hasil pelatihan yang dimiliki untuk mendukung tugas dan fungsinya. Pada akhirnya akan diperoleh kinerja tutor yang optimal.

Hasil-hasil pelatihan yang tinggi, yang diperoleh seorang peserta, tidak bisa menjamin dan mendukung kinerja (*performance*) seseorang. Implementasi hasil-hasil pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Marzuki (1993) dalam Made Ruswati (2001: 64) mengatakan bahwa penerapan hasil-hasil pelatihan yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dipengaruhi oleh: 1) kesempatan, 2) kesesuaian bahan yang dilatihkan dengan tugas dalam pekerjaannya, 3) kesesuaian bahan yang dilatihkan dengan sumber belajar yang tersedia, 4) dorongan dan *support* dari pimpinan, dan 5) penerimaan teman sekerja atau suasana kerja.

Sementara itu, ada kecenderungan bahwa proses pembelajaran yang baik dalam pelatihan akan memberikan hasil-hasil pelatihan yang tinggi bagi para peserta pelatihan. Keberhasilan proses pembelajaran dalam pelatihan dipengaruhi oleh banyak faktor. Suryana Sumantri (2001: 22) mengemukakan bahwa faktor komponen pembelajaran yang dapat mempengaruhi hasil-hasil pelatihan, diantaranya (1) tujuan pelatihan; (2) peserta pelatihan; (3) pelatih / fasilitator; (4) materi pelatihan; (5) metode pelatihan. Hasil-hasil pelatihan, berupa meningkatnya pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, diharapkan dapat meningkatkan *Job Performance* mereka di tempat kerja.

Berhubungan dengan kriteria menentukan keberhasilan seorang alumnus pelatihan, Oemar (1999:58) mengatakan bahwa cara menentukan kriteria keberhasilan seorang lulusan pelatihan dapat dilihat dari tingkah laku terminal yang ditunjukkan yang berupa kemampuan melaksanakan tugas, tingkah laku yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dan tingkah laku ukuran minimal sebagai bukti ketercapaian sebuah pelatihan.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan pengelolaan dan proses belajar mengajar Kejar Paket C, seperti halnya program PLS yang lainnya, dipengaruhi oleh banyak faktor. Sudjana (2000: 4) 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 pembelajarannya.

Masukan mentah adalah warga belajar Paket C dengan berbagai ciri yang dimilikinya, seperti: jenis kelamin, kondisi alat indera, struktur kognitif, pengalaman, sikap, minat, kebutuhan, status sosial ekonomi keluarga, teman bergaul, dan lain-lain. *Masukan sarana* meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan terjadinya kegiatan belajar, seperti: tutor, metode, 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, lapangan kerja, dan lainya. *Masukan lain* adalah daya dukung yang memungkinkan peserta dan keluaran dapat menggunakan kemampuan yang telah dimilikinya, meliputi: modal, bahan baku, proses produksi, lapangan kerja, pemasaran, mitra kerja, dan lainya. *Proses belajar mengajar* adalah interaksi antar komponen-komponen pembelajaran, yang meliputi: masukan mentah, masukan sarana, masukan lingkungan, dan masukan lain melalui kegiatan belajar, penyuluhan dan evaluasi.

Tutor sebagai salah satu komponen dalam masukan sarana mempunyai kontribusi dan peran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Tugas mereka adalah merencanakan, melaksanakan, mengelola dan mengatur semua pendukung agar proses interaksi antar komponen pembelajaran bisa maksimal. Dengan kata lain kinerja mereka harus dinaikkan agar memperoleh hasil-hasil belajar yang bermakna dan bermutu.

Berkaitan dengan kinerja tutor, ada banyak ahli yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja. John Supriyanto (1986:19) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah status gizi, motivasi, kepuasan kerja, jenis kelamin, jenis pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, hubungan industrial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Soekidjo Notoatmojo (1991:33) mengemukakan teori faktor-yang mempengaruhi *performance* (kinerja) karyawan yang di singkat ACHIEVE adalah *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat klerja karyawan), *Validity* (pedoman / petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).

Berikutnya, A. Dale Timpe (1992:ix) dalam Gina Haryati (2001: 65) menjelaskan bahwa ada enam faktor yang menentukan tingkat kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan, diantaranya adalah: faktor lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Sedangkan, Bernaddin Rusell (1993) dalam Cut Azwani (2001:50) berpendapat bahwa pengetahuan, ketrampilan dan ability, serta sikap dan perilaku karyawan sebagai faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran dapat digolongkan ke dalam dua faktor, yaitu *faktor lingkungan dan faktor tutor itu sendiri*. *Faktor lingkungan* termasuk lingkungan sosial ekonomi dan faktor lingkungan fisik. *Sedangkan faktor tutor sendiri* terdiri atas faktor eksternal dan faktor internal. *Faktor internal* berkaitan dengan jati diri tutor tersebut, sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan faktor-faktor di luar tutor

itu sendiri yang secara langsung mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya. Yang termasuk faktor internal adalah: pengalaman kerja, kompetensi, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pelatihan, kecerdasan, komitmen, motivasi kerja, etos kerja, iklim kerja, mental dan kemampuan fisik tutor, sikap, kepuasan kerja, dan lain-lain. *Faktor eksternal* diantaranya adalah yang menyangkut : hubungan antar manusia, suasana kerja, fasilitas, kesempatan berprestasi, latar belakang sosial ekonomi, waktu yang tersedia, pola manajemen (kepemimpinan), pemberian kompensasi, teknologi, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, masalah yang ingin diteliti adalah bagaimana hubungan kinerja tutor kejar Paket C dalam pengelolaan pembelajaran dengan hasil pelatihan tutor, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi.

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 pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA. Program Kejar Paket C yang akan diteliti adalah kegiatan kelompok belajar yang dilaksanakan dan diselenggarakan oleh PLSP-OR, Depdiknas Propinsi Jawa tengah yang tersebar di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.

Masalah penelitian ini akan dibatasi pada variabel-variabel penelitian meliputi: hasil pelatihan, motivasi kerja, dan pemberian

kompensasi tutor Kejar Paket C. Lokasi penelitian dibatasi di 5 Kabupaten di Eks Karesidenan Kedu, Jawa Tengah. Tutor yang diteliti adalah tutor bidang studi (mata pelajaran). Sedangkan usia mereka yang diteliti adalah maksimal 45 tahun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah seperti tersebut di atas selanjutnya masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah?
3. Bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah?
4. Bagaimana hubungan hasil pelatihan, motivasi kerja, pemberian kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah?

E. Paradigma Penelitian

Pengelolaan dan proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan tutor sebagai pemegang utama. Dengan demikian tutor memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakannya.

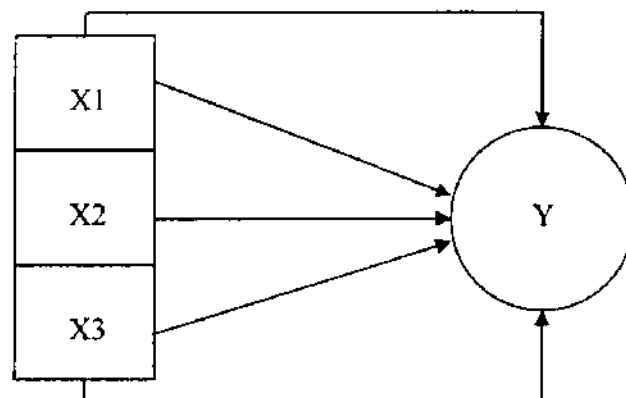
Sebagai konsekuensi dari betapa penting peranan seorang tutor, dia harus selalu meningkatkan kualitas kompetensinya, karena tutor yang kompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada dalam tingkat optimal (Moh. Uzer Usman, 1995:9). Salah satu kiatnya adalah dengan mengikuti pelatihan tutor. Hasil pelatihan yang didapatkan akan dapat meningkatkan performansi pada pekerjaan mereka.

Selain pemanfaatan hasil pelatihan, motivasi kerja dan pemberian kompensasi juga menjadi faktor yang berpengaruh dalam kinerja. Berhubungan dengan motivasi dan pemberian kompensasi, Malayu Hasibuan (1994:137) mengemukakan bahwa untuk mendorong orang untuk bekerja lebih produktif (mempunyai kinerja yang tinggi) maka perlu mengetahui motif seseorang (tutor) bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerjanya. Dia menambahkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah diantaranya adalah kepuasan kerja, disiplin tinggi, adanya ikatan kerjasama yang baik,

pengadaan tenaga kerja yang bermutu (*qualified*), menjaga stabilitas karyawan, menghindari serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

Dengan demikian, untuk mendapatkan tutor yang *qualified* dan berkinerja tinggi dalam pengelolaan dan proses pembelajaran maka perlu sekali memaksimalkan hasil pelatihan yang diikuti oleh tutor, perlu adanya dorongan dan penggerakan motivasi kerja tutor, serta pemberian kompensasi yang layak pada mereka.

Adapun paradigma penelitian yang menggambarkan hubungan keempat variabel tersebut seperti di bawah ini :



Gambar 1.1 Paradigma permasalahan penelitian

Dari model di atas tampak dua variabel yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Untuk dapat membedakan antara variabel bebas dengan variabel terikat akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independen) adalah :

X1 = Variabel hasil pelatihan

X2 = Variabel motivasi kerja

X3 = Variabel pemberian kompensasi

2. Variabel terikat (dependen) adalah

Y = Variabel kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C setara SMA

F. Hipotesa

Berdasarkan paradigma diatas, maka hipotesa di yang harus diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.

G. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan yang ingin diperoleh antara lain:

1. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara hasil pelatihan dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.
2. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.
3. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.
4. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara hasil pelatihan, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran Kejar Paket C Setara SMA di Karesidenan Kedu, Jawa Tengah.

H. Definisi Operasional

Beberapa istilah yang menurut peneliti harus jelaskan secara operasional dan akan dikemukakan di sini untuk menghindari keanekaragaman penafsiran dan mendapatkan kesatuan pemikiran.

Hasil pelatihan adalah hasil belajar yang diperoleh oleh peserta pelatihan setelah terlibat dalam proses belajar mengajar pada pelatihan. Hasil belajar tersebut berisi kemampuan-kemampuan yang telah ditetapkan dalam tujuan pelatihan, yang berbentuk pengetahuan, sikap, dan ketrampilan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak intrinsik maupun ekstrinsik, yang mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam berbuat untuk mencapai satu tujuan dalam lingkungan pekerjaan.

Pemberian Kompensasi adalah semua jenis pemberian oleh penyelenggara secara langsung atau tidak langsung kepada tutor, yang dapat berupa uang atau barang, sebagai imbalan atau balas jasa seseorang atas pengabdianya sebagai tutor.

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan suatu tugas tertentu.

Tutor adalah seseorang yang ditunjuk dan dipilih oleh penyelenggara atau pengelola yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Pengelolaan pembelajaran adalah kegiatan tutor dalam merencanakan, mengorganisasikan, membimbing, memotivasi warga belajar, dan menilai kegiatan belajar.

Kejar Paket C Setara SMA adalah program kesetaraan pada pendidikan luar sekolah yang setara dengan SMA.



I. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan ada manfaat yang diambil, baik manfaat secara teoritis ataupun praktis

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pengayaan terhadap kajian teoritis tentang kinerja tutor dalam pengelolaan pembelajaran belajar Paket C dan hubungannya dengan faktor-faktor seperti hasil pelatihan, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pembuat Kebijakan

Penelitian ini bisa dijadikan pijakan yang akan diambil bagi pembuat kebijakan hubungannya dengan perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidikan luar sekolah, yang intinya bahwa peningkatan kualitas tutor melalui pelatihan-pelatihan tutor perlu diprioritaskan di masa-masa yang akan datang. Hal ini mengingat hasil pelatihan tutor ternyata berpengaruh kuat terhadap peningkatan kualitas kinerja tutor.

b. Bagi Penyelenggara Pelatihan Tutor

Memberikan umpan balik bagi penyelenggara pelatihan supaya tetap menjaga kualitas dan mutu pelatihan, oleh karena itu diperlukan perencanaan pelatihan yang matang, mulai dari penentuan materi, metode, bahan belajar, nara sumber, evaluasi, dan memanfaatkan sumber-sumber pendukung lain yang ada secara maksimal serta

mengefektifkan daya dukung sarana, dana, dan waktu yang tersedia, sehingga pelatihan tutor akan memberikan sesuatu yang terbaik bagi peserta pelatihan, yaitu hasil pelatihan yang maksimal. Pada gilirannya nanti akan terwujud kompetensi tutor yang tinggi dalam pembelajaran.

c. Bagi Penyelenggara Kejar

- 1) Memberikan masukan kepada para penyelenggara untuk tetap memberikan hak-hak yang layak, wajar, dan adil kepada para tutor, yang berupa gaji atau upah atau bentuk imbalan yang lainnya. Pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugasnya sebagai tutor.
- 2) Memberikan masukan kepada para penyelenggara kejar untuk tetap selalu menggerakkan, menumbuhkan, dan memelihara motivasi kerja yang kepada para tutor dengan berbagai cara, sehingga mereka juga akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

d. Bagi Tutor

Sebagai masukan kepada para tutor untuk mengikuti pelatihan dengan maksimal, sehingga hasil-hasil pelatihan yang dicapai bisa diraih secara maksimal, guna mewujudkan kualitas tutor yang tinggi yang pada gilirannya bisa meningkatkan kinerja mereka dalam pembelajaran.



