

**HUBUNGAN HASIL PELATIHAN DAN KOMPETENSI TUTOR
DENGAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PADA
PENDIDIKAN KESETARAAN PAKET C
(Studi Di SKB Kabupaten Lahat Sumatera Selatan)**

5

Arin Khairunnisa

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang hubungan hasil pelatihan dan kompetensi tutor dengan pengelolaan pembelajaran pada program pendidikan kesetaraan paket C di SKB Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. Tujuan penulisan ini untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara hasil pelatihan dan kompetensi tutor dengan pengelolaan pembelajaran pada pendidikan kesetaraan Paket C. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan dan kompetensi tutor dengan pengelolaan pembelajaran. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *teknik proportionate stratified random sampling*. Analisis data menggunakan rumus korelasi sederhana, korelasi ganda dan regresi sederhana serta regresi ganda.

Kata kunci: Pelatihan, kompetensi Tutor, pengelolaan pembelajaran Paket C.

I. PENDAHULUAN

Abad 21 sebagai *the era of human capital*, menurut Richard Crawford dalam Djati (2001: 77) disebut juga yaitu suatu era dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi komunikasi berkembang sangat pesat. Perkembangan yang sangat pesat itu menyebabkan semakin deras arus informasi dan terbukanya pasar internasional yang berdampak pada persaingan bebas dengan begitu ketat dalam segala aspek kehidupan manusia. Crawford dalam Djati (2001: 77) menyatakan bahwa; “Dalam proses transformasi besar-besaran yang terjadi pada abad 21, *human capital* merupakan pusat perubahan dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri dan kemudian menuju masyarakat ilmu. Sementara itu *human capital* merupakan kunci perubahan tersebut “.

Memasuki era globalisasi ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul yang mampu bergerak dan bertindak tepat serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi, disamping itu tetap menghargai kemampuan orang lain. Indonesia merasakan adanya ketertinggalan di dalam berbagai bidang khususnya

dalam segi kualitas pendidikan yang ditandai dengan masih rendahnya tingkat HDI (*Human Development Index*).

Salah satu penyebab rendahnya *human development index* (HDI) yaitu karena Indonesia mengalami permasalahan di dalam bidang pendidikan (Djati, 2001: 70-72) seperti: “ 1) Masalah pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, 2) Masalah peningkatan mutu pendidikan, 3) Masalah peningkatan relevansi dan efisiensi pendidikan, 4) Masalah lemahnya manajemen pendidikan. Masalah-masalah tersebut menyebabkan Indonesia semakin tertinggal bila dibandingkan dengan Negara-negara lainnya. Dibidang pendidikan, misalnya 31.19 % penduduk Indonesia tamat SD, 17.49% penduduk yang menamatkan SLTP, 23.37% penduduk yang menamatkan SLTA, penduduk yang tamatan PT sekitar 10% dan penduduk tidak/belum tamat SD sekitar 20% (BPS RI: 2007). Dibidang tenaga kerja, pencari kerja dibawah tamatan SLTA (pengangguran terbuka) 70% (Survei Angkatan Kerja Nasional - SAKERNAS: 2009). Juga ditandai masih adanya penduduk yang buta huruf umur 15 tahun keatas 7.81%, penduduk umur 15-44 tahun

1.94% dan penduduk umur 45 tahun keatas 19.72%.(BPS RI: 2008). Berhubungan dengan angka partisipasi murni (APM) SLTA (BPS: 2008), angka partisipasi murni ditingkat SLTA baru mencapai 44, 22%. Yang berarti ada sekitar 55,78% anak yang putus sekolah ditingkat SLTA. Hal ini merupakan masalah yang harus diatasi.

Untuk mewujudkan pemerataan dibidang pendidikan tersebut dapat dicapai melalui tiga jalur pendidikan sebagaimana tertuang dalam UU RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 13 yang berbunyi:

1. Jalur pendidikan terdiri dari Pendidikan Formal, Non Formal dan Informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.
2. Pendidikan yang dimaksud diselenggarakan dengan sistem terbuka melalui tatap muka dan atau melalui jarak jauh

Pendidikan Luar Sekolah dilakukan diluar sistem persekolahan yang berorientasi pada masa sekarang, dan memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Jalur Pendidikan Luar Sekolah meliputi pendidikan kesetaraan Paket A, Paket B, Paket C, pendidikan kecakapan hidup (*life*

skills), Pendidikan Anak Usia Dini, program kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pengembangan kemampuan warga belajar (Jurnal Hukum dan HAM bidang Pendidikan: 2004).

Satuan pendidikan luar sekolah berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Pendidikan non-formal mempunyai fungsi utama untuk membina dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan masyarakat, lembaga dan keluarga. Satuan pendidikan non-formal adalah, kelompok belajar, kursus-kursus, pelatihan, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis (Sudjana, 2004: 7).

Pendidikan luar sekolah diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, dan pelengkap pendidikan sekolah dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat (pasal 26 UU No 20 Tahun 2003). Dalam hal ini prinsip dasar Pendidikan Luar Sekolah adalah bahwa pertumbuhan kejiwaan dan

kesehatan fisik, perkembangan kepribadian, lingkungan, pertumbuhan sosial, ekonomi dan kebudayaan seluruhnya berlangsung terus menerus sepanjang kehidupan manusia (Jurnal Hukum dan HAM bidang Pendidikan: 2004).

Penyelenggaraan program pendidikan kesetaraan ditujukan untuk memberikan kesempatan yang luas pada masyarakat untuk belajar, sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam pemerataan dan perluasan kesempatan pendidikan. Tujuan program pendidikan kesetaraan dirancang dan diarahkan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan pada program pendidikan kesetaraan ini maka mutu program pendidikan ini perlu diperhatikan. Soedjiarto (1997: 9) menjelaskan bahwa mutu hasil pendidikan dipengaruhi oleh peserta didik (latar belakang sosial ekonomi, kemampuan dasar kognitif, motivasi), tenaga didik atau tutor (pendidikan dan pelatihan, kompetensi tutor dan lain-lain), kurikulum, waktu yang tersedia dan lingkungan.

Tutor merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pembelajaran. Mereka

dituntut harus menguasai bahan materi dan teori disamping itu mereka juga dituntut untuk mengelola dan merencanakan pembelajaran. Untuk itu seorang tutor harus memiliki etos kerja dan kinerja yang tinggi. agar kualitas sumber daya manusia meningkatkan diperlukan seorang guru atau tutor yang berkompotensi dan memiliki kemampuan

Tutor-tutor yang berkualitas merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan. Guru (tutor) sebagai produk lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pengajar yang profesional yang termuat dalam bab VI pasal 28 peraturan pemerintah No.19 yang berbunyi seorang pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yang berperan antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Kompetensi tutor sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Hal ini juga terdapat dalam undang-undang No. 14 tentang guru dan dosen pasal 10

dan pasal 32. Pasal 32 yang berbunyi ayat:

1. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir.
2. Pembinaan dan pengembangan profesi guru yang dimaksud pada ayat 1 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Masih banyaknya permasalahan yang sering dihadapi seorang tutor seperti tutor kurang menguasai teknik dan strategi pembelajaran, tutor masih belum memahami proses pembelajaran dengan pendekatan pedagogi dan andragogi, pengetahuan tutor yang masih minim, tutor belum mengetahui bagaimana cara yang praktis untuk mengajar sehingga peserta didik mampu menyerap pelajaran dengan baik, kurangnya kemampuan tutor dalam pengajaran serta untuk mengantisipasi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat agar para tutor tidak ketinggalan dalam IPTEK.

Pembentukan kompetensi tutor merupakan pendidikan yang kompleks dan memerlukan keterlibatan berbagai pihak. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi tutor yaitu

dengan mengikut sertakan tutor dalam pelatihan-pelatihan yang nantinya akan meningkatkan kinerja atau performa tutor itu sendiri. Pelatihan tersebut diselenggarakan oleh organisasi (Instansi pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat, Perusahaan, dan lain sebagainya). Pelatihan dianggap berhasil apabila dapat meningkatkan performansi sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi.

Pelatihan juga merupakan alternatif positif dalam membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pelatihan bertujuan meningkatkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta (tutor). Kemudian tutor yang mengikuti pelatihan tersebut dapat mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan yang diperolehnya sehingga mendukung dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dan pada akhirnya tutor akan menunjukkan kinerja yang optimal sehingga nantinya akan meningkatkan pengelolaan pembelajaran.

I. Kajian Pustaka

Kegiatan seorang pendidik (tutor) dalam mengelola pembelajaran memiliki tujuan agar terjadi proses belajar yang lebih baik dan hasil belajar dapat bermakna dalam

hidupnya dan bertahan lama. Dapat dikatakan bahwa proses pembelajaran berhasil dengan baik apabila peserta didik dapat menggunakan hasil belajar yang didapat selama hidupnya.

Agar proses pembelajaran terkelola dengan baik, guru dapat melakukan berbagai usaha dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, salah satunya yaitu menyelenggarakan proses pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, keaktifitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (PP No.19 tahun 2005 Bab IV pasal 19 ayat 1). Hal tersebut merupakan dasar bahwa guru perlu menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM).

PAKEM merupakan pembelajaran yang memungkinkan peserta didik melakukan kegiatan yang beragam untuk mengembangkan keterampilan, sikap dan pemahaman dengan mengutamakan belajar sambil bekerja, pendidik (tutor) menggunakan berbagai sumber belajar dan alat bantu termasuk pemanfaatan lingkungan sebagai

sumber belajar agar pembelajaran lebih menarik, menyenangkan dan efektif.

PAKEM kepanjangan dari pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Aktif berarti dalam proses pembelajaran kreatif, kreatif berarti efektif, efektif berarti tujuan pembelajaran dapat tercapai, menyenangkan berarti suasana dalam KBM. Dari kepanjangannya PAKEM mempunyai empat ciri-ciri pembelajaran yaitu Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan.

a. Aktif.

Ciri aktif dalam PAKEM berarti dalam pembelajaran memungkinkan peserta didik berinteraksi secara aktif dengan lingkungan, memanipulasi objek-objek yang ada di dalamnya serta mengamati pengaruh dari manipulasi yang sudah dilakukan. Pendidik terlibat secara aktif dalam merancang, melaksanakan maupun mengevaluasi proses pembelajarannya. Pendidik diharapkan dapat menciptakan suasana yang mendukung (konduusif) sehingga peserta didik aktif bertanya.

b. Kreatif

Kreatif merupakan ciri ke-2 dari PAKEM yang artinya pembelajaran yang membangun kreativitas peserta didik dalam berinteraksi dengan lingkungan, bahan ajar serta sesama

peserta lainnya terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas pembelajarannya. Pendidikpun dituntut untuk kreatif dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Pendidik diharapkan mampu menciptakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang beragam sehingga memenuhi berbagai tingkat kemampuan siswa.

c. Efektif

Ciri ketiga pembelajaran PAKEM adalah efektif. Maksudnya pembelajaran yang aktif, kreatif dan menyenangkan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik.

d. Menyenangkan

Menyenangkan merupakan ciri ke empat dari PAKEM dengan maksud pembelajaran dirancang untuk menciptakan suasana yang menyenangkan. Menyenangkan berarti tidak membelenggu, sehingga peserta didik memusatkan perhatiannya secara penuh pada pembelajaran, dengan demikian waktu untuk mencurahkan perhatian (*time of task*) siswa menjadi tinggi. Dengan demikian diharapkan peserta didik dapat meningkatkan hasil belajarnya.

Sehubungan dengan ciri menyenangkan dalam PAKEM, Rose

dan Nocholl (2009) mengatakan bahwa pembelajaran yang menyenangkan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menciptakan lingkungan tanpa stres (relaks), lingkungan yang aman untuk melakukan kesalahan, namun harapan untuk sukses tetap tinggi
2. Menjamin bahwa bahan ajar itu relevan. Anda ingin belajar ketika Anda melihat manfaat dan pentingnya bahan ajar.
3. Menjamin bahwa belajar secara emosional adalah positif, yang pada umumnya hal itu terjadi ketika belajar dilakukan bersama orang lain, ketika ada humor dan dorongan semangat, waktu rehat dan jeda teratur serta dukungan antusias.
4. Melibatkan secara sadar semua indera dan juga pikiran otak kiri dan otak kanan.
5. Menantang peserta didik untuk dapat berpikir jauh ke depan dan mengekspresikan apa yang sedang dipelajari dengan sebanyak mungkin kecerdasan yang relevan untuk memahami bahan ajar.

Selain pendidik dituntut menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan

menyenangkan (PAKEM). Seorang pendidik (tutor) juga dituntut melaksanakan pengorganisasian pembelajaran. Filippo dan Musinger (1975) dalam Sudjana (2004: 106) adalah kegiatan yang merancang dan menetapkan komponen pelaksanaan suatu proses kegiatan. Komponen tersebut terdiri atas tenaga manusia, fungsi, dan fasilitas. Secara lebih khusus dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah kegiatan yang menetapkan sumber daya manusia yang dilibatkan dalam suatu kegiatan, menetapkan tugas setiap orang yang terlibat dalam kegiatan, dan menyusun aturan kegiatan, yang dimuat dalam ketentuan lembaga. Setiap orang yang terlibat di dalamnya dapat mendayagunakan fasilitas dan alat-alat yang tersedia untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan yang telah disusun dalam rencana.

Seorang pendidik harus memperhatikan komponen-komponen dalam mengelola pembelajaran. Menurut Semiawan (1989: 35) hal yang harus diperhatikan dalam mengelola pembelajaran yaitu a) warga belajar yang terlibat dalam situasi pembelajaran b) waktu yang digunakan dalam pembelajaran c) urutan materi yang akan dibahas d) rangkaian

perkembangan proses berpikir dan keterampilan yang akan ditumbuhkan kepada warga belajar e) alat peraga yang akan digunakan f) evaluasi pembelajaran yang akan dilakukan.

Selanjutnya hal senada juga dikemukakan oleh Arif (1993: 60) bahwa kegiatan mengelola pembelajaran meliputi beberapa tahap yaitu: a) menciptakan iklim untuk belajar, b) membentuk struktur perencanaan, c) mendiagnosa kebutuhan belajar, d) merumuskan tujuan belajar, e) merancang pola pengalaman belajar, f) mengelola pengalaman belajar, g) mengevaluasi dan mendiagnosis kembali kebutuhan belajar.

Keberhasilan pembelajaran tergantung pada keahlian dan kompetensi pendidik dalam mengelola pembelajaran di kelas. Pengelolaan pembelajaran yang baik akan menciptakan iklim (situasi dan kondisi) belajar yang baik bagi peserta didik. Dengan menciptakan iklim belajar yang baik akan menciptakan hasil belajar yang baik pula.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel-variabel penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel. Variabel pertama adalah

variabel bebas, variable bebas yaitu pengelolaan pembelajaran dan variabel keduavariabel terikat yaitu variabel hasil pelatihan dan kompetensi tutor.

B. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah tutor SKB Lahat Sumatera Selatan yang telah mengikuti pelatihan. Teknik yang digunakan *teknik proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu metode dokumentasi dan angket. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data hasil penelitian sedangkan angket digunakan untuk mendapatkan data tentang kompetensi tutor dan pengelolaan pembelajaran. Analisis data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi sederhana, korelasi ganda, regresi sederhana dan regresi ganda

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan hasil pelatihan

dengan pengelolaan

pembelajaran

Hasil pelatihan dalam penelitian ini yaitu hasil belajar yang diperoleh oleh peserta selama mengikuti pelatihan. Hasil pelatihan atau hasil

belajar selama mengikuti pelatihan adalah terbentuknya pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Hubungan hasil pelatihan dengan pengelolaan dapat diketahui dari segi manfaat yang diperoleh peserta dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang tutor. Dari segi manfaat hasil pelatihan berhubungan dengan materi yang diberikan selama mengikuti pelatihan. Kesesuaian materi dengan tugas-tugas sebagai seorang tutor, kedalaman dan keluasan materi penguasaan materi, metode-metode pembelajaran yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan dengan semakin baiknya pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh tutor.

Hasil pelatihan memiliki tingkat hubungan yang signifikan dengan pengelolaan pembelajaran ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0.315 Variabel hasil pelatihan juga tetap walaupun variabel kompetensi dikontrol dalam uji korelasi parsial. Dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 79.807 + 0.074 X_p$ koefisien regresi linear sederhana variabel 0.074 menunjukkan bahwa setiap ada

perubahan nilai pada hasil pelatihan akan diikuti perubahan pengelolaan 9.9 %. berarti makin baik hasil pelatihan maka akan semakin baik pula pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh tutor.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh para ahli. Pendapat tersebut antara lain: seperti yang dikemukakan oleh Marzuki (1992: 28) bahwa pelatihan berfungsi untuk memperbaiki penampilan dan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* kerja. Senada dengan pendapat Marzuki, Menurut Simamora (1998: 347) pelatihan berguna untuk memperbaiki kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Pangabean (2004:41) pelatihan merupakan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang

Hubungan kompetensi tutor dengan pengelolaan pembelajaran.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru (tutor), hal ini tercantum dalam pasal 8 Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat hubungan positif dengan pengelolaan pembelajaran yang lebih kuat dari hubungan antara hasil pelatihan dengan pengelolaan pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dari koefisien korelasi yang sebesar 0.430. Variabel kompetensi juga tetap walaupun hasil pelatihan dikontrol dalam uji korelasi parsial. Dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 79.325 + 0.074 X_2$ koefisien regresi linear sederhana variabel kompetensi sebesar 0.074 menunjukkan bahwa setiap ada perubahan nilai pada kompetensi akan diikuti perubahan pengelolaan pembelajaran sebesar 18.5 %. hal ini berarti maka akan semakin baik kompetensi maka akan semakin baik pula pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh tutor.

Hasil penelitian tersebut didukung pendapat dari para ahli sebagai berikut: menurut Wibowo (2009:109-110) kompetensi menjadi sangat berguna

untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan merincikan standar masing-masing ditingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan setiap individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Selanjutnya menurut Spencer & Spencer (Wibowo, 2009: 111) mengatakan “*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and/or superior performance in a job or situation*”. Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Selanjutnya Spencer & Spencer menjelaskan, kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau

memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Hubungan hasil pelatihan dengan kompetensi tutor.

Hasil pelatihan dalam penelitian ini adalah hasil belajar yang diperoleh oleh peserta selama mengikuti pelatihan. Hasil pelatihan atau hasil belajar selama mengikuti pelatihan adalah terbentuknya pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Didalam pelatihan terjadi proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” (Veithzal Rifai, 2004: 226)

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa hasil pelatihan memiliki tingkat hubungan positif dengan

kompetensinya yang lebih kuat dari hubungan antara hasil pelatihan dengan pengelolaan pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dari koefisien korelasi yang sebesar 0.250. Variabel kompetensi juga tetap walaupun pengelolaan pembelajaran dikontrol dalam uji korelasi parsial. Dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 58.520 + 0.312 X_2$ koefisien regresi linear sederhana variabel kompetensi sebesar 0.312 menunjukkan bahwa setiap ada perubahan nilai pada kompetensi akan diikuti perubahan pengelolaan pembelajaran sebesar 6.3%. Hal ini berarti maka akan semakin baik kompetensi maka akan semakin baik pula pengelolaan pembelajaran.

Hasil uji hipotesis diatas juga sesuai tujuan pelatihan yang menurut Tjiptono dan Anastasia Diana (1998: 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan (kompetensi), dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Moekijat (1990 : 2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

(1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan). Jadi dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan sebagai tutor dalam pengelolaan pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Hubungan hasil pelatihan dan kompetensi tutor secara bersama-sama dengan pengelolaan pembelajaran.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai pengelolaan pembelajaran sebesar 20.25% variasi dari hasil pelatihan dan kompetensi. Hal itu ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi dan regresi ganda

sebesar 0.450. Koefisien linear berganda variabel hasil pelatihan sebesar 0.062 menunjukkan bahwa setiap ada perubahan nilai pada hasil pelatihan konstanta maka diikuti perubahan nilai pada pengelolaan pembelajaran sebesar 6.2%. Sedangkan koefisien regresi linear berganda variabel kompetensi tutor sebesar 0.059 menunjukkan bahwa setiap ada perubahan pada kompetensi tutor dengan menjaga nilai pada hasil pelatihan konstanta maka akan diikuti perubahan nilai pada pengelolaan pembelajaran sebesar 5.9%. Hal ini berarti makin baik hasil pelatihan yang diperoleh tutor dan makin baik kompetensi tutor maka akan semakin baik pula pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh tutor. Dari analisis regresi ganda diperoleh model regresi $\hat{Y} = 75.294 + 0.062 X_1 + 0.059 X_2$. Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan bahwa hasil pelatihan dan kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan pengelolaan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan oleh Sutermeiser (Rivai, 2005: 25) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu : a) Faktor kemampuan (kompetensi) yang terdiri dari pengetahuan/*knowledge*

(pendidikan, pengalaman, latihan dan minat) dan keterampilan/*skill* (kecakapan dan kepribadian) b) Faktor motivasi yang terdiri dari kondisi sosial (organisasi formal, organisasi informal, kepemimpinan dan serikat kerja), kebutuhan individu (fisiologis, sosial dan egoistik) dan kondisi fisik (lingkungan kerja).

Hal senada juga di kemukakan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson (Wibowo, 2007: 100) yang merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, A-Ability, C-Clarity (*understanding* atau *role perception*), H-Help (*organisation support*), I-Incentive (*motivation* atau *willingness*), E-Evaluation (*Coaching* dan *performance feedback*), V-Validity (*valid* dan *legal personnel practices*), E-Environment (*environmental fit*).

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari sumber pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin (manajemen) memberdayakan pekerjanya,

bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring* dan *counseling* yang nantinya akan semakin baiknya tutor dalam mengelola pembelajaran.

Selain itu manajemen (pengelolaan) memberikan juga manfaat bukan hanya bagi organisasi tetapi juga bagi pengelolanya (manajer) dan individu. Manfaat manajemen bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar-dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis pengembangan perencanaan karir (Wibowo, 2007: 10).

IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut hipotesis yang diajukan diterima semua maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara hasil pelatihan dan kompetensi tutor dengan pengelolaan pembelajaran.

Berdasarkan kesimpulan maka rekomendasi yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penyelenggara pelatihan: a) isi program disesuaikan dengan kebutuhan tutor b) perlu adanya perencanaan yang matang c) agar hasil pelatihan optimal diperlukan strategi, metode, materi, media yang tepat, sarana dan prasarana serta mengalokasikan dana pelatihan yang mencukupi.
2. Pemimpin SKB: a) mendukung penuh para tutor mengikuti pelatihan, b) menjadwalkan tutor mengikuti program pelatihan, c) mengalokasikan dana dan d) memberikan kesempatan tutor lebih mengembangkan diri melalui program pelatihan.
3. bagi peneliti lainnya: a) Bila menggunakan pendekatan yang sama hendaknya adanya penajaman dan pendalaman teori dan lain-lain. b) Perlu adanya peningkatan pada berbagai aspek seperti lokasi penelitian, sampel penelitian, variabel lebih diperluas tapi spesifik, alat ukur yang lebih sempurna dan lain-lain. c) Jika

menggunakan pendekatan yang berbeda disarankan perlu adanya data sasaran dan ruang lingkup yang lebih spesifik. Dengan menggunakan pendekatan ini disamping hasil temuannya dapat dibandingkan tetapi juga dapat saling melengkapi. d) Agar lebih memperkaya dan memperluas kajian faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan pembelajaran, perlu diadakan penelitian dari sisi penyelenggaraan program pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Djati Sidi, I.(2001). *Menuju Masyarakat Belajar; Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Jakarta: Paramadina
- Arif, Z. (1993). *Andragogi*. Bandung: Angkasa.
- Marzuki.(1992). *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: Jurusan PLS FIP IKIP Malang
- Moekijat,(1990).*Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Pangabean, M. (2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V, dkk. (2004). *Manajemen SDM untuk perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Semiawan, C.(1989). Pendekatan keterampilan proses, bagaimana mengaktifkan siswa dalam belajar
- Simamora, H.(1998). *Manajemen SDM (Edisi 2)*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Soedjiarto.(1997). *Memantapkan System Pendidikan Nasional Dalam Menyiapkan Manusia Dalam Memasuki Abad Ke 21*. Jakarta
- Sudjana, D.(2004). *Wawasan Sejarah Perkembangan Filsafat Teori Pendukung Azas*. Bandung: Falah Production
- Tjiptono, F dan Diana, A.(1998). *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi offset.
- Undang-Undang RI No 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang *Guru Dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumber lain

Artikel pendidikan.(2009). *Tentang pengelolaan pembelajaran (konsep PAKEM)*.<http://edu-articles.com/category/pengelolaan-pembelajaran/>. Diakses tanggal 11 Agustus 2010.

Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang *standar pendidikan nasional pendidikan*.
<http://www.depdiknas.go.id/inlink>. Diakses tanggal 23 November 2009. Jakarta: Gramedia.