

**PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN BERBASIS KINERJA UNTUK
PENINGKATAN KOMPETENSI TUTOR PENDIDIKAN KESETARAAN**

Anan Sutisna¹

Jurusan PLS UNJ

Perum Telaga Murni Blok C23/16 Cikarang Barat Bekasi, email:

ananpls@yahoo.com, HP. 08161947175

Sutaryat Trisnamasyah²

Jurusan PLS UPI

Jl. Sersan Bajuri No. 13 Bandung, HP. 08156262145

ABSTRACT

This research aim to find a model training of which can improve competencies for tutors package C in executing instructional. Alternative gone through to reach the target it's developed performance base training model, which was focus a aspect skill of tutors in instructional, that after trained can mount the competencies of conducting instructional.

Strategy development of this model is conducted with Research Development that is: (1) antecedent study, (2) compilation of conceptual model and test of hipotetic, (3) limited tryout, (4) model implementation, and (5) recommended model. This research is done at Community Learning Centre in Distric DKI Jakarta, with subject research of package C tutors counted 70 people. Design used by research is experiment quasi. Data collecting through spreading of enquette, test, observation, documentation study and interview. Data analysed by using quantitative technique with statistic for parametric test t to two independent sample and techniques qualitative by isn't it data of emperic antecedent study.

This Result research of performance base `training model show that 32,7%, improvement of competency pedagogic and andragogic package C tutors mentioned as influence "strong" of implementation model developed training. Pursuant to analysis result test siginificancy, can be concluded that training model base on effective proven performance improve competency for tutors education of equivalence package C in Community Learning Centre.

Finding result this research is recommended Directorate Educator Non Formal of Departement Education National and in District of DKI Jakarta that is Educational of Non formal on duty Education, specially organizer of program training of tutors.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2006 tidak kurang dari 39.000 satuan pendidikan non-formal (PNF) yang memberikan layanan berbagai jenis program PNF kepada 48 juta penduduk diantaranya; 18,3 juta dilayani melalui program pendidikan anak usia dini, 12,7 juta mengikuti program pendidikan kesetaraan, 16,5 juta mengikuti program pendidikan keaksaraan dan 1,5 juta mengikuti program teknis melalui berbagai macam kursus dan pelatihan (Suryadi, 2006).

Permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kualitas PNF di pengaruhi oleh berbagai faktor; salah satu faktor utama adalah kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan, dalam hal ini berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi tutor. Permasalahan umum yang dihadapi dalam aspek mutu adalah sekitar 30% dari 121.301 orang pendidik dan tenaga kependidikan belum memenuhi kualifikasi minimal sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Termasuk kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan mencapai 60% dari 121.301 belum terpenuhi sesuai dengan tuntutan standar, dan belum terselenggaranya sertifikasi profesi bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non-Formal (Syamsudin : 2008)

Sehubungan dengan peningkatan mutu pendidikan, maka keberadaan tutor dalam penyelenggaraan program paket C di masyarakat merupakan komponen penting, dan perlu dikembangkan profesionalnya sebagai agen pembelajaran (Knowles: 1986). Salah satu persoalan yang sangat krusial pada implimentasi pendidikan kesetaraan khususnya paket C adalah kompetensi pedagogik dan andragogik tutor, dipandang lemah dan tidak sesuai tuntutan pelaksanaan pembelajaran (*miss-match*), mengingat para tutor berlatar belakang pendidikan dari non-kependidikan. Menurut Direktur PTK PNF pada tahun 2008 telah tercatat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non-formal seluruh Indonesia, dimana jumlah tutor program paket C sebanyak 8.968 orang. Sedangkan di Provinsi DKI Jakarta tutor pendidikan kesetaraan program Paket C sebanyak 522 orang yang tersebar di lima wilayah DKI Jakarta, (Rasyid: 2008).

Menyadari akan pentingnya peranan tutor di PKBM sebagai agen pembaharu (UNESCO: 1993) dalam implementasi program paket C, maka peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik perlu diupayakan secara maksimal melalui cara-cara yang efektif dan efisien, diantaranya melalui pelatihan berbasis kinerja untuk pengembangan kompetensi pedagogik dan andragogik. Mengingat "Pengembangan model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C di PKBM" belum dilakukan penelitian secara mendalam..

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimanakah kondisi awal kompetensi tutor paket C pada PKBM di Provinsi DKI Jakarta?, (2) Bagaimanakah konseptual model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C pada PKBM di Provinsi DKI Jakarta?, (3) Bagaimanakah implementasi model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C pada PKBM di Provinsi DKI Jakarta? dan (4) Bagaimanakah efektivitas model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C pada PKBM di Provinsi DKI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk ”menemukan sebuah model pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tutor yang mampu memperbaiki kinerja pembelajaran” adapun secara khusus tujuan tersebut adalah: (1) Memetakan kondisi awal kompetensi tutor paket C, (2) Menyusun model konseptual pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C, (3) Mengimplementasikan model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C dan (4) Menguji efektivitas model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor paket C pada PKBM di Provinsi DKI Jakarta?

II. KAJIAN TEORIK

A. Hakekat Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tutor Paket C

1. Pengertian Pelatihan

Kegiatan pelatihan dapat terjadi apabila seseorang menyadari perlunya

mengembangkan potensi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh sebab itu ada beberapa pengertian pelatihan menurut para ahli antara lain: Robinson (1995:12) mengemukakan bahwa : "*Training, is therefore we are seeking by any instructional or experiential means to develop a person behavior patterns in the areas of knowledge, skill or attitude in order to achieve a desired standard*". Dengan demikian pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan dan sikap untuk mencapai standar yang diharapkan. Goad (1982: 5) menjelaskan bahwa "*Training can be defined broadly as the techniques and arrangement aimed at fostering and experiencing learning. The focus is on learning*".

Dengan demikian, kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian atau keterampilan (*skill*), dan sikap peserta tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Henry Simamora (1995: 287) yang menjelaskan bahwa "pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya.

2. Pendekatan Pelatihan

Paul G. Friedman dan Elaine A. Yarbrough dalam buku "*Training strategies*" mengungkapkan bahwa: dalam pelaksanaan pelatihan dapat ditelusuri dari dimensi langkah-langkahnya, pelatih dan metodenya. Proses pelatihan secara umum dilakukan melalui dua pendekatan yaitu; pendekatan menerima (*adaptive*) yang digunakan sebagai fase diagnostik atau lebih dikenal dengan sebutan pendekatan "*bottom-up*", dan pendekatan instruksi (*directive*) yang digunakan sebagai fase instruksional atau disebut dengan pendekatan "*top-down*". Kedua pendekatan ini mempunyai kepentingan yang sama sesuai dengan fungsinya, serta digunakan untuk saling melengkapi walaupun dalam situasi yang berbeda. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Paul G. Friedman, et al. (1985: 2), yaitu: "*although the adaptive and directive approaches may appear contradictory, both can be effective when used appropriately. In fact, both are necessary*".

Halim dan Ali (1993: 20) mengemukakan adanya tiga pendekatan dalam menyelenggarakan pelatihan. yaitu pendekatan (1) tradisional, (2) eksperiensial, dan (3) berbasis kinerja. Menurut mereka, dalam "pendekatan tradisional" staf pelatihan merancang tujuan, konten, teknik pengajaran, penugasan, rencana pembelajaran, motivasi dan evaluasi. Dalam "pendekatan eksperiensial" pelatih memadukan pengalaman sehingga peserta menjadi lebih aktif dan mempengaruhi proses pelatihan. Model pelatihan ini menekankan pada situasi nyata. Tujuan pelatihannya ditetapkan bersama oleh pelatih dan peserta. Sedangkan dalam "pendekatan berbasis kinerja". tujuan diukur berdasarkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu dengan menekankan pada penguasaan keterampilan yang bisa diamati.

Tutor sebagai peserta pelatihan adalah tergolong orang dewasa. oleh sebab itu prinsip-prinsip yang diterapkan dalam proses pelatihannya harus mengacu kepada prinsip pembelajaran orang dewasa. Dalam pembelajaran orang dewasa (*andragogy*) Knowles (1986: 41) menjelaskan tentang konsep andragogi dengan "*the art and science of helping adults learn*", yaitu seni dan ilmu dalam membantu orang dewasa belajar. Proses pembelajaran orang dewasa pada dasarnya menggunakan beberapa asumsi antara lain: (1) iklim belajarnya perlu diciptakan sesuai dengan keadaan orang dewasa, (2) warga belajar perlu dilibatkan dalam mendiagnosis kebutuhan belajarnya, (3) warga belajar perlu dilibatkan dalam proses perencanaan belajarnya, (4) proses belajarnya merupakan tanggung jawab bersama antara sumber belajar dengan warga belajar. dan (5) evaluasi pembelajarannya ditekankan pada evaluasi diri sendiri.

3. Model-Model Pelatihan.

Berdasarkan model-model pelatihan yang ada, dapat dilihat diantaranya sebagaimana di ungkapkan Nedler (1982:12), yang dikenal dengan *The Critical Events model (CEM)*. Pada model ini tidak semua variabel bisa diidentifikasi atau ditetapkan pada saat dilakukan perancangan program pelatihannya, namun pada setiap langkahnya selalu di evaluasi sebagai balikan. Model yang dikembangkan Nedler ini dimulai dari: (1) menentukan kebutuhan organisasi. (2) menentukan

spesifikasi pelaksanaan tugas, (3) menentukan kebutuhan pembelajaran. (4) merumuskan tujuan, (5) menentukan kurikulum, (6) memilih strategi pembelajaran. (7) mendapatkan sumber belajar, dan (8) melaksanakan pelatihan, dan selanjutnya kembali lagi ke menentukan kebutuhan.

Sedangkan Goad, (1982: 11) menjelaskan model pelatihan melalui beberapa tahapan yaitu: (1) Analisis kebutuhan pelatihan (*analyze to determine training requirements*), (2) desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*). (3) pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*), (4) pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*), dan (5) evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*). Kemudian Sudjana (2005 : 78) mengembangkan model pelatihan sepuluh langkah atau dikenal dengan model pelatihan partisipatif, yang langkah-langkah yaitu: (1) Identifikasi Kebutuhan. Sumber, dan Kemungkinan Hambatan Pelatihan, (2) Perumusan Tujuan Pelatihan, (3) Penyusunan Program Pelatihan, (4) Penyusunan Alat Evaluasi Awal dan Evaluasi Akhir Peserta, (5) Latihan Untuk Pelatih, (6) Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan, Memanfaatkan Bahan Belajar, dan menerapkan Metode dan Teknik Pelatihan, (7) Melaksanakan Evaluasi Awal (*pretest*) Terhadap Peserta Pelatihan, (8) Mengimplementasikan Proses Latihan, (9) Melaksanakan Evuluasi Akhir, dan (10) Melaksanakan Evaluasi Program Pelatihan. Secara umum model-model pelatihan dalam siklusnya terbagi ke dalam tiga tahapan yaitu; tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.

B. Hakekat Pelatihan Berbasis Kinerja

1. Konsep Pelatihan Berbasis Kinerja

Pelatihan Berbasis Kinerja (*performance based training atau PBT*) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). PBT merupakan suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Hasil pelatihan berbasis kinerja hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan: (1) standar kompetensi yang akan diberikan, (2)

program pelatihan didasarkan atas uraian kerja, (3) kebutuhan *multi-skilling*, (4) alur karir (*career path*).

Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang optimal perlu diperhatikan 9 prinsip dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kinerja: (1) bermakna, praktek terbaik (*Meaningful, best practice*), (2) hasil pembelajaran (*Acquisition of learning*), (3) feksibel (*fleksible*), (4) mengakui pengalaman belajar sebelumnya (*Recognizes perior learning*), (5) tidak didasarkan atas waktu (*Not time based*), (6) penilaian yang disesuaikan (*Appropriate assessment*), (7) monitoring dan evaluasi (*On-going monitoring and evaluation*), (8) konsistensi secara standar, dan (9) akreditasi pembelajaran, suatu sistim akreditasi yang konsisten secara nasional diantara penyedia jasa pelatihan. (Rylatt: 1995)

Dengan mengacu pada pemahaman di atas maka yang dimaksud dengan Pelatihan Berbasis Kinerja (*Performance Based Training*) adalah suatu pendekatan pelatihan yang penekanan utamanya adalah "dapat mengerjakan apa" seseorang sebagai hasil pelatihan (*training outcome*). Dalam hal penilaian maka sistem penilaian pada PBT adalah penilaian yang berdasarkan patokan. Pelatihan berbasis kinerja memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Berdasarkan pada Standar Kompetensi, (2) Isi dari pelatihan mengarah kepada kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu, (3) Pelatihan dapat berupa *on-job, off-job*, atau kombinasi keduanya, (4) Adanya fleksibilitas waktu untuk mencapai suatu kompetensi, (5) Adanya pengakuan terhadap kompetensi mutakhir/yang dimiliki saat ini, (6) Pengujian berdasarkan kriteria tertentu, (7) Pengujian dilakukan jika peserta pelatihan sudah siap, dan (8) Menekankan pada kesanggupan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan pada situasi baru. Pelatihan berbasis kinerja adalah pelatihan yang menitikberatkan pada pengembangan kemampuan untuk melakukan (*competence*) tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar performans yang telah ditentukan.

Dalam proses pelatihan berbasis kinerja, salah satu model pelatihannya yang sederhana dan banyak dipergunakan adalah model 5 tahap yang dikembangkan oleh David Dubois, (1996) yaitu tahap (1) analisis kebutuhan, penilaian dan perencanaan, (2) pengembangan model kompetensi yang

memperhatikan tujuan, strategi, sasaran dan rencana organisasi, (3) perencanaan kurikulum, (4) perencanaan dan pengembangan intervensi pembelajaran, dan (5) evaluasi. Model tersebut dirancang untuk peningkatan kompetensi tutor yang dapat dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

2 Kompetensi Tutor

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; and Spencer,1993) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi yang dimaksud bisa menyangkut: (1) *Motives*, (2) *Traits*, (3) *Self Concept*, (4) *Knowledge*, dan (5) *Skills*.

Kompetensi Tutor terdiri atas dua kelompok yakni kompetensi generik dan kompetensi spesifik. Kompetensi generik meliputi kompetensi pedagogik dan andragogik, kepribadian dan sosial, sedangkan kompetensi spesifik adalah kompetensi profesional. Kompetensi generik berlaku untuk semua jenis tutor, sementara kompetensi spesifik berlaku untuk masing-masing jenis tutor. Adapun elemen kompetensi tutor pendidikan kesetaraan khususnya paket C adalah sebagai berikut: (1) kompetensi Pedagogik dan Andragogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi Kepribadian dan (4) kompetensi Sosial.

Kompetensi pedagogik dan andragogik secara substantif yang seharusnya dikuasai oleh tutor pendidikan kesetaraan paket C meliputi: (a) memahami warga belajar, (b) menguasai landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, (c) merancang pembelajaran, (d) melaksanakan pembelajaran, (e) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan (f) mengembangkan warga belajar untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (BSNP: 2008)

3. Pendidikan Kesetaraan

Sering meningkatnya jumlah pemegang ijazah Paket C, dari hanya 6.417 orang pada tahun 2002 menjadi 59.714 orang pada tahun 2003, peningkatannya berarti lebih dari 930%, bahkan pada tahun 2006 peserta ujian Paket C tercatat 408.380 peserta. Pertanyaan itu adalah berapa banyak tutor yang diperlukan untuk membimbing mereka belajar, karena sebelumnya tidak ada data dan keterangan bahwa ada sekian banyak orang yang mengikuti program pembelajaran Paket C. Sebelumnya juga tidak pernah terdengar atau ada data tentang terdapatnya sekian kelompok belajar paket C.

Dengan layanan tutor seperti apa dalam pendidikan kesetaraan supaya peserta didik atau warga belajar paket C dapat lulus ujian nasional pendidikan kesetaraan (UNPK). Di samping itu juga segera dirumuskan upaya untuk meningkatkan kemampuan tutor baik melalui program pelatihan maupun program studi lanjut di perguruan tinggi. Sebagai jawaban terhadap kebutuhan mendesak meningkatkan kompetensi tutor adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training*).

4. Kinerja Tutor dalam Pembelajaran Paket C

Kinerja tutor adalah performans yang ditunjukkan oleh seorang tutor dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dijabarkan, dapat diwujudkan atau dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku dan aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki. Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan sudut pandangnya masing-masing. Menurut Simamora (1995: 327), kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997: 235) menegaskan bahwa kinerja diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial. Beberapa pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.

Dalam kaitan dengan kinerja tutor pendidikan kesetaraan khusus kelompok belajar paket C, kinerja dapat terefleksi dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran yang meliputi aspek (1) perencanaan pembelajaran, (2) pengorganisasian pembelajaran, (2) pelaksanaan/proses pembelajaran, dan (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran. Empat aspek tersebut dijabarkan ke dalam indikator-indikator sebagai berikut: (a) penyampaian metode sesuai rencana pembelajaran (RPP), (b) penjelasan mudah dipahami, (c) Motivasi yang diberikan, (d) Kesiapan dalam mengajar, (e) Kemampuan menarik minat belajar, (f) Sistematis dalam pembelajaran, (g) Menciptakan suasana belajar yg kondusif, (h) Penguasaan bahan/materi pelajaran, (i) Disiplin waktu mengajar, (j) Kemampuan pemberian contoh aplikatif, (k) Kemampuan membimbing warga belajar, (l) Kemampuan memberikan penjelasan, (m) Pemberian kesempatan bertanya dan berdiskusi, (n) Penampilan selama melaksanakan mengajar, dan (o) Kualitas secara keseluruhan dalam pembelajaran.

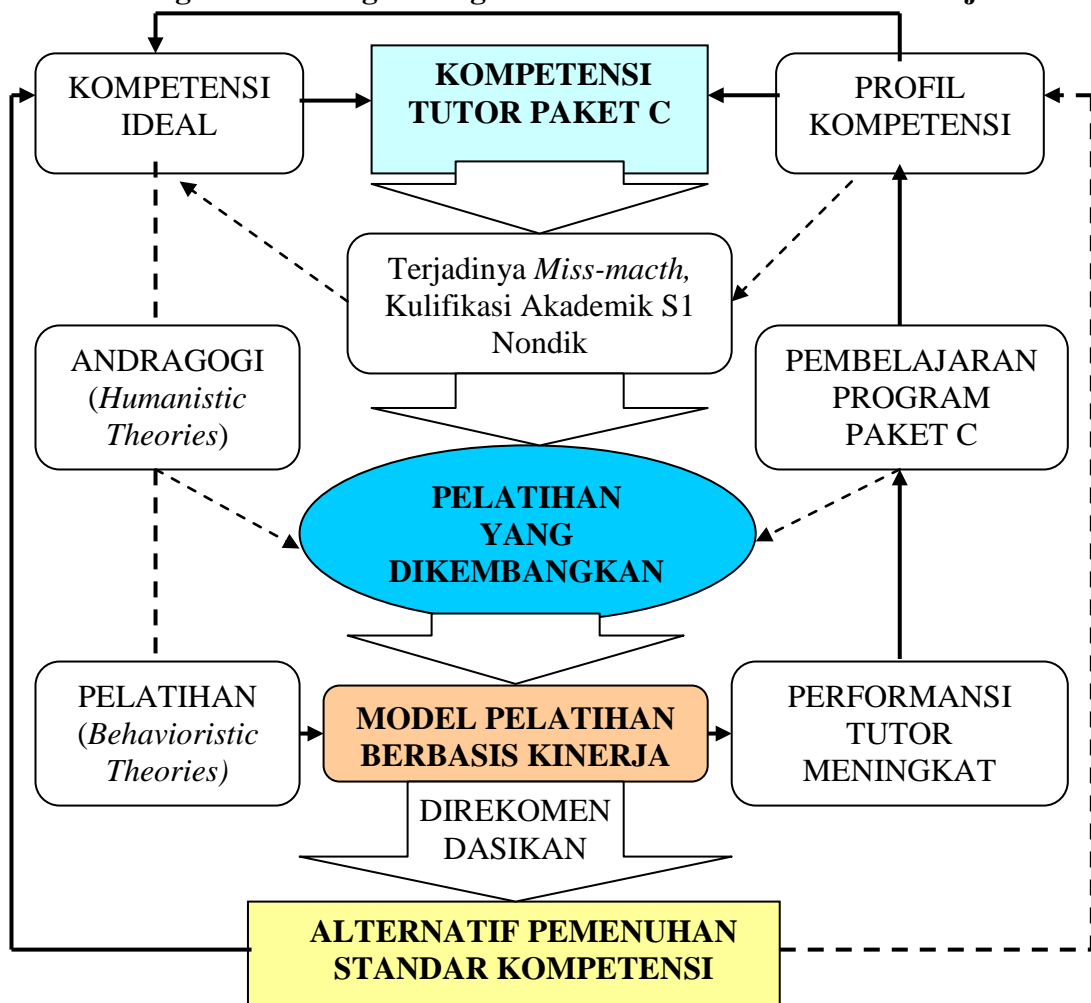
C. KERANGKA PIKIR

Kompetensi tutor merupakan salah satu komponen penentu untuk berhasilnya pembelajaran program paket C. Secara empiris profil kompetensi tutor paket C lemah kalau disandingkan dengan kompetensi ideal. Faktor penyebabnya terjadinya *miss-match* keahlian dalam pembelajaran program paket C, dan juga secara kualifikasi pendidikan pada umumnya S1 dari non kependidikan. Kondisi tersebut, mendorong perlunya pengembangan kompetensi tutor, khususnya kompetensi pedagogik dan andragogik melalui suatu model pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan standar yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005.

Dalam konteks pengembangan model pelatihan tutor perlu memperhatikan kondisi real pembelajaran yang dilaksanakan tutor di PKBM, dan teori pembelajaran yang tepat sesuai karakteristik peserta pelatihan yaitu teori andragogi dan teori pembelajaran partisipatif. Dua teori ini termasuk dalam *humanistic theories*, dimana dalam pelaksanaan pembelajaran peserta pelatihan diperlakukan sebagai orang dewasa yang kaya pengalaman, mempunyai konsep diri, orientasi belajar untuk mengatasi masalah dan hasil pelatihannya bisa langsung diaplikasikan sebagai tutor paket C.

Untuk itu dalam pengembangan model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi menggunakan teori dan konsep pelatihan *Behavioristic theories*, dimana peserta pelatihan dibentuk perilakunya sebagai tutor terampil melaksanakan pembelajaran yang lebih baik. Sehingga model pelatihan berbasis kinerja dapat direkomendasikan menjadi alternatif dalam pemenuhan standar kompetensi yang ideal. Untuk jelasnya dapat di lihat di bawah ini.

Gambar 1
Kerangka Pikir Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Kinerja



III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian ini, yakni pengembangan model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi, prosedur yang ditempuh dalam

penelitian ini adalah *research and development*, menurut Borg dan Gall (2003: 569) bahwa:

Research and Development is an industry-based development model in which the findings of research are used to design new products and procedures, which than are systematically field-tested, evaluated and refined until they meet specified criteria of effectiveness, quality, or similar standards.

Dalam pendekatan model penelitian dan pengembangan, Borg dan Gall, (2003: 570) menempuh prosedur sepuluh langkah: (1) *research and information collection*, (2) *planning*, (3) *develop preliminary form of product*, (4) *preliminary field testing*, (5) *main product revision*, (6) *main field testing*, (7) *operational product revision*, (8) *operational field testing*, (9) *final product revision* dan (10) *dissemination and distribution*. Kesepuluh langkah ini, selanjutnya dimodifikasi menjadi lima tahap yaitu: (1) studi pendahuluan yang meliputi kegiatan mengumpulkan informasi, membaca literatur, mengobservasi kegiatan pelatihan, dan kebutuhan pengembangan, (2) penyusunan model konsep pelatihan yaitu meliputi kegiatan merencanakan komponen yang akan dikembangkan, mengembangkan prototipe awal; (3) melakukan uji coba terbatas terhadap model awal, merevisi model awal, dan melakukan revisi produk, (4) implementasi model secara operasional, melakukan revisi akhir terhadap model, dan (5) menyusun model akhir dan melakukan penyebaran kepada berbagai pihak

Dalam penelitian ini utamanya menggunakan tiga metode, yaitu survey, evaluatif, dan eksperimen (Sugiyono: 2007). Survey digunakan dalam penelitian pendahuluan untuk mengetahui kondisi pendukung dan praktek yang terkait dengan produk yang akan dikembangkan. Sedangkan penggunaan metode eksperimen dalam penelitian ini merujuk pada desain eksperimen quasi melalui *non equivalent group pretest-posttest design* dimana pretest dan posttest diberlakukan baik pada kelompok perlakuan, maupun pada kelompok kontrol. Dijelaskan oleh Creswell (2008: 313) bahwa, di dalam desain eksperimen, terdapat kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol kedua kelompok tersebut dipilih tanpa penetapan secara random. Untuk jelasnya lihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2
Desian Ekperimen Quasi

Kelompok Eksperimen	T1	X	T2
Kelompok Kontrol	T1	-	T2

Sumber: *Educational Research* (Creswell: 2008)

B. Subyek Penelitian

Subyek penelitian sebanyak 70 orang tutor, 40 tutor pada studi pendahuluan dan 30 tutor paket C, masing-masing 15 orang sebagai kelompok eksperimen (*treatment*) dalam ujicoba model dan 15 orang untuk kelompok kontrol. Mereka berasal dari PKBM 15 Cideng, PKBM Al Ishlah, Miftahul Jannah dan PKBM 17 Penjaringan.

C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, dari studi pendahuluan dan pelaksanaan implementasi ujicoba model, teknik pengumpulan data dan instrumen yang digunakan adalah: *Pertama* tes, untuk menjangkau data yang bersifat pengetahuan dalam penguasaan kompetensi meliputi : (1) memahami warga belajar; (2) menguasai konsep dan landasan kependidikan; (3) perencanaan pembelajaran, (4) Pelaksanaan pembelajaran dan (5) merancang dan merapkan penilaian. *Kedua* observasi digunakan untuk menjangkau data penguasaan kompetensi dimensi keterampilan pembelajaran meliputi : (1) merancang pembelajaran, (2) mengorganisasikan pembelajaran, (3) melaksanakan pembelajaran, dan (4) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. *Ketiga* wawancara, untuk mengumpulkan informasi dalam studi pendahuluan terkait dengan penyelenggaraan program paket C, dan penyelenggaraan pelatihan tutor dan *Keempat* kuesioner, dua jenis kuesioner, yakni: (1) kuesioner untuk memperoleh data profil kompetensi tutor pada kegiatan studi pendahuluan, (2) kuesioner yang untuk menggali pendapat tutor terhadap model yang diimplementasikan.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, terhadap implementasi model pelatihan. Analisis kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan hasil analisis kuantitatif terkait dengan pengaruh model yang dikembangkan.

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis perbedaan (*gain*) penguasaan kompetensi tutor sebelum implementasi model (*pretest*), dengan penguasaan kompetensi tutor setelah implementasi model (*posttest*). Selanjutnya dikomparasikan dengan perbedaan hasil *pretest* dan *posttest* (*gain*) tutor kelompok perlakuan dengan *kontrol*. Dengan demikian akan dapat ditentukan besarnya "*perbedaan bersih*" (*net gain*), *gain* dimaknai besarnya peningkatan kinerja tutor yang lebih meyakinkan sebagai pengaruh dari implementasi model pelatihan yang dikembangkan. Penguasaan kompetensi tutor paket di konsultasikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Acuan Konversi Skor Tingkat Penguasaan Kompetensi Pedagogik Tutor

Nilai	Klasifikasi	Keterangan
85% -100%	Amat Baik	Memenuhi standar kompetensi secara maksimal
70 % - 84%	Baik	Telah memenuhi standar kompetensi
55% - 69%	Cukup	Memenuhi standar kompetensi secara minimal
< 54%	Kurang	Belum memenuhi standar kompetensi

Sumber: Pedoman Evaluasi Kinerja SDM Diktat (Direktorat Pembinaan Diklat Ditjen PMPTK, Departemen Pendidikan Nasional, 2006)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Profil Kompetensi Tutor

Profil kompetensi tutor pendidikan kesetaraan paket C pada PKBM, berdasarkan sampel yang di survei hasilnya menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor rata-rata hanya 37,3% (lemah). Adapun secara rinci dapat dideskripsikan sebagai berikut: (1) Mengembangkan kompetensi melalui pelatihan menunjukkan sebesar 63,3%, dan pemahaman terhadap kurikulum pendidikan kesetaraan 10%. (2) Melaksanakan penyusunan program tahunan 6,7%, program semester 20%, silabus mata pelajaran 20%, dan persiapan mengajar 26,7%. (3) Melaksanakan penjabaran kurikulum ke dalam Program Pembelajaran 10% dan memahami menyusun persiapan mengajar 30%. (4) Selalu meningkatkan penguasaan materi pembelajaran 40%, selalu mengembangkan materi pembelajaran 30%, selalu menggunakan media 46,7%, selalu membuat media sendiri 10% dan selalu

menggunakan sumber belajar 40%. (5) Melaksanakan bimbingan terhadap warga belajar menunjukkan 56,7% dan selalu membuat rencana bimbingan dan konseling pada warga belajar 26,7%. (6) Melaksanakan penyusunan tes hasil belajar 40%, selalu melaksanakan evaluasi formatif 33,3%, dan selalu menyusun ringkasan materi pembelajaran 43,3%. (7) Mengembangkan potensi dan prestasi warga belajar 26,7%, selalu merencanakan untuk mengembangkan data hasil belajar 76,6%. (8) Melaksanakan pembelajaran sesuai rencana pembelajaran 26,7%, pembelajaran yang dilaksanakan selalu sistematis 30,0%, selalu menggunakan metode mengajar yang variatif 40%, selalu memberikan latihan 50%, selalu memotivasi warga belajar dalam pelaksanaan pembelajaran 23,3%. (9) Terjadi interaksi antara tutor dan warga belajar 73,3%, selalu membuat rencana persiapan pembelajaran sesuai karakteristik warga belajar 76,7%, selalu memanfaatkan internet dalam pembelajarannya 70,0%, selalu memanfaatkan sumber belajar yang ada di lingkungan 73,3% dan tidak pernah melakukan kegiatan remedial 6,7%.

2. Konseptual Model Pelatihan

a. Tahap Perencanaan

Pada tahap perencanaan kegiatannya: *Pertama*, identifikasi kebutuhan belajar hasilnya berupa materi dalam dimensi pengetahuan, meliputi: (1) pemahaman karakteristik warga belajar, (2) penguasaan konsep dan landasan pendidikan; (3) pemahaman perencanaan pembelajaran; (4) pelaksanaan pembelajaran beserta metode dan teknik; dan (5) evaluasi dalam pembelajaran. Kebutuhan materi dalam dimensi keterampilan, meliputi: (1) penyusunan program pembelajaran dan silabus; (2) penyusunan persiapan pelaksanaan pembelajaran; (3) pelaksanaan pembelajaran; dan (4) evaluasi pembelajaran. *Kedua*, identifikasi peserta hasil identifikasi peserta pelatihan diperoleh data sebanyak 15 orang tutor dari empat PKBM. *Ketiga*, identifikasi sumber belajar sebagai fasilitator adalah peneliti, ditambah 5 orang fasilitator yang ditunjuk oleh peneliti berdasarkan pengalamannya sebagai fasilitator, serta penguasaan dalam ilmu keguruan. *Keempat*, identifikasi bahan ajar yang digunakan yaitu bahan ajar yang dikemas sendiri oleh nara sumber/peneliti dan bersifat praktis dalam pelatihan.

b. Tahap Pengorganisasian

Tahap pengorganisasian kegiatannya: *Pertama*, tujuan pelatihan secara umum adalah: (1) meningkatkan penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor, (2)

mengembangkan keterampilan mengajar tutor, (3) meningkatkan efektivitas pembelajaran pendidikan kesetaraan paket C pada PKBM. Sedangkan tujuan khusus yaitu: (1) mendeskripsikan proses pembelajaran berdasarkan wawasan kependidikan, (2) menerapkan teori dan konsep pembelajaran, (3) menyusun perencanaan pembelajaran, (4) menyusun silabus pembelajaran, (5) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, (6) melaksanakan pembelajaran secara efektif dan (7) melaksanakan evaluasi pembelajaran. *Kedua*, penyusunan materi pelatihan, hasilnya materi pelatihan dikemas sesuai dengan kebutuhan pelatihan sebagai yang terkandung dalam tujuan khusus pelatihan. *Ketiga*, fasilitator pelatihan adalah peneliti sendiri dan dibantu oleh Prof. Dr. Anisah Basleman, M.Si, Dra. Elais Retnowati, M.Si dan Drs. Khaerudin, M.Pd, berdasarkan pertimbangan penguasaan substansi materi, berlatar belakang pendidikan, serta 2 orang fasilitator dari Forum Tutor Pendidikan Kesetaraan yaitu Sdr. Jamal Riswanto, S.Pd dan Euis Susilowati, S.Pd yang berpengalaman sebagai fasilitator. *Keempat*, sumber biaya pelaksanaan pelatihan ini sepenuhnya ditanggung oleh dana penelitian dari P2M DIKTI Depdiknas tahun 2009. *Kelima*, jadwal pelatihan yang disusun dan dilaksanakan berdasarkan hasil kesepakatan antara peserta pelatihan, penanggung jawab PKBM dan peneliti yaitu pada Hari Senin sampai Sabtu tanggal 12 – 17 Oktober 2009 setiap harinya mulai pukul 08.00 – 17.00 WIB. Lokasi ruang Lab Jurusan Pendidikan Luar Sekolah UNJ.

c. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pengkondisian awal pelatihan sebelum pelatihan inti di dimulai peneliti selaku fasilitator mengatur pembukaan pelatihan dengan maksud untuk (1) menciptakan suasana yang kondusif untuk menempuh pembelajaran, (2) memberikan pemahaman terhadap langkah-langkah belajar yang harus ditempuh selama melaksanakan pelatihan, (3) menyampaikan kebermanfaatannya mengikuti kegiatan pelatihan, (4) melakukan identifikasi kemampuan awal peserta pelatihan. Fasilitator menginformasikan tentang langkah pelatihan secara keseluruhan yang harus dilakukan peserta, meliputi: kegiatan teori dan kegiatan praktek.

Proses pelatihan pada dasarnya dibedakan menjadi tiga kegiatan yaitu: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. *Pertama*, pada kegiatan pendahuluan: (1) fasilitator membangun perhatian peserta, (2) fasilitator berupaya memotivasi peserta,

dengan cara menciptakan suasana akrab, menyapa dan berkomunikasi secara kekeluargaan; (3) fasilitator memberikan panduan belajar yang akan dilakukan, (4) fasilitator sebelum proses pelatihan berlangsung, memberikan *pretest*. *Kedua*, kegiatan inti, proses kegiatan didasarkan pada:

- 1) Peran fasilitator (a) melakukan orientasi, pada tahap ini fasilitator menciptakan interaksi yang kondusif antara fasilitator dengan peserta dan antara peserta, (b) melakukan penjajagan untuk mengetahui kemampuan dasar peserta sesuai dengan tema, (c) melakukan distribusi bahan belajar kepada peserta sebagai sumber belajar, (d) menyampaikan materi sesuai dengan tema yang dibahas, (e) memberikan tugas-tugas secara langsung kepada setiap peserta, (f) mendorong peserta agar dapat memecahkan masalah pembelajaran, (g) membimbing peserta secara individual menyusun perencanaan pembelajaran, (h) mengamati setiap peserta mengimplementasikan rencana pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan *peer tutorial*, secara bergiliran, (i) memberikan masukan (*feedback*) terhadap hasil pengamatan kegiatan *peer tutorial* untuk melakukan perbaikan pembelajaran selanjutnya, (j) melaksanakan evaluasi program, setelah keseluruhan pelatihan berakhir.
- 2) Peran peserta: (a) menunjukkan semangat dan antusiasme yang cukup tinggi ketika menyimak fasilitator, (b) melakukan komunikasi dan interaksi yang cukup aktif, (c) mengungkapkan pengalaman mereka berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi, (d) melaksanakan tugas praktek sesuai dengan pedoman belajar yang telah diberikan fasilitator, (e) mempelajari bahan belajar yang diberikan oleh fasilitator, (f) menyusun rencana pembelajaran untuk dipraktikkan oleh setiap peserta, (g) mendiskusikan hasil penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, (h) melaksanakan praktek pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah diperbaiki, (i) melakukan refleksi, yaitu mendiskusikan hasil pengamatan pelaksanaan praktek pembelajaran untuk diberikan masukan saran perbaikan untuk dapat dilaksanakan pada kegiatan pembelajaran selanjutnya.

d. Tahap Evaluasi Pelatihan

Secara rinci tahapan kegiatan evaluasi meliputi: (1) evaluasi hasil pelatihan (*output*), evaluasi ini ditempuh melalui dua kegiatan: *pertama*, melaksanakan *posttest* dengan soal-soal tes yang sama digunakan pada waktu *pretest*. *Kedua*, melakukan observasi tutor melaksanakan pembelajaran sesudah pelatihan. (2) evaluasi program pelatihan melalui dua tahapan yakni: *pertama*, melakukan pengamatan terhadap jalannya proses pelatihan secara langsung. *Kedua*, menjangring pendapat peserta melalui pengisian lembar kusioner untuk memperoleh tanggapan peserta terhadap model pelatihan yang diimplementasikan. (3) evaluasi dampak (*outcome*), melalui observasi dan langsung pada *setting* pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan tutor di PKBM sebagai kegiatan reflektif hasil pelatihan.

3. Implementasi Model Pelatihan

Implementasi ini untuk membuktikan seberapa besar model pelatihan berbasis kinerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor, setelah itu dilakukan analisis perbedaan rerata (*mean gain*) skor *pretest-posttest*, dan *mean gain* skor observasi sebelum dan sesudah pelatihan tutor kelompok *treatment* dengan *mean gain* skor *pretest- posttest*, dan *mean gain* skor observasi sebelum dan setelah implementasi model dari tutor kelompok kontrol. Untuk membuktikan signifikan tidaknya perbedaan (*gain*) itu, digunakan analisis statistik uji perbedaan *mean gain* melauai uji F untuk pemenuhan kriteria homogenitas varian, dan uji t dua belahan (*two tails*), dengan signifikansi $\alpha = 0,05$

a. Analisis Perbedaan Rerata Skor Pretest - Posttest

Tabel. 2
Komparasi Distribusi Skor *Pretest* dan *Posttest* Tutor Kelompok
Perlakuan dengan Kelompok Kontrol (skor maksimal = 40)

No	Tutor	Kelompok Perlakuan						Kelompok Kontrol					
		<i>Pretest</i>		<i>Posttest</i>		<i>Gain</i>		<i>Pretest</i>		<i>Posttest</i>		<i>Gain</i>	
		Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	A	25	62.5	32	80.0	7	17.5	15	37.5	15	37.5	0	0
2	B	16	40.0	37	92.5	21	52.5	21	52.5	24	60	3	7.5
3	C	24	60.0	29	72.5	5	12.5	23	57.5	27	67.5	4	10
4	D	18	45.0	23	57.5	5	12.5	19	47.5	21	52.5	2	5
5	E	24	60.0	35	87.5	11	27.5	22	55	22	55	0	0

6	F	26	65.0	28	70.0	2	5.0	26	65	27	67.5	1	2.5
7	G	23	57.5	31	77.5	8	20.0	19	47.5	25	62.5	6	15
8	H	29	72.5	37	92.5	8	20.0	19	47.5	21	52.5	2	5
9	I	22	55.0	30	75.0	8	20.0	18	45	26	65	8	20
10	J	17	42.5	23	57.5	6	15.0	22	55	31	77.5	9	22.5
11	K	27	67.5	39	97.5	12	30.0	23	57.5	27	67.5	4	10
12	L	23	57.5	28	70.0	5	12.5	22	55	25	62.5	3	7.5
13	M	26	65.0	37	92.5	11	27.5	22	55	26	65	4	10
14	N	25	62.5	33	82.5	8	20.0	23	57.5	24	60	1	2.5
15	O	22	55.0	29	72.5	7	17.5	18	45	26	65	8	20
Rerata		23.1	57.8	31.4	78.5	8.3	20.7	20.8	52.0	24.5	61.2	3.7	9.2

Tabel. 3
Komparasi *Mean Gain* Skor *Pretest* dan *Posttest* Tutor
Kelompok Perlakuan dan Kelompok Kontrol

Perolehan Skor	Kelompok Perlakuan		Kelompok control	
	Rerata Skor	%	Rerata Skor	%
Pretest	23.1	57.8	20.8	52.0
Posttest	31,4	78.5	24.5	61.2
<i>Mean gain</i>	8.3	20.7	3.7	9.2

Net gain = 11,5%

b. Analisis Perbedaan Rerata Skor Observasi Sebelum-Sesudah Pelatihan

Tabel. 4
Komparasi Skor Observasi Pembelajaran Tutor Sebelum dan Sesudah pelatihan
Kelompok Perlakuan dengan Kelompok Kontrol (skor maksimal =150)

No	Tutor	Kelompok Perlakuan						Kelompok Kontrol					
		Sebelum		Sesudah		<i>Gain</i>		Sebelum		Sesudah		<i>Gain</i>	
		Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	A	47	31.3	95	63.3	48	32.0	33	22.0	42	28.0	9	6.0
2	B	50	33.3	95	63.3	45	30.0	35	23.3	50	33.3	15	10.0
3	C	54	36.0	104	69.3	50	33.3	46	30.7	70	46.7	24	16.0
4	D	51	34.0	94	62.7	43	28.7	43	28.7	63	42.0	20	13.3
5	E	52	34.7	98	65.3	46	30.7	38	25.3	47	31.3	9	6.0
6	F	62	41.3	108	72.0	46	30.7	42	28.0	65	43.3	23	15.3
7	G	51	34.0	106	70.7	55	36.7	46	30.7	72	48.0	26	17.3
8	H	50	33.3	96	64.0	46	30.7	40	26.7	57	38.0	17	11.3
9	I	48	32.0	97	64.7	49	32.7	37	24.7	67	44.7	30	20.0

10	J	45	30.0	100	66.7	55	36.7	39	26.0	60	40.0	21	14.0
11	K	46	30.7	85	56.7	39	26.0	44	29.3	50	33.3	6	4.0
12	L	45	30.0	98	65.3	53	35.3	34	22.7	35	23.3	1	0.7
13	M	47	31.3	97	64.7	50	33.3	45	30.0	60	40.0	15	10.0
14	N	52	34.7	89	59.3	37	24.7	40	26.7	43	28.7	3	2.0
15	O	46	30.7	86	57.3	40	26.7	35	23.3	41	27.3	6	4.0
Rerata		49.7	33.2	96.5	64.4	46.8	31.2	39.8	26.5	54.8	36.5	15.0	10.0

Tabel. 5
Perbandingan *Mean Gain* Skor Observasi Pelaksanaan Pembelajaran Tutor

Perolehan Skor	Kelompok Perlakuan		Kelompok Kontrol	
	Rata-rata Skor	%	Rata-rata Skor	%
Sebelum implementasi model	49.7	33.2	39.8	26.5
Sesudah implementasi model	96.5	64.4	54.8	36.5
<i>Mean gain</i>	46.8	31.2	15.0	10.0

Net gain = 21,2%

c. Data Hasil Analisis Perbedaan

Tabel. 6
Total *Mean Gain* Kelompok Perlakuan dan Kelompok Kontrol

Komponen pengujian	Kelompok Perlakuan		Kelompok Kontrol	
	Skor	%	Skor	%
Pretest dan posttest	8.3	20.7	3.7	9.2
Observasi sebelum dan sesudah pelatihan	46.8	31.2	15.0	10.0
Total <i>mean gain</i> yang diperoleh	55,1	51,9	18,7	19,2

Total net gain = 32,7%

e. Deskripsi Hasil Uji Perbedaan

1). Hasil Uji Perbedaan Berdasarkan Skor *Pretest dan Posttest*

Mean gain skor *pretest - posttest* kompetensi pedagogik dan andragogik dimensi pengetahuan dari hasil perhitungan uji F, diperoleh $F_{hit} = 2,55$. Harga kritis $F_{tab} = 2,48$ pada masing-masing df (N-1) dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian $F_{hit} (2,55) >$ harga kritis $F_{tab} (2,48)$, kedua varian tidak homogen pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil uji signifikansi dari rerata perbedaan (*mean gain*) skor *pretest-posttes* antara kelompok perlakuan dengan kelompok kontrol, dengan

menggunakan uji *t* dua ekor (*two tails*) diperoleh *t hit* = 3,26 dengan $\alpha = 0,05$ dan *df* 28, harga kritis *t tab* = 2,05. Karena hasil perhitungan diperoleh *t hit* (3,26) > *t tab* (2,05), maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor dimensi pengetahuan antara tutor kelompok perlakuan dengan tutor kelompok kontrol.

2). Hasil Uji Perbedaan Berdasarkan Skor Hasil Observasi Pembelajaran

Mean gain skor observasi penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik dimensi keterampilan melaksanakan pembelajaran dari hasil perhitungan dengan uji F, diperoleh *Fhit* sebesar 2,68. Harga. kritik *Ftab* = 2,48 pada masing-masing *df* (N-1) dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian *Fhit* (2,68) > *Ftab* (2,48), maka kedua varian itu tidak menunjukkan homogenitas pada $\alpha = 0,05$. *Mean gain* kelompok perlakuan sangat signifikan berbeda dengan *mean gain* kelompok kontrol. Sedangkan hasil uji signifikansi dari *mean gain* skor observasi pembelajaran tutor sebelum dan sesudah pelatihan, dengan menggunakan uji *t* dua ekor (*two tails*), diperoleh *t hit* = 5,38 dengan $\alpha = 0,05$ dan *df* 28, harga kritis *t tab* = 2,05. Karena hasil perhitungan diperoleh *t hit*. (5,38) > *t tab*. (2,05), maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara *mean gain* kelompok perlakuan dengan *mean gain* kelompok kontrol. Dengan demikian model pelatihan berbasis kinerja terbukti efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C di PKBM.

e. Hasil Refleksi Pembelajaran dalam Pelatihan

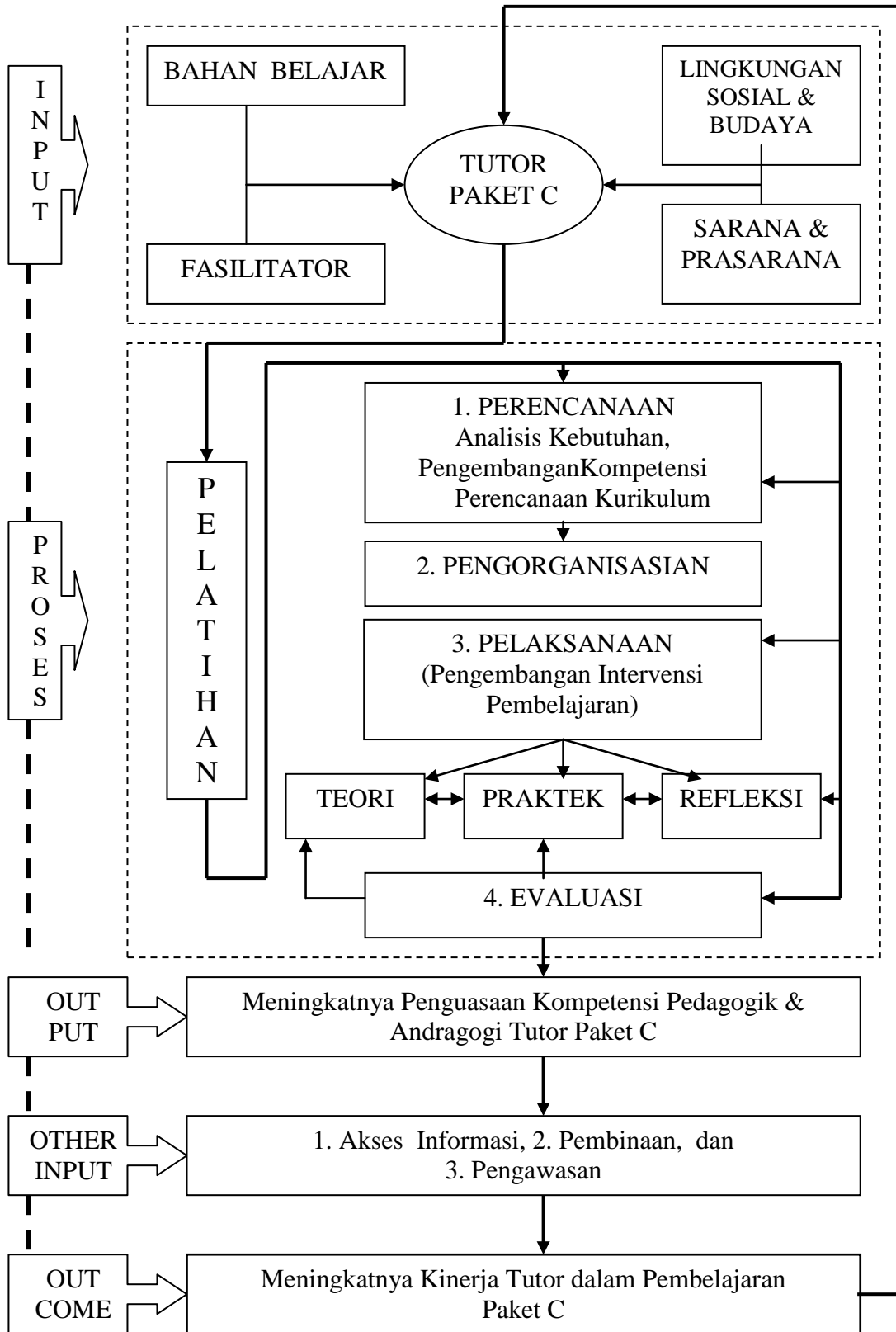
Tabel. 7
Prosentase Rerata Kinerja Pembelajaran Tutor Kegiatan Refleksi

No.	Performansi Kemampuan	Rerata	%	Kategori
1.	Penyampaian metode sesuai rencana	3,7	74.0	Baik
2.	Penjelasan mudah dipahami	3,7	74.0	Baik
3.	Motivasi yang diberikan	3,9	78.0	Baik
4.	Kesiapan dalam mengajar	3,5	70.0	Baik
5.	Kemampuan menarik minat belajar	3,6	72.0	Baik
6.	Sistematika dalam mengajar	3,6	72.0	Baik
7.	Menciptakan suasana belajar yang kondusif	3,9	78.0	Baik
8.	Penguasaan bahan/materi pelajaran	3,5	70.0	Baik
9.	Disiplin waktu mengajar	4,5	90.0	Amat Baik
10.	Kemampuan pemberian contoh aplikatif	3,3	66.0	Cukup
11.	Kemampuan membimbing warga belajar	3,6	72.0	Baik
12.	Kemampuan memberikan penjelasan	3,9	78.0	Baik

13.	Pemberian kesempatan bertanya dan berdiskusi	3,1	62.0	Cukup
14.	Penampilan selama melaksanakan mengajar	4,5	90.0	Amat Baik
15.	Kualitas secara keseluruhan dalam mengajar	4,1	82.0	Baik
	Rata-rata		75,2	

Berdasarkan hasil implementasi model pelatihan berbasis kinerja di atas, maka model akhir pelatihan yang direkomendasikan seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 3
Model Akhir Pelatihan Berbasis Kinerja yang Direkomendasikan



B. PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa profil kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C, rata-rata masih rendah. Di lain pihak, untuk melaksanakan pembelajaran paket C yang efektif untuk mencapai mutu lulusan yang lebih baik dari program tersebut, tutor seharusnya memenuhi kompetensi secara ideal. Dengan kata lain tutor paket C, selayaknya memenuhi standar kompetensi yang menjadi ketentuan. Kenyataan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara profil kompetensi tutor paket C yang ada sekarang dengan kompetensi ideal yang seharusnya dikuasai untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Kesenjangan tersebut sudah semestinya memperoleh perhatian semua pihak yang terkait untuk mengatasinya. Dalam lingkup struktur birokrasi pendidikan nonformal, instansi yang bertanggung jawab, di antaranya Direktorat PTK – PNF yang semestinya mengintervensi dalam meningkatkan kompetensi tutor paket C.

Alternatif yang dapat diambil untuk mengatasi kelemahan tersebut, di antaranya melalui pelatihan berbasis kinerja (*performance based training*) bagi tutor paket C yang dikembangkan dan direkomendasikan, mengingat hasil penelitian pengembangan model pelatihan ini, menunjukkan temuan yang berimplikasi, terhadap: (1) meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C, dengan meningkatnya kompetensi pedagogik dan andragogik tutor dapat diharapkan akan berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran program paket C di PKBM. Apabila mutu pembelajaran meningkat, maka diharapkan pada gilirannya mutu lulusannya (*output*) juga akan meningkat; (2) meningkatkan kinerja tutor dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga diharapkan warga belajar akan meningkat. Bila mutu warga belajar paket C meningkat, maka dapat diharapkan peringkat kelulusan dalam program tersebut akan lebih baik; (3) memberikan alternatif bagi Dinas pendidikan Provinsi DKI Jakarta sebagai pembina program paket C di PKBM mendorong dan mempersiapkan tenaga tutor yang terampil melaksanakan tugas pembelajaran program paket C, serta program lainnya yang terkait dengan pemberdayaan PKBM; (4) sebagai alternatif praktis bagi PKBM dalam melakukan

pengembangan sumber daya manusia dilingkungannya sesuai dengan kondisi yang ada, dalam rangka melengkapi dirinya dengan tenaga yang terampil mengelola program pendidikan kesetaraan khususnya dan umumnya program-program yang akan mendukung peningkatan mutu sebagai komponen keberhasilan PKBM dalam perannya sebagai institusi pendidikan luar sekolah.

Pengembangan model pelatihan berbasis kinerja adalah upaya meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C pada PKBM. Upaya tersebut merupakan inovasi dalam mengembangkan keterlibatan satuan pendidikan luar sekolah berkontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan kesetaraan. Dengan meningkatnya kompetensi tutor, khususnya kompetensi pedagogik dan andragogik, diharapkan pembelajaran efektif dan mutu lulusannya juga meningkat. Dengan demikian kontribusi PKBM sebagai satuan pendidikan luar sekolah untuk membantu percepatan pencapaian program wajib belajar akan semakin dipercaya oleh masyarakat.

Merujuk pada model pelatihan berbasis kinerja sebagai upaya pemberdayaan, karena berdasarkan kajian teoretik maupun kajian empirik kegiatan pelatihan berfungsi: (1) menumbuhkan kesadaran tutor sebagai pelaku pembelajaran dan pentingnya upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran bagi warga belajar yang dibimbingnya agar mencapai prestasi; (2) membantu tutor sebagai agen pembelajaran untuk bisa belajar dalam mengembangkan kompetensinya, sesuai dengan tugas pokoknya; (3) meningkatkan kesadaran tutor akan pentingnya peningkatan kualitas dirinya secara efisien dalam rangka melengkapi dirinya menjadi tenaga yang profesional.

Ketiga fungsi tersebut menunjukkan tutor sebagai agen pembelajaran khususnya dalam penyelenggaraan program paket C di PKBM menuju pada pembelajaran yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan salah satu prinsip pendidikan sepanjang hayat (Sudjana, 2001: 217), bahwa pendidikan luar sekolah dikembangkan berdasarkan pada salah satu prinsip diantaranya, kegiatan belajar untuk memperoleh, memperbaharui, dan/atau meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang telah dimiliki oleh warga masyarakat sesuai dengan perubahan yang terus menerus sepanjang kehidupan.

Pengembangan model pelatihan berbasis kinerja sebagai upaya mengembangkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor, sesungguhnya merupakan aktualisasi peranan pendidikan nonformal yang berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut: (1) sebagai pendekatan mendorong orang dewasa agar mampu mengembangkan kompetensi yang telah dimiliki dan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan baru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas; (2) sebagai pendekatan membantu memecahkan kelemahan dalam pendidikan luar sekolah, salah satu kelemahan sebagaimana disebutkan oleh Sudjana (2001: 41) bahwa tenaga pendidik atau sumber belajar profesional dalam pendidikan luar sekolah masih kurang, oleh sebab itu penggunaan model pelatihan yang lebih efisien adalah visibel untuk meningkatkan tenaga pendidik menuju ke arah yang profesional; (3) pendidikan luar sekolah berperan membantu dan memberikan pembinaan melalui pelatihan-pelatihan dan bimbingan pengembangan SDM di lingkungan masyarakat, termasuk PKBM sebagai lembaga pendidikan yang telah tumbuh dan berkembang di masyarakat.

Performance based training sebagai salah satu pendekatan pelatihan dengan prinsip pembelajaran teori-praktek dari setiap materi pembelajaran yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung, bahkan secara khusus diseparuh waktu kegiatan berlangsung sudah disimulasikan dalam bentuk kegiatan *peer tutorial* untuk melatih berbagai keterampilan dasar dalam pembelajaran. Terkait dengan pengembangan model pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi tutor paket C di PKBM pada implementasi pendidikan kesetaraan, secara empirik sangat sesuai dengan kebutuhan belajar tutor dalam menyelenggarakan pembelajaran paket C di PKBM.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi pedagogik dan andragogik tutor yang meliputi kompetensi dimensi pengetahuan, dan dimensi keterampilan, mengalami peningkatan secara signifikan. Di samping itu kinerja pembelajaran tutor dapat teramati menjadi lebih baik, serta sikap mereka terhadap model pelatihan yang dikembangkan menunjukkan positif. Atas dasar hasil temuan dalam penelitian ini bahwa model pelatihan yang

dikembangkan dikatakan efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C pada PKBM.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan profilnya, penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C pada PKBM masih lemah, umumnya belum memenuhi penguasaan kompetensi tutor seperti yang seharusnya (kompetensi ideal), sehingga belum sesuai standar kompetensi yang ditentukan. Lemahnya kompetensi pedagogik tutor tersebut didasarkan pada indikator temuan: sebagian besar terjadi ketidakcocokan (*miss-match*) antara bidang keahlian tutor dengan tugas mengajarnya.
2. Pengembangan model pelatihan berbasis kinerja (*performance based training*) sebagai sebuah pendekatan pelatihan yang menitikberatkan pada kegiatan praktis dalam pelaksanaannya, dan sekaligus merupakan sebuah intervensi pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C pada PKBM.
3. Pelaksanaan model pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan, telah menunjukkan efektivitas dalam perolehan hasil belajar yang didukung oleh sistematika dan hubungan antar komponen yang adaptif, sehingga dapat dilaksanakan oleh fasilitator sebagai sumber belajar dan peserta dalam melakukan upaya pengembangan kompetensinya.
4. Hasil implementasi model pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan cukup efektif, berpengaruh 32,7% secara signifikan terhadap meningkatnya penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor pendidikan kesetaraan paket C pada PKBM.

B. Saran

Dari pembahasan hasil penelitian ini disarankan kepada pihak pemangku kebijakan yang relevan, diantaranya yakni:

- a. Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Luar Sekolah (BP3LS) Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan pelatihan pendidik/tutor di Provinsi DKI Jakarta, untuk mencoba menerapkan model pelatihan yang dikembangkan.
- b. Pembina program pendidikan kesetaraan, dalam hal ini Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta berkewajiban melakukan pembinaan terhadap para tutor yang ada dilingkungan PNFI, umumnya dan khususnya tutor pendidikan kesetaraan paket C..
- c. Depdiknas melalui Direktorat PTK PNF, diharapkan mampu mensosialisasikan model ini dalam mendukung kebijakan tentang keberlanjutan program-program pelatihan peningkatan kompetensi tutor di PKBM yang lebih praktis dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2008), *Educational Research, Planning, Conducting, Evaluating Qualitative and Quantitative researchers*, New Jersey : Pearson Merrill prentice hall.
- Dubois, D., (1996), *The Executive Guide to Competency-Based Performance Improvement*, HRD Press Harvest,
- Friedman, Paul G dan Elaine A Yarbrough. (1985). *Training Strategies*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey
- Gall, M.D. Gall J.P. & Borg W.R. (2003), *Educational Research An Introduction*. 7 th. Ed. Boston : Pearson Education, Inc.
- Goad. T.W. (1982). *Delivering Effective Training*. San Diego California Inc. : University Assoiate
- Halim, A & Ali M. Mozahar, (1993). *Training and Profesional Development* [On-line]. <http://www.fao.org> [12 Desember 2008]
- Knowles, M. S. (1986). *Andragogi in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. San Francisco: Jossey Bass.
- Mayo & Dubois, D. (1987). *The Complete Book of Training*, California : University CSU

- Mitrani,A,Daziell, M. And Fitt, D. (1992), *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*, Kogan Page Limited:London.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nedler, L. (1982) *Designing Training Programs, The Criticl events Model* London: Addison Wesley Publishing Company
- Rasyid, A. (2008), *Profil Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Luar Sekolah Provinsi DKI Jakarta*, Jakarta: BP3LS.
- Robinson D.G & Robinson, J.C (1995). *Performance Consulting: Moving Beyond Training*, San Francisco: Berrett-Koehler
- Ryllatt, Alastair, et.al, (1995), *Creating Training Miracles*, AIM Australia.
- Simamora, H. (1995), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: STIE YPKN
- Spencer, M.Lyle and Spencer,M.Signe, (1993), *Competence at Work:Models for Superrior Performance*, John Wily and Son. Inc. New York, USA.
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Sudjana D., (2005), *Sistem & Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi,,* Bandung : Fallah Production.
- , (2001), *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Bandung: Fallah Production.
- Suryadi, A. (2006), *Peningkatan Layanan Berbagai Program Pendidikan Nonformal*, Jakarta: Depdiknas.
- Syamsudin, E. (2008), *Percepatan Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pendidikan Nonformal, sesuai BSNP*, Jakarta: Depdiknas.
- UNESCO, (1993). *Appeal Training Materials for Continuing Education Personal*, Bangkok: UNESCO Principal Regional Office for Asia Pasific.