

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN BERBASIS KINERJA UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI TUTOR PAKET C

Anan Sutisna*

Abstract

This research aimed at discovering a training model to improve the competence of Package C tutors. To meet the objective, the research developed a performance - based training model focusing on the tutor's competence in conducting the instruction. The training model was developed based on the fact and consideration that the on going training process was regarded too conventional emphasizing cognitive aspects. The performance - based training model was developed applying research and development model. The result showed that this model is effective to improve the pedagogic and andragogic competence of Package C tutors in community learning activities center.

Key words: training, training models, competence - based training, performance - based training, equivalency program

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menemukan model pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi tutor Paket C. Untuk mencapai tujuan, penelitian ini mengembangkan sebuah model pelatihan berbasis kinerja yang menitikberatkan pada kompetensi tutor dalam melakukan pembelajaran. Model pelatihan dikembangkan berdasarkan pada fakta dan pemikiran bahwa proses pelatihan selama ini cenderung terlalu konvensional dan menekankan aspek kognitif. Pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan menerapkan model pengembangan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan terbukti efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor Paket C di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM).

Kata-kata kunci: pelatihan, model-model pelatihan, pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis kinerja, program kesetaraan

PENDAHULUAN

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 (Ditjen. PLSP, 2006).

Permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kualitas PNF dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor utama adalah kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, dalam hal ini berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi tutor. Permasalahan umum yang dihadapi adalah dalam aspek mutu, 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 program, dan belum terselenggaranya sertifikasi profesi bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan

* Dosen PLS FIP UNJ

Non-Formal PTK PNF (Ditjen. PMPTK : 2008)

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, maka keberadaan tutor dalam penyelenggaraan program Paket C di masyarakat merupakan komponen penting, dan perlu dikembangkan profesionalnya sebagai agen pembelajaran. Salah satu persoalan yang sangat krusial pada implementasi pendidikan kesetaraan khususnya Paket C adalah kompetensi pedagogik dan andragogik tutor dipandang lemah dan tidak sesuai tuntutan pelaksanaan pembelajaran, mengingat para tutor berlatar belakang pendidikan dari non-kependidikan. Menurut Erman Syamsudin (2008) Direktur PTK PNF pada tahun 2008 tercatat jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non-formal seluruh Indonesia, 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. Hal ini diungkapkan oleh Abdul Rasyid (2008) Kepala BP3LS Provinsi DKI Jakarta.

Menyadari akan pentingnya peranan tutor di PKBM sebagai agen pembelajaran dalam implementasi program paket C, maka peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik perlu diupayakan secara maksimal melalui cara-cara yang efektif dan efisien. Di antara alternatifnya adalah mengembangkan model pelatihan berbasis kinerja, sekaligus sebagai pengembangan

kompetensi pedagogik dan andragogik.

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?
4. Bagaimanakah efektivitas model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor Paket C pada PKBM di Provinsi DKI Jakarta?

Tujuan Penelitian

1. Menyusun draf berupa konsep yang berisikan deskripsi substansi akademik model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor Paket C.
2. Membuat rancangan awal model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor Paket C.
3. Menemukan model pelatihan yang telah teruji efektivitasnya dalam peningkatan kompetensi tutor kelompok belajar Paket C di Provinsi DKI Jakarta

KAJIAN TEORETIS

Hakikat Pelatihan

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 ureas of knowledge, skill or attitude in order to achieve desired standar*". Pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan. Gardner (1981) dalam Nugroho (2008) menjelaskan bahwa "*Training can be defined broadly is the techniques and arrangement aimed at fostering and experiencing learning. The focus in on learning*". Gardner mengemukakan, bahwa pelatihan itu lebih difokuskan pada kegiatan pembelajaran.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan lebih

ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/keterampilan (*skill*), dan sikap peserta tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat 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

Friedman dan 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 (*receptive*) 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 meleng-

kapi walaupun dalam situasi yang berbeda. Sebagaimana yang diungkapkan oleh 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 (a) tradisional, (b) eksperiensial, dan (c) berbasis kinerja. Menurut mereka, dalam “pendekatan tradisional”, staf pelatihan merancang tujuan, konten, teknik pengajaran, penugasan, rencana pembelajaran, motivasi dan evaluasi. Fokus model pelatihan ini adalah intervensi yang dilakukan staf pelatihan. Dalam “pendekatan eksperiensial”, pelatih memadukan pengalaman sehingga warga belajar menjadi lebih aktif dan mempengaruhi proses pelatihan. Model pelatihan ini menekankan pada situasi nyata atau simulasi. Tujuan pelatihannya ditetapkan bersama oleh pelatih dan warga belajar. Pelatih menjalankan peran sebagai fasilitator, katalis, atau narasumber, 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 (2005:41) 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 di antaranya sebagaimana diungkapkan Nedler (1982:12), yang dikenal dengan *The Critical Events model (CEM)* atau disebut dengan model terbuka yang langkah-langkahnya terlihat lebih detail dan spesifik. 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 mencakup

kegiatan-kegiatan berikut.

- a. Menentukan kebutuhan organisasi,
- b. Menentukan spesifikasi pelaksanaan tugas,
- c. Menentukan kebutuhan pembelajaran,
- d. Merumuskan tujuan.
- e. Menentukan kurikulum.
- f. Memilih strategi pembelajaran.
- g. Mendapatkan sumber belajar.
- h. Melaksanakan pelatihan, dan selanjutnya kembali lagi ke menentukan kebutuhan.

Sedangkan Goad, (1982:11) menjelaskan model pelatihan melalui beberapa tahapan berikut.

- a. Analisis kebutuhan pelatihan (*analyze to determine training requirements*).
- b. Desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*).
- c. Pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*).
- d. Pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*).
- e. Evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*).

Kemudian Mayo & Dubois (1987:3) juga mengembangkan model pelatihan melalui lima tahap (*fase*), yang dikenal dengan *Continuous Loop Training Development and Implementation Model* atau *Closed-loop Continuous System*. Kelima fase tersebut, adalah sebagai berikut.

- a. Fase *analyze operational requirement*,
- b. Fase *defining training requirement*.
- c. Fase *developing objectives*,
- d. Fase *planning, developing, and validating training*.
- e. Fase *conduct and evaluate the training*.

Dalam pandangan lain menurut Sudjana (2007 : 78) mengembangkan model pelatihan sepuluh langkah atau dikenal dengan model pelatihan partisipatif, yang langkah-langkahnya berikut.

- a. Identifikasi kebutuhan, sumber, dan kemungkinan hambatan pelatihan.
- b. Perumusan tujuan pelatihan.
- c. Penyusunan Program Pelatihan,
- d. Penyusunan alat evaluasi awal dan evaluasi akhir peserta.
- e. Latihan untuk pelatih.
- f. Pelaksanaan kegiatan pelatihan, memanfaatkan bahan belajar, dan menerapkan metode dan teknik pelatihan.
- g. Melaksanakan evaluasi awal (*pretest*) terhadap peserta pelatihan.
- h. Mengimplementasikan proses latihan.
- i. Melaksanakan evaluasi akhir.
- j. Melaksanakan evaluasi program pelatihan.

Secara umum model-model pelatihan dalam

siklusnya terbagi ke dalam tiga tahapan, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.

Hakikat Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan Berbasis pada Kompetensi (*Competency Based Training atau CBT*) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). CBT 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 kompetensi hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan: (1) standar kompetensi yang akan diberikan, (2) program pelatihan didasarkan atas uraian kerja, (3) kebutuhan *multi-skilling*, dan (4) alur karir (*career path*).

Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal perlu diperhatikan sembilan prinsip dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi: (1) bermakna, praktik terbaik (*meaningful, best practice*), (2) hasil pembelajaran (*acquisition of learning*), (3) fleksibel (*flexible*), (4) mengakui pengalaman belajar sebelumnya (*recognizes prior 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 sistem akreditasi yang konsisten secara nasional di antara penyedia jasa pelatihan (Rylatt, 1993).

Dengan mengacu pada pemahaman di atas maka yang dimaksud dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah suatu cara pendekatan pelatihan yang penekanan utamanya adalah "dapat mengerjakan apa" seseorang sebagai hasil pelatihan (*training outcome*). Dalam hal penilaian maka sistem penilaian pada CBT adalah penilaian yang berdasarkan patokan.

Pelatihan berbasis kompetensi 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 penguasaan 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 kompetensi adalah pelatihan yang menitikberatkan pada pengembangan kemampuan untuk melakukan (*competence*) tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar performans yang telah ditentukan.

Salah satu model pelatihan berbasis kompetensi yang sederhana dan banyak dipergunakan adalah model lima tahap yang dikembangkan oleh 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.

Hakikat Kompetensi

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*". Kompetensi didefinisikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas 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, sebagai berikut (1) kompetensi pedagogik dan andragogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi sosial (BSNP: 2008).

Kompetensi pedagogik dan andragogik secara substantif yang seharusnya dikuasai oleh tutor pendidikan kesetaraan Paket C, dapat dirinci sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel. 1 Komponen dan Indikator Kompetensi Pedagogik & Andragogik Tutor

No	Komponen	Indikator
1	Memahami warga belajar	1.1 Memahami warga belajar berdasarkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif 1.2 Memahami warga belajar sesuai prinsip-prinsip kepribadian 1.3 Mengidentifikasi bekal ajar warga belajar sesuai dengan pelajaran yang diampunya

2	Menguasai landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran	<p>2.1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran</p> <p>2.2. Memahami berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai</p> <p>2.3. Memahami prinsip-prinsip pembelajaran andragogi</p>
3	Merancang pembelajaran	<p>3.1. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik warga belajar</p> <p>3.2. Menerapkan prinsip-prinsip andragogi</p> <p>3.3. Memahami kompetensi warga belajar yang ingin dicapai, memahami materi pembelajaran</p> <p>3.4. Menyusun rancangan/persiapan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih</p>
4	Melaksanakan Pembelajaran	<p>4.1. Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran</p> <p>4.2. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif</p> <p>4.3. Menerapkan prinsip-prinsip andragogi</p> <p>4.4. Berkomunikasi efektif, empatik, dan santun dengan bahasa yang sesuai dengan warga belajar</p>
5	Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	<p>5.1. Menentukan aspek-aspek hasil belajar yang penting untuk dinilai</p> <p>5.2. Menentukan prosedur penilaian hasil belajar</p> <p>5.3. Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan</p> <p>5.4. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar</p> <p>5.5. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran</p>
6	Mengembangkan warga belajar untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	<p>6.1. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran bagi warga belajar untuk mencapai prestasi secara optimal</p> <p>6.2. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi dan kreativitas warga belajar</p>

Hakikat Pendidikan Kesetaraan

Jumlah pemegang ijazah Paket C meningkat. 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 peningkatan kompetensi tutor

adalah melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi. Model pelatihan ini relevan dengan visi dan misi Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non-formal (PTK PNF) yaitu untuk melakukan percepatan peningkatan kompetensi tutor sehingga mampu meningkatkan kinerja pembelajaran dalam pendidikan kesetaraan.

Kinerja Tutor dalam Pembelajaran Paket C

Kinerja tutor adalah performa 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 (1997:327), 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. Hal senada dikemukakan oleh Anwar (1986) (dalam Trimo, 2007) bahwa kinerja sama dengan *per-formance* yang esensinya adalah berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, 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.

Keempat 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) Sistematika 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.
- (o) Kualitas secara keseluruhan dalam pembelajaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian ini, yakni pengembangan model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi, prosedur yang ditempuh dalam penelitian ini menggunakan R & D (*research and development*), dengan menggunakan teknik analisis data secara gabungan yakni analisis kualitatif dan kuantitatif.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini 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 penelitian dan pengembangan ini menempuh empat tahap kegiatan yaitu: (1) tahap studi pendahuluan yaitu meliputi kegiatan meneliti dan mengumpulkan informasi, termasuk membaca literatur, mengobservasi kegiatan pelatihan, dan menyiapkan laporan tentang kebutuhan pengembangan, (2) tahap penyusunan model konsep pelatihan yaitu meliputi kegiatan merencanakan prototipe komponen yang akan dikembangkan, mengembangkan prototipe awal; (3) tahap melakukan ujicoba yang kegiatan meliputi uji coba terbatas terhadap model awal, merevisi model awal, melakukan ujicoba hasil, dan melakukan revisi produk, (4) tahap implementasi model (ujicoba lapangan) secara operasional, melakukan revisi akhir terhadap model, dan melakukan penyebaran kepada berbagai pihak.

Subjek Penelitian

Atas dasar fokus dan tujuan penelitian ini, maka subyek penelitian ditentukan sebanyak 30 tutor paket C, dari PKBM 15 Cideng, PKBM Al Ishlah, Miftahul Jannah dan PKBM 17 Penjaringan, dimana 15 orang sebagai kelompok eksperimen (*treatment*) dalam ujicoba model dan 15 orang untuk kelompok kontrol.

Prosedur Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu menghasilkan sebuah model *pelatihan berbasis kinerja* yang tervalidasi untuk direkomendasikan, maka kegiatan penelitian diarahkan pada tiga tahap kegiatan utama, meliputi (1) Studi pendahuluan melalui langkah-langkah: (a). Melakukan kajian teoretik, (b). Melakukan survey terkait penyelenggaraan program Paket C di PKBM; (2) Pengembangan model konsep, meliputi (a) Penyusunan draf

model, (b) Verifikasi model hipotetik, (c) Melakukan ujicoba model (uji terbatas), (d). Implementasi model (ujicoba lapangan) dan (e). Evaluasi implementasi model; dan (3) Validasi model adalah: (a). Melakukan analisis sebelum data test dan data observasi dengan sesudah pelatihan pada kelompok perlakuan dan kelompok kontrol (b). Melakukan analisis perbedaan hasil *pretest* dan *posttest (gain)* kelompok *treatment* dengan perbedaan hasil *pretest* dan *posttest (gain)* kelompok kontrol. (c) Melakukan analisis data perbedaan *gain* antara kelompok perlakuan dengan *gain* kelompok kontrol berdasarkan pada uji signifikansi.

Teknik Pengumpul Data dan Instrumen

Dalam penelitian ini, dari studi pendahuluan dan pelaksanaan implementasi ujicoba model, teknik pengumpulan data dan instrumen yang digunakan adalah: *Pertama*, tes, untuk menjaring 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 menjaring data penguasaan kompetensi dimensi keterampilan pelaksanaan 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.

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 di-implementasikan.

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 dikonsultasikan pada tabel 2 berikut ini yang datanya bersumber dari Pedoman *Evaluasi Kinerja SDM Diktat* yang dikeluarkan oleh Direktorat Pembinaan Diklat Ditjen PMPTK, Departemen Pendidikan Nasional, 2006

Tabel 2. Acuan Konversi Skor Tingkat Penguasaan Kompetensi Pedagogik Tutor

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

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Studi Pendahuluan

1. Kualifikasi Pendidikan Tutor

Tabel 3. Profil Kualifikasi Pendidikan Tutor Paket C

SLTA		Diploma/ Sarjana Muda		S1		S2	
Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
27	5,17	106	20,3	375	71,84	14	2,68

2. Profil Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Tutor

Tabel 4. Profil Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Tutor

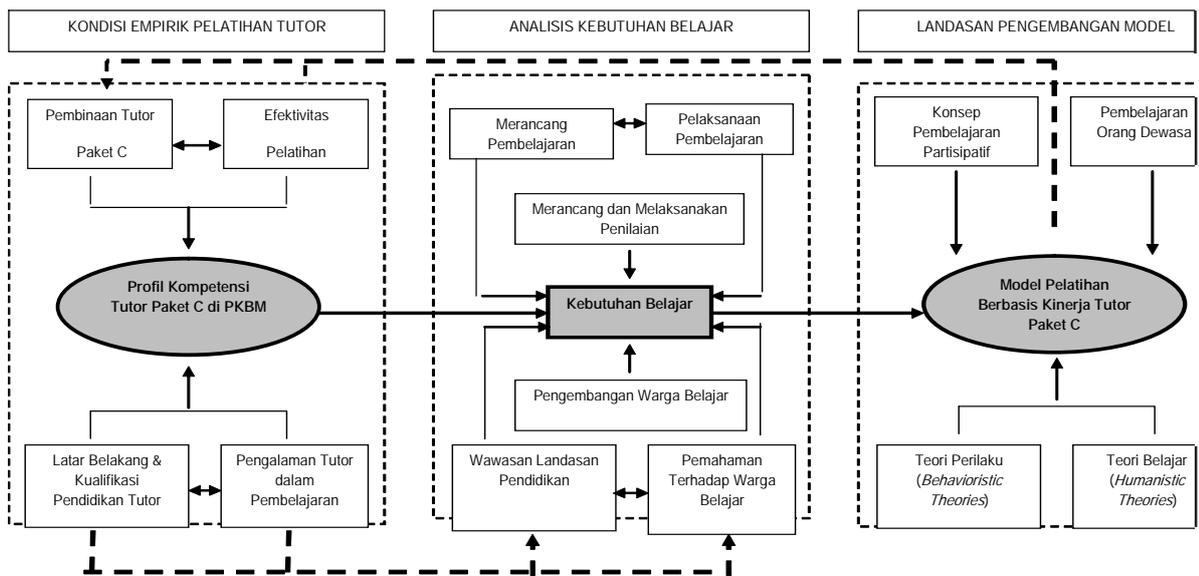
No	Komponen Kompetensi	Tidak Pernah (%)	Kadang-kadang (%)	Selalu (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Setiap ada kesempatan mengikuti pelatihan	-	36,7	63,3
2.	Berupaya memahami kurikulum paket C	16,7	73,3	10,0
3.	Menyusun program tahunan sesuai kurikulum	26,7	43,3	6,7
4.	Menyusun program semester	22,3	56,7	20,0
5.	Menyusun silabus mata pelajaran yang diajarkan	16,7	63,3	20,0
6.	Menyusun/membuat persiapan mengajar	26,7	46,7	26,7
7.	Menjabarkan kurikulum ke dalam program pembelajaran (tahunan/semester)	20,0	70,3	10,0
8.	Berupaya memahami penyusunan persiapan mengajar	-	70,0	30,0
9.	Memahami berbagai metode dalam pembelajaran	20,0	40,0	40,0
10.	Menyusun bahan ajar sendiri dalam pembelajaran	26,7	43,3	30,0

11.	Dalam pembelajaran biasa menggunakan media dan sarana pendukung	-	53,3	46,2
12.	Mengembangkan sumber belajar	-	60,0	38,5
13.	Melaksanakan bimbingan untuk mengatasi kesulitan belajar warga belajar	16,7	26,7	56,7
14.	Membuat media sendiri untuk efektivitas pembelajaran	23,3	66,7	10,0
15.	Menyusun ringkasan materi pembelajaran	23,3	33,3	43,3
16.	Menyusun tes hasil belajar pada setiap unit bahan pelajaran	23,3	36,7	40,0
17.	Melaksanakan evaluasi formatif dalam pembelajaran	13,3	53,3	33,3
18.	Menyusun rencana bimbingan untuk pengembangan potensi dan prestasi warga belajar	10,0	63,3	26,7
19.	Menyusun rencana pengembangan hasil belajar	-	23,3	76,7
20.	Menyusun rencana bimbingan dan konseling warga belajar	16,7	56,7	26,7
21.	Melaksanakan pembelajaran berdasarkan RPP	6,7	66,7	26,7
22.	Melaksanakan pembelajaran secara sistematis	26,7	43,3	30,0
23.	Menggunakan metode pembelajaran yang variatif	23,3	36,7	40,0
24.	Memberi latihan untuk memantapkan hasil belajar	20,0	30,0	50,0
25.	Membangkitkan motivasi warga belajar setiap melaksanakan pembelajaran	-	76,7	23,3

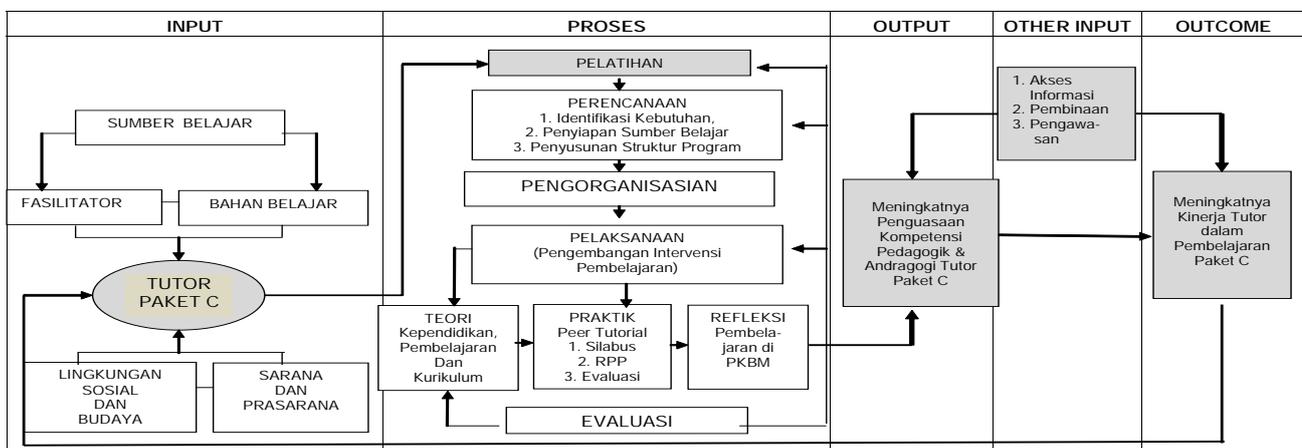
26.	Dalam pembelajaran terjadi interaksi tutor & warga belajar	-	26,7	73,3
27.	Membuat rencana persiapan mengajar memperhatikan karakteristik warga belajar	10,0	13,3	76,7
28.	Memfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran (internet)	13,3	16,7	70
29.	Memfaatkan sumber belajar yang ada di lingkungan sekitar	16,7	10,0	73,3
30.	Melakukan kegiatan remedial dalam pembelajaran	6,7	93,3	-
	Rata-rata	14,2	47,7	37,3

3. Analisis Kebutuhan Pengembangan Model Pelatihan
 Berdasarkan informasi dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan unsur-unsur terkait, serta tutor, dan studi dokumen serta observasi pelaksanaan pembelajaran, terdapat permasalahan penting yang dihadapi oleh para tutor program paket C pada PKBM. Di antara permasalahan itu adalah: (1) akses pelatihan untuk pemberdayaan tutor masih sangat terbatas; (2) pelaksanaan model pelatihan bersifat konvensional; (3) masih rendahnya kemampuan tutor dalam mengelola pembelajaran tingkat kesetaraan paket C; (4) belum optimalnya pembinaan yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta terkait pembinaan tutor langsung di PKBM; dan (5) belum adanya pemetaan kompetensi tutor sebagai dasar untuk melakukan pembinaan melalui pelatihan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka kondisi empirik tutor terhadap kebutuhan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pedagogik dan andragogik dapat dilihat di dalam model pada gambar 1 dan 2 di bawah ini.



Gambar 1. Pengembangan model konsep pelatihan untuk peningkatan kompetensi tutor



Gambar 2. Model pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan

4. Implementasi Ujicoba Model Pelatihan

1). Perencanaan

Pada tahap perencanaan, ada beberapa kegiatan yang ditempuh untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan. Kegiatan dalam tahap perencanaan tersebut, adalah sebagai berikut :

Pertama, identifikasi kebutuhan belajar, yang memberikan hasil berupa materi dalam dimensi pengetahuan, meliputi konsep-konsep dasar: (a) pemahaman karakteristik warga belajar, (b) penguasaan konsep dan landasan kependidikan, (c) pemahaman perencanaan pembelajaran, (d) pelaksanaan pembelajaran beserta metode dan teknik, dan (e) evaluasi dalam pembelajaran. Kebutuhan materi dalam dimensi keterampilan praktis teridentifikasi, meliputi (a) penyusunan program pembelajaran dan silabus, (b) penyusunan persiapan pelaksanaan pembelajaran (c) pelaksanaan pembelajaran, dan (d) evaluasi pembelajaran.

Kedua, identifikasi peserta pelatihan. Dari hasil kegiatan ini diperoleh data identifikasi peserta pelatihan diperoleh data, sebagaimana terlihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Data Peserta Pelatihan dalam Implementasi Model

No.	Peserta	Usia	Latar Belakang	Lamanya Menjadi Tutor
1.	Suastuti Abd Rahman	38	S1Komputer	8 tahun
2.	Heriyanto	30	SI Matematika	5 tahun
3.	Ratna Suciatie SH	34	SI Hukum	6 tahun
4.	Muhammad Anwar	27	S1 Sosiologi	5 tahun
5.	Emma Komariah	41	S1 Hukum	7 tahun
6.	Darsono	38	SI Ekonomi	6 tahun
7.	Latifah	21	S1Teknik Komputer	2 tahun
8.	Elly Nuraliah	31	SI Ekonomi	5 tahun
9.	Suhardi	25	S1 Matematika	3 tahun
10	Ujang Amir	34	S1 Bahasa Inggris	7 tahun
11	Mimi Solihat	28	S1 Hukum	4 tahun
12	Ayat H	30	S1 Kimia	2 tahun
13	Nanik Mas'udah	29	S1 Ekonomi	5 tahun
14	Bintang N Yulia	31	S1 Hukum	3 tahun
15	Khaeroni	40	S1 Sosiologi	9 tahun

Data di atas menunjukkan antara lain (a) usia peserta pelatihan bervariasi mulai dari 21-41 tahun, (b) latar belakang pendidikan adalah S1 dalam berbagai bidang studi (komputer, teknik komputer, matematika, hukum, sosiologi, ekonomi, dan bahasa inggris), dan (c) lamanya menjadi tutor juga bervariasi dari 2-9 tahun.

Ketiga ialah, identifikasi sumber belajar. Dalam

kegiatan ini terdapat enam orang fasilitator, yang seorang diantaranya adalah peneliti sendiri. Sementara itu lima orang fasilitator lainnya ditunjuk oleh peneliti berdasarkan pengalamannya sebagai fasilitator dalam pelatihan, serta penguasaan dalam ilmu keguruan. Sedangkan sebagai sumber belajar lainnya ialah bahan belajar yang digunakan selama pelatihan berupa bahan belajar yang disusun dan dikemas sendiri oleh nara sumber/peneliti dan bersifat praktis dalam pelatihan. Bahan belajar yang menggunakan itu disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan yang dilakukan sebelumnya.

2). Pengorganisasian
Tahap pengorganisasian dilakukan sebelum pelaksanaan uji coba model, dengan maksud untuk kelancaran pelaksanaan pelatihan sebagai proses uji lapangan, meliputi, *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 yang dimiliki, (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, yang hasilnya dikemas sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang relevan dengan upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor. Data yang diperoleh disusun dalam bentuk struktur materi pelatihan dan implementasi model yang mencakup kompetensi, substansi kajian/materi pelatihan serta jumlah jam belajar yang secara rinci dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Struktur Materi Pelatihan dalam Implementasi Model

No.	Kompetensi	Substansi Kajian	Jam Belajar	
			(4)	(5)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Peserta dapat menguasai wawasan kependidikan dalam pembelajaran	1.1 Hakikat pendidikan dan pembelajaran 1.2 Prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa 1.3 Memahami perkembangan kognitif 1.4 Teori belajar dan pembelajaran 1.5 Pendekatan dalam pembelajaran orang dewasa	2	2
2.	Peserta dapat memahami karakteristik warga belajar dalam pembelajaran	2.1 Prinsip-prinsip pembelajaran partisipatif 2.2 Karakteristik belajar orang dewasa 2.3 Prinsip perkembangan orang dewasa 2.4 Pengembangan warga belajar 2.5 Belajar berbasis pengalaman	2	2

3.	Peserta dapat merancang program pembelajaran pendidikan kesetaraan (paket C)	3.1 Pengembangan kurikulum pendidikan kesetaraan paket C 3.2 Identifikasi kebutuhan belajar 3.3 Metode dan teknik penyusunan program pembelajaran 3.4 Standar kompetensi dan kompetensi dasar pelajaran yang diampu 3.5 Penyusunan silabus mata pelajaran 3.6 Persiapan pembelajaran dan menyusun rencana program pembelajaran	4	4
4.	Peserta dapat melaksanakan pembelajaran program C dengan efektif	4.1 Penyusunan setting pembelajaran 4.2 Pengorganisasian pembelajaran 4.3 Penggunaan pendekatan pembelajaran orang dewasa 4.4 Pengkondisian suasana pembelajaran partisipatif 4.5 Komunikasi dan interaksi dalam pembelajaran yang kondusif	2	6
5.	Peserta dapat melakukan kegiatan evaluasi dalam program paket C dengan baik	5.1 Konsep evaluasi pembelajaran 5.2 Prinsip-prinsip evaluasi hasil belajar 5.3 Penyusunan kisi-kisi soal 5.4 Pelaksanaan evaluasi hasil belajar 5.5 Pengolahan data hasil belajar 5.6 Pelaporan hasil evaluasi	2	6

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 S2 dan S3 kependidikan, serta dua orang fasilitator dari Forum Tutor Pendidikan Kesetaraan yaitu Sdr. Jamal Riswanto, S.Pd dan Euis Susilowati, S.Pd yang berpengalaman sebagai fasilitator dalam berbagai pelatihan tutor paket C.

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 tutor 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 PLS UNJ.

3). Pelaksanaan Pelatihan

a. Pengkondisian Awal Pelatihan

Sebelum pelatihan inti dimulai, peneliti selaku fasilitator mengatur pembuka pelatihan dengan maksud untuk (a) Menciptakan suasana yang kondusif untuk menempuh pembelajaran, (b) Memberikan pemahaman terhadap langkah-langkah belajar yang harus ditempuh selama melaksanakan pelatihan, (c) Menyampaikan kebermanfaatan mengikuti kegiatan pelatihan, (d) Melakukan identifikasi kemampuan awal peserta pelatihan. Fasilitator menginformasikan tentang langkah pelatihan secara keseluruhan yang harus dilakukan peserta, meliputi: kegiatan teori, dan kegiatan praktek.

b. Proses Pelatihan

Proses pelatihan pada dasarnya dibedakan menjadi tiga kegiatan, yaitu kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. *Pertama*, pada kegiatan pendahuluan, yaitu (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*, pada kegiatan inti, proses kegiatan didasarkan pada peran fasilitator, dan peran peserta.

1) Peran Fasilitator

Peran fasilitator sebagai narasumber bertindak memfasilitasi proses pelatihan dengan langkah-langkah sebagai berikut (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) Para Peserta

Partisipasi peserta dalam pelatihan ditunjukkan melalui peran dalam kegiatan, sebagai berikut (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 praktik 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 praktik pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah diperbaiki, (i) melakukan refleksi, yaitu mendiskusikan hasil pengamatan pelaksanaan praktik pembelajaran untuk

diberikan masukan saran perbaikan untuk dapat dilaksanakan pada kegiatan pembelajaran selanjutnya.

4). Tahap Evaluasi Pelatihan

Secara rinci, tahapan kegiatan evaluasi, meliputi (1) evaluasi hasil pelatihan (*output*), evaluasi ini ditempuh melalui dua kegiatan, yakni *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 kuesioner, untuk memperoleh tanggapan peserta terhadap model pelatihan yang diimplementasikan; (3) evaluasi dampak (*outcome*), melalui observasi, dan langsung pada *setting* pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan tutor sebagai kegiatan reflektif hasil pelatihan.

Analisis Hasil Implementasi Model

Analisis komparasi pengujian *pretest* dengan *posttest* pada kelompok perlakuan (*treatment*) diperbandingkan dengan hasil *pretest* dan *posttest* dari kelompok kontrol. Perbedaan hasil *pretest* dan *posttest* dari kedua kelompok tersebut, bertujuan untuk menganalisis signifikansi tidaknya peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor kelompok *treatment* pasca pelatihan. Uji signifikansi perbedaan ditempuh melalui prosedur analisis (*gain*) skor *pretest* dan skor *posttest* dari kelompok perlakuan dan kelompok kontrol, dengan menggunakan uji statistik F pada tingkat signifikansi, $\alpha = 0,05$.

1. Data Penguasaan Kompetensi Sebelum Pelatihan

Data penguasaan kompetensi sebelum pelatihan dari dimensi pengetahuan terlihat skor dari masing-masing peserta pelatihan dilihat dari 5 aspek terlihat pada tabel 7 berikut ini. Sedangkan data skor observasi penguasaan dimensi keterampilan untuk masing-masing peserta dilihat dari 4 aspek terlihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 7. Data Skor *Pretest* Penguasaan Kompetensi Dimensi Pengetahuan

Tutor	Materi Kompetensi Dimensi Pengetahuan Tutor										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
A	4	80	7	87.5	7	64	5	45.5	2	40	25
B	3	60	5	62.5	4	36	3	27.3	1	20	16
C	4	80	8	100	6	55	4	36.4	2	40	24
D	3	60	3	37.5	4	36	7	63.6	1	20	18
E	4	80	6	75	6	55	5	45.5	3	60	24
F	3	60	5	62.5	6	55	9	81.8	3	60	26
G	5	100	3	37.5	7	64	5	45.5	3	60	23
H	4	80	7	87.5	7	64	7	63.6	4	80	29
I	4	80	1	12.5	8	73	5	45.5	4	80	22
J	3	60	3	37.5	5	45	4	36.4	2	40	17
K	4	80	6	75	6	55	8	72.7	3	60	27
L	4	80	4	50	6	55	8	72.7	1	20	23
M	3	60	4	50	6	55	8	72.7	5	100	26
N	2	40	6	75	7	64	5	45.5	5	100	25
O	2	40	6	75	4	36	7	63.6	3	60	22
Rerata		69.3		61.7		53,9		54,5		56,0	

Keterangan:

1. Pemahaman warga belajar (skr. maks.5)
2. Penguasaan konsep dan landasan kependidikan (skr. maks. 8)
3. Penguasaan Perancangan pembelajaran (skr. maks.11)
4. Pelaksanaan pembelajaran (skr. maks. 11)
5. Merancang dan malaks. Evaluasi (skr maks. 5)

Tabel 8. Data Skor Observasi Penguasaan Kompetensi Dimensi Keterampilan

Tutor	Materi Kompetensi Dimensi Pengetahuan Tutor								Jumlah
	1		2		3		4		
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
A	8	22.9	2	20	27	33.8	10	40	47
B	10	28.6	4	40	26	32.5	10	40	50
C	13	37.1	4	40	29	36.3	8	32	54
D	13	37.1	4	40	26	32.5	8	32	51
E	11	31.4	4	40	27	33.8	10	40	52
F	11	31.4	4	40	34	42.5	13	52	62
G	11	31.4	4	40	27	33.8	9	36	51
H	12	34.3	3	30	27	33.8	8	32	50
I	10	28.6	4	40	26	32.5	8	32	48
J	11	31.4	2	20	25	31.3	7	28	45
K	8	22.9	3	30	27	33.8	8	32	46
L	9	25.7	4	40	25	31.3	7	28	45
M	10	28.6	4	40	24	30	9	36	47
N	13	37.1	4	40	27	33.8	8	32	52
O	9	25.7	4	40	25	31.3	8	32	46
Rerata		30.3		36.0		33.5		34.9	

Keterangan:

1. Perencanaan pembelajaran (skor maks. 35)
2. Pengorganisasian pembelajaran (skor maks. 10)
3. Pelaksanaan /proses pembelajaran (skor maks. 80)
4. Melaksanakan evaluasi pembelajaran (skor maks. 25)

Hasil analisis temuan penguasaan awal kompetensi pedagogik tutor dimensi pengetahuan sebagaimana dijelaskan di atas, secara ringkas dapat disajikan pada tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 9. Penguasaan Kompetensi Tutor Dimensi Pengetahuan Sebelum Pelatihan

No.	Komponen Kompetensi	Tingkat Penguasaan (%)	Kategori
1.	Pemahaman terhadap warga belajar	69,3	Cukup
2.	Penguasaan Konsep & Landasan Kependidikan	61,7	Cukup
3.	Perancangan pembelajaran	53,9	Kurang
4.	Pelaksanaan pembelajaran	54,5	Kurang
5.	Merancang dan melaksanakan evaluasi	56,0	Cukup
6.	Rerata penguasaan keseluruhan	59,6	Cukup

Penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor pada dimensi keterampilan melaksanakan pembelajaran sebelum pelatihan, dapat di lihat pada tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10. Penguasaan Kompetensi Tutor Dimensi Keterampilan Sebelum Pelatihan

No.	Komponen	Tingkat Penguasaan (%)	Kategori
1.	Perencanaan pembelajaran	30,3	Kurang
2.	Pengorganisasian/setting pembelajaran	36,0	Kurang
3.	Pelaksanaan/proses pembelajaran	33,5	Kurang
4.	Melaksanakan evaluasi pembelajaran	34,9	Cukup
Rata-rata penguasaan keseluruhan		33,7	Kurang

2. Data Hasil Pelatihan

Pertama, data penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor dimensi pengetahuan, didasarkan pada data skor hasil *posttest* sesuai masing-masing komponennya, seperti pada tabel 11 berikut.

Tabel 11. Data Skor *Posttest* Penguasaan Kompetensi Tutor Dimensi Pengetahuan

Tutor	Materi Kompetensi Dimensi Pengetahuan Tutor										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
A	5	100	7	87.5	9	81.8	9	81.8	2	40	32
B	4	80	8	100	11	100	10	90.9	4	80	37
C	5	100	7	87.5	7	63.6	7	63.6	3	60	29
D	5	100	2	25	5	45.5	8	72.7	3	60	23
E	5	100	7	87.5	9	81.8	11	100	3	60	35
F	4	80	4	50	6	54.5	9	81.8	5	100	28
G	5	100	5	62.5	9	81.8	8	72.7	4	80	31
H	5	100	7	87.5	11	100	10	90.9	4	80	37
I	4	80	4	50	10	90.9	8	72.7	4	80	30
J	3	60	4	50	5	45.5	9	81.8	2	40	23
K	5	100	8	100	10	90.9	11	100	5	100	39
L	5	100	5	62.5	7	63.6	8	72.7	3	60	28
M	5	100	7	87.5	10	90.9	10	90.9	5	100	37
N	2	40	7	87.5	10	90.9	9	81.8	5	100	33
O	3	60	7	87.5	6	54.5	9	81.8	4	80	29
Rata-rata		86,7		74,2		75,8		82,4		74,7	

Kedua, data hasil evaluasi penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik pada dimensi keterampilan tutor pasca pelatihan, berdasarkan data skor hasil

observasi pembelajaran pasca pelatihan dalam tabel berikut.

Tabel 12. Data Skor Observasi Penguasaan Kompetensi Dimensi Keterampilan Sesudah Pelatihan

Tutor	Materi Kompetensi Dimensi Pengetahuan Tutor								Jumlah
	1		2		3		4		
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
A	22	62.9	7	70	53	66.3	13	52	95
B	20	57.1	6	60	51	63.8	18	72	95
C	19	54.3	8	80	63	78.8	14	56	104
D	21	60	6	60	53	66.3	14	56	94
E	20	57.1	6	60	59	73.8	13	52	98
F	19	54.3	10	100	62	77.5	17	68	108
G	23	65.7	8	80	57	71.3	18	72	106
H	20	57.1	7	70	53	66.3	16	64	96
I	16	45.7	7	70	59	73.8	15	60	97
J	20	57.1	7	70	57	71.3	16	64	100
K	17	48.6	4	40	54	67.5	10	40	85
L	19	54.3	8	80	58	72.5	13	52	98
M	22	62.9	5	50	57	71.3	13	52	97
N	18	51.4	6	60	53	66.3	12	48	89
O	16	45.7	5	50	51	63.8	14	56	86
Rerata		55.6		66.7		70.0		57.6	

1) Penguasaan Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Dimensi Pengetahuan

Tabel 13. Tingkat Penguasaan Kompetensi Tutor Dimensi Pengetahuan Sesudah Pelatihan

No.	Komponen	Tingkat Penguasaan (%)	Kategori
1.	Pemahaman terhadap warga belajar	86,7	Amat Baik
2.	Penguasaan Konsep & Landasan Kependidikan	74,2	Baik
3.	Perancangan pembelajaran	75,8	Baik
4.	Pelaksanaan pembelajaran	82,4	Baik
5.	Merancang dan melaksanakan evaluasi	74,7	Baik
	Rerata penguasaan keseluruhan	78,8	Baik

2) Penguasaan Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Dimensi Keterampilan

Tabel 14. Tingkat Penguasaan Kompetensi Tutor Dimensi Keterampilan Pasca Pelatihan

No.	Komponen	Tingkat Penguasaan (%)	Kategori
1.	Perencanaan pembelajaran	55,6	Cukup
2.	Pengorganisasian/ <i>setting</i> pembelajaran	66,7	Cukup
3.	Pelaksanaan/ proses pembelajaran	70,0	Baik
4.	Melaksanakan evaluasi pembelajaran	57,6	Cukup
	Rata-rata penguasaan	62,5	Cukup

3) Efektivitas Model Pelatihan Berbasis Kinerja
 a. Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Tutor Dimensi Pengetahuan

Tabel 15. Komparasi Penguasaan Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Tutor Dimensi Pengetahuan Sebelum dan Setelah Pelatihan

Komponen Kompetensi Dimensi Pengetahuan	Sebelum Pelatihan (%)	Setelah Pelatihan (%)
1. Pemahaman Terhadap Warga Belajar	69,3	86,7
2. Penguasaan Konsep & Landasan Kepend.	61,7	74,2
3. Perancangan pembelajaran	53,9	75,8
4. Pelaksanaan pembelajaran	54,5	82,4
5. Perancangan dan pelaksanaan evaluasi	58,7	74,7
Rerata (Mean)	59,6	78,8

b. Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Tutor Dimensi Keterampilan Pasca Pelatihan

Tabel 16. Komparasi Penguasaan Kompetensi Pedagogik dan Andragogik Tutor Dimensi Keterampilan Sebelum dan Setelah Pelatihan

Komponen Kompetensi Dimensi Keterampilan	Sebelum Pelatihan (%)	Setelah Pelatihan (%)
1. Perancangan pembelajaran	30,3	55,6
2. Pengorganisasian/setting pembelajaran	36,0	66,7
3. Pelaksanaan pembelajaran	33,5	70,0
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi	34,9	57,6
Rerata (mean)	33,7	62,5

4) Pengaruh Implementasi Model Pelatihan

Untuk membuktikan seberapa besar model pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor, maka 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* melalui uji F untuk pemenuhan

kriteria homogenitas varian, dan uji *t* dua belahan (*two tails*), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

a. Analisis Perbedaan Rerata Skor Pretest - Posttest

Tabel 17 Komparasi Distribusi Skor *Pretest* dan *Posttest* Tutor Kelompok Perlakuan (skor maksimal = 40)

No	Tutor	<i>Pretest</i>		<i>Posttest</i>		<i>Gain</i>	
		Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	A	25	62.5	32	80.0	7	17.5
2	B	16	40.0	37	92.5	21	52.5
3	C	24	60.0	29	72.5	5	12.5
4	D	18	45.0	23	57.5	5	12.5
5	E	24	60.0	35	87.5	11	27.5
6	F	26	65.0	28	70.0	2	5.0
7	G	23	57.5	31	77.5	8	20.0
8	H	29	72.5	37	92.5	8	20.0
9	I	22	55.0	30	75.0	8	20.0
10	J	17	42.5	23	57.5	6	15.0
11	K	27	67.5	39	97.5	12	30.0
12	L	23	57.5	28	70.0	5	12.5
13	M	26	65.0	37	92.5	11	27.5
14	N	25	62.5	33	82.5	8	20.0
15	O	22	55.0	29	72.5	7	17.5
	Rerata	23.1	57.8	31.4	78.5	8.3	20.7

Tabel 18.

Komparasi Distribusi Skor *Pretest* dan *Posttest* Tutor Kelompok Kontrol (skor maksimal = 40)

No.	Tutor	<i>Pretest</i>		<i>Posttest</i>		<i>Gain</i>	
		Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	A	15	37.5	15	37.5	0	0
2	B	21	52.5	24	60	3	7.5
3	C	23	57.5	27	67.5	4	10
4	D	19	47.5	21	52.5	2	5
5	E	22	55	22	55	0	0
6	F	26	65	27	67.5	1	2.5
7	G	19	47.5	25	62.5	6	15
8	H	19	47.5	21	52.5	2	5
9	I	18	45	26	65	8	20
10	J	22	55	31	77.5	9	22.5
11	K	23	57.5	27	67.5	4	10
12	L	22	55	25	62.5	3	7.5
13	M	22	55	26	65	4	10
14	N	23	57.5	24	60	1	2.5
15	O	18	45	26	65	8	20
	Rerata	20.8	52.0	24.5	61.2	3.7	9.2

Untuk menguji terjadinya peningkatan kompetensi pedagogik dan andragogik sebagai pengaruh implementasi model, pada kelompok *treatment* tutor terlebih dahulu mengkomparasikan *gain* dari kelompok *treatment* tersebut dengan *gain* dari kelompok kontrol. Dari komparasi kedua *gain* diperoleh *gain* bersih (*net gain*) yang menggambarkan

peningkatan kompetensi dari besarnya pengaruh implementasi model. Komparasi kedua gain itu dapat dilihat pada label sebagai berikut.

Tabel 19.
Komparasi Mean Gain Skor Pretest dan Posttest Tutor Kelompok Perlakuan dan Kelompok Kontrol

Perolehan Skor	Kelompok Perlakuan		Kelompok Kontrol	
	Rerata Skor	Rerata skor	Rerata skor	
Pretest	23.1	57.8	20.8	52.0
Posttest	29	72.5	24.5	61.2
Mean gain	8.3	20.7	3.7	9.2

Net gain = 11,5%

b. Perbedaan Rerata Skor Observasi Sebelum-Setelah Pelatihan

Tabel. 20.
Komparasi Skor Observasi Pembelajaran Tutor Kelompok Perlakuan Sebelum dan Setelah pelatihan (skor maksimal =150)

No	Tutor	Sebelum pelatihan		Setelah Pelatihan		Gain	
		Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	A	47	31.3	95	63.3	48	32.0
2	B	50	33.3	95	63.3	45	30.0
3	C	54	36.0	104	69.3	50	33.3
4	D	51	34.0	94	62.7	43	28.7
5	E	52	34.7	98	65.3	46	30.7
6	F	62	41.3	108	72.0	46	30.7
7	G	51	34.0	106	70.7	55	36.7
8	H	50	33.3	96	64.0	46	30.7
9	I	48	32.0	97	64.7	49	32.7
10	J	45	30.0	100	66.7	55	36.7
11	K	46	30.7	85	56.7	39	26.0
12	L	45	30.0	98	65.3	53	35.3
13	M	47	31.3	97	64.7	50	33.3
14	N	52	34.7	89	59.3	37	24.7
15	O	46	30.7	86	57.3	40	26.7
Rata-rata		49.7	33.2	96.5	64.4	46.8	31.2

Tabel. 21
Distribusi Skor Observasi Pembelajaran Tutor Kelompok Kontrol Sebelum dan Setelah Pelatihan (skor maksimal = 150)

No	Tutor	Sebelum pelatihan		Setelah Pelatihan		Gain	
		Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	A	33	22.0	42	28.0	9	6.0
2	B	35	23.3	50	33.3	15	10.0
3	C	46	30.7	70	46.7	24	16.0
4	D	43	28.7	63	42.0	20	13.3
5	E	38	25.3	47	31.3	9	6.0
6	F	42	28.0	65	43.3	23	15.3
7	G	46	30.7	72	48.0	26	17.3
8	H	40	26.7	57	38.0	17	11.3
9	I	37	24.7	67	44.7	30	20.0
10	J	39	26.0	60	40.0	21	14.0
11	K	44	29.3	50	33.3	6	4.0
12	L	34	22.7	35	23.3	1	0.7
13	M	45	30.0	60	40.0	15	10.0
14	N	40	26.7	43	28.7	3	2.0
15	O	35	23.3	41	27.3	6	4.0
Rata-rata		39.8	26.5	54.8	36.5	15.0	10.0

Tabel 22.
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
Setelah implementasi model	96.5	64.4	54.8	36.5
Mean gain	46.8	31.2	15.0	10.0

Net gain = 21,2%

Komparasi mean gain skor dari kedua kelompok tutor tersebut, terdapat perbedaan sebesar 21,2% di mana mean gain kelompok perlakuan lebih besar (31,2%) dari pada mean gain kelompok kontrol (15,0%).

c. Deskripsi Hasil Analisis Perbedaan

Tabel 23.
Total Mean Gain Kelompok Treatment 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 mean gain yang diperoleh	55,1	51,9	18,7	19,2

Total net gain = 32,7%

d. 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 dengan 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 $\alpha = 0,05$.

Berikutnya, 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 F_{hit} sebesar 2,68. Harga. kritik $F_{tab} = 2,48$ pada masing-masing df (N-1) dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian $F_{hit} (2,68) > F_{tab} (2,48)$, 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 (performance based training) yang dikembangkan terbukti efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C di PKBM.

5) Refleksi Hasil Pembelajaran dalam Pelatihan

Tabel 24. Prosentase Rerata Kinerja Pembelajaran Tutor Kegiatan Refleksi

No.	Performansi kemampuan	Rerata	%	Kategori
1.	Penyampaian matede sesuai rencana pembelajaran (RPP)	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 yg 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 sekali
10.	Kemampuan pemberian contoh	3,3	66.0	Cukup
11.	Kemampuan membimbing warga	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	Amt Baik
15.	Kualitas secara keseluruhan dalam Rata-rata	4,1	82.0	Baik
			75,2	

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor paket C, pengembangan dan pelaksanaan model pelatihan berbasis kinerja, serta implementasi model pelatihan yang dikembangkan. Secara rinci kesimpulan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

Pertama, 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 (mismatch) antara bidang keahlian tutor dengan tugas mengajarnya.

Kedua, 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.

Ketiga, 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.

Keempat, hasil implementasi model pelatihan berbasis kinerja yang dikembangkan cukup efektif, berpengaruh 31,2% secara signifikan terhadap meningkatnya penguasaan kompetensi pedagogik dan andragogik tutor pendidikan kesetaraan paket C pada PKBM.

Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini mencakup hal-hal yang berkaitan secara teoritis dan secara praktis. Secara teorities memberikan kontribusi terhadap teori-teori pelatihan yang sudah ada dan secara praktis berkaitan dengan praktek pelaksanaan pelatihan khususnya yang berhubungan dengan tutor. Kedua implikasi itu diuraikan sebagai berikut.

1. Implikasi Teoretis

Dalam pengembangan pendidikan luar sekolah, model pelatihan ini berkontribusi memperkuat teori-teori pelatihan yang dapat menambah khasanah pengetahuan dalam dimensi pendidikan luar sekolah. Pelatihan sebagai investasi penting dalam *human capital* (Becker, 1993: 17), artinya bahwa program-program pelatihan dirancang dan dilaksanakan, pada dasarnya bertujuan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja, agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Model pelatihan berbasis kinerja (*performance based training*) dengan pengembangan strategi pembelajarannya, secara nyata telah dapat meningkatkan kompetensi tutor pendidikan kesetaraan Paket C pada PKBM.

2. Implikasi Praktis

Hasil analisis studi ini menunjukkan, bahwa (a) profil kualifikasi akademik tutor umumnya dalam kondisi kualifikasi sudah *qualified*, hanya S1 dari non-kependidikan serta terjadinya ketidakcocokan (*miss-match*) dalam melaksanakan tugas mengajar pada implementasi program Paket C pada PKBM; (b) profil kompetensi tutor Paket C pada PKBM umumnya kurang, belum sesuai dengan kompetensi tutor yang ideal; (c) hasil implementasi model pelatihan yang dikembangkan melalui penelitian ini, secara signifikan cukup efektif meningkatkan kompetensi tutor Paket C pada PKBM; dan (d) tutor dan penanggung jawab PKBM sangat terbuka untuk menerima adanya upaya peningkatan kompetensi tutor dalam hubungannya untuk meningkatkan kualitas implementasi program Paket C.

Rekomendasi

Penelitian ini telah berhasil mengembangkan model pelatihan berbasis kinerja untuk peningkatan kompetensi tutor Paket C. Sebagai suatu model, model pelatihan yang dihasilkan ini memerlukan kondisi dan persyaratan agar dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi kepada lembaga/instansi yang terkait langsung dengan peningkatan kompetensi tutor pada umumnya dan tutor Paket C pada khususnya.

Sesuai dengan apa yang ditemukan dan dihasilkan dalam penelitian ini maka perlu direkomendasikan kepada pihak yang dipandang sangat terkait dan relevan, di antaranya yakni, *pertama*, bagi Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Luar Sekolah (BP3LS) Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan pelatihan pendidik/tutor di Provinsi DKI Jakarta.

Kedua, bagi 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.

Ketiga, bagi Depdiknas melalui Direktorat Jenderal PM-PTK, khususnya Direktorat PTK PNF, diharapkan mampu menyosialisasikan model ini dalam mendukung kebijakan tentang keberlanjutan program-program pelatihan peningkatan kompetensi tutor di PKBM yang lebih praktis dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- BSNP. (2008). *Draf standar tutor pendidikan kesetaraan*. Jakarta : Depdiknas.
- Dubois,D. (1996). *The executive guide to competency-based performance improvement*. HRD press harvest,
- Friedman,P.G., & Elaine.A.Y. (1985). *Training strategies*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs.
- 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 Diago California Inc.: University Assoiciate
- Halim, A & Mozahar, A.M. (1993). *Training and Profesional Development [On-line]*. Diakses tanggal 12 Desember 2008 dari <http://www.fao.org>
- Knowles, M. S., Holton III, E.F. & Swanson, R.A. (2005). *The adult learner*. Sixth Edition. California: Elsevier.
- Mayo & Dubois, D. (1987). *The complete book of training*. California : University CSU
- Mitrani, A., Daziel, M. & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value-driven strategies for recruitment, development and reward*. London: Kogan Page Limited.
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen strategik organisasi non-profit bidang pemerintahan dengan ilustrasi di bidang pendidikan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rothwell William J. and Kazanas H.C, (2004), *Improving on-the-job Training, How to Establish and Operate a Comprehensive OJT Program*, Second Edition :John Wiley & Son Inc. San Fransisco.
- Nedler, L. (1982). *Designing training programs: The critical events model*. London: Addison wesley publishing company

- Ryllatt, A., et.al. (1993). *Creating training miracles*. Australia: AIM.
- Robinson D.G & Robinson, J.C. (1995). *Performance consulting: Moving beyond training*. San Francisco: Berrett-Koehler
- Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: STIE YPKN
- Spencer, M.L., & Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley and Son. Inc.
- Sudjana, D. (2007). *Sistem & manajemen pelatihan teori & aplikasi*. Bandung : Fallah Production.
- Syamsudin, Erman, (2008), *Percepatan Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pendidikan Nonformal, sesuai BSNP* (Makalah disampaikan dalam pertemuan dengan Perguruan Tinggi) di Yogyakarta.