

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pelatihan sebagai Salah Satu Program Pendidikan Non Formal

Pada umumnya disetiap kehidupan bermasyarakat sering mengalami suatu kesenjangan antara kebutuhan akan keahlian atau kemampuan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang diharapkan mampu memiliki keahlian sebagai upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu mengadakan program pelatihan sebagai bekal untuk menambah keahlian dalam suatu bidang tertentu.

1) Pengertian Pelatihan

Kata pelatihan menurut Poerwadarminta (1986) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 17) berasal dari kata “latih” ditambah berawalan pe, dan akhiran an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 4 menyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan non formal, disamping satuan pendidikan lainnya seperti kursus, majelis ta’lim, kelompok belajar, kelompok bermain, taman penitipan anak, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan satuan pendidikan lainnya yang sejenis.

Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hamalik (2000) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 17) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional ke pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Sejalan juga dengan yang dikatakan Rivai Veithzal (2014) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 22) pelatihan

merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad saat ini.

Menurut Simamora (2004) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 18), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Gomes (2003) (Nadeak, 2019, hlm. 18), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Rivai (2010, hlm. 225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

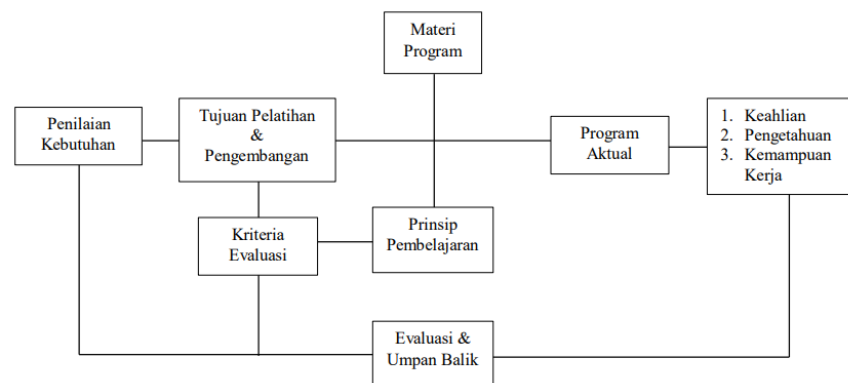
- a) Efektivitas biaya
- b) Materi program yang dibutuhkan
- c) Prinsip-prinsip pembelajaran
- d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pelatihan menurut Siregar (2018) diantaranya,

1. Penyelenggara. Keberhasilan pelatihan ditentukan oleh profesionalisme lembaga penyelenggara karena penyelenggara mempunyai akses terhadap sumber yang diperlukan untuk memperlancar penyelenggaraan pelatihan.
2. Instruktur atau Pelatih. Seorang instruktur harus kompeten dalam bidangnya dan dituntut kreatif agar tercipta suasana belajar yang nyaman, menyenangkan, dan efektif.

3. Peserta. Peserta merupakan segmen penting dalam suatu pelatihan, karena menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pelatihan.
4. Perencanaan Kebutuhan Pelatihan. Agar terwujudnya suatu tujuan pelatihan, maka diperlukan perencanaan kebutuhan pelatihan.

3) Langkah-Langkah Pelatihan



Gambar 2.1

Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: Rivai (2014) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 21)

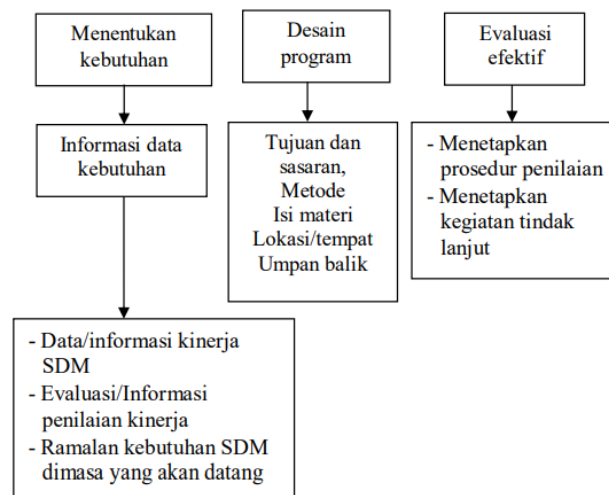
Menurut Syafri (2003) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 24) tahapan dalam pelatihan sebagai berikut:

- a) Penilaian kebutuhan pelatihan, meliputi penilaian kebutuhan perusahaan, penilaian, penilaian kebutuhan tugas, dan penilaian kebutuhan karyawan.
- b) Perumusan tujuan pelatihan, sehingga harus ada keterkaitan antara input, *output*, *outcome*, dan *impact*, serta pendidikan dan pelatihan itu sendiri.
- c) Prinsip-prinsip pelatihan, harus memuat partisipasi, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman dan memiliki kriteria.
- d) Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan, harus memuat materi dan metode program pembelajaran, serta pengevaluasian.

Menurut Gomes (2003) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 24), ada 3 tahapan dalam pelatihan, yakni:

- a) Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing education and training needs*). Tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang

- relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu atau tidak program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- b) Mendesain program pelatihan (*designing education and training program*). Menentukan metode yang dipilih, harus memenuhi prinsip-prinsip umum yaitu memotivasi para peserta, peserta berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, memberikan keterampilan-keterampilan, memberikan *feedback*, mendorong hasil dari pendidikan dan pelatihan ke pekerjaan, efektif dari segi biaya.
- c) Evaluasi efektivitas program pelatihan (*evaluating education and training program effectiveness*). Menguji keefektifan pendidikan dan pelatihan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.



Gambar 2.2

Tahapan Manajemen Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: Gomes 2003 dalam (Nadeak, 2019, hlm. 25)

4) Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Herwina (2020, hlm. 54), ada banyak ragam kebutuhan dalam suatu proses pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar yang harus terpenuhi oleh sebuah lembaga pendidikan. Untuk menjembatani antara kebutuhan pendidik dan kebutuhan peserta didik, diperlukan sebuah analisis kebutuhan (*need assessment*). Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, sebab musabab, dan duduk perkaranya.

Analisis dikatakan pula sebagai penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Karena belum tentu setiap orang siap dan membutuhkan pelatihan. Selain itu, penilaian kebutuhan pelatihan dapat mendiagnosis permasalahan terkini dan tantangan masa depan yang diharapkan dapat diatasi.

Terkait dengan apenjelasan di atas maka, Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2011, hlm. 46) menjelaskan, suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manager. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekankan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan hubungan pribadi lebih efektif.

Goldstein dan Bukton dalam Mangkunegara (2011, hlm. 46) mengemukakan ada tiga analisis kebutuhan pelatihan yaitu:

a) Analisis Organisasi

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita. Hal ini dapat dilakukan dengan caramengadakan survey mengenai sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, persepsi pegawai dan sikap pegawai dalam administrasi. Disamping itu pula, dapat menggunakan turnover, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai dan data perencanaan pegawai.

b) Analisis Pekerjaan dan Tugas

Analisis pekerjaan dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program job training. Sebagaimana program training dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, skill dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

c) Analisis Karyawan

Analisis karyawan difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada jobnya atau pekerjaannya. Kebutuhan training pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok.

Adapun alasan lain dari kebutuhan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

a) Adanya Pegawai Baru

Pegawai baru perlu memahami tujuan, aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada pada organisasi/perusahaan dan juga memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan jobnya.

b) Adanya Penemuan-penemuan Baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai-pegawai yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

5) Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Rivai (2010, hlm. 217) yaitu, manfaat pelatihan dapat di kategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

a) Manfaat bagi karyawan

- Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

- Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b) Manfaat bagi perusahaan
- Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - Memperbaiki moral SDM.
 - Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 - Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

6) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Handoko (2011, hlm. 103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- a) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

7) Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan sebagai berikut:

a) Instruktur

- Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

- Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b) Peserta

Semangat mengikuti pelatihan. Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c) Materi

- Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) Metode

- Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. (Mangkunegara, 2011, hlm. 57)

2.1.2. Kompetensi Pedagogik

1) Pengertian Kompetensi Pedagogik

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence*. Maknanya sama dengan *being competent*, sedangkan *competent* sama artinya dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude* dan sebagainya. Dengan demikian kompetensi adalah skemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi, kata kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (10) disebutkan “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”.

Kompetensi dimaknai sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Menurut Sagala (2009, hlm. 23) dalam Fadilah (2015) kompetensi mengandung tiga aspek, yaitu:

- a) Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi ciri dan karakteristik seseorang dalam menjalankan

tugas. Aspek ini menunjuk pada kompetensi sebagai gambaran substansi/materi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya.

- b) Ciri dan karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (*manifest*) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam kualitas pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara piawai.
- c) Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai hasil (*output* dan atau *outcome*) dari unjuk kerja.

Secara istilah pedagogik itu adalah ilmu pendidikan atau ilmu mendidik, menurut yang berarti ilmu pengetahuan yang menyelidiki, merenungkan tentang gejala-gejala perbuatan mendidik. Menurut Pasal 28 ayat 3 PP 19 Tahun 2005 tentang SNP yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan pembelajaran peserta didik yang meliputi:

- a) Pemahaman peserta didik,
- b) Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran,
- c) Evaluasi hasil belajar, dan
- d) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang secara khas mencirikan dan membedakan profesi guru dengan profesi lainnya. Penguasaan terhadap teori perkembangan dan teori-teori belajar mutlak ada pada guru. Maka perlu ditumbuhkan kesadaran bahwa penguasaan terhadap materi perkembangan peserta didik, teori-teori belajar, pengembangan kurikulum, teknik evaluasi, penguasaan terhadap model-model dan metode pengajaran, adalah perlu di samping penguasaan terhadap mata pelajaran dan IPTEK yang berkaitan dengan pengajaran. Menurut penjelasan dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir a, kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran

peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Aspek Kompetensi Pedagogik

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Selain itu juga harus menguasai beberapa aspek kompetensi pedagogik. Aspek kompetensi pedagogik (Nur, 2014) yang harus dikuasai seorang guru adalah sebagai berikut:

a) Menguasai karakteristik peserta didik

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru. Sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.

b) Pengembangan potensi peserta didik

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik.

c) Komunikasi dengan peserta didik

Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan.

d) Penilaian dan evaluasi

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik

Menurut Nurmayuli (2020, hlm. 89-99) faktor-faktor kompetensi pedagogik sebagai berikut:

a) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan ialah pendidikan yang dimiliki oleh seseorang. Tingkat pendidikan guru mempengaruhi apa yang akan ia berikan atau transfer berupa ilmu kepada peserta didiknya. Rendahnya tingkat pendidikan seorang guru tentu

akan mempengaruhi kualitas pemahaman ilmu peserta didik. tingkat pendidikan yang lebih tinggi seorang guru tentunya memiliki ketrampilan kompetensi yang lebih baik pula. Pendidikan yang ia tempuh khususnya keguruannya yang menggembleng si guru untuk memiliki kompetensi yang memadai. Hal tersebut membuat si guru memiliki banyak ilmu dan keahlian dalam mentransfer ilmunya kepada peserta didik, sehingga mempengaruhi hasil belajar atau tingkat keilmuan peserta didik menjadi lebih baik.

b) Tingkat Kecerdasan

Kecerdasan ialah kemampuan berfikir dan nalar seseorang. kecerdasan memiliki kadar yang berbeda-beda setiap orang. Bukan saja tingkat pendidikan, kompetensi pedagogik seorang guru juga sangat di pengaruhi oleh tingkat kecerdasan seseorang. Kecerdasan merupakan kumpulan dari kemampuan untuk berfikir dan bertindak secara terarah serta mengolah informasi secara efektif dan sistematis, untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif.

Kegiatan guru dalam menstrafer ilmu kepada peserta didik memerlukan ide, metode dan cara penyampaian yang kreatif serta penguasaan materi, disinilah peran kecerdasan mempengaruhi komposisi dan kompetensi dalam proses pengajaran guru di kelas. Kecerdasan menjadikan guru menjadi kreatif dalam pengajaran banyak ide-ide menarik dalam mengupayakan peserta didik untuk paham dan menguasai materi pelajaran.

c) Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar ialah masa kerja seorang guru menstrasfer ilmu di dunia pendidikan pada salah satu lembaga pendidikan. Semakin banyak pengalaman semakin banyak ilmu yang didapatkan seseorang. Pengalaman mengajar seorang guru masa kerja yang didalamnya banyak dilalui guru dalam mengajar seperti banyaknya persoalan keilmuannya yang sudah beberapa kali dihadapi, menghadapi tipetipe belajar peserta didik yang berbeda-beda dalam satu kelas akan tetapi guru harus mengambil satu model pembelajaran yang bisa diterima oleh semua tipe belajar peserta didik paling tidak yang lebih banyak di pahami peserta didik. Sehingga semua pengalaman itu yang semakin hari semakin kompleks persolaan yang di hadapi membuat guru memiliki banyak

pengalaman mengajar, maka potensi untuk memiliki kompetensi pedagogik lebih tinggi.

d) Pengalaman Pelatihan

Pengalaman pelatihan merupakan pelatihan-pelatihan yang pernah di ikuti. Pengalaman pelatihan sama halnya pengalaman mengajar. Semakin banyak pengalaman pelatihan yang di ikuti, membuat seorang guru memiliki banyak kemampuan yang mendukung perkembangan kompetensi pedagogik guru. Guru yang mengikuti pelatihan akan mendapatkan pengalaman baru, ide atau motivasi untuk dapat lebih mengembangkan ilmu pengetahuannya dan keahlian yang ada dalam dirinya. Stimulus dalam pelatihan yang di ikuti akan memberi kepercayaan kepada diri guru bahwa ia bisa berbuat lebih baik dan lebih hebat dari sebelumnya, sehingga mengakibatkan kompetensi pedagogik guru tersebut semakin baik.

e) Motivasi

Menurut Nurwahida (2017) dalam Nurmayuli (2020) menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan, hasrat, keinginan dan tenaga penggerak lainnya yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi sama hal dengan keinginan kuat terhadap sesuatu. Ketika seseorang tersentuh pola pikirnya dengan stimulus yang membuat ia menjadi ia menjadi berkeinginan untuk mencapai sesuatu tersebut maka ia sedang mengalami motivasi dalam dirinya. Begitu juga dalam diri guru, jika dalam diri guru timbul motivasi yang kuat terhadap peningkatan untuk ingin belajar dan memperbaharui ilmunya dalam mengajar akan berpegaruh besar terhadap kompetensi pedagogik guru tersebut.

f) Sarana dan Prasarana

Perkembangan ilmu pengetahuan pada diri seseorang juga di pengaruhi oleh fasilitas yang ada pada dirinya dan lingkungannya. Menurut Hasbullah (2008) dalam Nurmayuli (2020), fasilitas dalam pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Fasilitas ini berupa sarana dan prasarana pendukung dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Guru yang berada di sekolah yang memiliki lengkap sarana dan prasarana akan jauh lebih memiliki ilmu yang lebih baik dari pada guru yang berada di sekolah dan lingkungan yang minim sarana dan prasarana, guru hanya mengandalkan ilmu yang di dapat di bangku kuliah untuk mengajar, tidak ada kesempatan untuk mengembangkan dan mengupdate keilmuan yang di milikinya.

g) Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah ialah kegiatan pembinaan yang di lakukan kepala sekolah terhadap guru atau staff sekolah untuk memperbaiki kekurangan pada guru dan mengembangkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Supervisi kepala sekolah merupakan kegiatan pembinaan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru atau karyawan di sekolah untuk mengembangkan kreaktifitas dan kinerja guru atau karyawan tersebut. Pengembangan kompetensi pedagogik guru akan sangat terbantu dengan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dengan secara sistematis dan terencana. Apabila supervisi dilaksanakan sebaik-baiknya oleh setiap kepala sekolah tentunya tidak ada lagi guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang rendah.

4) Indikator Kompetensi Pedagogik

Menurut Mandasari, Waluyo dan Harista (2020), indikator kompetensi pedagogik meliputi:

1. Menguasai karakteristik siswa,
2. Menguasai teori belajar dan prinsip- prinsip pembelajaran yang mendidik,
3. Pengembangan potensi peserta didik,
4. Komunikasi dengan peserta didik,
5. Penilaian serta evaluasi.

2.1.3. Tutor Pendidikan Anak Usia Dini

1) Tutor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tutor adalah orang yang memberi pelajaran pada seseorang atau sejumlah kecil siswa. Disisi lain, beberapa ahli juga mengemukakan bahwa tutor adalah pendidik pada Pendidikan Nonformal (PNF). Tutor adalah guru yang bertugas pada pendidikan anak usia dini,

pendidikan kesetaraan, dan pendidikan keaksaraan. Karena perkembangan psikologis peserta didiknya masih sedemikian dini, maka tugas pendidik lebih bersiat sebagai pengasuh (pamong).

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Selain itu, guru juga merupakan semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. (Uno dan Lamatenggo, 2016, hlm. 2).

2) Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan menjadi pengawal sejati dan menjadi kebutuhan asasi manusia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan artinya proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan Latihan, proses perbuatan, cara mendidik. kerang Menurut Ki Hajar Dewantara seperti dikutip Alisuf Sabri dalam (Yusuf, 2018, hlm. 8) disebutkan bahwa, pendidikan adalah menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak agar mereka sebagai manusia dan anggota masyarakat dan mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi kehidupan selanjutnya. Pada masa ini proses pertumbuhan dan perkembangan dalam berbagai aspek sedang mengalami masa yang cepat dalam rentang perkembangan hidup manusia (Berk, 1992, hlm. 18) dalam (Sujiono, 2013, hlm. 6).

Pendidikan Anak Usia Dini adalah layanan pendidikan pada anak sedini mungkin sejak anak dilahirkan ke dunia ini sampai lebih kurang anak berusia enam-delapan tahun. Pendidikan pada masa usia dini ini merupakan wahana

pendidikan yang sangat fundamental dalam memberikan kerangka dasarnya terbentuk dan berkembangnya dasar-dasar pengetahuan, sikap dan beragam keterampilan bagi anak. (Sujiono, 2013, hlm. 2)

Pendidikan Anak Usia Dini pada dasarnya harus meliputi aspek keilmuan yang menunjang kehidupan anak dan terkait dengan perkembangan anak. Konsep keilmuan PAUD bersifat isomorfis artinya kerangka keilmuan PAUD dibangun dari interdisiplin ilmu yang merupakan gabungan dari beberapa disiplin ilmu, diantaranya: psikologi, fisiologi, ilmu pendidikan anak, antropologi, humaniora, kesehatan, dan gizi serta neurosains (ilmu tentang perkembangan otak manusia). (Sujiono, 2013, hlm. 10)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berkaitan dengan Pendidikan Anak Usia Dini pasal 28 ayat 1 disebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini diselenggarakan bagi anak sejak lahir sampai dengan enam tahun. Pendidikan Anak Usia Dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakkan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosio emosional (sikap dan perilaku serta beragama), bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia ini. (Sujiono, 2013, hlm. 6)

2.1.4. Program Pembinaan 100 Guru

Pengertian program menurut Muhaimin dan Prabowo (2009) yaitu pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.

Program Pembinaan 100 Guru merupakan salah satu program inti dari LPMP Sukahaji. Program pembinaan 100 guru ini diselenggarakan selama 1 tahun secara gratis di setiap periodenya. Sasaran dari program ini adalah Guru PAUD yang pada umumnya bukan lulusan pendidikan anak usia dini namun

memiliki keinginan belajar untuk menjadi tenaga pendidik yang berkompeten dalam mengajar. Pada program ini, para pendidik diberikan pendidikan tentang anak usia dini, tahap perkembangan, konsep dasar PAUD, hingga kurikulum pendidikan. Materi pelatihan pada program Pembinaan 100 Guru ini disampaikan oleh trainer dan juga pembicara yang kompeten pada bidang tersebut. Melalui program ini, guru PAUD atau peserta pelatihan diharapkan mampu menjadi pendidik yang lebih profesional dan kompeten dalam mengajar anak usia dini.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Lestari (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan pada pedagogik guru matematika (aspek pengetahuan dan keterampilan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti guru selama ini berpengaruh pada kompetensi pedagogik guru dalam aspek keterampilan. Namun, pelatihan ini tidak berpengaruh pada aspek pengetahuan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh lembaga sekolah dalam memilih jenis pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru matematika.
- 2) Penelitian dilakukan oleh Novitasari, Wahyudin dan Setiyani (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91%, lingkungan kerja sebesar 10,82%, pendidikan sebesar 11,90%, dan pelatihan sebesar 9,18%.

- 3) Penelitian dilakukan oleh Fitri, Arifin dan Yanita (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru di UPTD-PK Dewantara”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kompetensi dan kinerja guru di UPTD-PK Dewantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberdayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi. Pelatihan, pemberdayaan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4) Penelitian dilakukan oleh Surizal, Marzolina dan Marpaung (2014) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kompetensi Guru MTs Negeri Selatpanjang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kompetensi guru MTs Negeri di Selatpanjang, baik secara simultan maupun secara parsial dan manakah variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Hasil penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Demikian pula, pelatihan dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang adalah pelatihan.
- 5) Penelitian dilakukan oleh Ismail dan Maulida (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Kota Pekanbaru, untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kompetensi guru, pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru, dan pengaruh lingkungan kerja secara

signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu pelatihan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Kota Pekanbaru, Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru, pelatihan memiliki, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap guru. Kinerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap guru.

2.3. Kerangka Konseptual

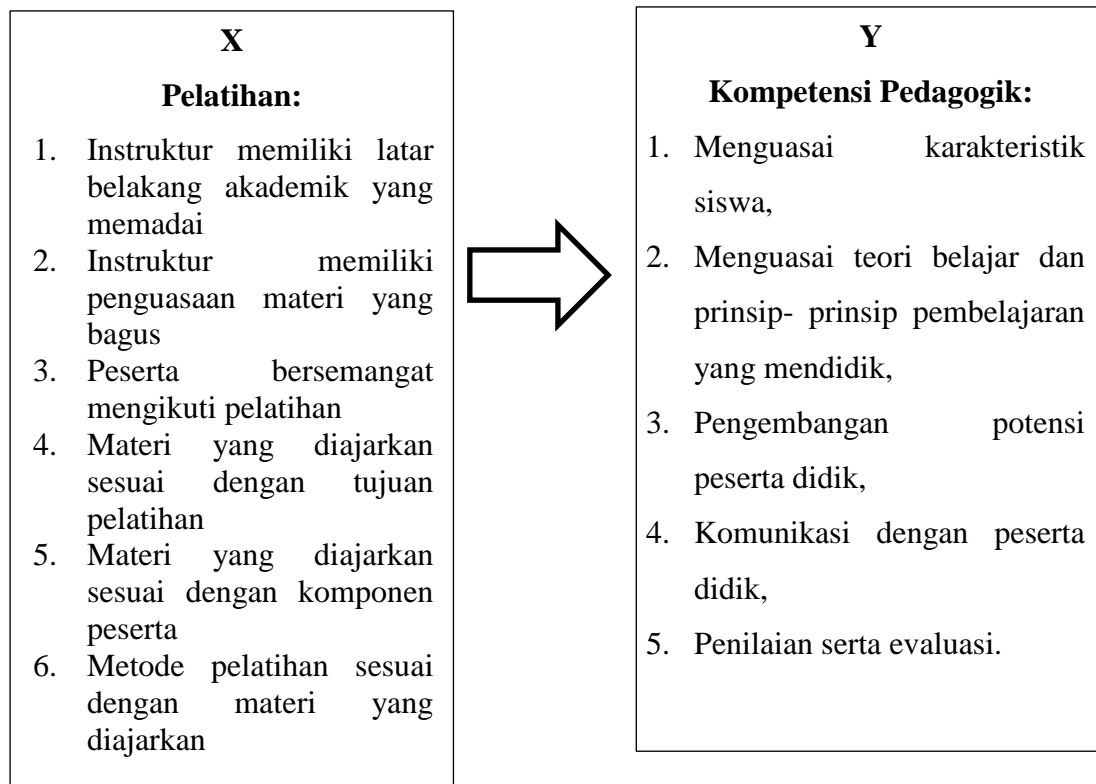
Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2017, hlm. 60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Menurut Haryoko (1999) dalam Sugiyono (2017, hlm. 60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Berdasarkan kajian Pustaka dan hasil penelitian yang relevan yang telah dijelaskan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X) : Pelatihan

Variabel Dependen (Y) : Kompetensi Pedagogik



Gambar 2.3

Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2021)

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 63) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

a. Hipotesis Kerja (H_k):

H_k: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik tutor PAUD

b. Hipotesis Nol (H₀):

H₀: Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik tutor PAUD