

**LAPORAN PENELITIAN MADYA**

**BIDANG PTJJ**



**EFEKTIVITAS PELATIHAN  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TUTOR  
TUTORIAL TATAP MUKA PROGRAM PENDAS  
DI UPBJJ-UT BANDA ACEH**

Oleh:

**Drs. Mujadi, M.Pd. (Ketua)**  
**Dra. Mariana. G, M.Pd. (Anggota)**  
**Malta, S.T., M.Si. (Anggota)**

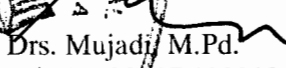
**PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS TERBUKA**

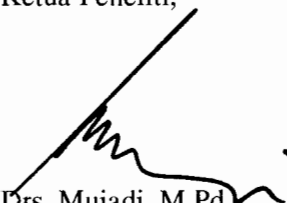
**UPBJJ BANDA ACEH  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2010**

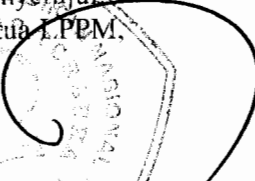
**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN MADYA BIDANG PTJJ  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS TERBUKA**


1. a. Judul Penelitian : Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tutor Tutorial Tatap Muka Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh  
b. Bidang Penelitian : PTJJ  
c. Klasifikasi Penelitian : Penelitian Madya
2. Ketua Peneliti  
a. Nama Lengkap : Drs. Mujadi, M.Pd.  
b. NIP : 19590217 199010 1 001  
c. Pangkat/Golongan : Penata Tk I (III/d)  
d. Jabatan : Lektor / Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh  
e. Unit Kerja : UPBJJ-UT Banda Aceh
3. Anggota Tim Peneliti  
a. Jumlah Anggota : 2 orang  
b. Nama Anggota : 1. Dra. Hj. Mariana. G, M.Pd.  
2. Malta. S.T., M.Si.  
c. Unit Kerja : UPBJJ-UT Banda Aceh
4. a. Periode Penelitian : Tahun 2010  
b. Lama Penelitian : 6 bulan
5. Biaya Penelitian : Rp. 20.000.000,-
6. Sumber Biaya : Universitas Terbuka
7. Pemanfaatan Hasil Penelitian : Seminar (Institusi) dan Jurnal (UT)

Banda Aceh, 20 Desember 2010  
Ketua Peneliti,

Mengetahui:  
Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh,  
  
Drs. Mujadi, M.Pd.  
NIP. 19590217 199010 1 001

  
Drs. Mujadi, M.Pd.  
NIP 19590217 199010 1 001

Menyetujui:  
Ketua LPPM,  
  
Drs. Agus Joko Purwanto, MSi.  
NIP. 19660508 199203 1 003

Menyetujui:  
Kepala PAU-PPI,  
  
Dra. Tani Prastati, M.Pd.  
NIP. 19600917 198601 2 001

## RINGKASAN

Peran tutor sangat penting dalam pelaksanaan tutorial. Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) harus memiliki tenaga akademik dengan kualifikasi dan kuantitas yang memadai untuk mengembangkan dan mengelola program tutorial. Kualifikasi dan kemampuan tutor perlu terus ditingkatkan, sehingga setiap tutor mampu menjalankan fungsinya secara optimal.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi tutor adalah dengan mengadakan pelatihan bagi tutor. Melalui pelatihan dapat ditingkatkan kompetensi dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Banda Aceh telah melaksanakan pelatihan untuk maksud meningkatkan kompetensi tutor dalam mengembangkan dan mengelola program tutorial; tetapi dalam kenyataannya kompetensi tutor masih rendah (Mariana dkk, 2009).

Oleh karena itu perlu diupayakan pengembangan sistem pelatihan dalam upaya meningkatkan kompetensi tutor dalam mengembangkan dan mengelola program tutorial. Upaya-upaya dalam mengembangkan sistem pelatihan tutor dapat dilakukan terlebih dahulu dengan mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas pelatihan tutor yang pernah dilakukan dan mengkaji apa saja aspek-aspek pelatihan yang berhubungan dengan tingkat kompetensi tutor.

Seberapa efektif pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tutor dan apa saja aspek-aspek dalam pelatihan yang berhubungan dengan tingkat kompetensi tutor menjadi masalah menarik untuk diteliti dan menjadi alasan penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Sejaumanakah tingkat efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh? (2) Sejauhmanakah tingkat kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh? (3) Sejauhmanakah hubungan antara pelatihan dengan tingkat kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh?

Penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai Desember 2010 pada UPBJJ-UT Banda Aceh. Populasi penelitian adalah semua tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh masa registrasi 2009.2 yang telah mendapatkan pelatihan, yaitu sebanyak 237 orang. Sampel penelitian dipilih dari tutor pada Pokjar yang paling banyak terdapat tutor, yaitu Pokjar Aceh Timur sebanyak 66 orang dan Pokjar Aceh Tengah sebanyak 13 orang. Data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden dan informan

penelitian, melalui wawancara dan pengamatan langsung di lapangan. Untuk mengetahui adanya hubungan antar peubah, dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*, sehingga menggunakan pendekatan kuantitatif dan untuk menjelaskan substansi hasil uji statistik digunakan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh termasuk kategori rendah; tingkat kompetensi tutor termasuk kategori rendah, sebagian besar (86,1 %) tutor yang telah mendapatkan pelatihan kurang memahami konsep tutorial/model-model tutorial, kurang memahami RAT/SAT secara komprehensif, dan belum menerapkan konsep tutorial secara total dalam pelaksanaan tutorial serta belum menggunakan RAT/SAT dalam kegiatan tutorial secara konsisten. Aspek-aspek pelatihan yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kompetensi tutor adalah kesesuaian materi dengan kebutuhan tutor, strategi penyampaian oleh instruktur, interaksi dengan peserta, dan penggunaan media

## **ABSTRACT**

*By training, it is hoped that tutor's competency can increase. In line with this effort, developing of training system is one of the essential factors in increasing tutor's competency. The aims of this study were (1) to learn the effectiveness level of tutor training, (2) to learn the competency level of tutor, and (3) to find out the relationship between the training and tutor's competency. The research method used was descriptive-correlational. The research population consisted of 237 tutor in open university at UPBJJ of Banda Aceh. Sample is 79 tutor. The data collection was carried out from July until December 2010. The analysis of the data was performed by using the correlation test of Rank Spearman. The research results showed that (1) the effectiveness level of tutor training is low; (2) the tutor's competency is low; (3) the training effectiveness was closely related to the subject matter, strategy of teaching, interaction with tutor, and using of media.*

*Key words: effectiveness, training, competency, and tutor.*

## **PRAKATA**

Puji syukur diucapkan kehadirat Allah SWT, karena rahmat dan pertolongan-Nya karya ilmiah ini dapat diselesaikan. Judul penelitian adalah “Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tutor Tutorial Tatap Muka Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh.”

Penyelesaian karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Terbuka.
2. Kepala PAU-PPI LPPM Universitas Terbuka
3. Para Pengurus Kelompok Belajar (Pokjar) di Kabupaten Aceh Tengah dan Aceh Timur yang telah membantu kelancaran proses penelitian.
4. Para Tutor di Kabupaten Aceh Tengah dan Aceh Timur yang telah memberikan data dan informasi dalam proses penelitian.
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti sampai selesainya penelitian ini.

Semoga laporan penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait, khususnya UPBJJ-UT Banda Aceh dan umumnya Universitas Terbuka. Segala kritik dan saran guna perbaikan laporan hasil penelitian ini akan disambut dengan baik.

Banda Aceh, Desember 2010  
Peneliti,

Mujadi  
Mariana.G  
Malta

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PENDAHULUAN</b>	
Latar Belakang .....	1
Perumusan Masalah .....	2
Tujuan Penelitian .....	2
Manfaat Penelitan .....	3
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
Efektivitas .....	4
Pelatihan .....	4
Kompetensi .....	6
Tutorial .....	7
<b>KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS</b>	
Kerangka Berpikir .....	9
Hipotesis Penelitian .....	9
<b>METODE PENELITIAN</b>	
Populasi dan Sampel .....	10
Rancangan Penelitian .....	10
Definisi Operasional .....	10
Instrumentasi .....	11
Pengumpulan Data .....	12
Analisis Data .....	12
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
Gambaran Umum Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka .....	13
Efektivitas Pelatihan Tutor .....	13
Korelasi Pelatihan dengan Kompetensi Tutor .....	17
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	20
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	21

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) mempunyai karakteristik yang unik, yang membedakannya dari perguruan tinggi tatap muka. Perbedaan tersebut menyangkut berbagai aspek, satu di antaranya adalah dalam sistem pembelajaran. Jika perguruan tinggi tatap muka lebih menekankan pembelajaran dalam bentuk tatap muka, maka sesuai dengan hakikatnya, PTTJJ melakukan pembelajaran dengan jarak jauh. Sistem pembelajaran jarak jauh didukung oleh berbagai komponen, salah satu diantaranya tutorial.

Tutorial merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan PTTJJ. Mahasiswa yang belajar dengan sistem jarak jauh dituntut untuk mampu mandiri dalam menyelesaikan segala masalah belajar yang dihadapinya. Bahan-bahan tercetak berupa modul serta surat-surat melalui media massa merupakan teman akrab yang setia mendampingi mahasiswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Namun, para mahasiswa ini tidak jarang menghadapi kesepian dan kejenuhan, rasa terisolasi dan rasa kesendirian yang kadang-kadang menurunkan semangat belajar dan akhirnya mengarah kepada *drop out*. Hasil berbagai penelitian yang berkaitan dengan tingginya angka *drop-out* mengungkapkan bahwa mahasiswa yang belajar dengan sistem jarak jauh umumnya menghadapi dua jenis masalah, yaitu (1) masalah yang berkaitan dengan pencapaian dan pemerolehan kemampuan dan (2) masalah yang berkaitan dengan motivasi belajar (Flinck & Flinck, 1990). Untuk mengatasi masalah ini PTTJJ mengembangkan sarana komunikasi/interaksi dua arah, yaitu antara mahasiswa dengan tutor/pengurus. Interaksi/komunikasi tersebut pada umumnya diwujudkan dalam bentuk tutorial.

Peran tutor sangat penting dalam pelaksanaan tutorial. Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) harus memiliki tenaga akademik dengan kualifikasi dan kuantitas yang memadai untuk mengembangkan dan mengelola program tutorial. Kualifikasi dan kemampuan tutor perlu terus ditingkatkan, sehingga setiap tutor mampu menjalankan fungsinya secara optimal.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi tutor adalah dengan mengadakan pelatihan bagi tutor. Melalui pelatihan dapat ditingkatkan kompetensi dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Banda Aceh telah melaksanakan pelatihan dengan maksud meningkatkan



kompetensi tutor dalam mengembangkan dan mengelola program tutorial; tetapi dalam kenyataannya kompetensi tutor masih rendah (Mariana dkk, 2009).

Oleh karena itu perlu diupayakan pengembangan sistem pelatihan dalam upaya meningkatkan kompetensi tutor dalam mengembangkan dan mengelola program tutorial. Upaya-upaya dalam mengembangkan sistem pelatihan tutor dapat dilakukan terlebih dahulu dengan mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas pelatihan tutor yang pernah dilakukan dan mengkaji apa saja aspek-aspek pelatihan yang berhubungan dengan tingkat kompetensi tutor.

Seberapa efektif pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tutor dan apa saja aspek-aspek dalam pelatihan yang berhubungan dengan tingkat kompetensi tutor menjadi masalah menarik untuk diteliti dan menjadi alasan penelitian ini.

### **Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejaumanakah tingkat efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh?
2. Sejauhmanakah tingkat kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh?
3. Sejauhmanakah hubungan antara pelatihan dengan tingkat kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah; tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui tingkat efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh.
2. Mengetahui tingkat kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh.
3. Mengetahui hubungan antara pelatihan dengan tingkat kompetensi tutor Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan:

1. Secara teoritis, memberikan perluasan wawasan tentang tingkat efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh melalui pemahaman yang tepat tentang berbagai unsur pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi tutor TTM.
2. Secara praktis, diharapkan berguna bagi UPBJJ-UT Banda Aceh sebagai masukan untuk peningkatan kompetensi tutor TTM Program Pendas melalui pelatihan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Efektivitas

Menurut Danfur (2009) efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai; semakin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Suatu program/kerja disebut efektif jika pencapaian target output seharusnya > output realisasi, yang diukur dengan cara membandingkan output seharusnya dengan output realisasi.

Arifin (2009) mendefinisikan efektivitas adalah melakukan hal yang benar pada saat yang tepat untuk jangka waktu yang panjang. Efektivitas adalah sebagai ukuran suksesnya organisasi, sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai segala keperluannya, organisasi harus mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian efektivitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai, yang dijalankan dengan prosedur yang benar dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, serta target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

### Pelatihan

Menurut Nitisemito (Kristina, 2009) pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para anggota organisasi yang sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan. Menurut Simamora (Kristina, 2009) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Armstrong (Kristina, 2009) *training is a planned process to modify attitude, knowledge or skill behavior through learning experience to achieve effective performance in an activity or of activities*. Pelatihan, dengan demikian, merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan di suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga

dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik supaya dihasilkan *output* yang diharapkan.

Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang (Simamora dalam Kristina 2009):

1. Memperbaiki kinerja. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan mestilah dimuktakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent*, yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Meskipun persoalan-persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah sebagai salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh manajer.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam; pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Organisasi-organisasi yang gagal menyediakan pelatihan untuk memobilitas vertikal akan kehilangan karyawan yang berorientasi-pencapaian (*achievement oriented*) yang merasa frustrasi karena tidak adanya kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap

organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah, beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai tujuan pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap karyawan.

### **Kompetensi**

Syah (2002) menyatakan bahwa pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan. Istilah kompetensi diartikan sebagai “kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas” atau sebagai “memiliki keterampilan yang disyaratkan”. Kata kompetensi dipilih untuk menunjukkan tekanan pada “kemampuan mendemonstrasikan pengetahuan” (Suparno, 2001).

*National Council of State Boards of Nursing Inc.*, (Shellabear, 2002) menyatakan bahwa kompetensi adalah penerapan dari pengetahuan yang bersifat interpersonal, pembuatan keputusan dan keterampilan (*psychomotor skills*) yang diharapkan dalam menjalankan suatu peran.

Kompetensi dapat diterjemahkan sebagai penerapan dari pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik individu yang akan menghasilkan kinerja yang menonjol (Stone dan Beiber, 1997).

Terdapat berbagai pengertian “kompetensi” yang dikembangkan oleh berbagai institusi. Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab/komitmen yang dimiliki seseorang sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (Undang-undang nomor 045/U/2002 tentang

Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi). Elemen-elemen yang menentukan kompetensi seseorang, meliputi: (1) landasan kepribadian, (2) penguasaan ilmu dan keterampilan, (3) kemampuan berkarya, (4) sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, dan (5) pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang, yang menentukan terhadap hasil kerja yang terbaik dan efektif sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam suatu pekerjaan atau suatu situasi tertentu. Kompetensi menentukan perilaku dan kinerja (hasil kerja) seseorang dalam situasi dan peran yang beragam. Tingkat kompetensi seseorang, dengan demikian dapat digunakan untuk memprediksi bahwa seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Kompetensi juga menentukan cara-cara seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyesuaikan dalam berbagai situasi, dan bertahan lama dalam jangka panjang.

Menurut Willis dan Samuel (Puspadi, 2003), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Klemp (Puspadi, 2003) mengungkapkan "*a job competency in an underlying characteristic of a person which results in effective and or superior performance in a job. A job competency is an underlying characteristic of a person it that it may be a motive, trait, skill, aspect of one's self image or social role, or a body of knowledge which he or she uses*". Kompetensi kerja adalah segala sesuatu pada individu yang menyebabkan kinerja yang prima.

Kompetensi dalam penelitian ini adalah kemampuan tutor dalam melaksanakan kegiatan tutorial sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **Tutorial**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997) mendefinisikan tutorial sebagai: (1) pembimbingan kelas oleh seorang pengajar (tutor) untuk seorang mahasiswa atau sekelompok kecil mahasiswa, atau (2) pengajaran tambahan melalui tutor. Sedangkan tutor didefinisikan sebagai (1) orang yang memberi pelajaran kepada seseorang atau sejumlah kecil siswa ( di rumah, bukan di sekolah), atau (2) dosen yang membimbing sejumlah mahasiswa di pelajarannya.

Bertitik tolak dari definisi tersebut, dilihat dari aktivitasnya, tutorial berarti mengajar orang lain atau memberikan bantuan belajar kepada seseorang. Bantuan

belajar tersebut dapat diberikan oleh orang yang lebih tua atau yang sebaya. Kegiatan tutorial melibatkan orang yang mengajar/memberi bantuan yang disebut tutor dan orang yang belajar atau yang diberi bantuan belajar (*tutee*). Terdapat bahan/sumber belajar di antara tutor dan *tutee*, yang merupakan sumber ilmu yang dikaji oleh *tutee* bersama tutor. Selanjutnya, di antara tutor dan *tutee* terjadi interaksi atau komunikasi, dan inilah yang merupakan inti dari tutorial.

Mahasiswa Universitas Terbuka (UT) dapat memilih jenis tutorial yang sesuai dengan minat maupun kemampuannya. Hal ini berlaku bagi mahasiswa program Non-pondas, sedangkan bagi mahasiswa program Pendas (S1 PAUD dan S1 PGSD) mata kuliah yang akan ditutorialkan telah ditentukan sebelumnya. Jenis tutorial yang dapat diikuti mahasiswa adalah:

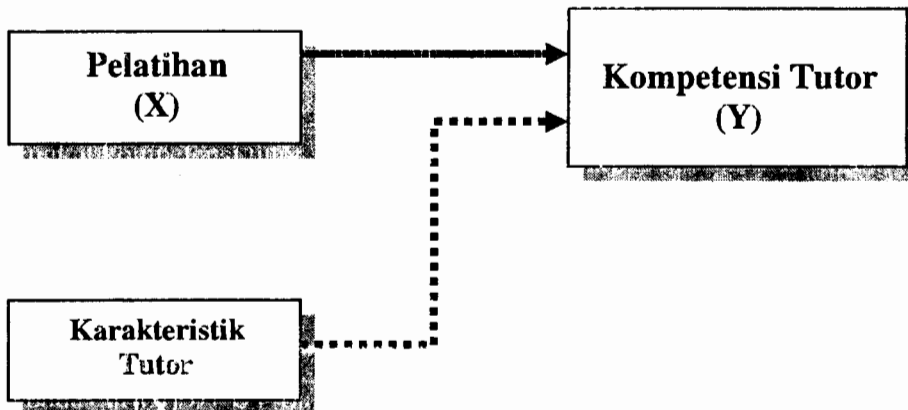
- (1) Tutorial Tatap Muka. Tutorial tatap muka sebagai sarana bantuan belajar bagi mahasiswa dilaksanakan disetiap UPBJJ-UT. Agar tercapai sebagaimana yang diharapkan, bantuan belajar juga harus meliputi perancangan, penyediaan sarana akademik dalam bentuk pemanfaatan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa, seperti: (a) ruang tutorial, (b) mini lab, (c) perpustakaan mini, (d) ruang komputer, dan (e) akses internet.
- (2) Tutorial *Online* (TUTON). Tuton merupakan bantuan belajar bagi mahasiswa melalui internet. Kegiatan belajar mengajar/diskusi dilakukan secara *online* antara sesama mahasiswa dan antara mahasiswa dengan tutor.
- (3) Tutorial melalui Radio, Televisi dan Media Massa. Mahasiswa dapat mengikuti tutorial lewat radio lewat Programa Nasional RRI. Tutorial ini dilakukan 6 kali seminggu, Senin sampai dengan Sabtu. Khusus untuk guru, tutorial melalui televisi dapat disimak melalui TV edukasi saluran 2. disamping itu, beberapa media massa lokal juga menyajikan tutorial untuk mahasiswa UT.
- (4) Konseling *Online*. Kegiatan ini dilakukan secara online melalui situs UT, melalui menu layanan informasi / forum komunikasi atau mengirim e-mail ke masing-masing Ketua Jurusan/Ketua Program Studi (Universitas Terbuka, 2005).

Penelitian ini difokuskan pada tutor yang melakukan Tutorial Tatap Muka Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh. Menurut Wardani (2000), pada Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) sangat diperlukan pengelolaan tutorial secara serius dan berkesinambungan; diperlukan perencanaan yang cermat dan evaluasi yang rutin untuk pengembangan program tutorial.

## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### Kerangka Berpikir

Penelitian ini ingin mengetahui tingkat efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh. Efektivitas pelatihan diduga berhubungan dengan tingkat kompetensi tutor. Hubungan antar peubah penelitian disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Efektivitas pelatihan Tutor TTM Program Pendas

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah: terdapat hubungan antara efektivitas pelatihan dengan kompetensi tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh.



## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah semua tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh masa registrasi 2009.2 yang telah mendapatkan pelatihan, yaitu sebanyak 237 orang. Sampel penelitian dipilih dari tutor pada Pokjar yang paling banyak terdapat tutor, yaitu Pokjar Aceh Timur sebanyak 66 orang dan Pokjar Aceh Tengah sebanyak 13 orang.

### **Rancangan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelasional yang dilaksanakan untuk melihat hubungan antara peubah-peubah penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian terdiri dari peubah bebas yaitu efektivitas pelatihan (X); dan peubah terikat yaitu kompetensi tutor (Y).

Untuk mengetahui adanya hubungan dilakukan uji statistik, sehingga menggunakan pendekatan kuantitatif dan untuk menjelaskan substansi hasil uji statistik digunakan pendekatan kualitatif.

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam kegiatan penelitian ditetapkan untuk mencegah terjadinya kesalahan arah terhadap konsep yang telah ditetapkan, dengan demikian pengukuran terhadap peubah dapat dilakukan secara jelas dan terukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **Efektivitas Pelatihan Tutor (X)**

1. Materi ( $X_1$ ) adalah tingkat kecukupan dan kesesuaian materi pelatihan.
2. Waktu ( $X_2$ ) adalah tingkat kecukupan jumlah jam pelatihan.
3. Instruktur ( $X_3$ ) adalah tingkat kualitas instruktur pelatihan.

#### **Kompetensi Tutor (Y)**

Kompetensi Tutor adalah tingkat pemahaman dan penerapan responden terhadap konsep tutorial, RAT/SAT, dan model-model tutorial.

## **Instrumentasi**

Instrumen atau alat yang dipakai pada penelitian adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan peubah dalam penelitian.

Daftar pertanyaan meliputi peubah bebas, yakni efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas dan peubah terikat, yakni kompetensi tutor.

### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sah, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkapkan data dari peubah yang diteliti secara tepat (Hasan, 2002).

Penelitian ini menggunakan teknik validitas konstruk (*construct validity*), dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) penyesuaian daftar pertanyaan dengan esensi kerangka konsep yang diperoleh dalam kajian pustaka, terutama yang berfokus pada peubah dan indikator-indikator yang diteliti; (2) konsultasi dengan pihak lain yang dianggap memiliki kompetensi tentang materi alat ukur.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Singarimbun dan Sofyan (1989) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 16.

Uji coba instrumen dilakukan pada 10 orang tutor UPBJJ-UT Banda Aceh di luar responden, yang mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan responden. Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  yang diperoleh sebesar 0,705. Menurut Malhotra (1996), instrumen dianggap sudah cukup reliabel jika  $\alpha \geq 0,6$ . Ternyata nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 ; jadi instrumen reliabel (dapat dipercaya).

### **Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan mendatangi dan melakukan wawancara terhadap responden dengan berpedoman pada kuesioner. Pengumpulan data ini akan dibantu oleh enumerator, yang terlebih dahulu diberi pembekalan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data kualitatif adalah dengan melakukan wawancara mendalam dengan responden terpilih untuk mencari makna dari data kuantitatif.

Selain melakukan tanya jawab dengan responden, juga dilakukan wawancara dengan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan penelitian, yaitu dengan pengurus pokjar dan staf akademik UPBJJ-UT Banda Aceh. Data sekunder, berupa: data tutor, dan data/dokumen pelatihan tutor diperoleh dari dokumen di UPBJJ-UT Banda Aceh.

### **Analisis Data**

Data yang telah terkumpul diolah melalui tahapan editing, coding, dan tabulasi dengan interval yang dihasilkan pada masing-masing hasil pengukuran. Data yang diperoleh, diolah dan analisis secara kuantitatif dan kualitatif.

Pengujian hipotesis menggunakan statistik nonparametrik untuk mengukur keeratan hubungan antara tingkat efektivitas pelatihan dengan kompetensi tutor. Alasan penggunaan uji statistik nonparametrik, karena skala data yang digunakan adalah ordinal. Pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis uji korelasi *Rank Spearman* pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 0,01$  (Siegel, 1992), dan untuk memudahkan pengolahan data digunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 16.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka**

Tutorial Tatap Muka (TTM) dilaksanakan sebanyak 8 (delapan) kali dalam satu semester dan pertemuan dilakukan pada setiap hari Minggu. Jadwal pelaksanaan TTM diatur oleh UPBJJ-UT Banda Aceh dengan memperhatikan rentang waktu/minggu pelaksanaan tutorial per semester yang ditetapkan UT Pusat.

Tutor diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan matakuliah yang ditutorialkan. Pendidikan tutor minimal S1 dan diutamakan S2. Tutor direkrut dari kalangan dosen Perguruan Tinggi, guru, staf dinas pendidikan, serta praktisi. Tutor yang direkrut dari kalangan praktisi, dipersyaratkan sudah punya pengalaman kerja minimal 5 tahun di bidang yang relevan.

Tempat pelaksanaan TTM menggunakan/meminjam gedung SLTA/SLTP di daerah lokasi. Sekolah yang dipilih sebagai tempat pelaksanaan TTM diseleksi terlebih dahulu dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan UT Pusat (sesuai prosedur ISO 9001: 2008).

### **Efektivitas Pelatihan Tutor**

Efektivitas menurut Danfur (2009) adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Arifin (2009) mendefinisikan efektivitas adalah melakukan hal yang benar pada saat yang tepat untuk jangka waktu yang panjang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai, yang dijalankan dengan prosedur yang benar dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, serta target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Indikator efektivitas pelatihan tutor yang diukur dalam penelitian ini adalah: (1) materi, (2) waktu, dan (3) instruktur. Deskripsi selengkapnya, disajikan pada Tabel 1; sedangkan persentase tingkat kepuasan tutor terhadap sub peubah yang diukur disajikan pada Tabel 2.

### **Materi**

Peubah materi yang diukur dalam penelitian ini adalah cakupan materi, sistematika penyajian materi, manfaat materi yang dirasakan oleh tutor, dan kemutakhiran materi.

Tabel 1. Deskripsi Efektivitas Pelatihan Tutor

No	Efektivitas Pelatihan (X)	Kategori	Persen
1	Materi	Rendah	41,8
		Sedang	44,3
		Tinggi	13,9
2	Waktu	Rendah	49,4
		Sedang	25,3
		Tinggi	25,3
3	Instruktur	Rendah	41,8
		Sedang	26,6
		Tinggi	31,6

Keterangan: n = 79

Cakupan materi pelatihan diberikan berdasarkan arahan materi yang telah ditetapkan PAU-PPI Universitas Terbuka, meliputi: Sistem Belajar Jarak Jauh (SBJJ), Peta Konsep, Perencanaan Tutorial, Pengembangan Model Tutorial, Pelaksanaan Tutorial, Pemberian dan Penilaian Tugas, Pengembangan Bahan Presentasi, dan Pemanfaatan Sumber Belajar. Persentase tutor yang merasa puas dengan cakupan materi yang diberikan pada pelaksanaan pelatihan adalah 58,2 %.. Tutor yang merasa puas menyebutkan bahwa materi yang disampaikan sudah runut melingkupi sistem pembelajaran di UT yang harus dipahami tutor serta konsep/praktek tutorial yang ideal. Sedangkan tutor yang merasa kurang puas dengan cakupan materi, menyebutkan bahwa materi yang disampaikan belum mengakomodir konsep tutorial yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa UT yang sebagian besar berusia di atas usia ideal peserta didik pendidikan strata satu.

Sistematika penyajian materi memperhatikan prinsip alur: *sederhana ke rumit* dan *sedikit ke banyak*. Pada saat pelatihan, pemberian materi didahului dengan konsep dan kemudian diikuti contoh. Sebagian besar (62,3 %) tutor merasa puas dengan sistematika penyajian materi dan menyebutkan bahwa sistematika yang disajikan dalam pelatihan, memudahkan untuk memahami materi. Tutor yang merasa kurang puas dengan sistematika penyajian materi, menyebutkan bahwa penyajian materi tidak dilakukan secara konsisten, terkadang dimulai dengan konsep tetapi sering juga penyajian materi belum dijelaskan konsepnya tetapi sudah langsung dimulai dengan pemecahan kasus oleh peserta pelatihan.

Lima puluh sembilan persen tutor menyebutkan bahwa materi pelatihan bermanfaat dan relevan dengan kebutuhan sebagai tutor dalam pelaksanaan tutorial tatap muka. Tutor menyebutkan bahwa materi pelatihan menambah wawasan tentang bagaimana hakekat sesungguhnya konsep pendidikan jarak jauh yang merupakan 'jiwa' pelaksanaan tutorial.

Semua pokok bahasan utama materi berdasarkan arahan materi dari PAU-PPI Universitas Terbuka, yang selalu *up to date* dan berdasarkan masukan pustaka mutakhir. Delapan puluh dua persen tutor mengakui kemutakhiran materi yang disajikan pada pelatihan tutor.

Tabel 1. Persentase Kepuasan Tutor Terhadap Pelatihan

No	Sub Peubah	Persentase
1	Cakupan materi	58,2
2	Sistematika penyajian materi	62,3
3	Manfaat materi yang dirasakan oleh tutor	59
4	Kemutakhiran materi	82
5	Waktu	51
6	Strategi penyampaian oleh instruktur	69
7	Rasio latihan/praktek dengan teori	6
8	Interaksi dengan peserta	58
9	Penggunaan media	13

Keterangan: n = 79

### Waktu

Peubah waktu yang diukur dalam penelitian ini adalah tingkat kecukupan jumlah jam pelatihan. Total jumlah jam pelatihan adalah 40 jam pelatihan dan satu jam pelatihan setara dengan 45 menit.

Empat puluh sembilan persen tutor menyebutkan bahwa jumlah jam pelatihan tidak cukup, mengingat banyaknya materi yang disajikan pada saat pelatihan. Menurut Woolfolk (1993) tidak ada ketentuan baku jumlah jam untuk suatu pelatihan, penentuan jumlah jam pelatihan disesuaikan dengan karakteristik peserta, kerumitan materi, dan tujuan yang ingin dicapai; namun penelitian Iskandar (2008) menemukan bahwa jumlah jam pelatihan di bawah 100 jam tidak signifikan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik yang berada pada level pemula. Tutor TTM Program

Pendas UPBJJ-UT Banda Aceh termasuk pada level pemula dalam hal pemahaman tentang konsep tutorial, walaupun telah bertahun-tahun melakukan kegiatan tutorial tetapi masih 'konsisten' dengan cara-cara belajar pada perkuliahan tatap muka.

### **Instruktur**

Peubah instruktur yang diukur dalam penelitian ini adalah strategi penyampaian oleh instruktur, rasio latihan/praktek dengan teori, interaksi dengan peserta, dan penggunaan media.

Strategi penyampaian materi oleh instruktur disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan karakteristik peserta pelatihan. Salah satu tujuan pelatihan adalah mengupayakan para tutor supaya mampu menerapkan konsep pelaksanaan tutorial, sehingga instruktur ketika menyampaikan materi secara langsung mempraktekkan/menggunakan konsep tutorial supaya peserta dapat memahami konsep yang dimaksud seperti membagi para peserta pelatihan dalam beberapa kelompok diskusi (diskusi kelompok adalah salah satu model dalam tutorial).

Disamping itu, strategi penyampaian juga menggunakan pendekatan pendidikan orang dewasa. Peserta pelatihan terdiri dari orang dewasa sehingga strategi penyampaian materi oleh instruktur mengadopsi sistem pendidikan orang dewasa yang berorientasi kebutuhan peserta didik bukan berorientasi *subject matter*. Enam puluh sembilan persen tutor peserta pelatihan menyatakan puas terhadap strategi penyampaian materi oleh instruktur.

Rasio teori dengan latihan/praktek pada saat pelatihan tutor berkisar 60:40. Instruktur menyampaikan teori terlalu lama dan latihan di kertas/bahan kerja tentang hal yang sudah dijelaskan hanya sedikit, di akhir sesi. Banyaknya materi yang akan disampaikan dan sedikitnya waktu menjadi kendala untuk membuat rasio yang proporsional/ideal.

Sembilan puluh empat persen tutor peserta pelatihan menyatakan kurang dan tidak puas dengan rasio antara penyampaian teori dengan latihan/praktek dan mengusulkan supaya dijadwalkan waktu yang cukup untuk latihan/praktek dalam pelaksanaan pelatihan tutor, supaya dapat dipahami dengan baik setiap item materi pelatihan.

Interaksi instruktur dengan peserta pelatihan tutor sangat intens. Susunan kursi dan meja diruangan pelatihan dibuat sedemikian rupa sehingga peserta dengan mudah dapat berinteraksi dengan instruktur, peserta tidak merasa sebagai murid yang sedang

diajari oleh guru tetapi instruktur adalah sebagai fasilitator untuk membantu peserta dalam proses pembelajaran. Instruktur menerapkan konsep diskusi dalam penyampaian materi dan tidak seperti *ceret* yang menuangkan air ke dalam gelas. Lima puluh delapan persen peserta pelatihan merasa puas dengan tingkat interaksi antara instruktur dan peserta.

Instruktur masih kurang dari sisi penggunaan media dalam kegiatan pelatihan tutor. Beberapa pokok bahasan menggunakan power point, tetapi tidak semua materi secara keseluruhan. Padahal media, seperti: tampilan CD interaktif, tampilan tiga dimensi, adalah salah satu alat untuk mendukung proses pembelajaran kepada peserta didik dapat berlangsung secara efektif. Delapan puluh tujuh persen tutor peserta pelatihan tidak/kurang puas terhadap penggunaan media oleh instruktur dalam kegiatan pelatihan tutor.

### **Kompetensi Tutor**

Kompetensi Tutor yang diukur dalam penelitian ini adalah tingkat pemahaman dan penerapan tutor terhadap konsep tutorial, RAT/SAT, dan model-model tutorial. Empat puluh enam persen tutor yang telah mendapatkan pelatihan tidak memahami konsep tutorial/model-model tutorial, tidak memahami RAT/SAT secara komprehensif, tidak menerapkan konsep tutorial dalam pelaksanaan tutorial serta tidak menggunakan RAT/SAT dalam kegiatan tutorial. Lebih dari 40 % tutor yang telah mendapatkan pelatihan kurang memahami konsep tutorial/model-model tutorial dan RAT/SAT, tidak konsisten menerapkan konsep tutorial dalam pelaksanaan tutorial. Hanya 13,9 % dari tutor yang telah mendapatkan pelatihan yang memahami dengan baik konsep tutorial/model-model tutorial, RAT/SAT dan menerapkan konsep tutorial dalam pelaksanaan tutorial serta menggunakan RAT/SAT dalam kegiatan tutorial.

### **Korelasi Pelatihan dengan Kompetensi Tutor TTM Program Pendas UPBJJ-UT Banda Aceh**

Terdapat sembilan sub peubah yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat korelasi pelatihan dengan kompetensi tutor TTM Program Pendas UPBJJ-UT Banda Aceh. Sembilan peubah yang dimaksud adalah: cakupan materi, sistematika penyajian materi, manfaat materi yang dirasakan oleh tutor, kemutakhiran materi, waktu, strategi penyampaian oleh instruktur, rasio latihan/praktek dengan teori,



interaksi dengan peserta, dan penggunaan media. Korelasi sub peubah pelatihan dengan kompetensi tutor TTM Program Pendas UPBJJ-UT Banda Aceh, disajikan pada Tabel 2.

Manfaat materi yang dirasakan oleh tutor berhubungan positif sangat nyata (koefisien korelasi = 0,939) dengan tingkat kompetensi tutor, artinya semakin bermanfaat materi pelatihan bagi tutor maka semakin tinggi tingkat kompetensi tutor. Hal ini sejalan dengan pendapat Rogers (1995) yang menyebutkan bahwa materi ajar/pelatihan harus punya relevansi dengan kebutuhan klien.

Tabel 3. Korelasi Pelatihan dengan Kompetensi Tutor

No	Sub Peubah	Koefisien korelasi
1	Cakupan materi	0,055
2	Sistematika penyajian materi	0,037
3	Manfaat materi yang dirasakan oleh tutor	<b>0,939 **</b>
4	Kemutakhiran materi	0,212
5	Waktu	0,092
6	Strategi penyampaian oleh instruktur	<b>0,765 **</b>
7	Rasio latihan/praktek dengan teori	0,334
8	Interaksi dengan peserta	<b>0,865 **</b>
9	Penggunaan media	<b>0,431 **</b>

Keterangan tabel:

n = 79

\*\* Berhubungan sangat nyata pada  $\alpha = 0,01$

Tutor TTM Program Pendas UPBJJ-UT Banda Aceh punya latar belakang dan pengalaman dalam pendidikan sistem tatap muka, sehingga dalam melakukan kegiatan tutorial sistem pembelajaran yang dilakukan mengikut kepada sistem belajar tatap muka. Pelatihan tutor yang dilakukan dengan pemaparan tentang materi sistem belajar jarak jauh dan konsep tutorial, telah membuka wawasan tutor dan mengubah sistem pembelajaran yang dilakukan pada kegiatan tutorial mengikut kepada konsep pendidikan jarak jauh.

Strategi penyampaian oleh instruktur berhubungan positif sangat nyata (koefisien korelasi = 0,765) dengan tingkat kompetensi tutor, artinya semakin baik strategi penyampaian oleh instruktur dalam pelatihan tutor maka semakin tinggi tingkat kompetensi tutor. Pada pelaksanaan pelatihan tutor, instruktur dalam

menyampaikan materi pelatihan memperhatikan aspek karakteristik peserta pelatihan dan berorientasi kepada peserta sebagai subjek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instruktur harus punya inovasi dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan supaya tujuan pelatihan dapat dicapai secara optimal serta UPBJJ harus berupaya untuk mengembangkan kompetensi instruktur supaya kreatif dalam menemukan inovasi dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Winkel (1986) yang menyebutkan bahwa inovasi dalam sistem pembelajaran adalah bagian dari strategi dalam proses belajar mengajar yang akan menentukan hasil belajar.

Interaksi dengan peserta berhubungan positif sangat nyata (koefisien korelasi = 0,865) dengan tingkat kompetensi tutor, artinya semakin tinggi tingkat interaksi instruktur dengan peserta dalam pelatihan tutor maka semakin meningkat kompetensi tutor. Melalui interaksi, peserta pelatihan dapat menyatakan secara eksplisit materi yang belum dimengerti atau segala sesuatu yang menjadi kendala dalam penerapan konsep tutorial selama ini dan melalui interaksi juga, instruktur dapat mengetahui apa yang menjadi masalah/kebutuhan tutor dalam pelaksanaan tutorial sehingga hal tersebut dapat didiskusikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Ningkeula (2008) bahwa faktor interaksi selama pelatihan mempengaruhi hasil belajar peserta pelatihan.

Penggunaan media berhubungan positif sangat nyata (koefisien korelasi = 0,431) dengan tingkat kompetensi tutor, artinya semakin tinggi tingkat penggunaan media dalam pelatihan tutor menjadikan kompetensi tutor makin tinggi. Media merupakan salah satu alat bantu dalam proses pembelajaran, melalui media dapat diberikan ilustrasi dan penjelasan tambahan. Media juga dapat menambah daya tarik dan semangat peserta untuk mencermati materi pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (1994) yang menyatakan bahwa tingkat kesulitan materi bahan ajar dapat diminimalkan dengan bantuan media yang interaktif. Hal penelitian ini menunjukkan bahwa instruktur bersama UPBJJ harus merancang suatu media pendukung/tambahan dalam kegiatan pelatihan tutor, dan tidak hanya mengandalkan *power point* versi teks.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat efektivitas pelatihan tutor TTM Program Pendas di UPBJJ-UT Banda Aceh termasuk kategori rendah, pelatihan yang dilakukan belum secara signifikan dapat meningkatkan kompetensi tutor.
2. Tingkat kompetensi tutor termasuk kategori rendah, sebagian besar (86,1 %) tutor yang telah mendapatkan pelatihan kurang memahami konsep tutorial/model-model tutorial, kurang memahami RAT/SAT secara komprehensif, dan belum menerapkan konsep tutorial secara total dalam pelaksanaan tutorial serta belum menggunakan RAT/SAT dalam kegiatan tutorial secara konsisten.
3. Aspek-aspek pelatihan yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kompetensi tutor adalah kesesuaian materi dengan kebutuhan tutor, strategi penyampaian oleh instruktur, interaksi dengan peserta, dan penggunaan media.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Materi pelatihan harus dikembangkan dengan contoh-contoh yang aktual dan mutakhir dan tidak hanya mengandalkan materi pokok dari PAU-PPI.
2. UPBJJ sebaiknya secara konsisten dan berkala selalu mengembangkan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik instruktur pelatihan tutor.
3. Pelatihan seyogyanya berorientasi klien/peserta didik sebagai subjek dan bukan berorientasi *subject matter*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2009). Efektivitas Usaha Anggota Koperasi yang Peduli Lingkungan. <http://www.smecca.com> [25 Juni 2009].
- Balai Pustaka. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Danfur. (2009). Definisi Efektivitas. <http://dansite.wordpress.com> [25 Juni 2009].
- Flinck, R. & Flinck, A. W. (1990). *Handbook for Tutor*. Colombo: Department of Distance Education.
- Hasan, M.I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, S. (1994). Kebutuhan Pelatihan dan Beberapa Aspek Makro Pelatihan, *Permasalahan Ekonomi* 540: 10.
- Iskandar S. (2008). Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe, *Jurnal Studi Pembangunan USU*, <http://repository.usu.ac.id>. [18 Sept 2010].
- Kristina, N.N. (2009). Mengembangkan Program Pelatihan. <http://simkesugm06.wordpress.com> [17 Des 2009].
- Malhotra, N.K. (1996). *Marketing Research*. London: Prentice – Hall International, Inc.
- Mariana, dkk. (2009). Kompetensi Tutor Melaksanakan Tutorial Tatap Muka Pada Program S1 PGSD di UPBJJ-UT Banda Aceh. Laporan Hasil Penelitian.
- Ningkeula, I. (2008). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Sikap Peserta Pelatihan Pada Balai Pelatihan dan Pengembangan KB Surabaya, *Jurnal Personnel Management*, <http://garuda.dikti.go.id>. [18 Sept 2010].
- Puspadi, K. (2003). Kualitas SDM Penyuluh Pertanian dan Pertanian Masa Depan di Indonesia. Di dalam: Ida Yustina dan Adjat Sudrajat, editor. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: IPB Press.
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of Innovations*. New York: The Free Press.
- Shellabear, S. (2002). Competency Profiling: Definition and Implementation [abstrak], *Training Journal*, August 2002.
- Siegel, S. (1992). *Statistik Nonparametrik: untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: P.T. Gramedia Utama

- Singarimbun, M dan Sofyan Efendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Spencer, L.M dan Spencer S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stone, B.B dan Bieber S. (1997). Competencies: A New Language for Our Work, *Journal of Extension* 35 (1), <http://www.joe.org/joe/1997february/iwl.sht.ml>. [8 Jan 2008].
- Suparno, S. (2001). *Membangun Kompetensi Belajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Syah, M. (2002). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Universitas Terbuka. (2005). *Pedoman Tutorial Program S1 PGSD*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Wardani, IGAK. (2000). Program Tutorial dalam Sistem Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh. *Jurnal PTJJ*, 1(2), 41-52.
- Winkel, W.S. (1986). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia.
- Woolfolk, W.S. (1993). *Educational Psychology*. Needham Heights, Boston, MA: Pearson Education Inc., dan Allyn and Bacon.