

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem pendidikan nasional Indonesia disusun berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 sebagai tolak ukur nilai-nilai kehidupan bangsa Indonesia. Pendidikan Nasional Indonesia adalah pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dengan dasar pencapaian tujuan pembangunan nasional Indonesia. Sistem pendidikan nasional merupakan satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang saling berkaitan untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Penyelenggaraan sistem pendidikan nasional dilaksanakan melalui bentuk-bentuk kelembagaan.

Undang-Undang 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa pendidikan Indonesia dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu jalur pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non formal. Ketiga pendidikan tersebut melengkapi satu sama lain dalam hal meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Pendidikan non formal merupakan pendidikan diluar jalur formal yang secara keseluruhan mengacu pada kebutuhan masyarakat. Satuan pendidikan non formal dalam pasal 26 ayat 4 terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis.

Pendidikan non formal berperan sebagai bentuk layanan pendidikan yang bertujuan sebagai pengganti, penambah serta pelengkap pendidikan formal untuk meningkatkan potensi peserta didik sebagai upaya dalam mendukung pendidikan sepanjang hayat. UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 (2) menjelaskan pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik (warga belajar) dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian yang profesional.

¹ Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (PT REMAJA ROSDAKARYA, 2011), hlm.17.

Satuan pendidikan non formal yang sudah tersebar luas di lingkungan masyarakat seperti PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Mengajar) dan LKP (Lembaga Keterampilan dan Pelatihan), keduanya memiliki fokus yang berbeda. Fokus utama dari PKBM adalah untuk masyarakat yang membutuhkan program pembelajaran yang setara jalur pendidikan formal, seperti program pembelajaran Paket A (setara SD), Paket B (setara SMP) serta Paket C (setara SMA). Namun, disisi lain ada pula PKBM yang menyediakan program tambahan seperti program-program keterampilan bagi warga belajar yang berminat.

Tujuan LKP diutamakan untuk meningkatkan potensi masyarakat dalam program-program keterampilan, seperti kursus menjahit, kursus tata rias, tata boga, kursus bahasa, kursus komputer dan lain sebagainya. Walaupun LKP dan PKBM memiliki fokus utama yang berbeda, namun keduanya tetap memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat agar tetap bisa belajar untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan diri setiap individu dengan waktu belajar yang tidak terikat seperti di jalur formal pada umumnya.

Usaha pengembangan diri warga belajar tidak terlepas dari campur tangan seorang pendidik sebagai penanggung jawab dalam mengelola pembelajaran. Tutor sebagai pendidik di satuan pendidikan non formal mempunyai tugas yang sangat terikat dengan peserta didik,

sehingga untuk menjalankan tugasnya, tutor diuntut agar dapat menguasai kelas mulai dari memahami karakter setiap individu, kedekatan dengan peserta didik sebagai guru dan murid, menguasai suasana kelas, serta tutor diharapkan mampu menyediakan berbagai strategi pembelajaran agar warga belajar tidak cepat merasa bosan selama mengikuti pembelajaran.

Peran tutor sebagai pelayan belajar, model dan penunjuk arah yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kematangan peserta didik merupakan tantangan yang cukup berat yang harus dilaksanakan. Tutor harus benar-benar matang dalam merancang pembelajaran, mengorganisir waktu, mengendalikan kelas, sampai pada tahap mengevaluasi pembelajaran selama proses berlangsungnya pembelajaran. Jika tutor memiliki semangat bekerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Gibson dalam Kompri (2010) menjelaskan prestasi kerja manusia ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).² Tutor harus mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dengan cara mengasah kemampuan yang dimilikinya dan terus meningkatkan motivasi kerja sebagai seorang pendidik. Selain itu, menurut Gibson dalam Supardi (2013) salah satu aspek yang

² Kompri, *Manajemen Sekolah, Teori dan Praktik*, (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm. 162.

menghambat kinerja guru adalah variabel psikologis, yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.³ Kinerja atau prestasi kerja seorang tutor adalah keberhasilan tutor dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang menjadi tolak ukur keberhasilan bagi penyelenggara pendidikan non formal. Hal ini sesuai dengan pendapat Surya dalam Supardi (2013) yang mengatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lain sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu yang menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.⁴

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja tutor terhadap keberhasilan penyelenggaraan proses pembelajaran. Motivasi kerja tutor pasti beragam, namun pada dasarnya motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh seluruh tutor di satuan pendidikan non formal agar dapat mencapai pembelajaran yang bermutu. Pencapaian seorang tutor adalah keberhasilan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran secara baik sehingga kemampuan peserta didik meningkat dan dapat berprestasi di bidang yang diminati.

³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2013), hlm. 51.

⁴ Supardi, *ibid*, hlm. 54.

Ernest J. McCormick dalam A.A Anwar mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁵ Artinya peningkatan motivasi kerja tutor dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dilihat dari hubungan sesama tutor, hubungan dengan pengelola atau pimpinan, hubungan dengan peserta didik, serta hubungan dengan tenaga kerja lainnya yang berada di lingkungan pendidikan non formal tersebut. Motivasi kerja tutor juga dipengaruhi oleh lingkungan luar, sehingga seluruh penyelenggara pendidikan non formal harus selalu mendukung dan memberi dorongan kepada tutor sehingga tutor mampu secara maksimal memberikan kemampuan dan keahliannya kepada peserta didik dalam mewujudkan penyelenggaraan proses pembelajaran yang optimal.

Berdasarkan observasi di salah satu lembaga non formal yaitu lembaga kursus dan pelatihan (LKP) Remaja, menunjukkan bahwa motivasi kerja tutor dalam melaksanakan tugas pembelajaran masih kurang jika dilihat dari kinerja tutor yang seharusnya dilaksanakan secara optimal. Menurut para peserta didik di LKP Remaja, pembelajaran yang berlangsung masih terpaku pada modul pembelajaran yang dimiliki setiap individu, tutor belum sepenuhnya

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.94.

menyediakan media dan sumber belajar lainnya sebagai kebutuhan belajar peserta kursus, contohnya seperti CD tutorial sebagai pendukung pembelajaran mandiri, kelengkapan referensi buku-buku/majalah mode, serta buku bank soal mengenai latihan uji kompetensi. Hal tersebut membuktikan bahwa tutor terlihat masih belum dapat memenuhi kebutuhan peserta didik dalam menyediakan perlengkapan atau media pembelajaran.

Paparan diatas menjadikan peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Tutor Terhadap Penyelenggaraan Proses Pembelajaran di Satuan Pendidikan Non formal Jakarta Timur.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tutor dalam menyelenggarakan proses pembelajaran?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja tutor terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran di satuan pendidikan non formal Jakarta Timur?

C. Pembatasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus terhadap apa yang diteliti, maka peneliti membatasi masalah dengan pengaruh motivasi kerja tutor terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh motivasi kerja tutor terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran di satuan pendidikan non formal Jakarta Timur?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Teoritis

Prodi Pendidikan Luar Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan tentang kajian penelitian motivasi kerja tutor dalam menyelenggarakan proses pembelajaran di Satuan Pendidikan Non Formal.

2. Praktis

a. Lembaga Satuan Pendidikan Non Formal

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyelenggara pendidikan non formal untuk tetap memperhatikan dan bersama-sama menjaga serta meningkatkan motivasi kerja setiap tutor pendidikan non formal agar mampu melaksanakan tanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pembelajaran secara optimal.

b. Bagi tutor Satuan Pendidikan Non Formal

Sebagai masukan bagi seluruh tutor di satuan pendidikan non formal agar selalu meningkatkan semangat kerja dalam upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan proses pembelajaran yang optimal.