

# **MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA TUTOR PENDIDIKAN KEAKSARAAN FUNGSIONAL DI KABUPATEN KENDAL**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Masalah buta aksara sebagai suatu masalah nasional sampai saat ini masih belum tuntas sepenuhnya. Berbagai usaha dalam upaya penanggulangannya masih mengalami hambatan sehingga program-program yang diluncurkan untuk menanggulanginya berupa pengorganisasian kelompok belajar keaksaraan fungsional, tampaknya belum efektif. Oleh karena itu, perlu adanya upaya-upaya lain, sehingga jumlah buta aksara dari tahun ke tahun akan makin menipis.

Program pemberantasan buta aksara telah dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia sejak tahun 60-an. Akan tetapi, sampai saat ini masih banyak anggota masyarakat Indonesia yang buta aksara. Hasil Survei Penduduk Antar Sensus (Supas) yang dilaksanakan oleh BPS tahun 1996 menunjukkan bahwa penduduk Indonesia yang buta aksara kurang lebih sejumlah 5,9 juta jiwa. Sedangkan data sasaran program pemberantasan buta aksara di Jawa Tengah tahun 2003 adalah 772.767 warga belajar (Dikmas Jateng 2003).

Upaya meningkatkan kecakapan membaca, menulis, dan berhitung, bagi warga belajar buta aksara telah dilaksanakan berbagai program, antara lain Program Pemberantasan Buta Huruf (PBH), Program Kejar Paket A dan Program Kejar Paket A OBAMA (Operasi Bhakti ABRI Manunggal Aksara). Akan tetapi program-program tersebut kurang efektif untuk meningkatkan kecakapan membaca menulis dan berhitung warga masyarakat. Sasaran pemberantasan buta aksara tahun 2003 adalah 5,9 juta, akan tetapi justru hasil Supas menunjukkan adanya peningkatan jumlah warga masyarakat yang masih buta aksara. Kendala yang banyak dihadapi oleh para pelaksana adalah rendahnya motivasi warga belajar untuk mengikuti program Kejar Paket A. Hal tersebut ditandai kurang bersemangatnya warga belajar ketika mengikuti serangkaian program yang berkaitan dengan pemberantasan buta aksara.

Upaya mengatasi masalah tersebut pada tahun 1997/1998 dilaksanakan uji coba Program Pemberantasan Buta Aksara dengan pendekatan keaksaraan fungsional. Program ini dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi internal dari warga belajar. Keaksaraan fungsional merupakan pendekatan atau cara untuk mengembangkan kemampuan seseorang dalam menguasai dan menggunakan keterampilan membaca, menulis dan berhitung (calistung) yang didasarkan pada kebutuhan, minat, pengalaman hidup sehari-hari serta memanfaatkan potensi yang ada di lingkungan sekitarnya.

Program ini menuntut keterampilan tutor yang memadai. Peran tutor tidak hanya pada proses pembelajaran calistung akan tetapi mulai dari merencanakan kegiatan belajar, mengidentifikasi minat dan kebutuhan warga, menyusun kurikulum bersama warga belajar, mencari bahan belajar sekaligus menyesuaikan dengan kemampuan warga belajar dan mengevaluasi proses pembelajaran yang partisipatif. Pembelajaran keaksaraan

fungsional perlu melibatkan warga belajar mulai dari perencanaan program belajar sampai dengan penilaian hasil belajar.

Tutor mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan kelompok belajar keaksaraan fungsional. Tutor bertanggung jawab mengidentifikasi kebutuhan dan minat warga belajar dalam merencanakan kegiatan pembelajaran. Informasi tersebut berguna untuk membantu warga belajar yang memiliki tingkat kecakapan keaksaraan dan keterampilan yang berbeda. Masalahnya apakah tutor mampu melaksanakan tugasnya yang sangat kompleks dalam penerapan pendekatan keaksaraan fungsional.

Evaluasi terhadap pelaksanaan ujicoba pada tahun pertama (1997/1998) menunjukkan bahwa sebanyak 34% tutor masih menggunakan metode konvensional dalam pembelajaran calistung, walaupun mereka telah dilatih untuk melaksanakan pendekatan keaksaraan fungsional (Joan Dixon, 1999:21). Hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya berhasil. Akan tetapi data tersebut belum dapat memberikan informasi tentang berbagai hambatan dan kesulitan dalam pelaksanaan pembelajaran keaksaraan fungsional, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam perbaikan kurikulum pelatihan tutor.

Proses pelaksanaan uji coba program keaksaraan fungsional juga belum dipantau secara optimal, karena terbatasnya anggaran di tingkat kabupaten yang rata-rata tiap kelompok hanya dipantau 3 bulan sekali bahkan ada beberapa kelompok yang belum sempat dipantau proses pembelajarannya. Kurangnya pemantauan ini juga mengakibatkan kurangnya bimbingan teknis kepada tutor dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Peningkatan kemampuan tutor dalam pelaksanaan program keaksaraan fungsional sangat diperlukan. Kemampuan tutor ini dapat diketahui dari tugas-tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik dan tugas-tugas yang belum dapat dilaksanakan dengan baik. Tingkat kemampuan dan berbagai kebutuhan pendukung keberhasilan tugas tutor, dapat digunakan untuk merencanakan pelatihan tutor dan atau in-service training yang tepat.

Kemampuan tutor merupakan refleksi dari kinerja yang dilakukan dalam pelaksanaan program keaksaraan fungsional. Tutor yang profesional adalah tutor yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang keahliannya dan mau melaksanakan tugas atau memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja tutor, di antaranya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi. Seorang tutor yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, sudah barang tentu akan mampu menunjukkan kinerjanya. Motivasi tutor yang tinggi dalam melaksanakan program keaksaraan fungsional, akan memberikan kontribusi positif bagi kinerja yang dilakukan.

Realitas di lapangan khususnya di Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa kinerja tutor keaksaraan fungsional belum dapat dilihat secara optimal, padahal mereka sudah memiliki job description tugas yang jelas. Secara umum motivasi para tutor keaksaraan fungsional cukup beragam sehingga berdampak pada kinerjanya. Walaupun para tutor

pendidikan keaksaraan fungsional memiliki motivasi kerja dalam menjalankan tugas namun secara umum kinerjanya kurang menunjukkan hasil yang memuaskan.

## 2. Perumusan Masalah

Berbagai persoalan yang terkait dengan tutor pendidikan keaksaraan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. 34% tutor yang telah dilatih dalam pelaksanaan pembelajaran cenderung kembali menggunakan metode konvensional.
- b. Kurangnya dukungan teknis dari para Penilik PLS, Tenaga Lapangan Dikmas dan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang disebabkan oleh kurangnya informasi kepada penyelenggara kegiatan tentang berbagai kesulitan yang dihadapi oleh Tutor.
- c. Belum adanya standar kemampuan tutor yang didasarkan pada kinerja tutor dan kondisi objektif di lapangan.
- d. Ada kecenderungan para tutor keaksaraan fungsional kurang mampu mengembangkan keahlian sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.
- e. Ada kecenderungan lemahnya kinerja para tutor keaksaraan fungsional karena belum memiliki pengalaman kerja yang memadai.
- f. Ada kecenderungan para tutor keaksaraan fungsional kurang memiliki motivasi kerja karena minimnya warga belajar yang mengikuti program pembelajaran.
- g. Belum adanya data tentang kebutuhan nyata yang diperlukan untuk menyusun kurikulum program pelatihan tutor.
- h. Belum adanya rumusan indikator-indikator yang relevan untuk dijadikan tolok ukur kemampuan tutor.
- i. Belum adanya perangkat instrumen evaluasi kemampuan tutor yang disusun atas dasar indikator yang relevan.

Berdasar identifikasi masalah di atas maka persoalan mendasar dalam karya tulis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

"Bagaimana meningkatkan motivasi dan kinerja tutor keaksaraan fungsional di Kabupaten Kendal?"

## 3. Tujuan Penulisan

Untuk mendeskripsikan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tutor keaksaraan fungsional di Kabupaten Kendal.

#### 4. Manfaat Penulisan

a. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dan menambah kasanah bagi dunia pendidikan.

b. Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat:

1) Bagi tutor, untuk mengevaluasi terhadap kemampuannya sendiri dan memperbaiki kinerja yang selama ini telah mereka lakukan.

2) Bagi Penilik PLS, sebagai acuan untuk memperbaiki rekrutmen, sistem dukungan terutama dalam pengendalian dan pembinaan terhadap tutor.

3) Bagi Pamong Belajar SKB, sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja tutor keaksaraan fungsional.

4) Bagi Subdin PLS Dinas P dan K Kabupaten Kendal, sebagai acuan dalam melaksanakan penilaian kemampuan tutor keaksaraan fungsional

## B. KAJIAN LITERATUR DAN PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Tutor Keaksaraan Fungsional

#### a. Hakikat Kinerja

Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan sudut pandangnya masing-masing. Menurut Simamora (1997:327), kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997:235) menegaskan bahwa kinerja diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun nonfisik/nonmaterial. Hal senada dikemukakan oleh Anwar (1986:86) bahwa kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.

Whitmore (1997:104) mengatakan bahwa pengertian kinerja yang dianggapnya representatif untuk menuntut tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Menurutnya, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Bertolak dari pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan pengekspresian ini menuntut pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, pengarahan dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang.

Pandangan lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Patricia King (1993:19) bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Berbeda dengan Patricia King, Terence (1978:25) memandang bahwa kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Pandangan yang hampir sama dikemukakan oleh Daniel bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

Dalam kaitan dengan kinerja tutor keaksaraan fungsional, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :

- a. Membantu, membimbing, melatih serta memotivasi warga belajar agar dapat membaca menulis dan berhitung.
- b. Membantu warga belajar membuat bahan bacaan dalam bentuk bahasa ibu/daerah untuk memulai proses membaca.
- c. Membantu warga belajar mencari bahan calistung dari kehidupan sehari-hari
- d. Membantu warga belajar menganalisa masalah dan potensi di desa.
- e. Membantu warga belajar menulis bahan bacaan sendiri
- f. Membantu warga belajar menggunakan alat bantu berhitung modern.
- g. Membuat rencana pembelajaran berdasarkan kebutuhan dan minat warga belajar
- h. Menilai kemajuan belajar membantu mereka menulis laporan.
- i. Membantu warga belajar menyiapkan, mengelola kegiatan belajar mandiri.
- j. Membantu warga belajar menulis proposal/usulan untuk memperoleh dana belajar.
- k. Membantu warga belajar untuk memperoleh nara sumber dan dana dari instansi/lembaga lokal (Depdikbud, 1998:8).

Rincian tugas tersebut lebih didasarkan pada tingkatan kemampuan calistung warga belajar. Tugas tutor tidak hanya terbatas pada pelaksanaan proses pembelajaran, akan tetapi tutor harus terlibat aktif mulai dari identifikasi kebutuhan dan perencanaan program pembelajaran. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan berbagai kemampuan pendukung, seperti kaidah penyusunan bahan belajar, teknik pemanfaatan bahan belajar, penguasaan teknik dan metode pembelajaran orang dewasa.

#### b. Prinsip-prinsip Pembelajaran Keaksaraan Fungsional

Program pemberantasan buta aksara di Indonesia selama ini menggunakan Modul Paket A. Modul tersebut memiliki keseragaman secara nasional baik materi, warna, bentuk modul sampai dengan tulisannya. Bagi orang dewasa materi yang berupa buku paket belum tentu sesuai dengan kebutuhan belajar dan kondisi lingkungan masyarakat. Pada dasarnya orang dewasa dalam belajar telah memiliki kebutuhan dan kemampuan. Mereka akan tertarik untuk belajar apabila materi yang dipelajari terkait langsung dengan kebutuhan, pemecahan masalah nyata dan sesuai dengan lingkungan ke arah proses pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip belajar orang dewasa.

Sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa, ada empat prinsip utama dalam program keaksaraan fungsional yang dikembangkan berdasarkan perspektif baru pendidikan orang dewasa, yaitu konteks lokal, desain lokal, proses partisipatif, dan penerapan hasil belajar (Kroeker dan Henrich, 1993:24). Menurut Bloome dan Green (1992:58) konteks pembelajaran keaksaraan fungsional meliputi konteks sosial budaya, konteks interpersonal dan konteks historis. Prinsip-prinsip tersebut dijabarkan secara operasional dalam pedoman Tutor Keaksaraan Fungsional yang dikembangkan oleh Tim Keaksaraan Fungsional sebagai berikut :

##### a. Konteks lokal

Program keaksaraan fungsional dikembangkan berdasarkan konteks lokal, artinya kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan, berdasarkan pada minat dan kebutuhan warga belajar berkaitan dengan potensi yang ada di sekitarnya. Untuk mengetahui konteks lokal tersebut di atas, perlu dilakukan observasi lingkungan keaksaraan. Tutor dan warga belajar perlu mengobservasi lingkungan sekitarnya, guna mencari dan mengumpulkan informasi untuk kegiatan belajarnya.

Observasi lingkungan keaksaraan bertujuan untuk mencari potensi, masalah-masalah, dan sumber-sumber pemecahannya yang berkaitan dengan situasi, kondisi, warga belajar. Kegiatan ini dapat dilakukan dalam bentuk; 1) tutor dan warga belajar mengunjungi masyarakat sekitar, 2) mengunjungi, memanfaatkan Taman Bacaan Masyarakat sekitar, 3) mengunjungi instansi, organisasi atau kantor-kantor terkait, 4) mengunjungi dan memanfaatkan perpustakaan keliling, 5) mengunjungi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dan 6) memanfaatkan bahan bacaan yang ada di rumahnya sendiri (Depdikbud, 1998:13).

##### b. Desain Lokal

Keaksaraan fungsional didasarkan pada kebutuhan, masalah dan potensi lingkungan setempat serta pihak-pihak yang terlibat dalam program keaksaraan fungsional perlu membuat desain lokal. Tutor perlu merancang kegiatan belajar mengajarnya, berdasarkan respon atas minat, kebutuhan, masalah. Dalam hal ini tutor bersama warga belajar perlu membuat dan menetapkan kurikulum tersendiri yang mudah dan fleksibel berdasarkan kesepakatan bersama. Kurikulum dalam program keaksaraan fungsional adalah semacam rencana belajar, yang intinya adalah bagaimana membantu warga belajar dan tutor mencari dan menulis informasi untuk menyusun, menetapkan dan melaksanakan kegiatan belajar berdasarkan kebutuhan lokal.

Melalui kegiatan ini pada akhirnya akan menghasilkan rencana belajar yang disepakati oleh warga belajar dan tutor, dan dijadikan pegangan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Proses kegiatan ini dapat dilakukan melalui kegiatan diskusi antara warga belajar dan tutor untuk menetapkan :1) pokok bahasan yang ingin dipelajari, prioritas pokok bahasan yang diinginkan, 2) cara atau strategi pembelajaran yang akan digunakan, 3) langkah-langkah kegiatan yang perlu dilakukan, 4) jadwal kegiatan pembelajaran, dan 5) kesepakatan belajar mengajar antara tutor dan warga belajar (Depdikbud, 1998:14).

#### c. Proses partisipasi

Proses partisipasi, maksudnya adalah bagaimana cara melibatkan warga belajar berpartisipasi secara aktif dalam mengumpulkan, menganalisis, menyimpulkan, dan memformulasikan ide atau informasi yang telah dimiliki warga belajar. Kegiatan ini dapat dilakukan oleh tutor dengan merangsang warga belajar untuk diskusi dengan cara: 1) membuat pertanyaan, 2) melakukan tanya jawab tentang pengalaman warga belajar, 3) menulis cerita atau pengetahuan lokal, 4) membuat peta masalah lingkungan 5) membuat tabel tentang kegiatan-kegiatan warga belajar dan sebagainya.

Kesimpulan yang dibuat warga belajar merupakan gambaran dari kebutuhan, keinginan dan minat warga belajar itu sendiri. Oleh karena itu hasil kegiatan diskusi ini harus dijadikan dasar dalam menyusun rencana belajar. Dalam hal ini, tutor perlu membantu dan membimbing warga belajar dalam berdiskusi.

#### d. Penerapan hasil belajar

Kriteria utama dalam menentukan keberhasilan program keaksaraan fungsional, adalah dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap warga belajar dalam memanfaatkan dan memfungsikan keaksaraan atau hasil belajarnya dalam kegiatan sehari-hari. Dari hasil belajar, mereka diharapkan dapat menganalisis dan memecahkan masalah untuk meningkatkan taraf hidupnya.

#### c. Kriteria, Peran dan Tugas Tutor dalam Keaksaraan Fungsional

Setiap warga masyarakat yang terpenggil jiwanya untuk membantu membelajarkan sesama, dapat menjadi tutor dengan criteria sebagai berikut :

- 1) Berpendidikan minimal SLTA atau sederajat
- 2) Bertempat tinggal di lokasi kegiatan belajar (berasal dari daerah setempat)
- 3) Mampu mengelola proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan belajar, dan menguasai substansi materi yang akan dibelajarkan.
- 4) Mampu mengembangkan metode pembelajaran partisipatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan kewajibannya sebagai tutor.

Peran tutor dalam pendidikan orang dewasa berbeda dengan peran guru di dalam pendidikan anak dan remaja di sekolah. Dalam pendidikan orang dewasa, tutor lebih berperan sebagai fasilitator yang membantu dan mempermudah orang dewasa dalam belajar. Tutor tidak mentransfer pengetahuannya kepada warga belajar akan tetapi lebih menekankan pada hubungan personal antara fasilitator dan warga belajar. Tutor sebagai fasilitator dalam pembelajaran orang dewasa lebih berfungsi sebagai sumber belajar dari pada sebagai pengajar/instruktur yang mempunyai segala macam jawaban dari persoalan warga belajar.

Menurut Rogers yang dikutip oleh Knowles (1990:44), peran tutor banyak berhubungan dengan perasaan atau suasana pengalaman kelas atau kelompok, membantu memperjelas tujuan setiap individu dan tujuan bersama yang harus dicapai oleh kelompok. Tutor juga harus mampu memperkuat motivasi internal dan senantiasa berusaha keras untuk mengorganisasikan dan membuat lebih mudah untuk belajar. Pada proses pembelajaran, tutor berperan sebagai sumber belajar yang fleksibel dalam kelompok, serta meningkatkan partisipasi warga belajar untuk mengemukakan pendapatnya. Dalam hal hubungan pribadi tutor harus mengambil inisiatif untuk berbagi rasa dengan kelompok dan berusaha mengakui dan menerima adanya keterbatasan.

Brookfield (1987:17), mengidentifikasi empat karakteristik tutor sebagai pembimbing yang ideal yaitu, 1) tutor harus hangat, penuh kasih sayang, penuh perhatian dan menerima keadaan warga belajar apa adanya, 2) tutor mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap kemampuan warga belajar, 3) tutor memandang dirinya sebagai mitra dialog yang sejajar dengan warga belajar dan 4) tutor harus terbuka terhadap perubahan dan pengalaman baru dan mencoba untuk belajar dari kegiatan mereka.

Implikasinya dari karakteristik tersebut menuntut tutor untuk peka terhadap konsep diri warga belajar dan pengalaman warga belajar. Tutor harus berbagi pengalaman dengan warga belajar dan mereka harus terbuka terhadap pendapat dan saran warga belajar. Tutor harus fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan warga belajar, kesiapan warga belajar untuk melakukan kegiatan belajar.

Menurut Knowles (1990:38), tutor sebagai fasilitator perlu memperhatikan hal-hal berikut: 1) menekankan suatu suasana yang kondusif untuk belajar, 2) menciptakan mekanisme untuk perencanaan yang saling menguntungkan, 3) mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan untuk pembelajaran, 4) memformulasikan tujuan program yang dapat



memenuhi/memuaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut, 5) mendesain pola belajar berpengalaman, 6) mengarahkan belajar berpengalaman dengan metode dan bahan belajar yang sesuai, 7) mengevaluasi hasil belajar dan mendiagnosis ulang kebutuhan belajar selanjutnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang peran tutor tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pembelajaran orang dewasa diperlukan sejumlah kemampuan. Kemampuan tersebut berkenaan dengan kepribadian dan sikap sosial, kemampuan berkenaan dengan perencanaan pembelajaran, kemampuan mengorganisasikan proses pembelajaran dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar.

Program keaksaraan fungsional tidak berdasarkan paket bahan belajar yang dikembangkan berdasarkan standar nasional. Oleh karena itu, tutor harus mengetahui latar belakang warga belajar, mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan warga belajar dalam kegiatan membaca, menulis dan berhitung. Berdasarkan hal tersebut dikembangkan strategi yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun kelompok. Menurut Kroeker dan Henrichs (1993:25), tutor harus mengembangkan sikap saling percaya dengan warga belajar.

Sikap saling percaya ini merupakan aspek penting untuk dapat bekerja sama dengan warga belajar orang dewasa. Upaya mengembangkan sikap saling percaya ini harus di dahului oleh tutor dengan menunjukkan bahwa ia dapat dipercaya oleh warga belajar. Tutor dalam program keaksaraan, juga berperan sebagai peneliti dengan mengamati dan menilai proses belajar. Untuk menjawab berbagai pertanyaan dan permasalahan yang dihadapi, perlu adanya forum untuk saling berbagi dan berdiskusi hasil observasinya dengan tutor lain atau dengan warga belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat dan konsep mengenai kinerja tutor maka disimpulkan bahwa kinerja tutor keaksaraan fungsional adalah kemampuan tutor dalam melaksanakan tugas khususnya dalam melayani warga belajar.

## 2. Motivasi Tutor

### a. Konsep Dasar Motivasi

Menurut Wlodkowski yang dikutip oleh Irawan dkk (1997:41), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu, yang memberi arah dan ketahanan (persistence) pada tingkah laku tersebut. Menurut Terence R. Mitchell dalam bukunya "Motivation New Directions for Theory", yang dikutip oleh Winardi mengatakan bahwa motivasi adalah mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbul dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu (Winardi, 2001:1).

John Campbell dalam bukunya "Managerial Behaviour Performance and Effectiveness" yang dikutip oleh Winardi, mendefinisikan motivasi meliputi pengarah perilaku,

berkaitan dengan perilaku dan kinerja, pengarahan ke arah tujuan, factor-faktor fisiologis, psikologikal dan lingkungan, sebagai faktor-faktor yang penting (Winardi, 2001:4).

Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memilih rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model dari James C. Gibson dalam bukunya "Organizations Behaviour Structure-Process" yang dikutip oleh Winardi (2001:88). Wahjosumidjo (1994:11) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dirasakan sangat sulit, karena ada beberapa alasan: (1) motivasi sesuatu yang penting (important subject), karena peran pemimpin berkaitan dengan bawahan, (2) motivasi sebagai hal yang sulit (puzzling subject) karena motivasi tidak bisa diamati (Wahjosumidjo,1994:173).

Abraham Spering (1987:183) mengemukakan bahwa "Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive" (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Hasibuan (1999:93) mengatakan motivasi ini sangat penting bagi seorang pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya, dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahannya. Ada empat macam keinginan menurut Peterson dan Plowman, yang dikutip oleh Hasibuan yaitu : (1) the desire to live (keinginan untuk hidup), (2) the desire to possession (memiliki), (3) the desire for power (kekuasaan), (4) the desire for recognition (pengakuan). Sehingga jelas bahwa setiap keinginan itu memiliki motif (wants and needs) (Hasibuan, 1999:93)

## b. Teori Motivasi

David Mc. Clelland (dalam Owens 1987:129) mengemukakan adanya pemuasan kebutuhan personil yang menimbulkan motivasi mereka, yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. David Mc Cleand, melalui riset empiris, telah mengemukakan bahwa para usahawan, ilmuwan dan ahli mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi prestasi seorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan , tetapi dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi.

Maslow berpendapat bahwa dalam setiap manusia terdapat suatu hirarkhi yang terdiri dari lima kebutuhan. Pemenuhan kelima kebutuhan tersebut dilakukan secara bertahap dari yang paling rendah basic phisiological needs bergerak menuju self-actualization.

Selanjutnya Maslow (1994) menerangkan lima tingkatan kebutuhan manusia itu sebagai berikut:

a. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis (Phisiological needs). Kebutuhan fisiologis ini berupa kebutuhan dasar bagi manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan

jasmani/fisik atau kebendaan. Kebutuhan ini berupa pangan, sandang, dan pakaian. Contoh kongkrit misalnya : gaji, honorarium, bonus kelebihan jam mengajar, kebutuhan perumahan, pakaian seragam dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan motivasi terbesar.

b. Kebutuhan akan keselamatan (Safety needs). Kebutuhan akan keselamatan ini berupa: keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas dan kekalutan, ketertiban, hukum, kebijakan dan administrasi, dan sebagainya. Kebutuhan ini hampir-hampir merupakan pengatur perilaku yang eksklusif, yang menyerap semua kapasitas organisme dalam usaha memuaskan kebutuhan itu, dan layaknya apabila organisme itu digambarkan sebagai suatu mekanisme pencari keselamatan.

c. Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta (social affiliation needs). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, ingin maju, hubungan yang harmonis antar sesama teman maupun atasan, diterima dalam kelompoknya dimana ia berada, rasa cinta terhadap sekolah dan siswa yang diajar, rasa memiliki terhadap sekolah. Suatu hal yang harus ditekankan mengenai hal ini bahwa cinta bukan sinonim dengan seks. Seks dapat ditelaah sebagai kebutuhan fisik murni.

d. Kebutuhan akan harga diri (Esteem needs). Hampir semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, akan hormat diri atau harga diri, dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat, perangkat pertama keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri, serta kemerdekaan dan kebebasan. Kedua adalah apa yang disebut hasrat akan nama baik atau gengsi, status, ketenaran, pengakuan, perhatian, dan martabat.

e. Kebutuhan akan perwujudan diri (The needs of self-actualization). Keinginan orang akan perwujudan diri, yakni pada kecenderungannya untuk mewujudkan dirinya sesuai kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya, misalnya sebagai guru yang favorit.

Herzberg (dalam Owens 1987:125), mengatakan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaan merupakan hal yang sangat mendasar, dan sikap terhadap pekerjaannya ditentukan oleh keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan. Dalam penelitiannya Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan (job content), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (job context). Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebut faktor higiene. Kedua faktor ini kemudian dikenal dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg.

Menurut Herzberg (dalam Owens 1987:126) yang tergolong dalam faktor higiene (penyehat) adalah sebagai berikut: kebijakan dan administrasi, supervisi yang bersifat

teknikal, kesejahteraan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kemungkinan untuk tumbuh dan berkembang, kehidupan pribadi, keamanan kerja, dan status.

Apabila faktor-faktor higiene tersebut di atas berkurang, umumnya akan menghasilkan ketidakpuasan. Faktor higiene ini bersifat ekstrinsik, yaitu berada di luar diri seseorang. Apabila faktor tersebut terpenuhi (tersedia dengan memadai) akan dapat mencegah ketidakpuasan, namun tidak berarti akan menimbulkan motivasi.

Faktor-faktor yang tergolong sebagai motivator (pendorong) adalah : prestasi, promosi, pengakuan, tanggung jawab, dan kerja itu sendiri. Apabila faktor-faktor motivasi tersebut tersedia akan menimbulkan rasa yang sangat puas, namun demikian apabila faktor-faktor tersebut berkurang, umumnya tidak akan menghasilkan ketidakpuasan. Sifat faktor tersebut intrinsik, yaitu berada di dalam diri seseorang. Faktor ini bila dikembangkan akan dapat membangkitkan motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Wexle dan Yukl dalam Sobaruin, (1992 : 115) antara lain:

- a. Faktor financial incentive yang meliputi upah atau gaji yang pantas serta jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.
- b. Faktor non financial yang meliputi keadaan pekerjaan yang memuaskan pada tempat bekerja, sikap pimpinan terhadap karyawan.
- c. Faktor social incentive yang meliputi sikap dan tingkah laku anggota organisasi lain terhadap karyawan lainnya yang bersangkutan.

Selain itu Herzberg dalam Anoraga, (1995:76) menyebutkan bahwa dalam teori motivasi jika ingin memotivasi seseorang pada pekerjaannya maka perlu menekankan pada dua faktor yaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan (job content) antara lain : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja. Adapun faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Menurut Mc Clelland, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran motivasi kerja, yakni:

- a. Tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yaitu kesediaan individu untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
- b. Mempunyai tujuan yang sesuai kemampuan, yaitu kemampuan individu untuk mencapai tujuan pribadi secara realistik, aktif, efektif dan efisien.

c. Daya tahan terhadap tekanan yaitu kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya guna melangsungkan aktivitas/pekerjaan.

d. Ketidakpuasan yaitu sikap positif individu yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan, dan kemampuan.

e. Kepercayaan diri yaitu sikap positif individu tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi para tutor keaksaraan fungsional yang menggerakkan keinginan untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dan tujuan.

## C. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tutor keaksaraan fungsional. Seorang tutor keaksaraan fungsional yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas sudah barang tentu akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Demikian juga sebaliknya, tutor yang memiliki motivasi yang rendah maka kinerjanya dapat dipasik juga rendah. Upaya meningkatkan motivasi tutor keaksaraan fungsional dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor financial incentive, faktor non financial, faktor social incentive, tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah, dan daya tahan terhadap tekanan. Faktor financial incentive yang meliputi upah atau gaji yang pantas diterima tutor serta jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

Faktor non financial yang meliputi keadaan pekerjaan yang memuaskan pada tempat bekerja, sikap pimpinan terhadap karyawan. Faktor social incentive yang meliputi sikap dan tingkah laku anggota organisasi lain terhadap para tutor keaksaraan fungsional. Tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yaitu kesediaan tutor keaksaraan fungsional untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Daya tahan terhadap tekanan yaitu kemampuan tutor keaksaraan fungsional dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya guna melangsungkan aktivitas/pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja tutor keaksaraan fungsional dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan tutor dalam: (1) membantu, membimbing, melatih serta memotivasi warga belajar agar dapat membaca menulis dan berhitung, (2) membantu membuat bahan bacaan dalam bentuk bahasa ibu/daerah untuk memulai proses membaca, (3) membantu mencari bahan calistung dari kehidupan sehari-hari, (4) membantu menganalisa masalah dan potensi di desa, (5) membantu menulis bahan bacaan sendiri, (6) membantu menggunakan alat bantu berhitung modern, (7) membuat rencana pembelajaran berdasarkan kebutuhan dan minat warga belajar, (8) menilai kemajuan belajar membantu mereka menulis laporan, (9) membantu menyiapkan, mengelola

kegiatan belajar mandiri, (10) membantu menulis proposal/usulan untuk memperoleh dana belajar, dan (11) membantu memperoleh nara sumber dan dana dari instansi/lembaga lokal.

## 2. Saran

Upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tutor tidak seperti membalikan telapak tangan. Oleh karena itu disarankan kepada pemerintah untuk memberikan kenaikan insentif di luar gaji yang diterima tiap bulan, sehingga para tutor lebih termotivasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program keaksaraan fungsional. Ada baiknya pula, pihak Dinas P dan K yang mengurus kegiatan keaksaraan lebih intensif dalam mengadakan supervisi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. 1998. Buku Pedoman Tutor Keaksaraan Fungsional. Jakarta : Direktorat Pendidikan Masyarakat.
- Dikmas. 1999. Pedoman Pelatihan Tutor Keaksaraan Fungsional. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat.
- Dixon, Joan. 1999. Evaluation of the Functional Literacy Field Tes 1997-1998, Action Report. Jakarta : Direktorat Dikmas.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; CV. Haji mas Agung.
- Irawan, Prasetya. 1997. Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar. Jakarta: Depdiknas.
- King, Patricia. 1993. Performance Planning & Appraisal, A How-To Book for Manager. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mc.Cleland. 1973. Memacu Masyarakat Berprestasi. Terjemahan oleh Siswo Suyan-to (1987). Jakarta: CV Intermedia.
- McNergney, R.F. & Carrier, C.A. 1981. Teacher Development. New York: McMillan Publishing Company.
- Nadler, L. 1982. Designing Training Programs: The Critical Event Model. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Nawawi, Hadari. 1997. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Terence, Mitchall. 1978. People in Organisations Understanding Their Behavior. Kogaksha: McGraw-Hill Book Company.

Wahjosumidjo, 1987. Kepemimpinan dan Mitivasi. Jakarta; Ghalia Indonesia.

Wahjosumijo. 1994. Kepemimpinan dan Motivasi Pendidikan. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Whitmore, John. 1997. Coaching Performance. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Winardi. 2001. Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.