BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menjadi kebutuhan dasar untuk masing-masing manusia sehingga usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa perlu dilakukan. Melalui pendidikan, upaya peningkatan kesejahteraan rakyat dapat terlaksana. Pendidikan berperan sebagai sarana pembangunan karakter bagi suatu bangsa untuk menunjukkan jati dirinya (Indrajaya & Iswara, 2014). Pendidikan dengan tingkat yang semakin tinggi dapat menurunkan jumlah kemiskinan (Sudiharta & Sutrisna, 2014). Pendidikan juga merupakan satu modal dasar yang diharapkan dapat meningkatkan derajat dan martabat manusia serta peningkatan kualitas dari sumber daya manusia. Pendidikan sebagai faktor penentu bagi wanita untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja (Wahyuni dkk. 2019).

Pendidikan dapat dikatakan sebagai salah satu kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap orang, dengan pendidikan setiap orang dapat menjadi manusia-manusia berkualitas yang akan mampu menghadapi tantangan kehidupan yang dari waktu ke waktu semakin kompleks. Perkembangan zaman, belakangan ini sudah sangat maju, tetapi kurang diikuti dengan perkembangan sumber daya manusianya sebagai penggerak atau motor, di lain pihak masih banyak warga masyarakat yang tidak bisa membaca, jangankan untuk sampai ke jenjang pendidikan yang setara dengan perguruan tinggi, untuk sampai ke jenjang pendidikan setara sekolah menengah saja masih banyak masyarakat yang tidak

dapat mengikutinya, ini dipicu karena mahalnya biaya pendidikan di Indonesia pada umumnya dan di kota besar sehingga hal inilah yang memacu pemerataan pendidikan belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh masyarakat (Andrianto, 2024).

Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara tegas mengamanatkan pentingnya pendidikan bagi seluruh warga negara Indonesia. Hal ini mengandung makna siapapun warga negara Indonesia dan dimanapun dia berada harus memperoleh pendidikan yang sebaik-baiknya. Kemudian Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26, Ayat (6): “Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 26 Ayat 3, menyatakan bahwa “Pendidikan Kesetaraan adalah program pendidikan non formal yang menyelenggarakan pendidikan umum setara SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA yang mencakup program pendidikan Paket A, Paket B, dan Paket C” (Nasional, 2003).

Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan yang menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan warga belajarnya, dan juga menyesuaikan antara waktu belajar dengan aktivitas dari warga belajarnya itu sendiri, karena peserta belajarnya terdiri dari orang-orang yang telah bekerja dan harus disesuaikan dengan kondisi yang ada. Memang pendidikan nonformal atau biasa dikenal dengan sebutan pendidikan luar sekolah memiliki tujuan yang sama dengan tujuan

pendidikan nasional juga, di mana Pendidikan Luar Sekolah (PLS) ingin menciptakan manusia yang diharapkan nantinya dapat berdaya guna, dengan cara memberikan *life skill* (keterampilan hidup) yang nantinya setelah memiliki keterampilan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Pendidikan nonformal memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Pendidikan nonformal menyediakan berbagai program pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat yang ingin meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Salah satu lembaga, organisasi, atau komunitas belajar yang menyelenggarakan pendidikan nonformal adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang selanjutnya disingkat dengan PKBM.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan salah satu lembaga pendidikan nonformal yang paling banyak diminati oleh masyarakat. PKBM menyediakan program-program yang beragam, mulai dari program keaksaraan fungsional, program pendidikan anak usia dini (PAUD), hingga program pelatihan keterampilan. PKBM adalah lembaga pendidikan nonformal yang menyediakan layanan pendidikan kepada masyarakat yang membutuhkan yang bertujuan memberikan layanan pendidikan Program Paket A setara SD, Program Paket B setara SMP dan Program Paket C setara SMA, dengan memberikan penekanan pada peningkatan kemampuan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengembangan sikap kepribadian kepada peserta didik (Suryana & Edro, 2022).

PKBM diharapkan dapat memberikan proses pendidikan yang efektif dan tepat guna agar para lulusannya kelak dapat memiliki pemahaman ilmu pengetahuan yang dapat bersaing dengan lulusan pendidikan formal.

Tabel 1.1
Jumlah PKBM di Provinsi Bali Tahun 2023-2024

Kabupaten/Kota	Jumlah PKBM Tahun 2023	Jumlah PKBM Tahun 2024
(1)	(2)	(3)
1. Kabupaten Buleleng	10	13
2. Kota Denpasar	16	16
3. Kabupaten Badung	14	14
4. Kabupaten Tabanan	6	6
5. Kabupaten Karangasem	14	14
6. Kabupaten Gianyar	6	7
7. Kabupaten Jembrana	4	4
8. Kabupaten Bangli	3	2
9. Kabupaten Klungkung	3	3
Total	76	79

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/>, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa terdapat 76 lembaga PKBM di tahun 2023, dan 79 lembaga PKBM di tahun 2024. Terdapat peningkatan jumlah lembaga PKBM dari tahun 2023 ke tahun 2024 sebanyak 3 lembaga yang tersebar di masing-masing Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. Jumlah terbanyak terdapat di Kota Denpasar yaitu 16 PKBM dan sedikit di Kabupaten Bangli yaitu 2 PKBM. Kehadiran PKBM diharapkan dapat menjadi sebuah lembaga yang mampu berkontribusi dalam menciptakan masyarakat yang mandiri, mampu memecahkan persoalan hidup. Kunci keberhasilan PKBM terletak pada kualitas tutornya. Tutor PKBM bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembelajaran, serta membimbing dan memotivasi peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Tabel 1.2
Data Tutor PKBM di Provinsi Bali Tahun 2023-2024

Kabupaten/Kota	2023		2024	
	Ganjil	Ganjil	Ganjil	Genap
(1)	(4)	(4)	(4)	(5)
1. Kota Denpasar	117	117	127	130
2. Kabupaten Buleleng	17	17	21	24
3. Kabupaten Badung	76	76	132	131
4. Kabupaten Gianyar	12	12	23	23
5. Kabupaten Karangasem	113	113	130	130
6. Kabupaten Tabanan	8	8	8	8
7. Kabupaten Bangli	0	0	0	0
8. Kabupaten Jembrana	11	11	10	10
9. Kabupaten Klungkung	13	13	11	11
Total	367	367	462	467

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/>, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah tutor PKBM di Provinsi Bali dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2024. Pada tahun 2023 jumlah tutor PKBM di Provinsi Bali sebanyak 367 orang dan mengalami peningkatan di tahun 2024 menjadi 467 orang tutor. Namun jika dilihat dari tabel 1.2 terdapat penurunan jumlah tutor khususnya di Kabupaten Jembrana dan Klungkung.

Terjadi peningkatan jumlah tutor di Kabupaten Badung, Buleleng, Gianyar, Karangasem dan Kota Denpasar merupakan kabar yang menggembirakan bagi dunia pendidikan nonformal di Provinsi Bali. Peningkatan jumlah tutor dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah meningkatnya motivasi dan kinerja tutor.

Sedangkan di Kabupaten Bangli Tidak ada data tutor di PKBM bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: PKBM yang sudah tidak beroperasi, kekurangan tutor, gaji tutor yang rendah, dll. Untuk penghasilan sendiri seperti gaji tutor pada umumnya jauh lebih rendah daripada gaji guru di sekolah formal. Hal ini

bisa disebabkan karena kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi tutor. Tutor di pendidikan non formal umumnya tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional seperti guru. Hal ini juga berdampak bagi kurangnya penghargaan dan pengakuan bagi tutor. Padahal menjadi tutor itu juga memiliki tugas yang sama seperti seorang guru yaitu mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Drianus, 2020) mendefinisikan dinamika ini sebagai '*sensitivitas holistik* yang dirasakan orang saat mereka bertindak dengan keterlibatan total'. *Flow* konsisten digambarkan sebagai keadaan mental yang benar-benar 'tenggelam' dan 'terserap' dalam aktivitas yang menyenangkan. Beberapa tutor mengeluh lelah dengan administrasi dan tuntutan peningkatan kompetensi. Namun beberapa tutor lainnya mampu melewati tuntutan tersebut. Mereka juga mampu melaksanakan kegiatan mengajar di kelas dan menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan perasaan yang nyaman, meskipun banyak tantangan.

Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan kekurangan tutor di PKBM adalah dengan meningkatkan motivasi dan kinerja tutor yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan: Meningkatkan gaji tutor, Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai bagi tutor, Memberikan penghargaan dan pengakuan bagi tutor.

Selain itu, penting untuk meningkatkan regulasi diri, efikasi diri dan manajemen diri tutor. Ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi motivasi dan kinerja tutor. Hal ini dapat dikaitkan dengan peningkatan regulasi diri, efikasi diri

diri dan manajemen diri tutor. Regulasi diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri, termasuk mengatur emosi, pikiran, dan perilaku. Tutor dengan regulasi diri yang baik dapat mengendalikan emosinya saat menghadapi situasi yang sulit, fokus pada tugasnya, dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Tutor dengan efikasi diri yang tinggi yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Manajemen diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola waktu, sumber daya, dan energinya secara efektif. Tutor dengan manajemen diri yang baik dapat mengatur waktunya dengan baik, menggunakan sumber daya secara optimal, dan menjaga energinya agar tetap fokus pada tugasnya.

Peningkatan regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri tutor dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Tutor yang termotivasi tinggi akan lebih proaktif, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Mereka juga akan lebih sabar dan telaten dalam membimbing dan memotivasi peserta didik. Beberapa faktor yang dapat berkontribusi pada peningkatan regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri tutor : Pelatihan dan pengembangan profesional tutor: Pelatihan dan pengembangan profesional dapat membantu tutor untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuannya. Dukungan dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja: Dukungan dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja

dapat membantu meningkatkan motivasi tutor untuk bekerja dengan lebih baik. Ciptakan lingkungan kerja yang positif: Lingkungan kerja yang positif dapat membantu tutor untuk merasa nyaman dan dihargai, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Peningkatan motivasi dan kinerja tutor dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan nonformal di Kabupaten Badung, Karangasem, dan Bangli. Dampak positif tersebut antara lain : Meningkatnya kualitas pembelajaran di PNF, Meningkatnya motivasi peserta didik di PNF, Meningkatnya prestasi belajar peserta didik di PNF.

Pemerintah daerah dan penyelenggara PNF di Kabupaten Badung, Karangasem, dan Kota Denpasar perlu terus melakukan upaya untuk meningkatkan regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tutor. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian dukungan dan penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif.

Tutor merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan nonformal pada umumnya karena bagi peserta didik, tutor sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan tutor dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis tutor untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional tutor dan mutu kinerjanya (Kamil & Riduwan, 2009).

Kinerja tutor dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri, dan tutor motivation. (Luthans, 2002b) menyebut penerapan psikologi positif ke tempat kerja dengan perilaku positif organisasi. Dia mendefinisikan perilaku ini sebagai ‘studi dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan peningkatan kinerja’. Definisi ini mencakup beberapa kriteria yang penting dalam menentukan potensi *flow* terkait kontribusinya tentang perilaku di tempat kerja. Secara khusus, setiap konsep perilaku positif organisasi seharusnya (a) positif, (b) terukur, (c) berguna untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, dan (d) mampu dikembangkan (Luthans, 2002a).

Regulasi diri merupakan hal yang penting bagi seorang tutor dimana regulasi diri berperan membantu tutor dalam mengatur diri sehingga berbagai sisi kehidupannya dapat berjalan seimbang dan membuat tutor tetap terjaga kondisi *flow*nya. Menurut Schunk dibandingkan dengan pengajaran-pengajaran reguler yang lazim, pengajaran regulasi diri meningkatkan kinerja siswa dalam mentransfer pengetahuan. Penelitian lain (Schunk dkk. 2012) menunjukkan bahwa mengajarkan strategi pada anak yang memiliki kesulitan belajar dan anak-anak yang menghadapi kesulitan mempelajari kemampuan matematika, akan meningkatkan efikasi diri-diri dan pencapaian (Bayantari et al., 2022). Variabel motivasi dan kemampuan regulasi diri dianggap sebagai penyebab dalam kinerja matematika (Schunk dkk. 2012).

Penelitian (Drianus, 2020) menyatakan bahwa efikasi diri dalam konteks penetapan tujuan telah ditemukan secara konsisten untuk hubungan yang positif

antara efikasi diri dan kemauan untuk menerima target yang menantang. Berkaitan dengan tugas, efikasi diri secara positif terkait dengan komitmen. Dengan memperluas tantangan, seseorang dengan efikasi diri yang dimiliki, maka memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan antara tantangan dan keterampilan (Kahar et al., 2023). Dengan cara ini, efikasi diri kemungkinan meningkatkan kinerja tutor dalam mengerjakan berbagai tugas.

Individu yang memiliki keyakinan kemampuan diri mampu mengerjakan tugas akan lebih mudah berkonsentrasi pada aktivitas atau tugas yang sedang dikerjakan. Keyakinan pada kemampuan diri ini disebut dengan efikasi diri. (Drianus, 2020) mengatakan bahwa keyakinan kemampuan individu dalam mengerjakan suatu tugas atau aktivitas juga berperan penting untuk menentukan terjadinya kondisi *flow*. Selain itu keyakinan akan kemampuan diri tersebut membuat individu merasa nyaman dalam mengerjakannya (Basilius Redan Werang, Wolomasi, et al., 2024). Sebaliknya, individu yang memiliki keyakinan diri yang rendah akan merasa cemas dan tidak dapat mencapai kondisi kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan berdampak pada tereduksinya pikiran-pikiran yang mengganggu (*intrusive aversive thoughts*) berkaitan dengan tugas yang dihadapi dan pada akhirnya terjadi penurunan tingkat kecemasannya.

Setiap guru membutuhkan kebebasan untuk menjadi kreatif dan mengaktualisasikan diri. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Depdiknas, 2003)

Pengelolaan diri atau manajemen diri yaitu prosedur dimana pribadi mengelola perilakunya sendiri (Tursina et al., 2022). Pada teknik individu ini terlibat pada komponen dasar berupa: memilih strategi yang akan ditetapkan, melakukan dan mengevaluasi prosedur tersebut, dan menentukan perilaku sasaran, serta memonitor perilaku tersebut (Abdillah & Fitriana, 2021; G. Agung et al., 2022). Dengan kata lain manajemen diri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang individu untuk mengontrol dirinya baik dari segi emosi, perilaku, bahkan untuk merubah stimulus.

Kinerja tutor sebanding lurus dengan pengembangan kualitas pendidikan, tetapi tidak sedikit tutor bekerja di bawah standar yang kompetensi telah ditentukan. Bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja kondusif yang terpuji, inilah disebabkan oleh rendahnya gairah kerja, berbentuk seperti grafik sinus yang akan menemui titik jenuh pada suatu saat jika tidak ada upaya kuratif dan preventif baik dari bimbingan atasan maupun dirinya sendiri (Hasan & Anita, 2022).

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertingkah laku. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan (Basilius Raden Werang et al., 2019).

Motivasi mempengaruhi perilaku guru. (Astuti dkk. 2020) mendefinisikan motivasi adalah arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapainya tujuannya yang mempunyai dimensi arah, intensitas, dan ketekunan. Tingkat motivasi yang signifikan berkontribusi pada kinerja yang luar biasa. (Wahyuni dkk. 2019) menjelaskan motivasi guru dapat mempengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung di PKBM adalah tutor. Peranan tutor dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu tutor hendaknya mampu mengembangkan diri seiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Konsekuensi logis dari semua ini ialah bahwa tutor harus berupaya untuk selalu mengembangkan diri dengan berbagai cara seperti umpamanya dengan membaca berbagai bahan rujukan, menulis, atau melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga meningkatkan profesionalnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung di PKBM adalah tutor. Peranan tutor dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu tutor hendaknya mampu mengembangkan diri seiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Konsekuensi logis dari semua ini ialah bahwa tutor harus berupaya untuk selalu mengembangkan diri dengan berbagai cara seperti umpamanya dengan membaca berbagai bahan rujukan, menulis, atau melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga meningkatkan profesionalnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga menghasilkan beberapa identifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi tutor tentang regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri. Hal ini menyebabkan tutor tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka tentang konsep tersebut.
2. Keterbatasan Manajemen diri Tutor: Setiap tutor sebagai tenaga profesional sangat membutuhkan kemampuan manajemen diri sebagai upaya meningkatkan pelayanan dalam pembelajaran yang harmonis, kondusif. Namun ada tutor yang masih membanding-bandingkan peserta didik satu dengan peserta didik lainnya pada saat proses pembelajaran, dan ada beberapa tutor tidak cakap menggunakan teknologi, serta ada guru tidak memperhatikan peserta didik pada saat melakukan presentasi.
3. Kurangnya Time Management Tutor: Manajemen waktu menjadi salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki oleh tutor. Masih ditemukan beberapa tutor yang mengajar tidak tepat waktu dan lambatnya tutor dalam menyelesaikan RRP, Silabus, maupun mengumpulkan nilai siswa.
4. Kurangnya pemahaman tutor tentang regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang tutor. Hal ini menyebabkan mereka kesulitan untuk menerapkan konsep tersebut dalam kehidupan sehari-hari dan dalam pekerjaannya sebagai tutor.

5. Kebutuhan Peserta Didik yang Beragam: Peserta didik di PKBM sering kali memiliki beragam kebutuhan, baik dalam hal pembelajaran, kepribadian, atau latar belakang. Tutor harus dapat menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan peserta didik, yang mungkin memerlukan pemahaman yang kuat.
6. Kurangnya dukungan dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja untuk tutor yang menerapkan regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri Hal ini menyebabkan tutor merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk terus menerapkan konsep tersebut.
7. Keterbatasan Sumber Daya dan Dukungan : Kurangnya sumber daya dan dukungan dari pihak berwenang atau lembaga pendidikan nonformal dapat membatasi upaya tutor untuk meningkatkan kinerja mereka dalam aspek kepribadian, manajemen diri, dan time management.
8. Kurangnya penelitian tentang pengaruh regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri terhadap motivasi dan kinerja tutor di Indonesia. Penelitian tentang pengaruh regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri terhadap motivasi dan kinerja tutor di Indonesia masih terbilang sedikit. Hal ini menyebabkan kurangnya informasi yang memadai untuk merumuskan kebijakan dan program yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tutor.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, permasalahan yang ada cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis

membatasi hanya pada pengaruh regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri terhadap motivasi dan dampak selanjutnya terhadap kinerja tutor pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Di Provinsi Bali. Adapun skema pembatasan masalah sebagai berikut.

1. Regulasi diri (X1) berhubungan secara langsung dengan motivasi (Y1) dan kinerja tutor (Y2)
2. Efikasi diri (X2) berhubungan secara langsung dengan motivasi (Y1) dan kinerja tutor (Y2)
3. Manajemen diri (X3) berhubungan secara langsung dengan motivasi (Y1) dan kinerja tutor (Y2)
4. Motivasi (Y1) berhubungan secara langsung dengan kinerja tutor (Y2)
5. Regulasi diri (X1), Efikasi diri (X2) dan Manajemen diri (X3) berhubungan secara tidak langsung melalui motivasi (Y1) dengan kinerja tutor (Y2) pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Di Provinsi Bali

1.4 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini belum dapat diketahui konstelasi model struktural untuk variabel laten yang paling direkomendasikan, oleh karena itu ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah deskripsi kuantitatif regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri, motivasi dan kinerja tutor secara univariat?
2. Apakah model persamaan struktural variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor terbukti secara empiris?

3. Apakah regulasi diri berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi tutor PKBM di Provinsi Bali?
4. Apakah regulasi diri berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi tutor pada PKBM di Provinsi Bali?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali?
7. Apakah manajemen diri berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi tutor pada PKBM di Provinsi Bali?
8. Apakah manajemen diri berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali?
9. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali?
10. Apakah regulasi diri berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor melalui motivasi pada PKBM di Provinsi Bali?
11. Apakah efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor melalui motivasi pada PKBM di Provinsi Bali?
12. Apakah manajemen diri berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tutor melalui motivasi pada PKBM di Provinsi Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini secara umum untuk menganalisis pengaruh secara kuantitatif regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri, motivasi dan kinerja tutor pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Provinsi Bali. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri, motivasi dan kinerja tutor secara univariat.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan model persamaan struktural variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor terbukti secara empiris.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan regulasi diri terhadap motivasi tutor pada PKBM di Provinsi Bali.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan regulasi diri terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap motivasi tutor pada PKBM di Provinsi Bali.
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan manajemen diri terhadap motivasi tutor pada PKBM di Provinsi Bali.
8. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan manajemen diri terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali.

9. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja tutor pada PKBM di Provinsi Bali.
10. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan regulasi diri terhadap kinerja tutor melalui motivasi pada PKBM di Provinsi Bali.
11. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja tutor melalui motivasi pada PKBM di Provinsi Bali?
12. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan manajemen diri terhadap kinerja tutor melalui motivasi pada PKBM di Provinsi Bali.

1.6 Signifikansi Penelitian

Terdapat dua manfaat atau signifikansi dalam penelitian ini yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

a. Signifikansi Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori manajemen atau administrasi pendidikan, terutama berkaitan dengan teori-teori tentang konsep, regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri, dan motivasi kerja.

b. Signifikansi Praktis

Selain signifikan secara teoretis, penelitian mengenai pengaruh regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri terhadap motivasi dan kinerja tutor Pusat Kegiatan

Belajar Masyarakat (PKBM) di Provinsi Bali, juga diharapkan memiliki manfaat secara praktis yang signifikan bagi beberapa pihak, yaitu:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah penguatan wawasan bagi pimpinan dalam hal ini kepala PKBM, tutor, tenaga kependidikan dan *stakeholders* terkait dalam melaksanakan kebijakan pendidikan utamanya membantu PKBM dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien dan mengetahui motivasi tutor mau tetap mengajar di PKBM.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan unsur pertimbangan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan tutor kesetaraan, seperti pemberian insentif bagi tutor, kesempatan pelatihan, serta kesempatan mengikuti seleksi sebagai ASN melalui jalur pendidikan kesetaraan.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi kepala PKBM dalam pengelolaan tutor kesetaraan secara efisien dan lembaga pusat kegiatan belajar masyarakat tetap eksis.
- 4) Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan menguatkan pemahaman tutor dalam melaksanakan proses Pembelajaran di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat.

1.7 Novelty (Kebaharuan)

Kebaharuan atau *novelty* dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian yang mengungkap temuan hasil penelitian tentang pengaruh regulasi diri, efikasi diri, manajemen diri, dan motivasi terhadap kinerja tutor pada Pusat Kegiatan Belajar

Masyarakat (PKBM) merupakan penelitian yang baru, karena belum pernah ditemukan penelitian sejenis dalam penelitian lain.

Penelitian tentang tenaga pendidik selama ini lebih banyak berfokus pada guru di sekolah formal, seperti SMP, SMA, dan perguruan tinggi. Namun, studi yang membahas tutor dalam pendidikan nonformal, terutama di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), masih sangat terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian lebih banyak membahas pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik, sementara hubungan antara regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri dengan kinerja tutor belum banyak diteliti.

Banyak tutor di PKBM yang belum memahami pentingnya regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini membuat konsep tersebut sulit diterapkan dalam keseharian mereka sebagai tenaga pendidik nonformal. Selain itu, sebagian besar penelitian mengenai regulasi diri dan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik lebih banyak berasal dari luar negeri atau difokuskan pada pendidikan formal, sehingga data empiris di Indonesia, khususnya dalam konteks PKBM, masih sangat terbatas.

Dukungan dan penghargaan bagi tutor PKBM juga masih minim, sehingga mereka sering merasa kurang dihargai dan kurang mendapat motivasi untuk meningkatkan kualitas diri. Faktor ini dapat menghambat perkembangan regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri mereka, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja mereka dalam mengajar.

Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak menitikberatkan pada bagaimana regulasi diri dan efikasi diri dapat meningkatkan prestasi akademik

siswa, tetapi belum banyak yang membahas pengaruhnya terhadap kinerja tutor. Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian terdahulu juga cenderung menggunakan korelasi sederhana atau regresi linier, sementara penelitian ini mencoba menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam.

Saat ini, belum ada model konseptual yang benar-benar teruji secara empiris mengenai bagaimana regulasi diri, efikasi diri, dan manajemen diri mempengaruhi motivasi dan kinerja tutor di PKBM. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian yang ada dan menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pendidikan nonformal yang lebih baik.

Hasil Analisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* dilihat dari evaluasi outer model antara lain; convergen validity, Discriminan validity, Cronbach's Alpha pada semua variabel adalah lebih besar dari 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) juga lebih besar dari 0,50. Dinyatakan bahwa semua variabel telah memenuhi validitas dan reliabilitas. Kemudian dilihat evaluasi inner model yaitu evaluasi Goodness of Fit pada Y1 adalah 0,959 dan Y2 adalah 0,911 hal ini menunjukkan model persamaan struktur memiliki kecocokan model, dan perhitungan skor $Q^2 = 0,9964$ atau 99,64% dinyatakan bahwa model penelitian teknik Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (PLS-SEM) adalah layak untuk memprediksi hasil hipotesis pada kategori sangat kuat.