

KEEFEKTIFAN PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI FASILITATOR MELALUI TRAINING OF TRAINER DASAR PENDIDIK PAUD DI BP-PAUDNI REGIONAL II SURABAYA

Ulil Ayufril

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: ayoefril@gmail.com

Nunuk Hariyati, M.Pd

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
Email: nunukhariyati@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif pelaksanaan *Training of Trainer* dalam mengembangkan kompetensi fasilitator. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi sederhana, uji T parsial dan uji efektifitas. Sampel yang diambil sebanyak 40 orang pegawai di BP-PAUDNI Regional II yang telah melaksanakan *Training of Trainer* dasar dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *Training of Trainer* dasar berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan kompetensi fasilitator di BP-PAUDNI Regional II Surabaya. Hasil uji secara parsial menunjukkan berpengaruh pada tiap-tiap kompetensi fasilitator dengan nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} . Hasil uji efektifitas pada sub variabel kompetensi pengelolaan pembelajaran mendapat prosentase sebesar 81,6% masuk dalam kategori efektif, kompetensi kepribadian sebesar 75,3% masuk dalam kategori cukup efektif, kompetensi sosial 80,6% masuk kategori efektif dan kompetensi substantif sebesar 86,3% juga kategori efektif.

Kata kunci: keefektifan, *Training of Trainer*, kompetensi fasilitator.

Abstract

The research was to find out how effective the implementation of the *Training of Trainer* to develop the competency of facilitator. Descriptive quantitative was as the method by using employed simple regression analysis, partial T test and effectiveness test. The samples were 40 employees of BP-PAUDNI Regional II Surabaya who had done the basic *Training of Trainer* using saturated sampling technique. The result showed that the implementation of basic *Training of Trainer* by collectively had an effect toward the development of facilitator competences in BP- PAUDNI Regional II Surabaya. Therefore the result of partial test confirmed that *Training of Trainer* influences toward each of facilitator's competence where $T_{value} > T_{table}$. Meanwhile, the result of effectiveness test in sub variable of learning management competence got 81.6% which categorized as effective, personal competence was 75.3% which categorized as quite effective, social competence was 80.6% which categorized as effective and substantive competencies got 86.3 % which categorized as effective.

Keywords: effectiveness, *Training of Trainer*, facilitator competency.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena aktivitasnya yang sentral dan strategis. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Munculnya permasalahan dalam organisasi kerap kali bersumber dari unsur manusianya, maka dibutuhkan adanya pengembangan sumber daya dalam memaksimalkan potensinya. Notoatmodjo (Hafid, 2014:3) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau

pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karenanya, mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena setiap individu maupun kelompok sejatinya selalu dituntut untuk mengembangkan diri melalui belajar dan meningkatkan kemampuannya guna mempertahankan kesejahteraan hidup dalam menghadapi kondisi sosial yang dinamis. Lembaga pendidikan tidak luput menjadi sasaran dalam pengembangan sumber daya manusianya. Mulai dari staff karyawan sampai para pemegang jabatan penting menjadi sasaran dilakukannya pengembangan

potensi dan kompetensi. Pengembangan tersebut dilakukan guna menunjang profesionalitas kinerja yang menuntut untuk mengikuti adanya perkembangan jaman yang semakin pesat dan daya saing yang tinggi, sehingga lembaga mampu menjaga kualitas pembelajarannya dan mencetak *output* yang berkompeten. Pengembangan terjadi sebagai hasil belajar dan bisa terjadi dalam beberapa cara misalnya melalui pelatihan, *coaching*, pengalaman yang direncanakan dan yang tidak direncanakan di tempat kerja, dan sebagainya. Menurut Mulyasa (2007:43) fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personel yang mutlak diperlukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasar PP RI No. 101 tahun 2000, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain: meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir. Wexley dan Yulk (Reguning, 2012:11) juga mengemukakan bahwa :

“training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter”.

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*). Pendidikan dan pelatihan pegawai juga memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi.

Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi program prioritas utama dalam fokus pembangunan pendidikan di Indonesia tahun 2010-2014 (Kemendiknas, 2011). Keberhasilan PAUD tidak terlepas dari peran guru PAUD mengingat peran utamanya dalam mengasuh, merawat, mendidik dan melindungi dalam upaya memaksimalkan terkoneksi seluruh sel otak yang saat lahir sudah terbentuk. Guru PAUD harus mempunyai kompetensi dan kualifikasi yang linier dengan latar belakang sebagai guru PAUD, melihat dalam

pembelajaran PAUD terdapat gabungan kajian ilmu yang harus dikuasai oleh guru PAUD. Dalam hal ini Pemerintah telah mengeluarkan standar Guru PAUD dalam Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini Bab VII Tentang Standar Guru dan Tenaga Kependidikan dimana menyebutkan empat kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru PAUD yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi kepribadian. Namun fakta dilapangan menunjukkan bahwa kondisi guru PAUD diberbagai daerah masih banyak yang belum memenuhi standar kompetensi nasional yang dibuktikan dengan berita dari *Metrotvnews.com* Surabaya oleh Amaluddin pada 7 Januari 2016 yang menyebutkan banyaknya guru di Surabaya yang belum S1 paling banyak pada jenjang PAUD, dari total 7.668 guru, sebanyak 916 merupakan guru SD, disusul SMP dengan 218 guru, dan 209 guru tersebar di SMA dan SMK. Sementara sisanya, 6.235 tersebar di TK/PAUD. Sehingga adanya pendidikan dan pelatihan bagi para guru PAUD tersebut sangat dibutuhkan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat bermanfaat dalam kemajuan pelayanan PAUD, mengingat terpenuhinya kuantitas PAUD tetapi belum menunjukkan kualitas yang sepadan.

Salah satu unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan diklat adalah kemampuan pada widyaiswara. Widyaiswara disini sangat berperan menentukan mutu dalam proses diklat. Peraturan pemerintah RI Nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam pasal 30 ayat 8 dinyatakan bahwa pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan keterampilan terdiri atas pengajar, pembimbing, pelatih atau instruktur dan penguji. Widyaiswara layaknya seorang guru yang akan membantu dan membimbing peserta didik dalam mengoptimalkan potensi dan kemampuannya. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya maka dibutuhkan peran widyaiswara yang profesional. Adapun kompetensi Pelatih atau widyaiswara yang harus dipenuhi berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara mencakup: (1) kompetensi pengelolaan pembelajaran; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi substantif. Untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh widyaiswara, seperti yang dijelaskan oleh Kaswan salah satunya dengan mengikuti pelatihan pada widyaiswara atau yang biasa disebut dengan *Training of Trainer*.

BP-PAUDNI (Balai Pengembangan-Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal Informal) Regional II sebagai

salah satu Unit Pelaksana Teknis pemerintahan dibawah naungan Kemendikbud, yang mempunyai tanggungjawab salah satunya dalam bidang PAUD, dapat berkontribusi dalam memajukan pelayanan PAUD secara pesat dengan melaksanakan program TOT disetiap tahunnya. Dimana calon widyaiswara yang merupakan peserta TOT tingkat dasar nantinya akan menjadi seorang widyaiswara dalam diklat dasar bagi pendidik PAUD. Istilah untuk widyaiswara di BP-PAUDNI Regional II Surabaya yaitu fasilitator. Calon fasilitator yang terpilih untuk mengikuti TOT dasar sejumlah 40 orang dengan syarat yang telah dipenuhi sesuai prosedur. Pelaksanaan TOT dasar ini sangat memperhatikan kesesuaian dengan SOP yang berlaku untuk mewujudkan pelatihan yang efektif, berkualitas dan membawa pengaruh positif terhadap peserta diklat dimana dalam hal ini adalah para calon fasilitator dasar bagi pendidik PAUD. Sehingga BP-PAUDNI Regional II Surabaya mengharapkan para calon fasilitator yang telah mengikuti TOT dasar dapat berkontribusi meningkatkan kualitas pelayanan PAUD di regional II.

Menurut Faustini Cardoso Gomes (Meitaningrum, 2013:193-194), untuk mengukur efektifitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan:

1. *Reactions*, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, dengan menggunakan kuesioner, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
2. *Learning*, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (essay atau multiple choice), test performansi dan latihan-latihan simulasi.
3. *Behaviors*, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.
4. *Organizational result*, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.
5. *Cost effectivity*, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program

pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

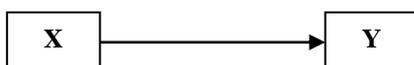
Menurut peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara bahwa kompetensi widyaiswara terdiri atas:

1. **Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran**
Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
2. **Kompetensi Kepribadian**
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta diklat.
3. **Kompetensi Sosial**
Adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya.
4. **Kompetensi Substansif**
Adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan.

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “keefektifan program *Training of Trainer* dasar pendidik PAUD di BP-PAUDNI regional II Surabaya”. Adapun rumusan masalah dari penelitian yakni apakah pelaksanaan *Training of Trainer* dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi pengelolaan pembelajaran, kepribadian, sosial dan substantif fasilitator.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang akan dianalisis adalah angka dan berbentuk statistik serta akan menguji hipotesis statistik yang telah ditentukan sebelumnya, serta akan menganalisis hasil data dengan rumus statistik. Menggunakan kuantitatif deskriptif karena penelitian ini ingin menjelaskan keefektifan *Training of Trainer* dasar dalam mengembangkan kompetensi fasilitator. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas keefektifan *Training of Trainer* dasar (X) sedangkan variabel terikat mempunyai 4 sub variabel yaitu kompetensi pengelolaan pembelajaran (Y1), kompetensi kepribadian (Y2), kompetensi sosial (Y3) dan kompetensi substantif (Y4). Berdasarkan variabel-variabel tersebut rancangan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 1. Rancangan Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BP-PAUNDI Regional II Surabaya yang telah melaksanakan TOT dasar. Jumlah keseluruhan populasi 40 pegawai, dari jumlah populasi tersebut akan dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling ini menjadikan semua populasinya sebagai sampel penelitian. Adapun data sampel dari peserta TOT dasar sebagai berikut:

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Perempuan	30
2.	Laki – laki	10
	Total	40

Tabel 1. Jumlah Sampel Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan empat pilihan jawaban yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (ST), dan sangat tidak setuju (STS) pada variabel bebas dan pilihan jawaban sangat mampu (SM), mampu (M), kurang mampu (KM), dan tidak mampu (TM) pada variabel terikat. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir
<i>Training Of Trainer (X)</i> (Faustini Cardoso Gomes)	<i>Reactions</i>	1. Opini terhadap diklat	1,2,3,4
		2. Kepuasan terhadap pelatihan	5,6
	<i>Learning</i>	1. Penguasaan konsep materi pelatihan	7,8
		1. Perubahan sikap setelah diklat	9,10
<i>Organizational result</i>	1. Dampak pelatihan terhadap kinerja	11	
	2. Kondisi organisasi	12	

	<i>Cost effectivity</i>	1. Pengeluaran biaya untuk pelatihan	13,14
	Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran (Y1)	1. Membuat GBPP, RBP dan SAP	1,2,3,4, 5,6,7
		2. Menyusun bahan ajar	8,9
		3. Menerapkan pembelajaran orang dewasa	10,11
		4. Melakukan komunikasi yang efektif dengan peserta	12
		5. Memotivasi semangat belajar peserta	13
		6. Mengevaluasi pembelajaran	14
	Kompetensi Kepribadian (Y2)	1. Menampilkan kepribadian yang di teladan	15,16
		2. Melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagai Widyaiswara yang profesional	17,18,19,20,21,22
	Kompetensi Fasilitator (Y)		
	Kompetensi Sosial (Y3)	1. Membina hubungan dan kerjasama dengan sesama Widyaiswara	23,24,25,26
		2. Menjalin hubungan dengan penyelenggara/	27,28,29

		pengelola lembaga diklat	
		3. Berjiwa kosmopolit	30
	Kompetensi Substantif (Y4)	1. Menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan materi Diklat yang diajarkan	31
		2. Menulis karya tulis yang terkait dengan lingkup kediklatan dan/atau pengembangan spesialisasinya	32,33,3 4,35,36

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji efektifitas. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, sedangkan uji efektifitas digunakan untuk mengetahui besaran efektifitas setiap pengembangan kompetensi. Sebelum data hasil penelitian dihitung, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yakni uji normalitas dan uji homogenitas.

Uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Sminov* pada program SPSS 21.0 untuk mengetahui asumsi kenormalan data. Data dikatakan normal apabila memiliki besarnya $P_{hitung} > 0,05$, maka dikatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya jika $P_{hitung} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21.0 dan analisis yang digunakan adalah teknik *Levene's Test* untuk mengetahui tingkat homogenitas pada kelompok sampel. Jika nilai *Levene* P_{hitung} menunjukkan taraf signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan varian antar kelompok sampel atau dengan kata lain sama dan kelompok sampel homogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data pada penelitian variabel keefektifan *Training of Trainer*, yang meliputi empat kategori penilaian yakni: penilaian 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju terhadap keefektifan TOT Dasar sebesar 0%, penilaian 2 yang menunjukkan tidak setuju sebanyak 0,9%, penilaian 3 yang menunjukkan setuju sebesar

73,8% dan pada penilaian 4 yang menunjukkan sangat setuju terhadap keefektifan TOT Dasar sebesar 25,4%. Kemudian deskripsi data pada variabel kompetensi fasilitator menunjukkan penilaian 1 tidak mampu fasilitator sebesar 0%, penilaian 2 yang menunjukkan kurang mampu sebanyak 0,9%, penilaian 3 yang menunjukkan mampu sebesar 80,8% dan pada penilaian 4 yang menunjukkan sangat mampu terhadap keefektifan TOT Dasar sebesar 18,3%. Dari hasil tersebut kemudian dilakukan perhitungan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sebelum perhitungan uji T dan uji efektifitas, yaitu perhitungan uji persyaratan analisis data. Data pada penelitian ini memenuhi uji normalitas adapun hasil nilai perhitungan uji normalitas yakni variabel keefektifan TOT dasar $0,378 \geq 0,05$ dan variabel kompetensi fasilitator $0,376 \geq 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi uji normalitas karena nilai *asympt.sig (2 tailed)* $\geq 0,05$. Sedangkan pada uji homogenitas juga terpenuhi karena seluruh variabel nilai *sig* $0,101 > 0,05$. Maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan varian antar kelompok sampel atau dengan kata lain varian antar kelompok variabel adalah sama.

Hasil perhitungan uji T diperoleh nilai T_{hitung} masing-masing variabel sebagai berikut: kompetensi pengelolaan pembelajaran 2,597, kompetensi kepribadian 2,345, kompetensi sosial 2,297, kompetensi substantif 2,706. Semua sub variabel menunjukkan $>$ nilai T_{tabel} (1,68) sehingga diperoleh hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya pelaksanaan *Training of Trainer* dasar berpengaruh dalam pengembangan keempat kompetensi fasilitator. Sedangkan pada perhitungan uji efektifitas memperoleh nilai sebagai berikut:

Penilaian	Ket.			
	1	2	3	4
Kompetensi				
Pengelolaan Pembelajaran	0%	1%	81,6%	17,1%
Kepribadian	0%	0%	75,3%	24,7%
Sosial	0%	0%	80,6%	19,4%
Substantif	0%	2,9%	86,3%	10,8%

Tabel 3. Prosentase Uji Efektifitas Tiap Kompetensi Fasilitator

Berdasarkan perhitungan di atas, uji efektifitas untuk sub variabel kompetensi pengelolaan pembelajaran (Y1) mendapat prosentase terbesar pada penilaian 3 (mampu) dimana hasil ini masuk dalam kategori efektif. Begitupun untuk sub variabel kompetensi sosial (Y3) dan kompetensi substantif (Y4). Hasil prosentase untuk sub variabel kompetensi kepribadian (Y2) mendapat prosentase sebesar

75,3% dalam penilaian 3 (mampu), namun hanya saja nilai prosentase ini jika merujuk pada tabek efektifitas masuk kedalam kategori cukup efektif. Dari hasil perhitungan tersebut, maka hasil penelitian tentang keefektifan pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran melalui *Training of Trainer* dasar sejalan dengan pendapat Notoatmodjo dalam Basri dan Rusdiana (2015:203) bahwa pelatihan merupakan suatu bagian dari sistem organisasi yang berinteraksi dengan kegiatan-kegiatan organisasi. Adanya analisis kebutuhan yang telah diidentifikasi, akan mempersiapkan segala sumber daya yang dibutuhkan selama proses pelatihan. Kemampuan dalam mengelola pembelajaran mulai dari perencanaan, menyusun dan evaluasi diharapkan mampu dilakukan oleh fasilitator dalam tugasnya.

Penelitian pada sub variabel kompetensi kepribadian dalam uji hipotesis bahwa pelaksanaan TOT dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi kepribadian fasilitator, dimana ini sejalan dengan pendapat Nugraha (2014:2), seorang widyaiswara/fasilitator salah satunya harusnya berkewajiban untuk menyenangkan, yaitu pembelajaran dalam kediklatan harus menjadi sesuatu aktivitas yang dilakukan penuh dengan motivasi, keikhlasan, kesadaran, harapan dan pembelajaran dengan pendekatan andragogi. Cara yang menyenangkan dapat lebih memunculkan motivasi belajar peserta diklat dan peserta diklat dapat lebih meresap pembelajaran yang disampaikan. Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Sependapat dengan teori tersebut, pelaksanaan *Training of Trainer* dasar dalam mengembangkan kompetensi kepribadian fasilitator juga memiliki pengaruh yang signifikan

Kemudian keefektifan *Training of Trainer* dasar dalam pengembangan kompetensi sosial fasilitator menunjukkan uji hipotesis dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini sependapat dengan teori Wexley dan Yulk (Reguning, 2012:11) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*). Pelaksanaan TOT dasar juga diharapkan mampu mengembangkan kompetensi sosial pada diri fasilitator. Seorang fasilitator tidak dapat bekerja sendiri. *Human relations* sangat diperlukan untuk dapat bekerja secara profesional, komunikasi dua arah antar fasilitator lain, peserta diklat

maupun penyelenggara diklat akan berpengaruh terhadap pengembangan diri fasilitator salah satunya dalam membangun jaringan secara eksternal dalam menambah wawasan, pandangan dan pola pikir fasilitator sesuai Peraturan Kepala LAN No.5 Tahun 2008.

Kompetensi substansif adalah kemampuan yang harus dimiliki fasilitator di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan sesuai dengan peraturan Kepala LAN No.5 Tahun 2008. Kompetensi substantif perlu dikembangkan untuk menciptakan fasilitator yang profesional. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Pengembangan terjadi sebagai hasil belajar dan bisa terjadi dalam beberapa cara misalnya melalui pelatihan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja (Malayu, 2002: 69). Instrumen penelitian terkait kompetensi substantif yaitu lebih mengenai kemampuan teknik menulis dan analisis karya ilmiah. Beberapa poin ini dirasa kurang sesuai dengan kondisi fasilitator di BP-PAUDNI Regional II Surabaya setelah peneliti diberi masukan oleh Pak Nanang selaku pamong peneliti. Fasilitator disini hanya ditugaskan sebagai pengajar dalam diklat dasar pendidik PAUD. Jadi dalam *Training of Trainer* dasar tidak diberikan materi atau pembelajaran terkait teknik penulisan karya ilmiah. Namun perolehan hasil angket menunjukkan sebagian besar mampu untuk mengembangkan kompetensi substantif tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan mengenai keefektifan *Training of Trainer* dasar dalam mengembangkan kompetensi fasilitator dapat disimpulkan bahwa a) pelaksanaan TOT dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi pengelolaan pembelajaran fasilitator di BP-PAUDNI Regional II Surabaya, b) pelaksanaan TOT dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi kepribadian fasilitator di BP-PAUDNI Regional II Surabaya, c) pelaksanaan TOT dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi sosial fasilitator di BP-PAUDNI Regional II Surabaya, d) pelaksanaan TOT dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi substantif fasilitator di BP-PAUDNI Regional II Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis menawarkan beberapa saran kepada pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi BP-PAUDNI Regional II
 - a. Keefektifan *Training Of Trainer* dasar dalam mengembangkan kompetensi pengelolaan

- pembelajaran sudah baik. Pengelola dapat mempertahankan pelaksanaan TOT dasar ini namun jika bisa dapat meningkatkan prosentase efektifitasnya.
- b. Pelaksanaan *Training Of Trainer* dasar untuk kompetensi kepribadian fasilitator mendapatkan prosentase paling rendah diantara kompetensi yang lain yaitu sebesar 75,3%. Hal ini perlu menjadi perhatian agar prosentase dapat lebih meningkat ke dalam kategori efektif. Sehingga keempat kompetensi secara seimbang efektif dalam pengembangan kompetensi fasilitator.
 - c. Kompetensi sosial sudah menunjukkan hasil yang baik dengan prosentase masuk dalam kategori efektif. Pelaksanaan TOT dasar efektif dalam mengembangkan kompetensi sosial fasilitator dan ini perlu dipertahankan dan diharapkan prosentase efektifitas dapat meningkat lebih baik.
 - d. Prosentase pada kompetensi substantif sudah sangat baik, ditunjukkan dengan prosentase keefektifan yang tinggi yaitu 86,3%. Pengelola dapat mempertahankan angka prosentase ini dan juga diharapkan dalam pengembangan kompetensi substantif fasilitator terkait pengetahuan dan substansi materi dapat lebih *up to date* terhadap perkembangan lingkungan dan juga kebutuhan para calon fasilitator.
2. Bagi peneliti lain
Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dengan penelitian ini, hendaknya menggunakan aspek dan metode yang berbeda agar bisa melengkapi hasil penelitian ini dan pembahasan menjadi lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Hafid, Firdaus. 2014. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan*. Jurnal. Tersedia: makassar.lan.go.id [Online 13 Maret 2016]
- Kaswan. 2012. *Coaching and Mentoring: Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu, S P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Meitaningrum, Dhita Ayu. 2013. *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal. Tersedia: Administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id [12 Januari 2016]
- Metrotvnews. 2016. *Guru di Surabaya Belum Bergelar Sarjana*. Surabaya. Tersedia: www.metrotvnews.com [Online 9 Maret 2016]
- Nugraha, Teguh. 2014. *Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran di Pusdiklat Geologi*. Skripsi. Bandung. Tersedia: repository.upi.edu [Online 10 Maret 2016]
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 tentang *Standar Kompetensi Widyaiswara*
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 32 tahun 2013 tentang *Standar Nasional Pendidikan dalam pasal 30 ayat 8*
- Reguning, Novia Dwi. 2012 *Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta. Tersedia: eprints.uny.ac.id [Online 27 Maret 2016]