



Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)

Volume 7 (1): 68-81, Mei (2020)

Website <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jppm/index>

Email: jurnal_pls@fkip.unsri.ac.id

(p-ISSN: 2355-7370) (e-ISSN: 2685-1628)



naskah diterima: 17/12/2019, direvisi: 21/05/2020, disetujui: 26/05/2020

PENGARUH KOMPETENSI ANDRAGOGI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEMAMPUAN MANAJERIAL TUTOR DI BALAI LATIHAN KERJA DKI JAKARTA

Durotul Yatimah, Karta Sasmita, Daddy Darmawan, Rahmat Syah

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

yatimah@unj.ac.id, sasmita@unj.ac.id, rahmatsyah@ibmasmi.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi andragogi dan komunikasi interpersonal tutor di BLK DKI Jakarta. Metode Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif korelasional dan asosiatif. Penelitian dilaksanakan di BLK DKI Jakarta dengan mengambil sampel sebanyak 120 secara purposive dari total sebanyak 170 Tutor yang tersebar di BLK DKI Jakarta. Pengambilan data dengan mengembangkan instrumen dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji multivariate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi andragogy terhadap kemampuan manajerial tutor, kedua terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor serta ketiga pengaruh secara simultan antara kompetensi andragogy dan komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor di BLK DKI Jakarta. Implikasi dari penelitian ini adalah sebuah upaya untuk memperbaiki kemampuan manajerial dan kompetensi tutor dapat dilakukan melalui perbaikan kompetensi andragogi dan komunikasi interpersonal.

Kata Kunci: Kompetensi Andragogi, Komunikasi Interpersonal, Manajerial, Tutor

Abstract: This study aims to analyze the influence of the skills of andragogy and interpersonal communication tutor at BLK DKI Jakarta. The research method uses correlational and associative quantitative research. The research was conducted at BLK DKI Jakarta by sampling as much as 120 purposive from a total of 170 tutors scattered in BLK DKI Jakarta. Data retrieval by developing instruments using questionnaires. Data analysis using multiple regression analysis with multivariate test. The results showed that first there was a significant influence between andragogic competence of tutoring ability of the tutor, both there is an influence between interpersonal communication to the management skills of the tutor as well as third Simultaneous influence between Andragogical's compliance and interpersonal communication on the managerial skills of tutors at Blk DKI Jakarta. The implications of this research is an attempt to improve the managerial skills and competence of tutors can be done through improved andragogy competence and interpersonal communication.

Keywords: Andragogy, Competence, Interpersonal Communication, Managerial, Tutor

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan kemampuan life skill seseorang yang harus dibina secara ketat dan permanen agar pembinaan sumber daya bangsa dapat berlangsung secara baik. Tanpa pelatihan yang baik, kemampuan soft

skill maupun hard skill tidak mampu berkembang sesuai dengan yang direncanakan dan Agar pelatihan efektif, perlu dilakukan pembelajar untuk mentransfer konten pelatihan ke tempat kerjanya secara nyata (Wisshak & Hochholdinger, 2018).

Mengingat demikian pentingnya pelatihan untuk pengembangan kemampuan life skill setiap individu, maka pemerintah melalui Departemen Ketenagakerjaan berusaha dengan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu atau kualitas. Namun, peningkatan kualitas pelatihan life skill bukanlah hal mudah untuk dilaksanakan karena menyangkut berbagai aspek yang cukup kompleks (Pappas, 2013). Hal ini bukan berarti bahwa mutu atau kualitas pelatihan life skill tidak dapat ditingkatkan. Hanya saja dalam peningkatan tersebut dibutuhkan usaha yang terpadu dan berkelanjutan serta dukungan dari berbagai pihak di antaranya pemerintah pusat, pemerintah daerah, tutor dan karyawan serta masyarakat sebagai ujung tombak operasional pengembangan SDM.

Peran yang perlu segera dibenahi diantaranya adalah kualitas tenaga pengajar (tutor). Tutor merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan life skill pada pelatihan kerja. Tanpa tutor yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, mustahil peningkatan mutu dapat dilakukan. Di samping itu, diperlukan juga pembenahan dalam bidang materi dan kurikulum life skill sebagai penyangga operasional pelatihan.

Pendidikan orang dewasa perlu pendekatan yang cukup kompleks dan unik, karena kondisi peserta didik bukan lagi anak usia sekolah yang cara belajarnya terpusat hanya pada pengajar. Mereka belajar sesuai dengan kebutuhan dan tidak bisa digurui. Agar usaha ini dapat berhasil dan berlangsung secara baik, diperlukan usaha dan pendekatan khusus. Untuk itulah dalam pendidikan orang dewasa atau andragogi dibutuhkan peran aktif tenaga pengajar sebagai juga fasilitator khususnya tutor dalam berbagai ilmu kepada setiap peserta didik. Tutor harus memahami bahwa, orang dewasa yang tumbuh sebagai pribadi dan memiliki kematangan konsep diri bergerak dari ketergantungan seperti yang terjadi pada masa kanak-kanak menuju ke arah kemandirian atau pengarahan diri sendiri.

Kematangan psikologi orang dewasa sebagai pribadi yang mampu mengarahkan diri sendiri ini mendorong timbulnya kebutuhan psikologi yang sangat dalam yaitu

keinginan dipandang dan diperlakukan orang lain sebagai pribadi yang mengarahkan dirinya sendiri, bukan diarahkan, dipaksa dan dimanipulasi oleh orang lain. Dengan begitu apabila orang dewasa menghadapi situasi yang tidak memungkinkan dirinya menjadi dirinya sendiri maka dia akan merasa dirinya tertekan dan merasa tidak senang.

Karena orang dewasa bukan anak kecil, maka pendidikan bagi orang dewasa tidak dapat disamakan dengan pendidikan anak sekolah. Perlu dipahami apa pendorong bagi orang dewasa belajar, apa hambatan yang dialaminya, apa yang diharapkannya, bagaimana ia dapat belajar paling baik dan sebagainya, agar tahap demi tahap dan pembelajaran peserta didik orang dewasa dapat terakomodasi maka perlu diberikan kewenangan yang luas bagi tenaga pengajar yang diberi tugas sebagai tutor dalam mengorganisasikan setiap subjek didik sesuai dengan kebutuhan. Kemampuan tutor BLK yang diberi tugas sebagai pengembang dalam mengorganisasikan pelatihan tidak mungkin dapat dilaksanakan secara baik dan benar jika yang bersangkutan tidak memiliki konsep pembelajaran orang dewasa yang tinggi pula.

Berbagai kendala yang sering ditemukan kurangnya kemampuan tutor dalam manajemen kelas dalam pelatihan di BLK. Manajemen yang tidak kondusif dan tidak mengutamakan kebersamaan, tertutup, komunikasi yang pasif dan tidak terbuka antara tutor dan stakeholder. Padahal komunikasi yang jujur dan terbuka merupakan modal awal yang efektif bagi tutor khususnya yang diberi tugas sebagai pendamping untuk mengidentifikasi setiap kekurangan dan kelebihan suatu sistem dan proses manajemen yang dilaksanakan.

Dengan komunikasi yang jujur dan terbuka, pada akhirnya dapat ditemukan langkah yang akurat dalam membangun model, materi, metode dan pendekatan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Selanjutnya, kepala BLKPP juga harus senantiasa memberikan motivasi bagi setiap bawahannya. Tutor dituntut senantiasa mencari terobosan kreatif, inovatif dalam membangun proses pembelajaran yang lebih bermakna dan akurat sesuai dengan kebutuhan peserta didik orang dewasa. Mengapa begitu besar tuntutan kepada tutor?

Tutor merupakan jabatan dan tugas profesional untuk memberdayakan peserta didik. Oleh karenanya keberadaan seorang tutor tidak sama dengan keberadaan seorang buruh di pabrik. Tugas sebagai tutor diperoleh melalui proses pendidikan, pe-latihan yang terarah sehingga dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, tutor mampu secara mandiri mengambil keputusan.

Bukanlah hal mudah untuk dapat tampil menjadi seorang tutor yang profesional apalagi yang diberi tugas mengembangkan pelatihan dan pendidikan. Ia harus menguasai berbagai bidang ilmu pendukung, di antaranya pendidikan umum (general education), pendidikan nonformal (pendidikan berbasis andragogi) dan pendidikan profesional (professional education) (Pellegrino & Hilton, 2013). Ketiganya ditopang lagi oleh berbagai pengetahuan lain yang relevan seperti: logika, bahasa, psikologi, sosiologi dan komunikasi serta masih banyak deretan disiplin ilmu lain yang mendukung. Jelaslah bahwa pengetahuan yang harus dikuasai oleh seorang tutor orang dewasa menjadi sangat kompleks. Apalagi bagi seorang tutor wajib memiliki kemampuan dalam menguasai seluruh bidang ilmu pendukung secara bersamaan.

Dengan kata lain, kualitas kemampuan manajerial yang maksimal akan dapat dibangun jika terdapat suatu kemauan dan kemampuan tutor untuk berinovasi dan berkreasi secara aktif. Kegiatan ini akan dapat diwujudkan jika setiap kegiatan tutor khususnya yang diberi tugas sebagai pendamping didukung oleh berbagai faktor terkait terutama kepala BLKPP, masyarakat, juga peserta didik sendiri. Dalam hal ini kepala BLKPP harus aktif dan bijak dalam membimbing setiap bawahannya (tutor) dengan memberikan dorongan dan motivasi. Kepala BLKPP juga dituntut kesediaannya untuk membuka jalur komunikasi yang kondusif di antara berbagai pihak tersebut.

Menurunnya mutu pendidikan nonformal Indonesia dewasa ini merupakan masalah yang tak pernah kunjung selesai. Berbagai upaya perbaikan telah dirancang dan diprogramkan demi perbaikan tersebut. Namun hasilnya masih jauh dari harapan semua pihak. Berbagai persoalan yang muncul dalam dunia pendidikan nonformal Indonesia seringkali dipusatkan pada problematika profesi tutor. Artinya, tutor dan

profesionalitasnya menjadi sorotan utama dalam pembicaraan mengenai peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan dalam ranah nonformal.

Dalam menyelenggarakan pembelajaran di dalam dan di luar kelas, sebagian besar tutor masih menjalani dengan cara-cara yang konvensional. Tidak atau sedikit sekali muncul inovasi dan kreativitas tutor dalam melaksanakan pembelajaran. Bahkan tidak sedikit tutor yang menjalani pekerjaan mulianya itu dengan sikap yang tidak terpuji, dan jauh dari etos kerja yang memadai. Persoalan di atas akan semakin rumit bila dibahas dari perspektif manajemen.

Begitu banyak kenaiifan dalam aktivitas pelatihan di BLKPP yang berawal dari sosok seorang tutor. Misalnya, tutor yang tidak mengkaji kebutuhan peserta didik dan malah lebih mengandalkan buku teks semata. Tutor pun enggan meningkatkan kemampuannya dengan banyak membaca, menelaah dan mendiskusikan tentang kebutuhan peserta didik. Persiapan pembelajarannya pun dilaksanakan hanya sekadar memenuhi tuntutan program pelatihan, bukan dalam kerangka kerja profesional. Artinya, kemampuan tutor dalam manajemen pembelajaran, khususnya dalam pengadministrasian proses pelatihan sangat jauh dari tolak ukur yang semestinya.

Tanpa bermaksud membuat generalisasi, kiranya sejumlah temuan di lapangan perihal kualifikasi dan kompetensi tutor sebagai pelatih/pendidik nonformal patut mendapatkan perhatian bersama. Jika demikian yang terjadi, perhatian para tutor terhadap pentingnya penguasaan materi atau kurikulum tidak lebih penting daripada persoalan gaji dan kesejahteraan.

Realitas menunjukkan bahwa wacana keprofesionalan tutor sangat minim karena orientasi kerjanya banyak terganggu oleh tingkat kesejahteraan yang tidak memadai. Dalam kondisi yang demikian itu sangat sulit diharapkan munculnya suatu kemampuan manajerial (dalam hal ini sebagai tugas penting seorang pendidik) yang baik dan benar. Pada dasarnya, fungsi atau peranan penting tutor ialah sebagai *director of learning* (direktur belajar). Artinya, setiap tutor diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan pelatihan agar mencapai keberhasilan belajar (kinerja akademik) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam sasaran program pelatihan BLKPP.

Bagaimana pun, efektivitas komunikasi interpersonal sebagai telah dideskripsikan, di satu sisi dan kompetensi andragogik mengajar tutor itu sendiri secara bersama-sama atau sendiri-sendiri dimungkinkan dapat menjadi faktor determinan bagi pengembangan kemampuan manajerialnya. Hal-hal inilah yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian mengenai kompetensi andragogik dan komunikasi interpersonal tutor BLK DKI JAKARTA dalam kaitannya dengan kemampuan manajerial mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian komparatif atau studi perbandingan. Metode penelitian komparatif adalah bersifat *ex post facto* (Braga, Hureau, & Papachristos, 2012). Artinya, data diambil setelah semua kejadian yang dikumpulkan telah selesai berlangsung. Penelitian ini tidak mempunyai kontrol terhadap variabel bebas, karena penelitian komparatif sifatnya *ex post facto*.

Dalam studi komparatif ini, memang sangat sulit untuk mengetahui faktor-faktor penyebab yang dijadikan dasar pembanding, sebab penelitian komparatif tidak mempunyai kontrol. Dengan demikian desain penelitiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Variabel Penelitian

	Kompetensi Andragogik	
Komunikasi Interpersonal	Tinggi (A_1)	Rendah (A_2)
Tinggi (B_1)	A_1B_1	A_2B_1
Rendah (B_2)	A_1B_2	A_2B_2

Penelitian ini dilakukan pada Tutor Balai Latihan Kerja Provinsi DKI Jakarta. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada semester genap tahun ajaran 2019, yaitu pada bulan Januari sampai dengan Maret 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tutor BLK DKI JAKARTA. Pada tahun pelajaran 2019 dengan jumlah 5 BLK. Sampel penelitian ini seluruhnya diambil dari populasi Tutor di BLKPP Provinsi DKI sebanyak 171 orang tutor yang tersebar di 5 Balai Latihan Kerja. Pilihan terhadap

sampel peserta didik dari populasi tersebut dilakukan dengan *multistage random sampling*, (Sugiarto, 2015).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mencari dan mengetahui rerata, median, modus, dan frekuensi. Sedangkan analisis inferensial yang digunakan adalah ANAVA dua-arah (*Two-way ANOVA*) yang didasarkan atas prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini. Dilihat dari masalah yang dirumuskan maka desain penelitian yang berbentuk desain faktorial adalah 2×2 (Richard J. Shavelson, 1988:379-419).

Analisis *Two-way ANOVA* digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata kemampuan manajerial tutor BLK DKI JAKARTA baik berdasarkan kompetensi andragogik, dan komunikasi interpersonal atau interaksi antar variabel bebas tersebut. Bila terdapat interaksi yang signifikan antara kompetensi andragogik dan komunikasi interpersonal, maka analisis dilanjutkan dengan tes Tukey (bila ukuran sampel pada setiap sel desain penelitian sama), atau dengan tes Scheffee (bila ukuran sampel pada setiap sel desain penelitian tidak sama) untuk mengetahui model interaksi mana (dari A_1B_1 sampai A_2B_2) yang menunjukkan pengaruh paling signifikan terhadap rata-rata kemampuan manajerial tutor BLK DKI JAKARTA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data penelitian diuji dengan pengujian regresi dan korelasi sehingga dihasilkan bukti pengaruh antar variable independen terhadap dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Uji signifikansi t ini dalam hasil perhitungan statistik. Secara terperinci, hasil dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji T atau Parsial

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	X1 – Y	2,259	124	0,000
Pair 2	X2 – Y	3,792	124	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* > 1.660 sedangkan apabila nilai *t-hitung* lebih kecil dari *t-tabel* < 1.660 maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Kompetensi Andragogi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap Kemampuan Manajerial Tutor (Y) Balai Latihan Kerja sebagai berikut :

Pengaruh variabel (X1) secara individu atau parsial terhadap (Y). Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat dilihat bahwa *t-hitung* untuk variabel (X1) terhadap (Y) sebesar = 2,3 hal ini berarti *t-hitung* 2,3 > *t-tabel* 1.660 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Andragogi (X1) terhadap Kemampuan Manajerial Tutor (Y).

Pengaruh variabel (X2) secara individu atau parsial terhadap (Y). Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat dilihat bahwa *t-hitung* untuk variabel (X2) sebesar = 3,7 terhadap (Y). hal ini berarti *t-hitung* 3,7 > *t-tabel* 1,660 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kemampuan manajerial tutor (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi Andragogi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Kemampuan Manajerial (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji F (Anova)

Model	Regression	Residual	Total
SS	127.86	387.39	515.25
Df	2	122	124
MS	63.929	3.175	
F	20.133		
Sig.	0.000 ^b		
a. Dependent Variable: Y			
b. Predictors: (Constant), X2, X1			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F-hitung lebih besar dari F tabel > 2.68 sedangkan apabila nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel < 2.68 maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung 20,133 > F tabel 2.68 atau nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi andragogi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara bersama atau simultan terhadap kemampuan manajerial (Y) tutor BLK di Jakarta

Uji Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (kompetensi andragogi) terhadap variabel dependen (kemampuan manajerial). Hasil perhitungan dengan korelasional adalah sebgai berikut:

Table 4. Model Summary^b

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std.</i>
0.498 a	0.248	0.236	1.78

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa variabel independen sebesar 24,8%, sedangkan sisanya 75,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kemampuan manajerial tutor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi Andragogi terhadap Kemampuan Manajerial Tutor hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robertson (2003), bahwa “*competence my range from recall and understanding of fact and concepts, to advanced motor skill, to teaching behaviours and profesional values*”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi andragogi berpengaruh positif secara langsung terhadap kemampuan manajerial tutor di BLK DKI JAKARTA. Dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malcom (1994) yaitu Andragogi merupakan kompetensi yang penting dalam pembelajaran orang dewasa. Kompetensi andragogi mempunyai dampak yang luas terhadap manajerial dan cara ajar tutor hal tersebut yaitu cara bagaimana tutor mengelola kelas, memotivasi peserta didik, memposisikan diri sebagai teman sekaligus mentor peserta didik.

Kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketrampilan motor lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional. Proses andragogi mengandung tujuh unsur pertanyaan yang harus dijawab oleh pendidik. Tujuh pertanyaan yang dimaksud adalah 1) prosedur apakah yang paling menghasilkan suasana yang mendorong belajar, 2) prosedur apakah yang dapat digunakan untuk membawa partisipan terlibat dalam perencanaan, 3) prosedur apakah yang dapat digunakan untuk membantu peserta didik mengidentifikasi kebutuhan belajarnya secara realistis dan bertanggung jawab, 4) prosedur apakah yang dapat digunakan untuk membawa warga belajar menerjemahkan kebutuhan yang telah didiagnosis ke dalam tujuan belajar, 5) prosedur apakah yang dapat digunakan untuk membantu peserta didik mengidentifikasi sumber-sumber belajar dan mengembangkan strategi pemanfaatannya guna mencapai tujuan belajar, 6) bagaimana membantu peserta didik membuat rencana tujuan belajar, dan 7) bagaimana melibatkan peserta didik di dalam penilaian belajar mereka (Knowless, 1986:14-18).

Implikasi dari pertanyaan-pertanyaan itu akan mengacu pada langkah-langkah belajar untuk pendidikan orang dewasa. Implikasi yang dimaksud adalah bagaimana menyelenggarakan pembelajaran yang kondusif yang dibutuhkan oleh orang dewasa dalam proses belajarnya. Langkah-langkah itu yaitu: 1) menciptakan iklim untuk belajar, 2) menyusun suatu bentuk perencanaan kegiatan secara bersama dan saling

membantu, 3) menilai atau mengidentifikasi minat, kebutuhan dan nilai-nilai, 4) merumuskan tujuan belajar, 5) merancang kegiatan belajar, 6) melaksanakan kegiatan belajar dan 7) mengevaluasi hasil belajar (menilai kembali pemenuhan minat, kebutuhan, dan pencapaian nilai-nilai).

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kemampuan Manajerial Tutor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kemampuan Manajerial Tutor hal tersebut sesuai dengan pernyataan Thompson dalam Blau & Meyer, (2003) menjelaskan bahwa interdependensi antar individu atau unit-unit organisasi menciptakan kebutuhan akan komunikasi dan koordinasi pekerjaan (Meyer & Meyer, 2011). Dalam pergaulan dan dalam usaha memenuhi kebutuhannya, manusia selalu hidup berkelompok dan membentuk sistem sosial yang saling bergantung. Di antara sesama anggota kelompok sudah tentu dibutuhkan komunikasi yang baik agar setiap anggota dapat bertindak sesuai aturan dan norma yang ada. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan melakukan umpan balik (DeVito, 2008).

Selanjutnya komunikasi interpersonal juga ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajerial tutor, hal tersebut sesuai dengan pendapat dari para ahli komunikasi bahwa kemampuan komunikasi interpersonal dapat meredam konflik antar peserta didik, kesenjangan dan dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja sama saat pembelajaran.

Keberhasilan seorang pemimpin (termasuk tutor) dalam melaksanakan tugasnya dapat terlihat dari konsep diri yang diperankannya dan sistem pergaulan yang dibangunnya bersama-sama dengan bawahan dan *stakeholder* (pendidik, karyawan, siswa serta lingkungan). Tidak sedikit tutor yang gagal dalam membangun sistem pergaulan yang kondusif tersebut hanya diakibatkan oleh kurang efektifnya komunikasi yang diterapkan.

Fragale dkk (2012) menyatakan bahwa salah satu cara yang efektif agar proses komunikasi dalam organisasi dapat berlangsung lebih lancar adalah dengan komunikasi dialogis, yaitu komunikasi dua arah. Dalam komunikasi dua arah akan terbentuk

suasana akrab dan kekeluargaan sehingga segala masalah dapat disampaikan tanpa dihalangi oleh berbagai hal yang bersifat protokoler.

Pengaruh Kompetensi Andragogi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kemampuan Manajerial Tutor secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal tersebut artinya kompetensi andragogi itu sendiri sebenarnya dapat dikembangkan oleh tutor yang bersangkutan agar dapat semuanya bersifat positif, yaitu menjadi dorongan positif untuknya mengajar dengan baik.

Hubungan atau komunikasi interpersonal antara seorang tutor dengan lingkungan sosial sekitarnya di lembaga pendidikan dan pelatihan boleh jadi menjadi pemicu bagi munculnya kompetensi andragogik yang positif, dan sebaliknya. Bila komunikasi interpersonal yang dibangun tutor tidak berkualitas atau kurang memadai, justru hal itu menjadi penghambat munculnya motivasi dan dinamika pembelajaran yang positif. Interaksi antara kompetensi andragogik dan komunikasi interpersonal, secara bersama-sama pada gilirannya akan menjadi salah satu faktor penentu kemampuan manajerial seorang tutor. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Henschke (2011) *The broad perspective of andragogy should join other theories about adult learning within the field and has much to contribute to the conversation.*

Dengan demikian, patut diduga kemampuan manajerial tutor yang pengalaman mengajar dan komunikasi interpersonalnya tinggi lebih baik daripada yang pengalaman mengajar dan komunikasi interpersonalnya rendah. Sehingga diperlukan pelatihan kemampuan manajerial tutor yang terkait dengan komunikasi interpersonal dan pengembangan kemampuan andragogy.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah pertama terdapat pengaruh antara kompetensi andragogy terhadap kemampuan manajerial tutor BLK di DKI Jakarta, kedua terdapat pengaruh antara kompetensi komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor BLK di DKI Jakarta, ketiga terdapat pengaruh antara kompetensi andragogy dan komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor BLK di DKI Jakarta secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi

teoritis dalam penelitian ini adalah pertama penelitian ini memberikan tambahan referensi hasil studi terkait penerapan komunikasi interpersonal tutor pendidikan non formal. Oleh sebab itu, penelitian yang akan datang dapat mempertimbangkan untuk mengeksplor lebih dalam lagi faktor komunikasi, mengingat banyak Tutor PNF di Indonesia memungkinkan mengembangkan penerapan komunikasinya masih belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan kebutuhan PNF, Kedua komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kemampuan manajerial tutor dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh peserta didik orang dewasa. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kemampuan manajerial tutor. Oleh Karena itu, hal ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan indikator lain dari komunikasi, ketiga kompetensi andragogi dalam penelitian ini menjadi pondasi terhadap kinerja kemampuan tutor dalam manajerial. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kompetensi andragogi merupakan landasan utama yang harus dimiliki tutor. Temuan ini menjadi dasar bagi pengembang variabel manajerial tutor sebagai penelitian berikutnya yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan kemampuan andragogi.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, C. R. (2014). Interpersonal communication. In *Interpersonal Communication*.
<https://doi.org/10.1515/9783110276794>
- Blau, P. J., & Meyer, H. M. (2003). Characteristics of wear particles produced during friction tests of conventional and unconventional disc brake materials. *Wear*.
[https://doi.org/10.1016/S0043-1648\(03\)00111-X](https://doi.org/10.1016/S0043-1648(03)00111-X)
- Braga, A. A., Hureau, D. M., & Papachristos, A. V. (2012). An Ex Post Facto Evaluation Framework for Place-Based Police Interventions. *Evaluation Review*.
<https://doi.org/10.1177/0193841X11433827>
- DeVito, J. a. (2008). The Interpersonal Communication Book. *PsycCRITIQUES*.
<https://doi.org/10.1037/026727>
- Fragale, A. R., Sumanth, J. J., Tiedens, L. Z., & Northcraft, G. B. (2012). Appeasing equals: Lateral deference in organizational communication. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0001839212461439>
- Hartree, A. (1984). Malcolm knowles' theory of andragogy: A critique. *International Journal of Lifelong Education*. <https://doi.org/10.1080/0260137840030304>
- Henschke, J. A. (2011). Considerations Regarding the Future of Andragogy. *Adult Learning*. <https://doi.org/10.1177/104515951102200109>

- Kamil, M. (2014). Andragogi. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Knowles, M. (1984). Applying Modern Principles of Adult Education. In *Andragogy in Action*. <https://doi.org/10.2307/1981081>
- Laird, D. (2003). Approaches to training and development. *Change*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Merriam, S. B. (2009). Qualitative research: A guide to design and implementation. In *The JosseyBass higher and adult education series*.
<https://doi.org/10.1097/NCI.0b013e3181edd9b1>
- Meyer, M. W., & Meyer, M. W. (2011). Organizational research. In *Change in Public Bureaucracies*. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511983771.004>
- Mulyana, D., & Rakhmat, J. (2010). Komunikasi antarbudaya. In *Penantar Komunikasi antarbudaya*.
- Mulyana, Deddy. (2015). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. *Biomass Chem Eng*.
- Muslikhah, M., Kamil, M., & Kamarubiani, N. (2018). The Implementation of Adult Learning Assumption Readiness Relationships in Improving the Effectiveness of Learning Process. *Journal of Nonformal Education*.
<https://doi.org/10.15294/jne.v4i2.15995>
- Pappas, C. (2013). The adult learning theory - andragogy - of malcolm knowles - elearning industry. *Elearningindustry.Com*.
- Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. (2013). Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century. In *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*.
<https://doi.org/10.17226/13398>
- Sudjana, H. (2005). *Pendidikan Nonformal : wawasan, sejarah perkembangan, filsafat dan teori pendukung, serta Asas* (2nd ed.). Bandung: Falah Production.
- Sugiarto, E. (2015). Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis. *Penelitian*. <https://doi.org/10.1021/ol7029646>
- Wisshak, S., & Hochholdinger, S. (2018). Trainers' knowledge and skills from the perspective of trainers, trainees and human resource development practitioners. *International Journal of Training Research*.
<https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1576327>