

GAMBARAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KINERJA TENTOR DI LBB GRIYA TALENTA SURABAYA

Adhystia Putri¹. Risma Nur Avita¹. Sayla Rahmatillah¹.
Xena Puspita¹. Saarah Alya¹.

¹Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
adhystiaptr@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the description of psychological empowerment and its impact on the performance of LBB tutors. The sample used in this study was an employee or tutor of the Griya Talenta Surabaya Tutoring Institute. This research method uses interviews as a research instrument. The analysis used in this research is PFD analysis. The results showed that subject A had four dimensions of psychological empowerment, namely, meaning, competence, self-determination, and impact. There are efforts to empower and improve the ability of the tutors at Griya Talenta Bunda Surabaya, namely the holding of training once a year. Forms of training related to microteaching, holding FGDs, and group tutors to improve teaching skills, problem solving skills, and increase confidence in tutors so that tutors can display optimal performance.

Keywords: *Psychological Empowerment, Employee Performance, Griya Talenta Tutoring Agency*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dari pemberdayaan psikologis dan dampaknya pada kinerja tentor LBB. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang karyawan atau tentor Lembaga Bimbingan Belajar Griya Talenta Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan wawancara sebagai instrumen penelitian. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis PFD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek A memiliki keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu, makna/keberartian (*meaning*), kompeten (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*). Terdapat upaya dalam memberdayakan dan meningkatkan kemampuan para tentor di Griya Talenta Bunda Surabaya yaitu diadakannya pelatihan dalam setahun sekali. Bentuk pelatihan yang terkait *microteaching*, mengadakan FGD, dan tutor kelompok guna meningkatkan kemampuan mengajar, kemampuan memecahkan masalah, serta meningkatkan rasa percaya diri pada tentor sehingga tentor dapat menampilkan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Kinerja Karyawan, LBB Griya Talenta

Pendahuluan

Dalam menyongsong era globalisasi saat ini, pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu bangsa dan negara. Dunia pendidikan lebih dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga nantinya dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan perannya. Pembaharuan pendidikan selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Dengan adanya kualitas pendidikan diharapkan dapat meningkatkan harkat dan martabat rakyat Indonesia. Dalam mengembangkan kualitas di Indonesia ada berbagai Jalur Pendidikan. Dalam UU No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal.

Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan informal dilakukan oleh Keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Salah satu contoh pendidikan informal adalah pendidikan anak usia dini. Pendidikan anak usia dini

pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan. Pendidikan yang dilakukan oleh keluarga adalah salah satu dasar yang akan membentuk watak, kebiasaan, dan perilaku anak di masa depannya nanti. Pendidikan non formal berfungsi sebagai penambah pada pendidikan formal apabila pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh peserta didik pada satuan pendidikan formal dirasa belum memadai. Pendidikan non formal berfungsi sebagai pelengkap apabila peserta didik pada satuan pendidikan formal merasa perlu untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui jalur pendidikan non formal.

Lembaga bimbingan belajar menjadi salah satu contoh dari pendidikan non formal yang sudah banyak bermunculan di Indonesia. Seperti lembaga bimbingan belajar Griya Talenta sebagai salah satu lembaga pendidikan nonformal yang memiliki target antara lain: (1) memberikan pendampingan terhadap siswa untuk memahami materi pelajar sehingga siap dalam menghadapi ujian. (2) lulus dengan nilai yang baik dan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya sesuai harapan. (3) menjadikan siswanya sebagai insan yang memiliki karakter mulia ditinjau dari aspek psikologis sehingga dapat tangguh dalam menghadapi ujian sekolah maupun ujian kehidupan yang akan datang. Target di atas dapat terpenuhi dengan mendorong semua komponen untuk menjalankan tugas dan peran sebaik-baiknya, salah satu komponen tersebut yakni tentor (pengajar). Tmentor memiliki peran penting dalam mewujudkan target Lembaga Griya Talenta tersebut, sehingga diharapkan mampu memiliki kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil pemberdayaan psikologis telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan atau tenaga kerja (Bordin et al., 2007) dimana dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa penerapan pemberdayaan psikologis dapat menenangkan hati dan pikiran karyawan serta meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewettinck & Van Ameijde, 2011) menunjukkan adanya korelasi positif antara keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu, makna/keberartian (*meaning*), kompeten (*competence*), determinasi diri (*self determination*), dan dampak (*impact*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bagi karyawan yang percaya akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak memiliki keraguan tentang diri mereka dan pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Luthans, 1998).

Selain itu, terdapat juga studi yang memperlihatkan bahwa karyawan yang telah merasa diberdayakan akan mempunyai tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula (Drake dkk. 2007). Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melalui penelitian ini tertarik untuk meneliti Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Tentor di LBB Griya Talenta Surabaya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melalui penelitian ini tertarik untuk meneliti Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Tentor di LBB Griya Talenta Surabaya.

Studi Pustaka

Lembaga Bimbingan Belajar Griya Talenta

Lembaga bimbingan belajar Griya Talenta adalah sebuah bidang usaha yang dikelola secara perorangan dan bergerak di bidang jasa Bimbingan Belajar Plus Pembentukan Karakter. Lembaga bimbingan belajar ini telah bergerak sejak tahun 2012 dengan siswa mulai dari jenjang TK, SD, SMP, dan SMA dengan jumlah siswa 200 anak. Lembaga bimbingan belajar ini bernama Griya Talenta Bunda atau biasa disingkat GTB. GTB memberikan beberapa layanan antara lain, bimbingan belajar, pembentukan karakter, dan konsultasi pendidikan untuk mengarahkan masa depan siswa-siswa baik dalam menentukan sekolah maupun karir.

Dengan memberikan layanan jasa tersebut diatas GTB mempunyai daya tarik tersendiri sebagai Bimbingan Belajar Plus, karena tidak semata mata menekankan pada aspek akademis saja namun yang tidak kalah penting adalah aspek karakter. Misi GTB adalah mencetak generasi unggul yang berkarakter mulia. Unggul baik bidang akademis maupun non akademis sesuai bakat minat masing-masing. Inilah yang menjadi daya tarik tersendiri untuk GTB.

Pemberdayaan Psikologis

Menurut Meyerson (2008) mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya. Indikator Pemberdayaan Psikologis berdasarkan penelitian sebelumnya dari (Spreitzer, 1995): 1) Pekerjaan yang saya lakukan adalah sangat penting bagi saya, 2) Kegiatan pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya, 3) Saya yakin akan kemampuan yang saya miliki, untuk melakukan pekerjaan saya, 4) Saya merasa percaya diri atas kemampuan saya, untuk melakukan aktivitas pekerjaan saya, 5) Saya bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya, 6) Saya memiliki kebebasan yang besar dan tanpa tekanan dalam bagaimana saya melakukan pekerjaan saya, 7) Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi dalam unit kerja saya, 8) Saya memiliki pengaruh yang besar atas apa yang terjadi dalam unit kerja saya.

Pemberdayaan psikologi mengandung empat unsur, yaitu: *meaningful*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja di GTB bersifat *meaningful* yang artinya pekerjaan itu bermakna untuk dirinya dan orang lain. Selanjutnya *self-determination*, artinya seorang tenaga kerja memiliki tujuan diri yang kuat akan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang akan merasakan bahwa ketetapan diri yang dimiliki cukup kuat untuk melakukan pekerjaannya. Kemudian *competence*, maksud dari unsur ini seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya memiliki kompetensi sehingga pekerjaan akan dirasakan mudah. Terakhir yaitu *impact* atau dampak, dimana seseorang menyadari bahwa hasil dari pekerjaannya memiliki dampak yang signifikan dalam kehidupan masyarakat luas (Suryani et al., 2020).

Kinerja Karyawan atau Tenaga Kerja

Menurut Mankunegara (2011:67) bahwa "Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Indikator Kinerja Karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya dari (Bernadin dalam Novitasari, 2003): 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen Kerja.

Faktor Pemberdayaan Psikologis Pada Tenaga Kerja

Menurut (Bangun, 2010) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologis pada tenaga kerja pendidik, diantaranya adalah :

- a. Peningkatan kemampuan, dalam hal ini peningkatan kemampuan tenaga kerja ini ditandai dengan kesadaran serta keterampilan menjalankan tugas yang bertanggung jawab. Peningkatan kemampuan ini dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada guru (Bangun, 2010). Pengembangan kompetensi guna menentukan bagaimana cara mereka untuk tumbuh dan menyelesaikan permasalahannya dengan kemampuan yang dimiliki pribadi masing-masing (Izzati, 2015).
- b. Pelatihan atau kursus, dengan adanya pelatihan khusus pada tenaga kerja pendidik dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis pada tentor. Contoh pelatihan yang diberikan pada tenaga kerja pendidik adalah: pelatihan *leadership*, pelatihan *public speaking*, pelatihan pengembangan kurikulum, dll.
- c. Menurut Seibert, Wang, & Courtright (2011) terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan pemberdayaan psikologis di antaranya ialah kemampuan kinerja manajerial, dukungan sosial politik, karakteristik desain pekerjaan, kepemimpinan, kemampuan evaluasi diri, jenis kelamin. (Izzati and Mulyana, 2020)

Metodologi

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Bimbingan Belajar Griya Talenta yang beralamat di Jalan Griya Kebraon Tengah XIII Blok Y-17, Kebraon, Karangpilang, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei tahun 2021.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan terkait penelitian pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja tentor di LBB Griya Talenta Surabaya menggunakan penelitian kualitatif. Menurut (Mahmud and Si, 2011) metode kualitatif adalah "memahami sistem makna yang menjadi prinsip-prinsip umum dari satuan gejala yang terdapat di dalam kehidupan sosial sebuah masyarakat dan bersifat deskriptif, yaitu mendeskripsikan makna data atau fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti dengan menunjukkan bukti-buktinya".

Dengan pendekatan metode penelitian ini bersifat deskriptif. Menurut (Idrus, 2009) Penelitian deskriptif adalah "menggambarkan secara objektif menganalisis data-data yang diperoleh, dan kemudian memakai studi kasus dengan bentuk intrinsik yang menekankan pada pemahaman (*verstehen*) yang mendalam terhadap kasus tunggal yang disebabkan kasus tersebut menarik".

Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu sumber informasi yang dapat memberikan informasi atau data yang berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja tentor di LBB Griya Talenta Surabaya. Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian atau informan adalah Tenaga Pendidik di Lembaga Bimbingan Belajar Griya Talenta Surabaya. Alasan pemilihan informan tersebut karena bersangkutan langsung dengan objek penelitian sehingga peneliti menganggap informan tersebut mampu memberikan informasi mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja tentor di LBB Griya Talenta Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam permasalahan penelitian untuk memperoleh data maka digunakan metode wawancara. Menurut (Rumidi, 2004), Wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana 2 orang atau lebih berhadapan secara fisik secara bertatap muka. Hal senada juga dikatakan oleh (Sugiyono, 2015), Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Dalam kegiatan wawancara dilakukan sebagai tindak lanjut untuk memperdalam keabsahan data dalam studi dokumentasi sebelumnya. Hal ini dikarenakan

wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab yang berkaitan dengan masalah yang dibahas atau diteliti. Wawancara dilakukan kepada salah satu Tenaga Pendidik yang telah ditentukan siapa yang ingin diwawancarai

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data dan informasi mengenai Proses Rekrutmen dan Wawancara Tenaga Pendidik di Lembaga Bimbingan Belajar Griya Talenta Surabaya diperoleh dari hasil wawancara Tenaga Pendidik di Griya Talenta Surabaya maka dapat dijabarkan dalam deskripsi dan analisis data sebagai berikut.

Subjek A merasa pekerjaannya saat ini sebagai tentor sangat penting dalam kehidupannya karena pekerjaan tersebut menjadi sumber penghasilan baginya. Selain itu, pekerjaan tersebut juga sesuai dengan bakat minat yang ia miliki sehingga subjek merasa nyaman dalam menjalani pekerjaannya. Tanggungjawab yang dimiliki subjek dalam menjalankan perannya antara lain, memberikan penjelasan materi pelajaran, memberikan latihan soal, memberikan pendampingan kepada murid didik dalam menyelesaikan tugas sekolah, mengetahui perkembangan setiap murid didik, dan memberikan contoh menjadi pribadi yang memiliki karakter mulia.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, subjek memiliki keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu, makna/keberartian (*meaning*), kompeten (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*). Subjek merasa bermakna karena nilai tujuan dalam pekerjaannya sejalan dengan cita-cita ia sejak kecil. Subjek merasa bermakna ketika ia mampu menyalurkan ilmu yang dimiliki dan bermanfaat bagi murid didik di Griya Talenta Bunda Surabaya.

Subjek memiliki kompetensi yang mendukung perannya sebagai tentor. Ia memiliki kompetensi dalam bidang Matematika dan Fisika, memiliki kemampuan pedagogic yang baik, serta memiliki pengalaman yang cukup banyak sebagai seorang tenaga pendidik. Terdapat dua kemampuan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan tentor yaitu, *expert knowledge* dan *pedagogical content knowledge*. Jika seseorang hanya memiliki *expert knowledge* atau pengetahuan yang banyak tentang suatu bidang ilmu namun ia tidak memiliki *pedagogical content knowledge* maka individu tersebut akan kesulitan dalam menjelaskan materi di kelas dan membuat murid paham dengan materi pelajaran yang disampaikan.

Terdapat upaya dalam meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri pada tentor di Griya Talenta Bunda Surabaya yaitu diadakannya pelatihan setahun sekali. Bentuk pelatihan yang terkait *microteaching*, mengadakan FGD, dan tutor kelompok guna meningkatkan kemampuan mengajar, kemampuan memecahkan masalah, serta meningkatkan rasa percaya diri para tentornya. Subjek bekerja tanpa adanya tekanan dan keterpaksaan dari pihak manapun. Subjek merasa nyaman dengan kondisi dan lingkungan kerja di GTB karena adanya rekan kerja yang dapat menjadi *support system*, saling bertukar pengalaman, serta murid-murid yang sopan dan berkarakter mulia.

Subjek memiliki dimensi pemberdayaan psikologis yaitu *self-determination*, ia memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan. Subjek mendapatkan hak untuk menentukan metode pembelajaran yang membuat ia dan murid-muridnya nyaman. Proses pembelajaran yang ia lakukan dimulai dengan memberikan *pre-test* untuk mengetahui apakah murid sudah paham materi yang akan dibahas. Selanjutnya subjek menjelaskan materi dan memberikan contoh latihan soal. Kemudian, diakhir pembelajaran akan diberikan *post-test* untuk memantau perbedaan tingkat pemahaman murid sebelum dan sesudah penjabaran materi.

Selama menjadi tentor, subjek mampu memberikan dampak (*impact*) bagi murid didiknya. Upaya tentor dalam memberikan bimbingan belajar dan pembentukan karakter pada murid didik memberikan hasil yang baik. Banyak murid didik yang berhasil meraih cita-citanya seperti menjadi abdi negara, masuk ke ikatan dinas seperti STAN, Sandi Negara, masuk ke PTN/PTS yang diinginkan, masuk ke SMP/SMA/SMK yang diinginkan, serta mengubah murid yang awalnya memiliki kebiasaan buruk menjadi murid yang berkarakter mulia. Mereka

menjadi pribadi yang jujur, bertanggungjawab, dan mandiri dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pelajar.

Selain itu, subjek juga mampu memberikan dampak (*impact*) bagi kemajuan perusahaan karena ia diberikan wewenang untuk menyalurkan ide dan masukan untuk meningkatkan kualitas LBB. Contohnya, memberi saran promosi di media sosial, membuat modul akademik, memberikan reward untuk murid didik terbaik selama periode satu semester, dan menyelenggarakan outbond untuk mempererat rasa kebersamaan antara tentor dan murid didik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis pada tentor. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Bangun, 2010) bahwa pemberdayaan psikologis dapat ditingkatkan dengan upaya meningkatkan kemampuan, menyelenggarakan pelatihan atau kursus, serta memberikan kompensasi. Subjek merasa terberdayakan saat diberi program pelatihan *public speaking* dan pelatihan pengembangan kurikulum. Selain itu, jika tentor berhasil mencapai target maka mereka akan diberikan gaji tambahan.

Pemberdayaan psikologis memberikan dampak positif bagi kinerja tentor. Menurut Mankunegara (2011:67) bahwa "Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Saat tentor merasa bahwa ia memiliki kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan hasil kerjanya memberikan dampak pada kesuksesan tujuan perusahaan LBB Griya Talenta, maka ia akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Subjek menjadi terpacu untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih menarik dan membuat murid lebih semangat selama proses belajar mengajar.

Sesuai dengan indikator kinerja karyawan berdasarkan penelitian dari (Bernadin dalam Novitasari, 2003) yaitu, 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen Kerja. Bagi tentor yang percaya akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak memiliki keraguan tentang diri mereka dan pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tentor akan berupaya meningkatkan kemandirian, tepat waktu, dan berkomitmen memberikan yang terbaik untuk LBB Griya Talenta Bunda Surabaya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan analisis data yang disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberdayaan ini adalah untuk meningkatkan mutu dari para tentor, membuat para tentor bisa keputusan yang efektif dan mempunyai rasa bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut. Dan pemberdayaan tentor ini untuk meningkatkan rasa bertanggung jawab, demi kesuksesan kelompok dan dirinya. Berdasarkan hasil penelitian, dan analisis data yang disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberdayaan ini adalah untuk meningkatkan mutu dari para tentor, membuat para tentor bisa keputusan yang efektif dan mempunyai rasa bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut. Dan pemberdayaan tentor ini untuk meningkatkan rasa bertanggung jawab, demi kesuksesan kelompok dan dirinya. Dari subyek oyang telah diwawancarai (subjek A) bisa dilihat pemberdayaan tentor. Dimana subyek merasa pekerjaannya yang dijalannya saat ini sebagai tentor sangat penting dalam kehidupannya dikarenakan pekerjaan tersebut menjadi sumber penghasilan baginya. Subyek diketahui memiliki kompetensi dalam bidang Matematika dan Fisika, memiliki kemampuan pedagogic yang baik, serta memiliki pengalaman yang cukup banyak sebagai seorang tenaga pendidik. Dari keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu, makna/keberartian (*meaning*), kompeten (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*) diketahui dari hasil wawancara diatas bahwa subjek mempunyai keempatnya. Subjek mampu memberikan banyak dampak (*impact*) bagi para murid di GTB yang berhasil meneruskan pendidikan di tempat yang diinginkan.

Terdapat upaya dalam meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri pada tentor di Griya Talenta Bunda Surabaya yaitu diadakannya pelatihan dalam setahun sekali. Bentuk

pelatihan yang terkait *microteaching*, mengadakan FGD, dan tutor kelompok guna meningkatkan kemampuan mengajar, kemampuan memecahkan masalah, serta meningkatkan rasa percaya diri para tentornya. Subjek bekerja tanpa adanya tekanan dan keterpaksaan dari pihak manapun. Subjek merasa nyaman dengan kondisi dan lingkungan kerja di GTB karena adanya rekan kerja yang dapat menjadi *support system*, saling bertukar pengalaman, serta murid-murid yang sopan dan berkarakter mulia.

Saran

Mengingat pemberdayaan dapat mendorong tentor mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar, maka pemberdayaan tentor sangat penting dan urgent bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, setiap kepala dari suatu lembaga perlu melakukan pemberdayaan tentor secara lebih intens dengan cara menginspirasi tentor melakukan pemberdayaan diri sendiri, mendorong partisipasi tentor dalam berbagai aktivitas pendidikan dan pengajaran, mendorong tumbuhnya inovasi di kalangan tentor, menciptakan iklim organisasi di lembaga yang kondusif yang memungkinkan potensi tentor dapat tumbuh dan berkembang optimal, memberikan penguatan atas kompetensi tentor, memberikan dukungan penuh kepada tentor agar dapat mengaktualisasikan kompetensinya secara optimal, dan memelihara tentor dalam kondisi yang kondusif dan nyaman. Selain itu, upaya pemberdayaan juga dapat dilakukan melalui diskusi panel dan seminar dengan melibatkan expert dari kalangan eksternal hadap profesionalisme pendidik formal maupun non-formal dan mutu pendidikan.

Daftar Pustaka

- Bangun, D. (2010). Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang. *Teknologi Dan Kejuruan*, 33(1), 55-64. <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/5513/0>
- Bordin, C., Bartram, T., & Casimir, G. (2007). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees. *Management Research News*.
- Dewettinck, K., & Van Ameijde, M. (2011). Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions. *Personnel Review*.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui creative self efficacy. *Probisnis*, 11(2), 14-21.
- Idrus, M. (2009) 'Metode penelitian ilmu sosial'. Yogyakarta: Erlangga.
- Izzati, U. A. (2015). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Komitmen Profesional Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Suhermin. 2013, 378-383.
- Izzati, U. A. and Mulyana, O. P. (2020) 'Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru', *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 4(1), pp. 57-64. doi: 10.26539/teraputik.41285.
- Luthans, F. (1998). Organizational Behavior. Eight Edition. *New York: Graw Hill. CG*.
- Mahmud, D. H. and Si, M. (2011) 'Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: CV', *Pustaka Setia*.

- Rahmasari, L. (2011). Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(1).
- Rumidi, S. (2004) 'Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula', *Yogyakarta: Gajah Mada Universiti*.
- Sugiyono, P. (2015) 'Metode penelitian kombinasi (mixed methods)', *Bandung: Alfabeta*, 28.
- Suryani, I., Halimatussakdiah, H., & Sofa, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif. *Epigram*, 17(1), 19–26. <https://doi.org/10.32722/epi.v17i1.3312>