# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia berada pada posisi persaingan global, hal tersebut menuntut adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat mengikuti arus persaingan global tersebut. SDM yang berkualitas akan memperkuat, saling membentuk, saling terkait dan saling berkesinambungan untuk dapat mencapai pembangunan nasional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan di berbagai bidang kehidupan seperti sosial, ekonomi, budaya, politik dan yang paling penting yaitu dalam bidang pendidikan, karena manusia yang terdidik akan menjadi investasi SDM yang berkualitas bagi suatu negara. Adapun SDM dalam bidang pendidikan yaitu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). Seperti yang tercantum dalam UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 1, menyatakan bahwa:

> "Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang dikualifikikasikan sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, widyaiswara, instruktur, tutor dan lainnya yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan".

Dapat disimpulkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan memiliki tugas dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidik dan tenaga kependidikan banyak diketahui dalam pendidikan formal, tetapi tidak hanya itu pendidik dan tenaga kependidikan pun terdapat dalam pendidikan non formal yang disebut dengan PTK PNF. PTK PNF adalah anggota masyarakat yang memiliki tugas dan kewenangan dalam merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil, melakukan pembimbingan dan pelatihan pada satuan PNF.

Di Indonesia profesi PTK-PNF masih dalam tahap berkembang sehingga masih memerlukan kerja keras untuk mewujudkannya baik secara internal maupun eksternal. Ada dua hal yang menjadi masalah dalam mengembangkan profesi PTK-PNF yaitu tantangan yang dihadapi dan tuntutan kebijakan pemerintah akan mutu

pendidikan. Tantangan yang dihadapi secara internal yaitu masih bervariasinya kualitas dasar keilmuan yang dimiliki oleh PTK-PNF, sebagian besar belum memenuhi standar tingkat pendidikan yang diharapkan, dan masih belum sesuainya antara kompetensi PTK-PNF dan peran PTK-PNF. Secara eksternal, penghargaan pemerintah dan masyarakat terhadap profesi PTK-PNF juga masih rendah. Akibatnya untuk sebagian orang masih enggan untuk menjadi PTK PNF atau bahkan seadanya saja tanpa memperhatikan kualifikasi sebagai PTK PNF.

Permasalahan umum yang dihadapi PTK-PNF dalam kualifikasi akademik pada saat ini adalah sekitar 40% dari 121.301 orang pendidik dan tenaga kependidikan belum memenuhi kualifikasi minimal sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Di samping itu kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan mencapai 60% dari 121.301 orang bekerja tidak sesuai keahliannya *(miss-macth)*, artinya masih belum terpenuhi sesuai harapan ideal yang dituntut penyelenggara program, bahkan belum terselenggaranya sertifikasi profesi bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non-Formal (Syamsudin, 2008) dalam Jurnal Cakrawala Pendidikan 2010, No.3

Dalam melakukan tugasnya, PTK PNF yang berfungsi sebagai pendidik adalah fasilitator, pendamping, instruktur, tutor dan pamong belajar. Tenaga pendidik merupakan salah satu komponen yang berperan sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, karena hasil didik yang berkualitas tergantung dari pendidiknya. Sedangkan, yang berperan sebagai tenaga kependidikan PTK PNF adalah penilik, pengelola dan pengembang program pendidikan dalam pendidikan non formal. PTK PNF tersebut harus mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Seperti yang dikemukakan oleh (Ditjen Dikti Depdiknas, SKL Prodi PLS, 2004) dalam Sutisna (2007, hlm. 5) Jurnal Ilmiah Visi PTK-PNF-Vol.2, No.1 menyatakan bahwa : “Kompetensi PTK PNF dapat dirangkum ke dalam lima bidang kompetensi, yaitu (1). Penguasaan bidang ilmu dan keahlian, (2). Pengenalan tentang peserta didik, (3). Pengelolan satuan pendidikan non formal, (4). Penguasaan pembelajaran yang mendidik dan (5). Pengembangan kepribadian dan keprofesionalan.

Dari kelima kompetensi yang disebutkan salah satunya bahwa PTK PNF harus mampu mengelola satuan pendidikan non formal baik itu mengelola lembaganya atau pun mengelola program dan pembelajarannya. Menurut Wibowo (2009, hlm. 1) mengemukakan bahwa "Pengelolaan adalah suatu proses menggunakan sumber daya organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, penilaian dan pengawasan dengan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif".

Dalam Peraturan Menteri Nomor 49 tahun 2007, pengelolaan program PNFI terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian. Dalam perencanaan program perlu disusunnya visi dan misi lembaga, tujuan yang akan dicapai lembaga dan masing-masing program serta rencana kerja yang akan dilaksanakan minimal satu tahun sekali. Pada pelaksanaanya pengelolaan program PNFI memerlukan 1). Organisasi yang akan mengelolanya, 2). Peserta didik dengan kriteria sesuai dengan jenis program 3). Kurikulum sebagai acuan pembelajaran 4). Pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi 5). Sarana dan prasarana yang memadai 6). Pengawasan dan penilaian baik proses pembelajaran maupun program dan penilaian program merupakan kegiatan melihat kesesuaian proses dan hasil program dengan rancangan awal. Hasil dari penilaian dapat digunakan untuk memperbaiki pengelolaan program selanjutnya.

Seorang pendidik dan tenaga kependidikan non formal idealnya harus mampu dalam mengelola program dan memiliki kemampuan dalam pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, memahami kurikulum pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar sesuai standar yang ditetapkan dan pengembangan peserta didik untuk dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya, masih terdapat PTK PNF yang belum mampu mengelola program satuan pendidikan non formal sehingga dalam menjalankan program-programnya belum sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan tugas serta fungsinya sebagai pengelola program, maka PTK PNF perlu diberikan pembinaan dan penguatan, karena pembinaan ini

merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kualitas PTK PNF sehingga dapat menjadi SDM yang handal, profesional, dan memiliki daya saing yang tinggi. Pembinaan ini perlu dilakukan secara terencana dengan melibatkan berbagai pihak terkait, pembinaan tersebut dilakukan dengan melalui sebuah kegiatan pelatihan. Dalam jurnal *The Oxford English Dictionary* (J. Lomas et al *Agricultural and Forest Meteorology* 103 (2000) 197–208) mendefinisikan bahwa:

> "Pelatihan merupakan usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan atau profesi tertentu. Pelatihan juga dianggap sebagai proses yang sistematis, terencana untuk mengubah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku personil untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dimana mereka bekerja, pelatihan diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, pelatihan lebih spesifik dan berlangsung singkat".

Melalui pelatihan juga diharapkan mampu meningkatkan SDM yang profesional. Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas terutama dalam hal pengelolaan program yang ada dilapangan.

Dalam pengelolaan program-program yang ada dilapangan tersebut tentunya menuntut PTK PNF untuk memiliki kompetensi yang baik. Peningkatan kompetensi tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara baik formal maupun non formal yang dikhususkan pada tugas pokoknya, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu melalui Pelatihan *In House Training* yang diselenggarakan oleh PP PAUD & DIKMAS Jawa Barat. Menurut Shonenshein (1992, hlm. 3) bahwa *in house training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi/perusahaan bagi para karyawannya, dengan tempat pelatihan yang disediakan oleh sendiri, sarana dan prasarana sendiri, peserta pelatihan yang ditentukan oleh pihak peserusahaan itu sendiri dan dengan mendatangkan pelatih sendiri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan peningkatan kompetensi melalui *in house training* bahwa dengan jumlah UPTD Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) sebanyak 3 lembaga dan jumlah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) berjumlah

46 lembaga yang dibina oleh PP PAUD & DIKMAS Jawa Barat sendiri tentunya memiliki permasalahan yang berbagai macam dalam pelaksanaan program-program PP PAUD & DIKMAS Jawa Barat dilapangan. Salah satu UPTD yang melaksanakan program *In House Training* adalah UPTD SKB Kota Cimahi yang beralamat di Jl. Cipageran No.96 Kota Cimahi. Pelatihan ini diikuti oleh peserta didik dengan jumlah 15 orang yang terdiri dari 10 orang pamong belajar, tenaga struktural 1 orang, tutor PAUD 2 orang dan tutor kesetaraan 2 orang. Pelatihan *In House Trining* ini dilaksanakan pada tanggal 25 sampai dengan 30 Juni 2013.

Berdasarkan data laporan peningkatan kompetensi melalui *in house training*, hasil identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh pihak PP PAUD & DIKMAS Jawa Barat pada tahun 2013, di UPTD SKB Kota Cimahi sebagai lembaga penyelenggara teknis pendidikan non formal, tidak sedikit menemukan program-program pembelajaran dan pelatihan yang dilaksanakan PTK PNF tidak berdasarkan kurikulum yang ditetapkan tetapi berdasarkan pada modul yang diberikan oleh instruktur. Aspek lain yang sering dilupakan adalah pemantauan dan penilaian program. Pemantauan yang telah dilaksanakan selama ini hanya dilihat dari kegiatan yang sedang berjalan tanpa melihat permasalahan yang terjadi pada proses dan penilaian program belum sesuai prosedur, sehingga pihak UPTD SKB Kota Cimahi memutuskan diadakan pelatihan *in house training* bagi PTK PNF di SKB Kota Cimahi.

Peningkatan kompetensi melalui *In House Training* di UPTD Kota Cimahi merupakan dukungan terhadap perbaikan pada layanan yang diberikan oleh UPTD SKB kepada masyarakat melalui jalur pendidikan non formal. Program-program PAUD DIKMAS di UPTD Kota Cimahi pada dasarnya telah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian, untuk meningkatkan kualitas program dan layanan kepada masyarakat perlu adanya penguatan diberbagai aspek pengelolaan program. Pelatihan melalui *In House Training* ini pun diharapkan dapat memperbaiki atau meningkatkan kualitas program yang telah ada melalui peningkatan kompetensi atau kemampuan dari SDM yang ada yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di UPTD SKB Kota Cimahi dalam mengelola program. Karena terwujudnya hasil didik yang berkualitas

merupakan hilir dari keluaran suatu kegiatan pelatihan. Proses pelatihan ini merupakan upaya untuk meningkatkan integritas dan kapabilitas hasil didik disetiap jenis satuan pendidikan baik itu Pendidikan Formal maupun Pendidikan Non Formal. Ketepatan pemilihan pelatihan tersebut sangat besar dampaknya terhadap hasil didik yang dihasilkan, apakah peserta didik telah mengimplementasikan hasil pelatihan tersebut dan berkonstribusi di lembaga masing-masing.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang diatas, pengelolaan program di UPTD SKB Kota Cimahi dirasa belum maksimal. Hal ini memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidik dan tenaga kependidikan di UPTD SKB Kota Cimahi pada dasarnya telah memiliki pemahaman, namun dalam kenyataannya dalam mengelola program masih kurang maksimal, hal tersebut dibuktikan dengan tidak semua program yang dijalankan memiliki desain program
2. Tidak sedikit program di UPTD SKB Kota Cimahi tidak berdasarkan desain program. Adapun dalam penyelenggaraan program di UPTD SKB Kota Cimahi, PTK PNF belum seluruhnya mengacu pada kurikulum, tetapi berdasarkan pada modul yang diberikan oleh instruktur.
3. Pendidik maupun tenaga pendidik di SKB Kota Cimahi jarang melakukan penilaian dan pemantauan, serta tidak terdokumentasikan
4. Pelaksanaan pelatihan *in house training* di SKB Kota Cimahi merupakan yang pertama dilaksanakan sehingga dalam pelaksanaannya kurang maksimal
5. Kebutuhan *In House Training* masih di generalisir, sehingga kurang tepatnya materi-materi yang diberikan
6. Dampak pelatihan *in house training* PTK PNF di UPTD SKB Kota Cimahi masih belum maksimal dalam mengimplementasikan hasil pelatihannya.

Berdasarkan identifikasi di atas penulis tidak akan memasukkan keseluruhan faktor, tetapi akan membatasi masalah kepada dampak pelatihan *in house training* di UPTD SKB Kota Cimahi. Didasarkan hal tersebut maka masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut "Bagaimana Dampak *In House Training* PTK PNF

Dalam Mengelola Program di UPTD SKB Kota Cimahi". Untuk mengungkap hal tersebut, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengelolaan *in house training* PTK PNF di UPTD SKB Kota Cimahi?
2. Bagaiamana hasil *in house training* PTK PNF di UPTD SKB Kota Cimahi?
3. Bagaiamana dampak *in house training* PTK PNF dalam mengelola program di UPTD SKB Kota Cimahi?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengelolaan program *in house training* PTK PNF di UPTD SKB Kota Cimahi.
2. Mengetahui hasil *in house training* PTK PNF di UPTD SKB Kota Cimahi.
3. Mengetahui dampak *in house training* PTK PNF dalam mengelola program di UPTD SKB Kota Cimahi.

## D. Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adupun manfaat dari adanya penelitian ini maka peneliti memiliki beberapa manfaat yang dirasa penting, diantaranya:

1. Secara teoritik yaitu sebagai sarana dalam mengaplikaskan konsep-konsep serta teori-teori yang berkaitan dengan pendidikan non formal khususnya pendidikan luar sekolah dalam bidang pelatihan
2. Secara praktis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak lembaga PP PAUD Dan DIKMAS Jawa Barat dan juga UPTD SKB Kota Cimahi sebagai masukan dan saran sehingga bisa dijadikan sebagai langkah perbaikan.
   b. Sebagai bahan informasi atau referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian di bidang yang sama atau penelitian sejenis

## E. Struktur Organisasi Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian Dampak Pelatihan *In House Training* PTK PNF Dalam Mengelola Program Di UPTD SKB Kota Cimahi, merujuk pada

sistematika Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2015 penelitian ini pun tersusun menjadi lima bab, yakni:

1. BAB I PENDAHULUAN

   Pada bab ini membahas mengenai permasalahan yang terjadi yang nantinya akan diteliti, permasalah tersebut yakni mengenai adakah dampak pelatihan *in house training* terhadap PTK PNF dalam mengelola program di SKB Kota Cimahi, data yang mendukung dan mendasari alasan peneliti melakukan penelitian, rumusan masalah yang terangkum atas dasar latar belakang, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, serta manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini dan struktur organisasi skripsi.
2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

   Pada bab ini memaparkan teori-teori yang mendukung terhadap penelitian yang dipakai sebagai landasan pada penelitian yang dilakukan, selain itu juga untuk memberikan konteks yang jelas terhadap topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Pada bab ini peneliti menguraikan teori mengenai konsep pelatihan, konsep manajemen, konsep hasil belajar, konsep PTK PNF dan juga konsep kajian dampak pelatihan
3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

   Pada bab ini membahas mengenai bagaimana peneliti merancang alur penelitian dari mulai desain penelitian yang menjabarkan langkah-langkah peneliti dalam melakukan penelitian. Partisipan dan lokasi penelitian yang dipilih peneliti yakni di PP PAUD&DIKMAS Jawa Barat dan SKB Kota Cimahi, serta yang menjadi partisipan yaitu pengelola pelatihan *in house training*, fasilitator, Kepala SKB, pamong belajar dan juga tutor SKB. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti dan yang terakhir adalah analisis data yang digunakan peneliti untuk mengolah data hasil lapangan
4. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menyampaikan dua hal utama, yakni temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data sesuai dengan urutan pertanyaan penelitian yang diuraikan dari perumusan masalah, serta menyampaikan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V SIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI

   Pada bab ini berisi mengenai simpulan yang diperoleh dari hasil analisis temuan penelitian, saran dan rekomendasi yang membangun sebagai tindak lanjut dari penelitian yang telah dilakukan.