

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan merupakan satu kebutuhan manusia yang berlangsung seumur hidup, karena pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraannya, serta dalam rangka menjawab tantangan perubahan yang terjadi akibat derasnya arus globalisasi. Disamping itu pendidikanlah yang menggali dan mengolah semua kemampuan dan potensi manusia agar dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungannya.

Berdasar pemikiran tersebut maka pemerintah Indonesia mengatur pelaksanaan pendidikan di Indonesia melalui Undang-undang sistem pendidikan nasional Indonesia (UUSPN) no 20 tahun 2003 yang menetapkan pelaksanaan pendidikan dalam beberapa jenjang dan jalur yakni jalur pendidikan formal, pendidikan non formal, pendidikan informal, jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal diatur dalam Pasal 26 ayat 2, 3, 4 yakni :

" Ayat 2 ; Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Ayat 3 ; Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Ayat 4 ; Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim serta satuan yang sejenis" (2003).

Pengaturan pelaksanaan pendidikan itu didasari pula oleh adanya fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan antara lain ; 1) masalah pemerataan pendidikan yang belum sampai ke daerah-daerah pelosok, 2) masalah rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan belajar masyarakat termasuk dengan dunia kerja, 3) masalah lemahnya manajemen pendidikan, 4) masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM)

Fakta menunjukkan kualitas SDM Indonesia bila dibandingkan dengan negara-negara di Asia masih rendah. Laporan United Nation Development Program (UNDP) tahun 2003 menunjukkan dari 173 negara yang diteliti HDInya, Indonesia berada di urutan 110 jauh dibawah negara-negara asia, bahkan laporan UNDP tahun 2004 tentang HDI yang dikeluarkan pada bulan Juli 2004 lalu, Indonesia menduduki peringkat ke-111 dari 177 negara yang diukur HDInya (<http://www.kompas.com>, 2004).

Rendahnya kualitas SDM tidak terlepas dari permasalahan pendidikan yang diselenggarakan di Indonesia yang sistemnya belum mampu melaksanakan proses transfer nilai dan ilmu pengetahuan sesuai yang diharapkan. Hasil survey *The political and economic risk consultancy (PERC,2002)* yang dilaporkan *the Jakarta Post* (3/9/2002) menyimpulkan 'Sistem pendidikan di Indonesia berada di urutan 12 setelah Vietnam, sebuah negara yang baru mulai berbenah dari kehancuran akibat perang' (Jalal & Sukarso, 2003).

Data itu menjadi dasar munculnya berbagai tuduhan pada dunia pendidikan Indonesia, seperti pendidikan di Indonesia lebih mementingkan kuantitas bukan kualitas, penyelenggaraan pendidikan di Indonesia masih korup dan tidak berpihak pada rakyat kecil serta miskin, pengelolaan pendidikan Indonesia masih belum teratur

dan belum dilaksanakan secara sistematis, kualitas tenaga pengajar masih rendah. Tudingan lainnya adalah program belajar dan kurikulum pendidikan yang tidak relevan dengan kebutuhan belajar masyarakat sehingga tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara maksimal yang berdampak pada kualitas lulusan atau output pendidikan Indonesia masih dibawah standar HDI dunia.

Faktor lain yang menyebabkan pengaturan pelaksanaan kegiatan pendidikan di Indonesia melalui UU Sistem Pendidikan Nasional adalah masalah ketimpangan akses atau keterjangkauan masyarakat dalam pendidikan terutama masyarakat miskin dipedesaan maupun masyarakat miskin diperkampungan kumuh dikota-kota besar.

Jumlah penduduk yang tidak terlayani dan tidak mengenyam pendidikan atau buta huruf dan putus sekolah (DO) masih tinggi. Padahal faktor pendidikan dan buta aksara/huruf juga turut mempengaruhi peringkat indeks pembangunan manusia (IPM) suatu negara, menurut UNDP komponen-komponen HDI atau IPM ada 3 yakni;

“1) Indeks kesehatan yang ditandai dengan rata-rata usia harapan hidup. 2) Indeks Pendidikan yang ditandai oleh Angka melek huruf orang dewasa dan rata-rata lama pendidikan serta 3) Indeks Perekonomian yang ditandai oleh pengeluaran perkapita”, (Jalal F. 2004).

Data dan fakta dilapangan menunjukan jumlah anak dan penduduk yang belum terlayani pendidikan masih besar, menurut Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Depdiknas, jumlah anak usia dini yang tidak terlayani pendidikan formal dan nonformal adalah 72,05%. Sementara jumlah penduduk yang masih menyandang buta aksara 10 tahun keatas berjumlah 15.206.971 orang dan penduduk usia 10-44 tahun 4.051.690 orang.

Jumlah ini didominasi oleh masyarakat pedesaan, dimana data menunjukkan penyandang buta aksara usia 10 tahun keatas di desa berjumlah 11.290.963 orang, dan data masyarakat buta huruf di kota berjumlah 3.916.008 orang. Sedangkan untuk penduduk usia 10-44 tahun yang menyandang buta aksara didesa terdapat 3.152.771 orang, dikota 898.918 orang, (<http://www.Depdiknas.go.id/baliitbang/statistik/html>).

Namun hasil konvensi Dakar yang mengharuskan negara-negara anggota PBB untuk mengurangi jumlah masyarakat buta huruf hingga separuhnya, telah memicu pemerintah Indonesia untuk melakukan pembenahan-pembenahan dalam rangka mendukung isi konvensi atau kesepakatan tersebut. Isi pokok kesepakatan atau Deklarasi Dakar tentang pendidikan untuk semua (Education for All) antara lain menyebutkan ;

'... 2) menjamin bahwa menjelang tahun 2015 semua anak, khususnya anak perempuan, anak-anak dalam keadaan sulit dan mereka yang minoritas etnik mempunyai akses dan menyelesaikan pendidikan dasar yang bebas dan wajib dengan kualitas baik. 3) Mencapai perbaikan 50% pada tingkat keniraksaraan orang dewasa menjelang tahun 2015, terutama bagi kaum perempuan dan akses yang adil pada pendidikan dasar bagi semua orang dewasa...' (Jalal Fasli, 2004).

Berdasarkan kesepakatan itu maka pemerintah Indonesia menargetkan penurunan buta huruf hingga 5,9 juta orang pada tahun 2015. Artinya, program pengurangan buta huruf yang ditargetkan pemerintah Indonesia setiap tahunnya rata-rata harus 445.000 orang. Permasalahan tersebut masih berkaitan dengan masalah buta huruf, masalah lainnya adalah putus sekolah (DO) yang masih cukup tinggi, padahal program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun begitu gencar dikampanyekan.

Faktanya adalah jumlah anak usia Sekolah Dasar (SD) yang belum tertampung pada jenjang pendidikan dasar adalah 5,5%, jumlah penduduk usia sekolah yang tidak

terlayani pendidikan formal dan nonformal pada jenjang setara SLTP masih besar yakni 44,2%, setara SLTA 85,6 %, dan PT 87,9% (Sudjana HD, 2005). Fakta lainnya adalah jumlah penduduk usia SD sampai SLTA yang putus sekolah (DO) menurut Balitbang Depdiknas masih cukup besar, datanya dapat dilihat melalui tabel berikut ini;

TABEL 1.1.
Jumlah Siswa Putus Sekolah Tahun 2000-2004

Tahun	SD	SLTP	SMA	SMK
2000/2001	671.656	334.017	79.892	71.135
2001/2002	832.347	228.070	64.714	160.441
2002/2003	835.884	245.403	64.477	162.511
2003/2004	767.068	154.553	55.053	93.819

Sumber : (<http://www.kompas.com/13/5/05>).

(Sekolah Swasta dan Negeri)

Fenomena yang terlihat sebagai dampak dari fakta tersebut adalah tingginya jumlah angka pengangguran di Indonesia baik pengangguran biasa maupun pengangguran intelek atau lulusan–lulusan sekolah menengah bahkan lulusan perguruan tinggi yang tidak mampu memenuhi standar dunia kerja dan tidak mampu berkreasi untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, sehingga jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja dari tahun ketahun semakin meningkat.

Hal itu merupakan masalah serius yang harus dijawab oleh dunia pendidikan karena sampai saat ini pendidikan belum menghasilkan lulusan yang memiliki kecakapan fungsional atau ketrampilan yang tepat guna, bahkan menurut Sudjana, HD (2005),

"Pendidikan belum berperan secara optimal dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) melalui pemerataan kesempatan pendidikan, penyelenggaraan pendidikan secara terpadu, sehingga keluaran (*output*) pendidikan lebih banyak yang menjadi masyarakat pencari pekerja (*worker society*), bukan masyarakat pencipta lapangan kerja (*employee society*) atau masyarakat pewirausaha (*entrepreneurship society*). Dengan demikian pendidikan belum menjadi pemicu utama dalam pengembangan sumber daya manusia, tapi justru menjadi kontributor utama dalam peningkatan jumlah pengangguran".

Pernyataan tersebut didasari oleh kenyataan yang terjadi dimasyarakat, dimana jumlah pengangguran di Indonesia bukannya menurun malah bertambah. Pengangguran tersebut mencakup pengangguran terbuka (tidak bekerja) dan pengangguran setengah terbuka (bekerja di bawah 35 jam per bulan). Data pengangguran berdasarkan hasil susenas BPS menurut Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (<http://www.Nakertrans.go.id>) menunjukkan adanya peningkatan jumlah pengangguran.

Gambaran jumlah pengangguran pada tahun 2004 menunjukkan total jumlah pengangguran terbuka di Indonesia sebanyak 10,251,351 penduduk, dari jumlah angkatan kerja (AK) sebanyak 153,923,648 penduduk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2.

Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan dan wilayah tahun 2004

No	Pendidikan	% pengangguran			Jumlah Penganggur	Jumlah AK
		Desa	Kota	Total		
1	TPS	71.2	28.8	3.5	336,027	9,497,130
2	TTSD	63.6	36.4	3.5	668,269	19,125,666
3	SD	63.0	37.0	4.2	2,275,281	53,960,869
4	SMP	54.3	45.7	7.5	2,471,614	33,016,595

5	ST	51.7	48.3	8.3	219,298	2,627,148
6	SMA	32.9	67.1	11.9	2,441,161	20,461,454
7	SMK	27.7	72.3	14.0	1,254,343	8,977,033
8	Dip I,II	26.8	73.2	8.2	92,788	1,128,998
9	Dipl III/Akad	15.4	84.6	9.1	144,463	1,579,012
10	Universitas	18.6	81.4	9.8	348,107	3,549,743
	Jumlah	47.0	53.0	6.7	10,251,351	153,923,648

Sumber: Sakemas, BPS 2004 (<http://www.Nakertrans.go.id/statistik/html>)

Gambaran data tersebut menunjukkan bahwa permasalahan mendesak yang harus segera ditanggulangi adalah masalah peningkatan kaulitas SDM secara merata sampai ke pelosok-pelosok daerah melalui penyelenggaraan program-program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan belajar masyarakat, yang diharapkan dapat menanggulangi masalah pengangguran.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi ditengah masyarakat tersebut merupakan bidang tugas pendidikan luar sekolah (PLS), karena masyarakat yang tidak mampu mengakses pendidikan akibat kondisi geografis dan kemiskinan serta masyarakat putus sekolah (DO), dan pengangguran tersebut adalah warga negara Indonesia yang juga yang berhak mendapat layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya dan sesuai dengan hak asasi manusia. Hak-hak kelompok masyarakat tersebut dapat dipenuhi melalui program-program PLS yang relevan.

Berdasarkan pemikiran tersebut PLS atau pendidikan nonformal sebagai salah satu sub sistem pendidikan di Indonesia mempunyai peran yang sama pentingnya dengan pendidikan sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia. Namun yang menjadi permasalahan sampai saat ini adalah : 1) PLS belum mendapat



perhatian yang proporsional, sehingga pemerataan pelayanan PLS bagi masyarakat diberbagai lapisan dan diberbagai daerah belum dapat dilaksanakan secara optimal, 2) masih terbatasnya sarana dan prasarana PLS baik yang menunjang penyelenggaraan maupun proses pembelajaran PLS. 3) Partisipasi masyarakat relatif rendahnya dalam memprakarsai penyelenggaraan dan pelebagaan PLS. 4) Masih terbatasnya tenaga profesional dibidang PLS baik dari tingkat pusat maupun didaerah sehingga penyelenggaraan program PLS masih belum sesuai dengan harapan.

Mengingat tantangan dan permasalahan yang begitu besar dibidang peningkatan kualitas SDM, mutlak dibutuhkan program-program pendidikan yang fungsional dan relevan dengan kebutuhan belajar masyarakat serta dibutuhkan tenaga-tenaga profesional dan kredible dalam menjawab tuntutan dan kebutuhan belajar masyarakat tersebut. Salah satu tenaga kependidikan profesional yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan program peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan nonformal adalah Penilik PLS.

Penilik PLS adalah salah satu tenaga kependidikan nonformal. Peraturan Pemerintah (PP) RI nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjelaskan bahwa tenaga kependidikan non formal terdiri dari "Pamong belajar, Penilik, Penyelenggara/pengelola, Staf subdis, dan Tenaga Lapangan Diklusepa" (Purwadi A, 2005 : 5).

Penilik PLS merupakan orang yang secara langsung berhubungan dengan sasaran program yakni masyarakat dan menjadi penentu dalam implementasi dan sinkronisasi program PLS secara horisontal dan secara vertikal. Dengan demikian penilik PLS berfungsi ganda sebagai penyeimbang antara kebutuhan yang datang dari

atas (pemerintah) maupun yang datang dari bawah (masyarakat), dengan kata lain penilik PLS menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam hal ini Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda dalam melayani tuntutan kebutuhan belajar masyarakat.

Jabatan dan Tugas penilik PLS sejak diterbitkannya Keputusan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara (Menpan) RI nomor 15/KEP/M.PAN/3/2002 tanggal 21 maret 2002, secara otomatis mengalami perubahan dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Demikian juga tugas dan fungsinya ikut mengalami perubahan, jika dulu setiap penilik membawahi satu bidang tugas, misalnya bidang tugas pendidikan masyarakat (dikmas) dibawah tanggung jawab penilik dikmas, bidang pemuda dan olahraga masing-masing satu orang penilik. Kini sebagian besar penilik PLS bertugas dalam beberapa bidang PLS/PNF sekaligus yakni, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Keaksaraan, Pendidikan Kesetaraan, Pendidikan Keterampilan, Pendidikan Pemberdayaan Perempuan, dan Pendidikan Kepemudaan, oleh karena itu menuntut kemampuan atau kompetensi yang konperhensif dari seorang penilik karena dalam jabatan itu tanggungjawab penilik semakin besar.

Tugas pokok penilik PLS menurut KEPMENPAN tersebut terdiri dari : Merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melaporkan kegiatan penilikan luar sekolah. Dengan tugas dan tanggungjawab yang begitu besar dan beragam, penilik PLS sangat perlu untuk ditingkatkan kompetensinya secara bertahap dan berkesinambungan melalui pelatihan, agar dapat menyesuaikan kemampuan dan ketrampilannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dasar pemikirannya, karena Penilik PLS memiliki fungsi sebagai tenaga yang potensial untuk menjadi



local point atau kader terdepan dalam menyelenggarakan program-program PLS di masyarakat terutama ditingkat kecamatan.

Selain perlunya penyesuaian tugas dan fungsi yang baru, masalah lain yang ditemui dilapangan adalah latar belakang pendidikan penilik yang berbeda-beda, bahkan ditemukan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh penilik PLS tidak sesuai atau relevan dengan tuntutan tugas dan jabatan yang menjadi tanggungjawabnya. Ketidak sesuaian tersebut merupakan akibat dari rekrument dan penunjukan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja organisasi/lembaga, padahal penilik PLS hanya satu orang disatu kecamatan, sementara masyarakat yang tidak terlayani akibat kondisi geografis dan kemiskinan serta masyarakat putus sekolah dan pengangguran ditingkat kecamatan semakin meningkat dan mendesak untuk dilayani secara intensif.

Permasalahan yang dihadapi oleh penilik PLS apabila tidak segera ditangani akan berdampak kurang baik dalam pelaksanaan tugas penilik terutama dalam melaksanakan layanan pendidikan. Hal ini bukan saja berdampak pada kinerja penilik PLS, tetapi juga kinerja dunia pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan pemikiran itu, perlu dilaksanakan upaya peningkatan kualitas dan kompetensi penilik PLS melalui pelatihan, karena pelatihan pada hakekatnya adalah upaya untuk menghilangkan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki petugas atau karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh lembaga dalam pelaksanaan tugas.

Pelatihan "akan memberi manfaat dengan peningkatan produktifitas, modal kerja, pengurangan biaya, stabilitas, keluwesan organisasi yang dinamis kearah kemajuan" Flippo (1984; 215). Dengan kata lain bahwa pelatihan akan memberi manfaat yang positif dan besar bagi individu, bagi organisasi maupun bagi lembaga.

Pelatihan merupakan satu kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan/pegawai. Dasar pemikirannya, melalui pelatihan kompetensi atau kapabilitas petugas dalam pelaksanaan tugas dapat ditingkatkan sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mampu membantu pimpinan dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan lembaga.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa walaupun pelatihan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas penilik PLS telah dilaksanakan namun hasil yang ditunjukkan belum optimal dan belum sesuai dengan harapan terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai wujud dari peningkatan kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh hasil study dampak pasca pelatihan dengan kinerja penilik Diklusepora di Jawa Barat dan Kalimantan yang dilaksanakan oleh BPKB Jaya Giri Tahun 1995 menyatakan bahwa kinerja penilik Diklusepora (saat ini penilik PLS) dilapangan belum bisa diyakini dan masih perlu pengkajian yang lebih lanjut.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja penilik PLS belum optimal antara lain rendahnya persepsi dan apresiasi terhadap lingkungan, beragamnya latar belakang pendidikan penilik, rendahnya motivasi baik internal dan eksternal, rendahnya kemampuan dan kompetensi individu, rendahnya dukungan lingkungan kerja serta rendahnya peluang atau kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya.

Selain faktor-faktor tersebut faktor penyebab lainnya adalah ; Ketidakmampuan penilik dalam mengenali dan mengolah kemampuan diri sendiri, membangun hubungan komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja dan masyarakat dilingkungan atau lokasi kegiatan, tidak mampu memotivasi diri karena rendahnya kecerdasan

emosi. Dengan kata lain perlu dikaji lagi faktor-faktor internal apa dari penilik PLS yang bisa mempengaruhi kinerja penilik dilapangan.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Setelah memperhatikan uraian diatas, secara garis besar permasalahan yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut ; Secara umum kualitas SDM di Indonesia masih rendah yang ditandai dengan rendahnya indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia dibandingkan dengan negara-negara asia lainnya ; 1) Jumlah penduduk yang belum terlayani oleh pendidikan masih tinggi akibat aksesnya dengan pendidikan masih rendah yang ditandai dengan jumlah penduduk dewasa buta huruf masih tinggi, jumlah penduduk usia sekolah yang putus sekolah masih banyak. 2) Penyelenggaraan program PLS masih belum sesuai harapan karena belum menghasilkan output yang berkualitas dan masih memiliki kekurangan di beberapa sektor. 3) Masih terbatasnya jumlah dan kualitas tenaga PLS dilapangan.

Secara khusus masalah diidentifikasi sebagai berikut ; 1) Prestasi kerja atau kinerja yang diharapkan dari Penilik PLS sebagai ujung tombak pelaksanaan program PLS ditingkat kecamatan belum sesuai dengan harapan dan masih membutuhkan peningkatan mutu. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan tugas yang belum sesuai dengan prosedur maupun pelaksanaan tugas hanya dalam rangka mengejar target program kerja lembaga. 2) Pelatihan dalam rangka peningkatan mutu petugas pelaksana program PLS belum menghasilkan output yang berkualitas karena belum sepenuhnya diarahkan pada peningkatan mutu ketenagaan. 3) Rendahnya persepsi dan motivasi kerja penilik PLS yang berakibat pada pelaksanaan program PLS

dimasyarakat belum maksimal. 4) Tidak relevannya pendidikan penilik PLS dengan bidang tugas penilik PLS. 5) Rendahnya kemampuan mengolah potensi diri atau kecerdasan emosional (KE) penilik PLS.

C. PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan hasil identifikasi atas permasalahan-permasalahan yang ada terlihat bahwa masalah utama yang mempengaruhi kinerja penilik adalah kemampuan / kompetensi dan kapabilitas, beragamnya latar belakang pendidikan, rendahnya persepsi, motivasi, insentif, maupun gaya kepemimpinan atasan yang tidak fleksibel, dukungan lingkungan yang tidak kondusif serta rendahnya kecerdasan emosional.

Mengingat sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja telah diteliti oleh peneliti terdahulu maka dalam penelitian ini masalah dibatasi pada "Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan, Hasil Pelatihan Fungsional dan Kecerdasan Emosional (KE) dengan Kinerja Penilik PLS".

D. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja penilik PLS.

2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan fungsional dengan kinerja penilik PLS.
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional (KE) dengan kinerja penilik PLS.
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan, hasil pelatihan fungsional, dan kecerdasan emosional (KE) dengan kinerja Penilik PLS.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa aspek yang akan diberikan pengertian dan parameter atau ukuran yang jelas agar tidak menimbulkan salah penafsiran dalam pelaksanaan penelitian. Aspek-aspek tersebut antara lain ;

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah tingkat atau kualifikasi akademik yang merupakan jenjang maksimal serta spesifikasi yang dimiliki atau diperoleh seseorang melalui pendidikan formal di sekolah maupun perguruan tinggi, yang menjadi dasar atau standar kompetensi. Standar kompetensi lulusan menurut PP no. 19 th. 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah : kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan & keterampilan.

Latar belakang pendidikan yang akan dilihat dalam penelitian ini adalah tingkat atau kualifikasi dan penjurusan yang diperoleh penilik selama mengikuti pendidikan formal mulai dari SLTP, SLTA, dan pendidikan tinggi (S1, S2) yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas pokok atau pekerjaan penilik PLS dilapangan.

2. Hasil Pelatihan Fungsional

Hasil Pelatihan fungsional adalah hasil belajar berupa kemampuan-kemampuan yang diperoleh peserta pelatihan yang berpartisipasi atau terlibat dalam kegiatan proses belajar mengajar pada suatu pelatihan fungsional penilik. Kemampuan-kemampuan tersebut berupa kemampuan kognisi atau pengetahuan, kemampuan afeksi atau pemahaman dan kemampuan psikomotorik atau ketrampilan. Kemampuan tersebut dapat dilihat pada 1) Bagaimana perilaku seseorang/penilik dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan fungsional apakah sesuai prosedur atau tidak. 2) Bagaimana pelaksanaan tugasnya apakah sesuai prosedur atau kerja tidak. 3) Bagaimana hasil kerja atau prestasi kerjanya, apakah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atau tidak..

3. Kecerdasan Emosional (KE)

Kecerdasan Emosional menurut Goleman D. (2001;512) adalah ; "Kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri, perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan Emosional mencakup kemampuan-kemampuan internal individu yang berbeda tapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik yakni kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ.

4. Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan Malayu SP, (1999;105) adalah : Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan/kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Muchtar Jusuf U. dalam Hanurani L. (2001;57) Kinerja adalah ; "Kemampuan kerja atau performance secara keseluruhan yang menyangkut aspek pengetahuan, ketrampilan dan perilaku sehari-hari dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Artinya kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam organisasi atau lembaga berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga.

5. Penilik PLS

Penilik PLS adalah pegawai negeri sipil dalam lingkungan departemen pendidikan nasional yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penilikan pendidikan luar sekolah yang selanjutnya disingkat PLS yang meliputi pendidikan masyarakat, kepemudaan, penilikan anak usia dini, pendidikan pemberdayaan perempuan dan keolahragaan di setiap Kecamatan. Penilikan PLS adalah proses kegiatan pemantauan, penilaian dan bimbingan penyelenggaraan PLS.

6. Kinerja penilik PLS

Kinerja Penilik PLS adalah usaha, cara dan hasil kerja atau prestasi kerja penilik yang tergambarkan dalam bagaimana ia melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai penilik PLS yakni : merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melaporkan kegiatan penilikan luar sekolah yang telah dilaksanakan.

F. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara latar belakang pendidikan, hasil pelatihan fungsional dan kecerdasan emosi dengan kinerja penilik PLS, lebih khusus penelitian bertujuan ini untuk :

1. Mengetahui bagaimana hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja penilik PLS.
2. Mengetahui bagaimana hubungan antara hasil pelatihan fungsional dengan kinerja penilik PLS.
3. Mengetahui bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja penilik PLS.
4. Mengetahui bagaimana hubungan antara latar belakang pendidikan hasil, pelatihan fungsional dan kecerdasan emosi dengan kinerja Penilik PLS.

G. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia terutama dibidang pendidikan luar sekolah. Hasil dari penelitian ini akan bermanfaat dan berguna, baik secara teoritis maupun secara praktis kegunaan tersebut antara lain :

1. Kegunaan Teoritis Atau Keilmuan

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam memperluas wawasan terutama dalam kajian konseptual dan pengembangan teori untuk peningkatan kualitas program pelatihan sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia khususnya.

- b) Memberikan sumbangan penting dalam memperluas kajian ilmu yang menyangkut peningkatan kualitas pegawai dan kinerja karyawan/pegawai dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terutama dalam membuka wacana baru dan memberi informasi dan pengetahuan, baik bagi ;

- a) Lembaga-lembaga atau instansi penyelenggara pelatihan bagi pegawai negeri sipil.
- b) Pengelola program PLS, sebagai masukan dalam rangka efektifitas penyelenggaraan program pelatihan.
- c) Penilik PLS sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan tugas dan pokok dan fungsinya.
- d) Para pengambil keputusan (pimpinan organisasi dan instansi), sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja tenaga penilik PLS.
- e) Dapat digunakan sebagai tolok ukur kinerja penilik PLS dalam melaksanakan tugas pokoknya memberdayakan masyarakat.

H. ASUMSI

1. Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Penilik PLS

Latar belakang atau tingkat pendidikan seseorang sering menjadi dasar dari seseorang dalam bertindak, termasuk menjadi dasar dalam memperoleh dan melakukan pekerjaan. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa ; Kemampuan

atau kompetensi dasar seseorang dibentuk melalui proses pendidikan secara berjenjang mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan spesifikasi yang relevan. Kemampuan kemampuan yang diharapkan dari hasil suatu proses belajar menurut Ishak Abdulhak (1995;22) berbentuk ; "pengetahuan, sikap, nilai dan ketrampilan" sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kemampuan atau kompetensi menurut PP no. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah "Kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan & keterampilan". Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Shumackher dalam Mardikanto, (1997;23) yang menyatakan bahwa ; "Pendidikan yang relevan adalah pendidikan yang mampu menyiapkan seluruh lulusannya untuk siap bekerja". Jadi tingkat pendidikan yang relevan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang.

Berdasar pendapat tersebut maka hubungan antara latar belakang pendidikan dan kinerja penilik PLS dapat diasumsikan sebagai berikut ; Latar belakang atau kualifikasi pendidikan seseorang memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Artinya jika kualifikasi atau latar belakang pendidikan penilik relevan dengan tuntutan tugas pokok dan fungsi penilik maka kinerja yang ditunjukkan oleh penilik akan semakin baik pula.

2. Hubungan antara Hasil Pelatihan Fungsional dengan Kinerja Penilik PLS

Kinerja dan hasil pelatihan fungsional merupakan dua faktor yang saling berhubungan dimana hasil pelatihan berpengaruh pada peningkatan kinerja Penilik PLS. Hubungan hasil pelatihan fungsional dengan kinerja lebih berkaitan dengan

pembentukan perilaku positif penilik PLS dalam bentuk ketrampilan dan kemampuan untuk melakukan tugas pokoknya.

Hubungan tersebut dapat terlihat dalam ; 1) Kegiatan belajar selama proses pelatihan berlangsung karena dalam pelatihan terjadi transfer pengetahuan dan ketrampilan yang membentuk kemampuan pribadi maupun kemampuan sosial. 2) Fase pasca pelatihan yang dapat dilihat pada peserta ketika kembali kelapangan atau kewilayah kerjanya. 3) Apakah hasil pelatihan yang diperoleh diimplementasi dalam tugas sebagai perwujudan adanya peningkatan kinerja atau tidak.

Selain itu hubungan antara hasil pelatihan dan kinerja penilik PLS dapat dilihat dari manfaat sebuah pelatihan yang dikemukakan Richard Johnson dalam Marzuki, (1992;29) bahwa manfaat pelatihan adalah ;

' Menambah produktivitas, memperbaiki kualitas kerja dan menaikkan semangat kerja, mengembangkan ketrampilan, pengetahuan, pengertian dan sikap-sikap baru, agar sesuai dengan standar performance pekerjaannya serta menyiapkan orang untuk meneruskan kepemimpinan'.

Artinya pelatihan dilaksanakan untuk menyatukan visi dan persepsi serta meningkatkan pengetahuan dan menyeragamkan kemampuan psikomotrik tentang satu ketrampilan dan memperbaiki performans seseorang dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka hubungan antara hasil pelatihan fungsional dengan kinerja penilik PLS dapat diasumsikan sebagai berikut : Hasil pelatihan fungsional memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja penilik PLS. Artinya ; a) Jika pelatihan dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur serta prinsip-prinsip pelatihan maka akan menghasilkan output yang



semakin baik pula. b) Jika hasil pelatihan baik maka kinerja yang akan ditunjukkan oleh penilik semakin baik pula.

3. Hubungan antara Kecerdasan Emosional (KE) dengan Kinerja Penilik PLS

Kecerdasan emosional merupakan satu kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang penilik PLS, karena beban tugas yang dimiliki oleh penilik sangatlah variatif mulai dari merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melaporkan kegiatan penilikan luar sekolah.

Hubungan kecerdasan emosi dengan kinerja kaitannya dengan tugas dalam merencanakan, menilai dan membimbing, karena dalam melaksanakan tugas itu penilik selalu berhadapan dengan manusia lain yang berbeda karakter dan kemampuan dan dalam menghadapi perbedaan karakter itu penilik perlu memiliki kecerdasan emosi. Patton Patricia, (1997;3) menyatakan ; "Kecerdasan emosional (KE) adalah "Bagaimana menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja". Dengan kata lain KE akan membantu seseorang dalam berhubungan dengan pengelolaan potensi internal diri serta dalam berhubungan dengan orang lain.

Stein SJ. dan Book H.E, dalam bukunya *Ledakan EQ,,15 Prinsip Kecerdasan Emosional Meraih Sukses* (2002;31) menyatakan kecerdasan emosional berkaitan dengan;

"1) Kemampuan membaca lingkungan politik dan sosial, dan menatanya kembali, 2) kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka, 3) kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan, 4) kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan yang kehadirannya didambakan orang lain".

Berdasarkan pendapat tersebut maka hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja penilik PLS dapat diasumsikan sebagai berikut : Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja penilik PLS. Artinya jika kecerdasan emosional penilik dikembangkan atau ditingkatkan secara positif maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin baik pula.

4. Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan, Hasil Pelatihan Fungsional dan Kecerdasan Emosi (KE) dengan Kinerja Penilik PLS.

Kinerja atau performans adalah hasil kerja dan perilaku yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal seseorang harus berusaha meningkatkan kemampuan dan ketrampilan, kesungguhan, semangat serta selalu mencari peluang untuk maju dan berkembang.

Kemampuan tersebut dapat dibentuk melalui pendidikan formal disekolah maupun pelatihan yang baik, akan tetapi kemampuan itu harus didukung oleh kesiapan mental dan emosi yang tergambar dalam tingginya kecerdasan emosi seseorang.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka hubungan kedua variabel ini dapat disumsikan sebagai berikut : Latar Belakang Pendidikan, Hasil Pelatihan Fungsional dan Kecerdasan Emosi (KE) dengan Kinerja Penilik PLS memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja penilik PLS. Artinya jika kemampuan atau kompetensi penilik dibentuk melalui pendidikan formal dan hasil pelatihan yang efektif serta didukung oleh kualitas kecerdasan emosional yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan baik pula.



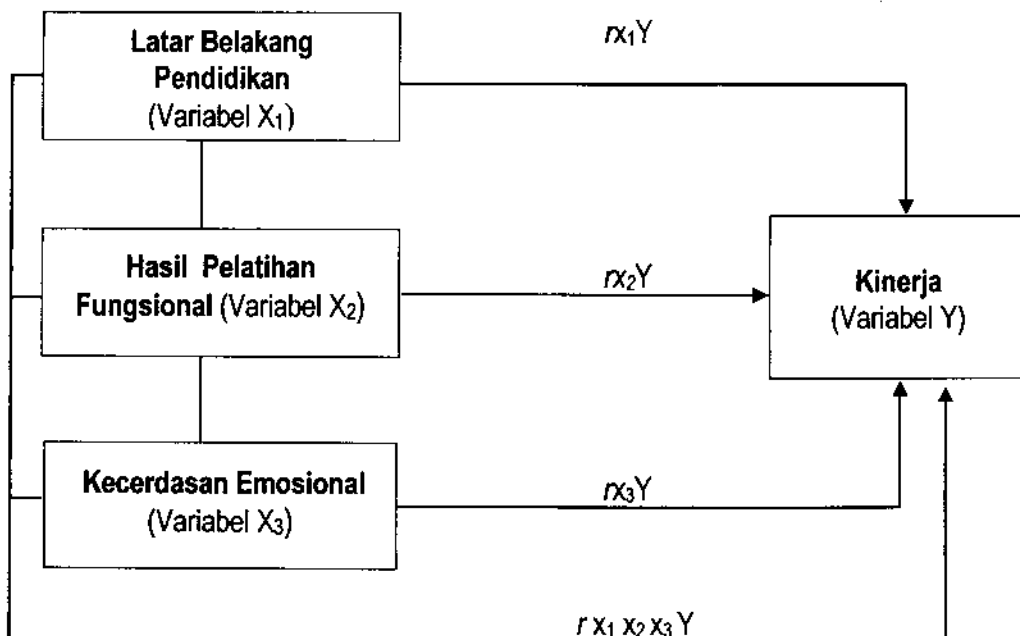
I. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja penilik PLS.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan fungsional dengan kinerja penilik PLS.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi (KE) dengan kinerja penilik PLS.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan, hasil pelatihan fungsional dan kecerdasan emosi (KE) dengan kinerja Penilik PLS.

Gambaran atau desain hubungan antar variabel penelitian yang ada dapat dilihat dalam bagan berikut ini :

Bagan 1.1.

Desain hubungan antar variabel penelitian



Keterangan :

X_1 = Variabel Latar Belakang Pendidikan

X_2 = Variabel Hasil Pelatihan Fungsional

X_3 = Variabel Kecerdasan Emosional

Y = Kinerja Penilik PLS

X_1Y = Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Penilik PLS

X_2Y = Hubungan Antara Hasil Pelatihan Fungsional Dengan Kinerja Penilik PLS

X_3Y = Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Penilik PLS

$X_1 X_2 X_3 Y$ = Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan Hasil Pelatihan Fungsional, dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Penilik PLS.

J. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Variabel-variabel dalam penelitian ini perlu di definisikan secara operasional untuk menjelaskan makna variabel tersebut serta memberikan pengertian tentang unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur. Dalam penelitian ini variabel terdiri dari tiga (3) variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol X_1 , X_2 , X_3 dan satu (1) variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol Y . Variabel-variabel tersebut adalah:

- 1). Latar Belakang Pendidikan (X_1) adalah aspek-aspek awal atau kualifikasi maksimal pendidikan yang diikuti dan diperoleh melalui pendidikan formal dalam hal ini

SLTP, SLTA, Diploma, S1 maupun S2 yang mempengaruhi kinerja penilik PLS dalam menjalankan tugas penilik dilapangan.

- 2). Hasil Pelatihan Fungsional (X_2) adalah aspek-aspek yang berfungsi membentuk kinerja penilik PLS dalam menjalankan tugasnya dilapangan, berupa perubahan pengetahuan, sikap, ketrampilan dan perilaku.
- 3). Kecerdasan Emosional (X_3) adalah aspek-aspek atau kondisi yang membentuk dan mendorong kinerja penilik PLS dari dalam diri sendiri menyangkut kecakapan pribadi dan kecakapan sosial berupa kemampuan mengelola potensi emosi diri sendiri dan kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti kemampuan berempati, berkomunikasi dengan orang lain dan membangun hubungan kerja sama dengan orang lain.
- 4). Kinerja Penilik PLS (Y) adalah : adalah hasil atau prestasi kerja individu (penilik PLS) berdasarkan pengetahuan, dan ketrampilan serta kemampuan kerja yang nampak dalam bentuk kualitas hasil kerja, dan perilaku kerja yang sesuai dengan cara-cara atau prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga yang ditunjukan oleh penilik PLS dalam upaya mengaplikasikan tugas pokoknya secara profesional dan berkualitas.



