

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mengenai perawatan dan pendidikan anak usia dini merupakan isu nasional dan internasional sehingga menempatkan sektor ini menjadi sektor yang sangat penting untuk diperhatikan. Banyak temuan dalam penelitian-penelitian terbaru, teori yang berkembang serta meningkatnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya memahami teori perkembangan manusia merupakan solusi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan sosial yang terjadi. Pemahaman mengenai teori perkembangan manusia membawa pada pemahaman akan pentingnya peranan pengalaman dan perawatan pada anak usia dini dalam mendukung perkembangan manusia. Beberapa penelitian mengenai anak usia dini menyatakan bahwa penanganan yang sungguh-sungguh dengan baik sejak usia dini dalam kehidupan, akan menjadi dasar dalam pembangunan manusia di masa yang akan datang hingga akhir hayat (Bloom dan Gershoff dalam Smidt & Smidt, 2010 :135)

Pada pertemuan dunia yang diselenggarakan di Dakar, Senegal pada tahun 2000 dalam rangka memperingati ulang tahun ke-10 Pendidikan Untuk Semua (PUS), isu perawatan dan pendidikan anak usia dini kembali disuarakan. Isu mengenai perawatan dan pendidikan anak usia dini disoroti menjadi hal sangat penting dalam meningkatkan perkembangan dan belajar anak. Melalui pertemuan tersebut, dunia kembali menegaskan komitmennya terhadap Perawatan,

Pendidikan dan Perkembangan Anak Usia Dini (*Early childhood development, care and education*). Poin pertama dari enam poin tujuan umum pendidikan untuk semua yang diadopsi dari Forum Pendidikan Dunia untuk periode 2002-2015 menyebutkan bahwa “tujuan umum pendidikan untuk semua adalah memperluas dan memperbaiki perawatan dan pendidikan serta pengembangan anak usia dini secara komprehensif, khususnya anak yang paling rawan dan kurang beruntung” (UNESCO, 2002:53). Bahkan isu-isu mengenai perlindungan anak, menjadi sebuah isu yang sangat penting dalam proses interaksi keluarga, pengasuh, serta lembaga pelayanan yang berkaitan dengan keluarga dan anak (UNICEF, 2004:15, Health Service Executive, 2011:3)

Untuk menunjukkan komitmen tersebut, banyak negara yang bergabung pada *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) yang saat ini sudah memfokuskan pada peningkatan kualitas perawatan dan pendidikan anak usia dini dengan secara khusus menetapkan standar-standar, akreditasi serta pelayanan registrasi/pendaftaran untuk menjadi tuntunan dalam merawat dan mendidik anak pada tahun-tahun sebelum memasuki sekolah.

Di negara-negara maju seperti Amerika dan Australia, komitmen pada perawatan dan pendidikan anak usia dini secara umum sudah dapat terbangun dengan baik. Dalam hal ini, Amerika mendirikan lembaga khusus bernama *National Association for the Education of Young Children* (NAEYC) yang memiliki misi untuk mempromosikan kebutuhan, hak-hak dan kesehatan anak-anak dengan fokus utama yaitu pada penyediaan pendidikan dan pelayanan serta penyediaan sumber-sumber sesuai dengan perkembangan anak. Keberadaan

organisasi-organisasi tersebut membantu dalam mengatur kualitas dari pelayanan pendidikan dan perawatan untuk anak-anak pada masa usia 0-8 tahun yang ada pada lingkup pendidikan formal, non formal maupun informal di Amerika Serikat.

Menunjukkan komitmen yang sama, Australia memiliki otoritas dalam perawatan anak yang terakreditasi secara nasional (*National Child Care Accreditation Authority*) dan sebuah kerangka kurikulum yang dapat diimplementasikan dan dibangun secara nasional, dikenal dengan nama *Early Year Learning Framework* (EYLF). Kerangka ini didesain untuk digunakan oleh para pendidik sebagai tuntunan profesional dalam mengembangkan program pendidikan yang berkaitan dengan anak usia dini. Kerangka pembelajaran anak usia dini EYLF menjadi kerangka kurikulum yang digunakan dalam berbagai *setting* pendidikan dan berbagai pelayanan pada anak untuk mendukung dan memberikan pengalaman belajar dan hasil belajar yang konsisten dan sesuai dengan pembelajaran kontekstual bagi anak-anak.

Dalam konteks Indonesia, komitmen pemerintah pada pendidikan anak usia dini, ditunjukkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (USPN) Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 14 bahwa :

Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Lebih jauh lagi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 58 Tahun 2009 sudah mengatur mengenai standar-standar untuk pendidikan anak usia dini bagi lingkup pendidikan formal, nonformal dan atau

informal. Kumpulan aturan standar ini terdiri atas empat kelompok, yaitu: (1) Standar tingkat pencapaian perkembangan; (2) Standar pendidik dan tenaga kependidikan; (3) Standar isi, proses, dan penilaian; dan (4) Standar sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan. Standar-standar yang ada menunjukkan komitmen yang dini dari pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini, meskipun berdasarkan hasil laporan dari *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan perawatan dan pendidikan anak usia dini di Indonesia pada tahun 2005, jangkauan dalam penyediaan pelayanan dan kualitasnya masih harus ditingkatkan kembali (Inklusif, 2005:74).

Pelayanan pendidikan anak usia dini di Indonesia dilakukan pada jalur formal, non formal dan informal. Perawatan pada bayi dan anak, paling banyak dilakukan di rumah yaitu pada keluarga sendiri. Meningkatnya jumlah angka wanita dalam dunia kerja, memberikan implikasi pada strategi dan kebutuhan seorang ibu pada tenaga kerja yang membantu urusan rumah tangganya termasuk tenaga dalam keperawatan anak di rumah dalam keluarga.

Berdasarkan data dari kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Republik Indonesia, dikatakan bahwa jumlah angkatan kerja perempuan, selama periode 2006-2008 jauh lebih besar dibandingkan dengan peningkatan jumlah angkatan kerja laki-laki. Jumlah angkatan kerja perempuan pada tahun 2006 mencapai 38,6 juta orang dan meningkat hingga 42,8 juta orang pada tahun 2008. Masuknya perempuan ke lapangan pekerjaan ini lebih

dikarenakan dorongan pemenuhan dan usaha untuk menambah penghasilan keluarga (Anak, 2009:83).

Jasa perawatan anak di rumah pada keluarga-keluarga di Indonesia, khususnya di daerah perkotaan, banyak yang menggunakan jasa *baby sitter*. Keluarga-keluarga muda ini, umumnya menggunakan jasa *baby sitter* di rumah mereka masing-masing untuk merawat bayi dan anak-anak mereka karena kedua orang tuanya harus bekerja di luar rumah. Di samping jenis keluarga-keluarga yang orang tuanya bekerja, ada pula keluarga yang tetap menggunakan jasa *baby sitter* di rumah mereka meskipun ibunya tidak bekerja, namun *baby sitter* berfungsi untuk membantu dalam menjaga dan merawat anak-anak mereka.

Kecenderungan fenomena yang saat ini terjadi mengakibatkan kebutuhan akan tenaga kerja untuk perawatan anak yang umumnya dilakukan di rumah-rumah adalah cukup besar. Ada daftar tunggu (*waiting list*) untuk kebutuhan pelayanan *baby sitter* sedangkan sangat sedikit tenaga yang ingin menjadi *baby sitter* apalagi yang telah memperoleh berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan atau persiapan untuk perawatan anak di rumah. Kebutuhan keperawatan anak (Hasil studi pendahuluan, Oktober: 2009.terlampir) menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan keluarga di perkotaan terhadap tenaga kerja *baby sitter* adalah cukup tinggi. Sebagai contohnya, lembaga Muslimah Center Daarut Tauhiid di Bandung menyebutkan bahwa rata-rata dalam 1 hari ada sampai 100 telepon dari calon pengguna jasa yang membutuhkan tenaga *baby sitter*. Informasi yang sama, disampaikan pula oleh lembaga kursus *baby sitter* di Depok, Sumedang dan Bina Mandiri Dago di Bandung bahwa permintaan akan tenaga *baby sitter* senantiasa

ada dan seringkali keterbatasan stok tenaga. Keterbatasan tenaga *baby sitter* tersebut memaksa calon pengguna jasa untuk mendaftar pada daftar tunggu (*waiting list*). Kebutuhan akan perawatan anak, khususnya tenaga *baby sitter*, menjadi masalah yang harus segera ditangani dan perlu segera dicarikan solusinya. Tentu saja, solusi tersebut harus segera dikembalikan pada masyarakat kita, jika ternyata ada kebutuhan tenaga kerja wanita untuk *baby sitter* dalam memberikan kontribusi pada dunia tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar. Hal ini seharusnya dapat menjadi solusi pula bagi tenaga pengangguran wanita yang berdasarkan data pada tahun 2009 adalah mencapai 4149 angkatan kerja (Anak, 2009).

Data melalui wawancara (Hasil studi pendahuluan, Oktober, 2009.terlampir) pada beberapa pengguna jasa yang mengambil jasa tenaga *baby sitter*, menunjukkan bahwa dari sekian banyak *baby sitter* yang telah bekerja, banyak yang telah memiliki level kompetensi yang luar biasa dalam kepengasuhan pada anak usia dini, namun banyak juga *baby sitter* yang berusia sangat muda, dengan latar belakang pendidikan yang rendah. *Baby sitter* yang ada, sebagian besar berasal dari keluarga yang miskin di daerah pedesaan yang sengaja diambil oleh agen-agen penyalur tenaga kerja dengan segera, dikarenakan kebutuhan tenaga kerja *baby sitter* yang cukup besar dan menjanjikan bagi keuntungan sebagian agen-agen penyalur tenaga kerja. Tenaga *baby sitter* yang dipekerjakan tersebut, terkadang memiliki keterampilan dalam keperawatan anak dan mampu memberikan perawatan yang berkualitas untuk bayi dan anak-anak. Sebaliknya, ada pula *baby sitter* yang tidak terbiasa dalam menggunakan dan mengoperasikan

peralatan rumah tangga di daerah perkotaan. Bahkan yang lebih ekstrim lagi, dari pemberitaan beberapa surat kabar dan televisi, ditemukan ada oknum tenaga *baby sitter* yang melakukan tindakan tidak pantas kepada anak asuhannya, seperti kasus *baby sitter* yang memberi obat tidur, bertindak kasar dan bersikap tidak sesuai dengan etika dan kewajaran dalam keperawatan anak.

Hasil penelitian pada beberapa universitas di negara maju, Hudson (2010:48) merekomendasikan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dari penyedia jasa pengurusan anak di rumah khususnya pelatihan untuk memberikan pengetahuan mengenai perkembangan sosial emosi anak. Katz (2004 :66) memberikan pemahaman bahwa betapa pentingnya pelatihan yang memberikan pengetahuan pada perkembangan, perawatan dan pendidikan anak usia dini bagi pemberi jasa layanan perawatan anak khususnya yang ada pada lingkup perawatan anak di rumah sehingga standar kompetensi yang dibangun bagi penyedia jasa layanan keperawatan anak tidak saja mengurus aspek fisik anak, melainkan aspek non fisik seperti perkembangan anak yang dibangun melalui pengetahuan, pemahaman dan keyakinan pengurus anak harus pula dibangun sebagai dasar pemahaman dalam tindakan lebih lanjut pada anak.

Hasil penelitian tersebut diatas, apabila dikaitkan dengan kondisi saat ini yang terjadi di Indonesia, menurut peneliti memiliki relevansi dan masukan yang dapat menjadi solusi. Peneliti melihat dan menemukan bahwa pada satu sisi, rekrutmen untuk tenaga *baby sitter* di Indonesia sangat sulit serta pada proses persiapan *baby sitter* ini menghasilkan keluaran yang tidak memenuhi standar *performance/kinerja* yang diharapkan oleh pihak tenaga pengguna jasa. Tenaga

*baby sitter* yang sudah bekerja di keluarga pengguna jasa pun acapkali mendapatkan kritik dan saran dari pengguna jasa melalui lembaga penyalur tenaga kerja tersebut. Pada sisi yang lain, masyarakat sangat kebingungan dan membutuhkan pekerja pengurus anak yang memiliki kompetensi dalam membantu merawat anak di rumah. Permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut untuk mendapatkan solusi dan pemecahannya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Saat ini perawatan anak di rumah belum sepenuhnya diatur oleh sebuah standar yang diakui dan dijalankan oleh berbagai pihak terkait. Khususnya yang dilakukan oleh tenaga perawat anak seperti *baby sitter*. Meskipun pemerintah telah menentukan seperangkat draft standar kompetensi *baby sitter* dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), namun standar ini belum diterapkan dan tidak diakui secara meluas dalam pelaksanaannya. Institusi-institusi yang menyediakan tenaga *baby sitter* melalui pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan, sangat bervariasi dalam penetapan kurikulum yang berkaitan dengan kompetensi *baby sitter*. Secara nasional, belum ada kurikulum dan pedoman pelatihan dalam penyiapan tenaga kerja *baby sitter* yang diakui berbagai pihak.

Seperti yang sudah disebutkan di atas, bahwa meskipun saat ini Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) telah menyusun sebuah draft SKKNI untuk tenaga kerja *baby sitter*, namun standar tersebut belum menjadi acuan bagi para penyelenggara pelatihan *baby sitter* dalam menyusun kompetensi dan kurikulum



pelatihan. Lembaga pelatihan *baby sitter* seperti Muslimah Center Daarut Tauhiid, Bina Mandiri Dago, Yayasan Karya Bhakti Wijaya Kesuma, Jakarta, LPKS Pelita Husada Madiun Jatim, Yayasan Jasa Abadi, Jakarta dan Yayasan Ibu Gito Jakarta, tidak sepenuhnya mengikuti SKKNI dalam menyusun kurikulum dan melaksanakan pelatihan mereka. Lembaga-lembaga pelatihan *baby sitter* tersebut memiliki kurikulum dan materi pelatihan mereka masing-masing yang relatif cukup berbeda-beda. Seperti misalnya Lembaga Muslimah Center Daarut Tauhiid lebih mengembangkan materi orientasi diri, materi keagamaan, kesehatan dan gizi anak, psikologi, praktek langsung dan pembiasaan pada ibadah sesuai keislaman, sedangkan Lembaga Yayasan Karya Bhakti Wijaya Kesuma Jakarta memberikan materi kepribadian, etika, komunikasi, motivasi kerja, K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), Pendidikan anak usia dini, gizi dan kesehatan, serta magang, Lembaga seperti LPKS Pelita Husada Madiun Jatim, memberikan materi mengenai tumbuh kembang anak, komunikasi dengan anak, perawatan bayi normal usia 0-5 tahun, gizi dan diet anak, terapi pijat dan etika profesi. (terlampir) Lembaga-lembaga tersebut memiliki interpretasi yang berbeda-beda mengenai profil dan kompetensi *baby sitter* serta pendekatan yang sangat bervariasi dalam penyampaian materi pelatihan.

Belum diakui dan diterapkannya standar kompetensi *baby sitter* secara umum menyebabkan kurang terkoordinasi dan terkontrolnya lembaga-lembaga dalam memberikan pelayanan pada masyarakat khususnya dalam perawatan dan pendidikan anak usia dini untuk di rumah. Resikonya adalah apabila lembaga dan agen penyalur tenaga kerja yang mengerti akan tanggung jawab *baby sitter* dalam

memperhatikan perawatan dan kebutuhan perkembangan anak, serta ada perhatian untuk menangani pelatihan secara serius, tentunya lembaga akan menyelenggarakan program pelatihan yang efektif. Tetapi apabila lembaga pelatihan dan agen penyalur tenaga kerja ada yang kurang bertanggung jawab dan hanya menginginkan hasil yang cepat tentunya program pelatihan kurang efektif dan *baby sitter* dibiarkan menghadapi sendiri permasalahan di tempat kerjanya tersebut. Para agen penyalur yang tidak bertanggung jawab tersebut, cenderung hanya ingin mengambil keuntungan sesaat dari pembayaran biaya penyaluran tenaga kerja tersebut. Bervariasinya kurikulum, tentunya diikuti pula oleh beragamnya waktu penyelenggaraan pelatihan yang telah dilaksanakan yaitu mulai dari pelatihan singkat intensif yang hanya dilaksanakan tujuh hari sampai dengan masa pelatihan selama tiga bulan.

Dalam tahapan tindak lanjut dari proses penyaluran tenaga *baby sitter*, setiap lembaga penyalur tenaga kerja selayaknya memiliki program pembinaan bagi tenaga *baby sitter* yang sudah bekerja, meskipun banyak pula lembaga yang tidak sepenuhnya bertanggung jawab untuk mengurus tenaga kerja *baby sitter* yang telah disalurkan. Data hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tahun 2010, melalui wawancara pada beberapa pengguna jasa dan pengelola di Lembaga Muslimah center Daarut Tauhiid dan Bina Mandiri Dago, didapatkan data bahwa acap kali pengguna jasa menunjukkan komplain dan ketidakpuasan terhadap tenaga *baby sitter* yang ditempatkan. Lembaga-lembaga tersebut sering mendapatkan kritik mengenai kompetensi *baby sitter* yang kurang memuaskan mitra pengguna jasa. Hasil wawancara dan pengumpulan angket (Hasil angket,

November 2010. Terlampir) dengan pengguna jasa, didapatkan data bahwa pengguna jasa berharap *baby sitter* mampu menunjukkan kompetensinya sebagai tenaga perawat anak dan pendidik yang profesional. Berbagai masukan yang didapatkan diantaranya adalah mereka berharap *baby sitter* mampu lebih kreatif dalam berinteraksi dengan anak, mampu bersikap dan berkomunikasi yang layak dengan anak, memiliki manajemen diri yang baik, dan sebagainya. Berbagai harapan tersebut, mengarah pada harapan bahwa *baby sitter* tidak hanya mengurus hal-hal yang bersifat fisik anak saja, namun juga dapat memiliki kompetensi yang dapat membangun aspek non-fisik anak.

Berkaitan dengan draft standar kompetensi *baby sitter* yang telah disusun oleh LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), yang selanjutnya dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak dalam menilai dan sekaligus menjadi acuan dalam penyelenggaraan pelatihan, peneliti melakukan analisa pada Agustus 2010, dengan membandingkan pada standar kompetensi *baby sitter* yang telah diakui secara internasional. Hasil analisa peneliti dan validasi dengan berbagai ahli, praktisi dan akademisi, (analisa dan validasi terlampir) bahwa draft standar kompetensi tersebut lebih banyak berhubungan pada aspek fisik dalam keperawatan anak, seperti kompetensi memberi makan dan minum, keamanan secara fisik, dan kesehatan dasar saja, misalnya kompetensi *baby sitter* dalam menjauhkan bayi dari benda atau/zat berbahaya, dan melayani kebutuhan susu dan makan bayi secara periodik. Menurut hemat peneliti, draft standar kompetensi yang ada, secara eksplisit belum menggambarkan muatan dan aspek yang menekankan pada aspek perkembangan dan pendidikan anak. Padahal seperti

yang kita ketahui bersama bahwa *baby sitter* adalah seseorang yang merawat dan mengasuh anak lahir sampai usia balita (0-5 tahun), baik pada saat orangtua atau walinya tidak berada ditempat maupun ada di tempat sehingga bidang kerja *baby sitter* adalah menangani anak usia dini yang berusia 0-5 tahun.

### C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Hasil penelitian pendahuluan (hasil wawancara dan FGD (*Forum Group Discussion*)).terlampir), diketahui data bahwa ada beberapa keterampilan yang perlu dimiliki oleh *baby sitter* untuk dapat meningkatkan *performance* mereka di tempat bekerja. Beberapa kompetensi tersebut diantaranya adalah kemampuan mengenai cara cepat disukai dan memahami anak, mampu mengajarkan kebiasaan yang baik pada anak, menghadapi kritik dari mitra dan lingkungan, dan keterampilan dalam berkomunikasi dengan anak apabila ingin memberitahu ketika anak itu salah. Sedangkan beberapa kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan pada *baby sitter*, berdasarkan harapan pengguna jasa adalah *baby sitter* dapat lebih kreatif dan berinisiatif, mampu menjaga kebersihan diri serta lingkungan, mampu mengajak dan menemani anak bermain sambil belajar sehingga anak dapat berkembang.

Beberapa kebutuhan akan peningkatan kompetensi *baby sitter* ini memberikan implikasi bahwa selayaknya *baby sitter* memperhatikan aspek lain di luar aspek perawatan fisik anak, yaitu memperhatikan aspek perkembangan pada kebutuhan anak secara non fisik dalam Katz, Lilian G.(Smidt & Smidt, 2010). Hal ini memberikan makna bahwa menjadi suatu keharusan bahwa dalam pengasuhan

pada anak, *baby sitter* perlu memenuhi kebutuhan stimulasi perkembangan dan pendidikan serta perawatan bagi anak usia dini dimana berdasarkan hasil penelitian bahwa masa usia dini (0-6 tahun/0-8 tahun) adalah masa *golden age*. Pada masa ini, anak mengalami perkembangan otak yang sangat dahsyat sehingga apa yang dipelajari pada usia ini menjadi fondasi pada perkembangan berbagai aspek pertumbuhan manusia sampai akhir hayat. Sehingga dapat kita pahami bahwa seharusnya *baby sitter* mampu mengimplementasikan perawatan dan program pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip perawatan dan pendidikan anak usia dini.

Prinsip-prinsip mengenai pendidikan anak usia dini sudah direfleksikan pada USPN No.20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 14, seperti yang sudah diungkapkan pada alinea sebelumnya. Hal ini memberikan implikasi bahwa selayaknya seorang *baby sitter* pun dapat memberikan stimulasi yang tepat dalam membangun kapasitas fisik dan mental anak. Stimulasi dilakukan pada semua aspek perkembangan anak usia dini sehingga akan menjadi dasar bagi perkembangan selanjutnya.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud mengajukan sebuah model pelatihan bagi *baby sitter* yang memperhatikan prinsip-prinsip perkembangan, perawatan dan pendidikan anak usia dini. Model pelatihan yang akan dikembangkan adalah model pelatihan *in-service* berbasis kompetensi bagi *baby sitter* yang sedang bekerja di keluarga pengguna jasa untuk meningkatkan profesionalisme mereka.

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian :

1. Bagaimana kondisi empirik model pelatihan dan profesionalisme *baby sitter* yang ada pada beberapa lembaga pelatihan penyedia jasa *baby sitter* di Kota Bandung?
2. Bagaimana model konseptual pelatihan *in-service* berbasis kompetensi yang dapat meningkatkan profesionalisme *baby sitter*?
3. Bagaimana implementasi model pelatihan *in-service* berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme *baby sitter*?
4. Bagaimana efektivitas model pelatihan *in-service* berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme *baby sitter*?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan model pelatihan *in-service* bagi *baby sitter* berbasis kompetensi yang sesuai dengan prinsip perkembangan, perawatan dan pendidikan anak usia dini untuk meningkatkan profesionalisme *baby sitter*.

Atas dasar itu, maka *tujuan khusus* penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan kondisi empirik dari model pelatihan yang saat ini dilaksanakan pada beberapa lembaga yang ada di kota Bandung dan profesionalisme *baby sitter* yang ada.
2. Mengkonstruksi model konseptual pelatihan *in-service* berbasis kompetensi yang dapat meningkatkan profesionalisme *baby sitter*.

3. Mengimplementasikan model pelatihan *in-service* berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme *baby sitter*.
4. Mengevaluasi keefektifan model pelatihan *in-service* dalam meningkatkan profesionalisme *baby sitter*.

#### **E. Definisi Operasional**

Berikut ini adalah beberapa terminologi yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini. Terminologi tersebut yaitu mengenai : 1) Model; 2) Pelatihan *In-service* Berbasis Kompetensi; 3) Profesionalisme *baby sitter*.

1. Model adalah abstraksi dari sistem sebenarnya, dalam gambaran yang lebih sederhana serta mempunyai tingkat prosentase yang bersifat menyeluruh atau model adalah realitas dengan hanya memusatkan perhatian pada beberapa bagian atau sifat dari kehidupan sebenarnya (Simarmata, 1983: ix-x). Dengan kata lain model adalah pola, contoh, acuan, ragam dari sesuatu hal yang akan dihasilkan. Dalam uraian selanjutnya istilah “model” digunakan untuk menunjukkan pengertian yang pertama yaitu sebagai kerangka konseptual.
2. Pelatihan *In-service* Berbasis Kompetensi (*Competency Based In-service Training*) adalah suatu cara pendekatan pelatihan yang memiliki penekanan tujuan utamanya pada pencapaian kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja dalam meningkatkan pelayanan di bidang kerjanya tersebut (Judith S. Rycus, 2000). Dalam penelitian ini, pelatihan *in-service* adalah pelatihan yang ditujukan bagi *baby sitter* yang sudah dan sedang bekerja di keluarga pengguna jasa. Pelatihan *in-service* memiliki tingkat urgenitas (tingkat

kepentingan) yang sangat tinggi bagi masyarakat dan lembaga juga tenaga *baby sitter* karena adanya kebutuhan akan peningkatan kompetensi bagi tenaga kerja yang ada. Pengertian kompetensi menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 ayat 10, disebutkan bahwa “kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kompetensi harus dipandang secara terpadu dan holistik, dengan memfokuskan pada aplikasi dalam konteks tertentu, dari atribut-atribut yang ada pada seorang individu (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai) (Tennant, 2006).

3. Profesionalisme *Baby sitter* adalah *baby sitter* yang sudah kompeten yaitu *baby sitter* tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan serta dapat melakukan sesuai dengan konteks dan situasi yang sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Adapun mengenai standar kompetensi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah *mix* kompetensi yang dibangun sesuai dengan kebutuhan *stakeholders* (pengguna jasa, lembaga pelatihan dan kebutuhan lapangan) dengan mengacu pada standar kompetensi *certificate III* yang sudah diakui secara internasional di negara Australia, SKKNI dan Standar Pendidikan Anak Usia Dini dalam Permendiknas No.58 Tahun 2009.



## F. Kegunaan Penelitian

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam peningkatan profesionalisme *baby sitter* yang bekerja dalam situasi perawatan anak di dalam rumah. Secara spesifik kompetensi mereka akan merefleksikan pemahaman pada prinsip perkembangan, perawatan dan pendidikan anak usia dini. Tujuan pengembangan kompetensi *baby sitter* sebagai perawat anak di rumah adalah agar anak-anak yang memiliki banyak kesempatan, kaya akan pengalaman belajar dan stimulasi perkembangan di usia awal akan menghasilkan potensi yang jauh lebih optimal dalam perkembangan belajar dan berdasarkan potensi anak yang perlu dikembangkan di masa-masa yang akan datang.

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat baik pada tataran teoritik maupun praktik. Adapun beberapa harapan kemanfaatan penelitian dalam tataran teoritik maupun praktik, adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritik manfaat penelitian ini adalah :

- a. Mengembangkan dan mengaplikasikan teori dan konsep dalam keilmuan Pendidikan Luar Sekolah yang berkaitan dengan teori belajar dan pendekatan pembelajaran bagi orang dewasa dalam pelatihan, strategi dan pengelolaan pembelajaran, dan pengembangan kurikulum untuk pelatihan berbasis kompetensi.
- b. Mengembangkan dan mengaplikasikan teori dan konsep dalam pengembangan kompetensi yang sesuai dengan prinsip-prinsip perkembangan, perawatan dan pendidikan anak usia dini.

- c. Menemukan dan merekomendasikan temuan yang berkaitan dengan penyiapan tenaga pengasuh anak khususnya dalam lingkungan rumah dan masyarakat.
- d. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian di bidang pelatihan maupun bidang pengembangan kompetensi pendidik dan pengasuh anak usia dini.

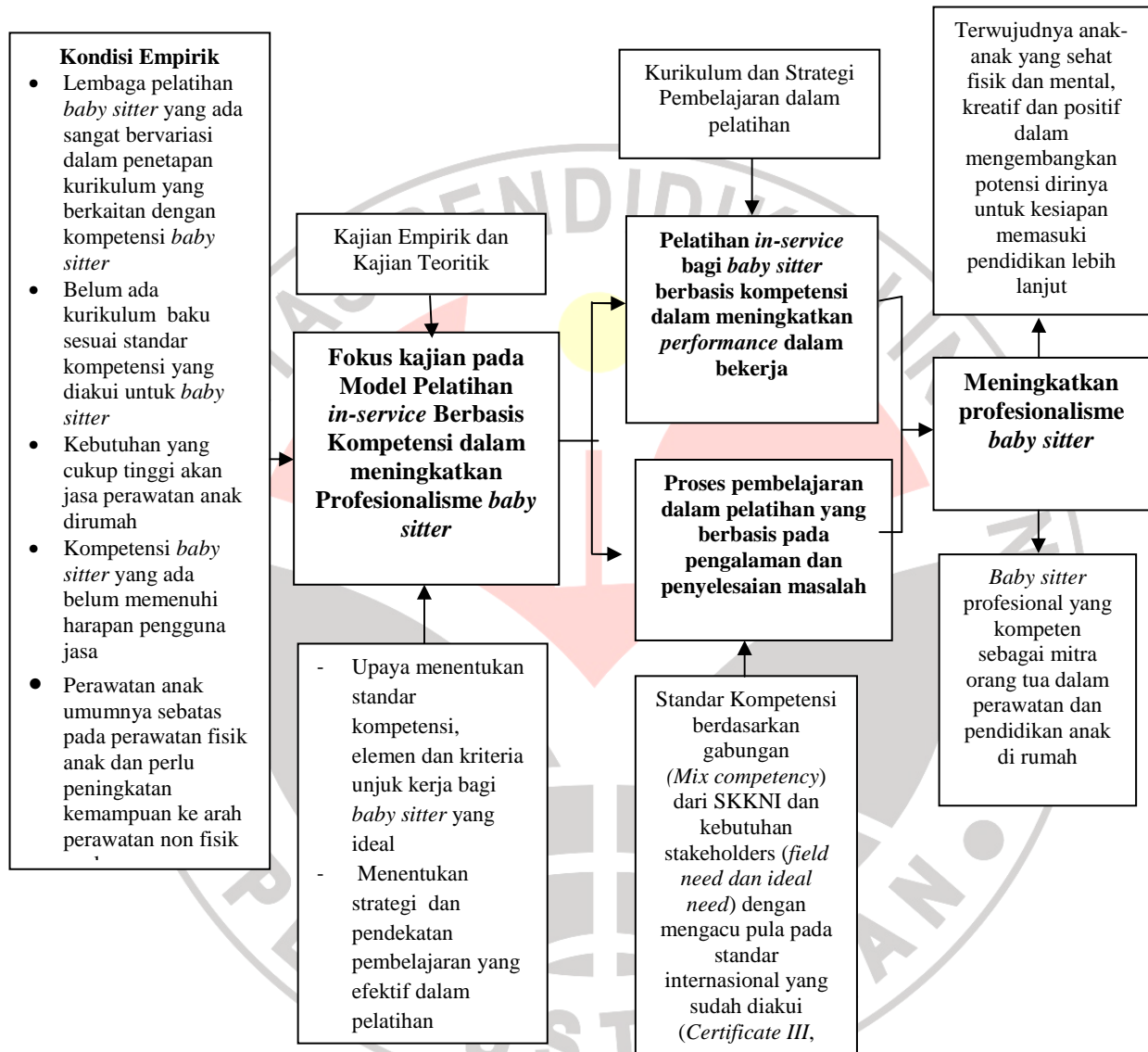
## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan :

- a. Kualitas pelatihan dalam penyiapan tenaga kerja *baby sitter* yang kompeten dan profesional.
- b. Pelayanan lembaga penyalur tenaga kerja dalam memelihara (*maintenance*) dan melakukan upaya tindak lanjut untuk pembinaan *baby sitter* melalui pelatihan *in-service*.
- c. Kontribusi dalam mengembangkan berbagai model pelatihan untuk penyiapan tenaga kerja pengasuh anak dalam lingkup diluar rumah sekalipun.
- d. Informasi dan masukan bagi lembaga-lembaga yang terkait dan pejabat pembuat aturan dalam pelayanan anak dan pengambil keputusan tentang kebijakan yang berkaitan dengan isu perawatan anak di dalam rumah.

## G. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang menjadi acuan penelitian digambarkan dengan bagan sebagai berikut :



**Bagan 1.1**  
**Kerangka Berpikir**

Penjelasan kerangka berpikir diatas adalah sebagai berikut :

1. Model pelatihan *in-service* berbasis kompetensi bagi *baby sitter* menjadi fokus dalam kajian penelitian dan pengembangan dalam menjawab permasalahan, yaitu kesenjangan antara kondisi empirik di lapangan dan kajian teoritis yang ada.
2. Pelatihan *in-service* berbasis kompetensi yang dilaksanakan menggunakan standar kompetensi yang merupakan *mix-competency* antara acuan standar internasional yang sudah diakui di Australia (*Certificate III*), SKKNI sertifikat I bidang tenaga *baby sitter* pemula dan standar pendidikan anak usia dini Permendiknas no. 58 tahun 2009.
3. Kegiatan pembelajaran dalam pelatihan *in-service*, ditujukan dalam pencapaian kompetensi warga belajar sesuai dengan standar kompetensi telah disusun. Fokus pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pelatihan *in-service* ini akan disesuaikan dengan *lack of performance*/kebutuhan *baby sitter* dalam pekerjaan sebagai hasil identifikasi kebutuhan *baby sitter* di tempat bekerja.
4. Proses pembelajaran dalam pelatihan, dilakukan dengan strategi pembelajaran yang berbasis pada pengalaman (*experiential learning*) dan pembelajaran berbasis masalah (*problem based learning*).
5. Hasil pembelajaran dalam pelatihan diharapkan akan meningkatkan *performance*/penampilan *baby sitter* di tempat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada profesionalisme *baby sitter*.