



**PENYELENGGARAAN PROGRAM PELATIHAN *BABY*  
*SITTER* BALITA DI LEMBAGA KURSUS DAN  
PELATIHAN (LKP) KASIH BINTANG TIMUR KOTA  
SEMARANG  
SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mempeloreh gelar Sarjana Pendidikan Luar

Sekolah

Oleh

Atika Yuni Ratna Sari NS

1201413036

**UNNES**  
**PENDIDIKAN NONFORMAL**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**


## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Penyelenggaraan Program Pelatihan *Baby Sitter* Balita Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Kasih-Bintang Timur Kota Semarang" telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada

Hari  Jum'at


Tanggal 7 April 2017

Dosen pembimbing I

  
Dr. Achmad Rifal RC, M.Pd  
NIP. 195908211984031001

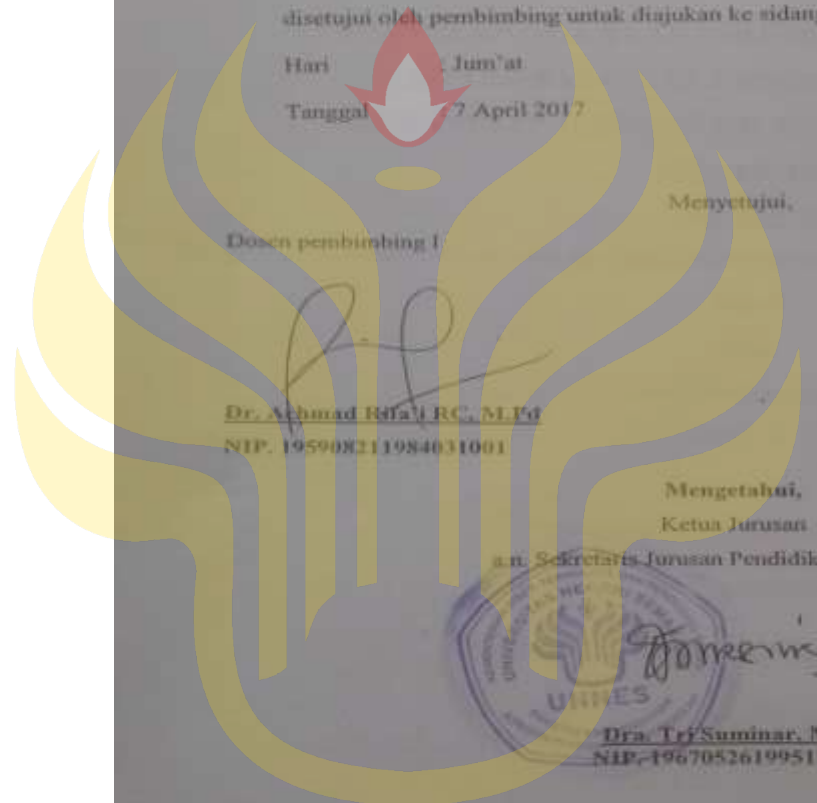
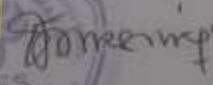
Menyetujui,

Dosen pembimbing II

  
Dra. Liliek Desmawati M.Pd  
NIP. 195912011984032002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

dan Sekretaris Jurusan Pendidikan Non Formal

  
  
Dra. Tri Suminar, M.Pd  
NIP. 196705261995122001

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Skripsi yang berjudul "Penyelenggaraan Program Pelatihan Baby Sitter Balita Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang" telah dipertahankan di hadapan sidang panitia ujian skripsi jurusan Pendidikan Nonformal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Hari : Kamis

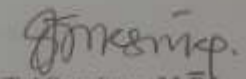
Tanggal : 18 Mei 2017

Panitia ujian skripsi

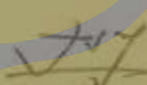
Sekretaris




Ketua  
Dr. Sumakjaya Eddy M. S.Pd. M.Si.  
NIP. 196807042005011001

  
Dr. Tri Suminar, M.Pd  
NIP. 196705261995122001


Penguji Utama

  
Dra. Hyas, M.Ag  
NIP. 196606041988031003

Dosen pembimbing I

  
Dr. Ahmad Rifa'i RC, M.Pd  
NIP. 195908211984031004

Dosen pembimbing II

  
Dra. Liliek Desmawati M.Pd  
NIP. 195912011984032002

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi "Penyeleenggaraan Program Pelatihan *Baby-Sitter* Balita Di Lembaga Kurus Dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Semarang" benar-benar hasil tulisan karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 18 Mei 2017  
Yang Menyatakan,



Atika Yuni Ratna Sari NS



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

1. Langkah kecil terus menerus lebih baik dari langkah besar yang hanya sekali (penulis)
2. Berusaha menjadi baik (penulis)

### Persembahan

1. Untuk Ibuku Khotimah dan Bapakku Supardi, terima kasih atas cinta kasih, perjuangan, pengorbanan, dan doanya.
2. Untuk Mbah Kakung Rachmat (Alm), terimakasih sudah menjadi sosok yang luar biasa untuk hidupku dan selalu mendukung ku selama menempuh pendidikan.
3. Untuk Semua Saudaraku; adikku Nisa, Tanteku Iyut, Tante ku Tuti, terimakasih sudah membantu proses menempuh gelar sarjana ini.
4. Almamterku Universitas Negeri Semarang

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penyelenggaraan Program Pelatihan *Baby Sitter* Balita Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang”. Tak lupa salawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan besar Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kelak kita mendapat syafaat nya.

Penulis menyadari betul bahwa skripsi ini tidak bisa terwujud tanpa bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd. Ketua jurusan Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Achmad Rifa’I RC, M.Pd, dosen pembimbing I yang telah sabar dan ikhlas membimbing penulis dari awal penyusun skripsi hingga selesai.
4. Dra. Liliek Desmawati, M.Pd dosen pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing penulis dari awal penyusun skripsi hingga selesai.
5. Bapak/Ibu dosen jurusan pendidikan Nonformal yang sudah memberikan ilmunya, sehingga saya dapat sampai titik ini.

Timur semarang yang telah memberi izin, bantuan dan kerjasama dalam penyusunan skripsi ini.

7. Para subjek dan informan penelitian yang telah bersedia memberikan informasi yang sebenarnya, sehingga pembuatan skripsi ini berjalan lancar.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak telah membantu tersusunnya penulisan skripsi ini

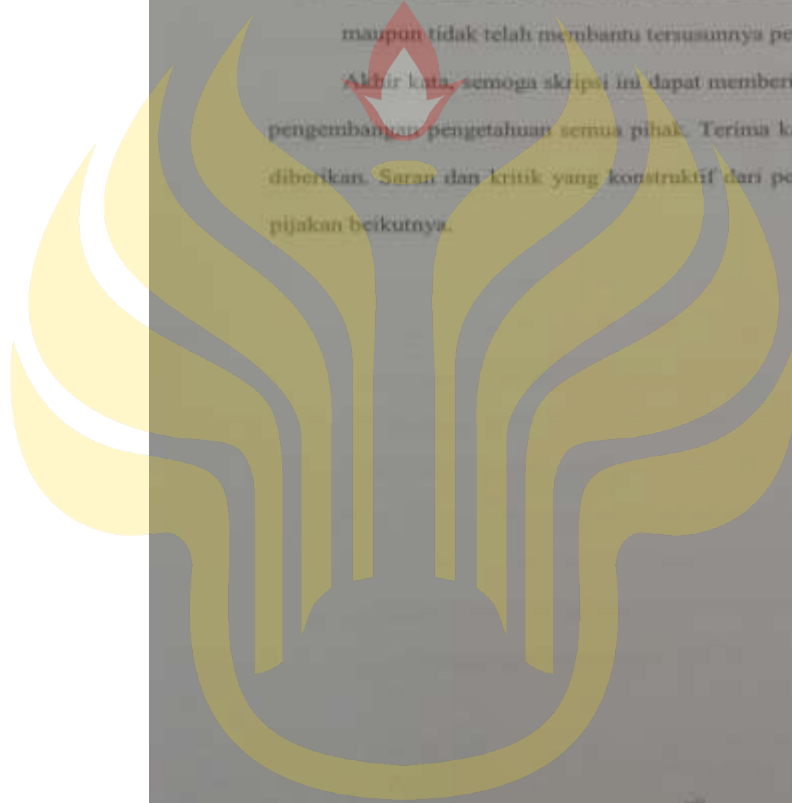
Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan semua pihak. Terima kasih atas doa dan motivasi yang diberikan. Saran dan kritik yang konstruktif dari pembaca sangat diharapkan untuk pijakan beikutnya.

Semarang, 18 Mei 2017

Pemulis



Atika yuni Ratna Sari NS



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## ABSTRAK

**Sari, Atika Yuni ratna. 2017. *Penyelenggaraan Program Pelatihan Baby Sitter Balita Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur. Skripsi, Jurusan Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.***

**Pembimbing: Dr. Achmad Rifa'I RC, M.Pd dan Dra. Liliek Desmawati, M.Pd.**

Kata kunci: *baby sitter*, pelatihan, tutor.

Keikutsertaan wanita dalam bekerja menyebabkan peran pengganti ibu rumah tangga sebagai pengasuh anak sangat dibutuhkan. Keterbatasan orangtua yang harus bekerja sehingga tidak dapat mengurus, mengawasi, dan mendidik anak-anak mereka selama satu hari penuh dapat dibantu peran nya oleh *baby sitter*. Rumusan masalah masalah yang dikaji adalah bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan *baby sitter* di LKP Kasih Bintang Timur Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program di LKP Kasih Bintang Timur

Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Subjek penelitian adalah Tutor/instruktur, warga belajar, pemilik dan staff LKP Kasih Bintang Timur. Fokus penelitian adalah perencanaan program, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan *baby sitter* balita . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi data. Analisis data dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LKP Kasih Bintang Timur menyelenggarakan satu program pelatihan *baby sitter* bagi balita. Program dikelola berdasarkan trisula aktivitas yaitu, meliputi: 1) perencanaan. Tutor ahli dibidangnya diterima melalui tahap rekrutmen. Kurikulum mengacu pada Lembaga Sertifikat Kompetensi (LSK). Sarana dan prasarana sudah memadai. Anggaran dana dikelola dan dilaporkan secara ordonator. 2) pelaksanaan. Pembelajaran fleksibel dan tidak berstruktur. Iklim pembelajaran kondusif. Interaksi sosial berlangsung baik. Media pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan. Faktor penghambat yaitu motivasi warga belajar yang rendah saat mengikuti pembelajaran dikelas. 3) evaluasi. Dilaksanakan secara berkala dengan menggunakan formative-sumatif evaluation model.

Disimpulkan secara umum penyelenggaraan program pelatihan *baby sitter* di LKP Kasih Bintang Timur Semarang berjalan sesuai, mulai dari perencanaan sampai evaluasi program. Saran yang diajukan peneliti adalah sistem rekrutmen tutor/instruktur lebih selektif yang tidak mementingkan hubungan sosial.



## DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN KELULUSAN .....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR BAGAN .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Penegasan Istilah .....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 Pelatihan <i>Baby Sitter</i> Balita.....	15
2.1.1 Hakikat Pelatihan .....	15
2.1.2 Pengertian <i>Baby Sitter</i> (Pengasuh Anak) .....	26
2.1.3 Tugas <i>baby sitter</i> (Pengasuh Anak) .....	28

2.2	Standar Kompetensi Lulusan (SKL) <i>Baby Sitter</i> Balita Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).....	31
2.3	Pelatihan <i>Baby Sitter</i> Sebagai Program Pendidikan Nonformal .....	35
2.4	Penyelenggaraan Program Pelatihan <i>Baby Sitter</i> .....	36
2.4.1	Perencanaan Program.....	38
2.4.2	Pelaksanaan Program .....	47
2.4.3	Evaluasi Program .....	49
2.5	Kerangka Berfikir.....	51
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....		53
3.1	Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	53
3.1.1	Jenis Penelitian.....	53
3.1.2	Pendekatan Penelitian .....	54
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
3.3	Subjek Penelitian.....	56
3.4	Fokus Penelitian .....	57
3.5	Sumber Data Penelitian .....	58
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.6.1	Observasi.....	59
3.6.2	Wawancara.....	60
3.6.3	Dokumentasi .....	61
3.7	Keabsahan Data.....	62
3.7.1	Keabsahan konstruk ( <i>construct validity</i> ).....	62

3.7.2	Keabsahan internal ( <i>internal validity</i> ).....	63
3.7.3	Keabsahan eksternal ( <i>eksternal validity</i> ). ....	63
3.7.4	Keajegan ( <i>reability</i> ). ....	63
3.8	Teknik Analisis Data .....	64
3.8.1	Pengumpulan data .....	64
3.8.2	Reduksi data .....	64
3.8.3	Penyajian data .....	64
3.8.4	Simpulan atau verifikasi.....	65
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>66</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	66
4.1.1	Gambaran Umum LKP Kasih Bintang Timur Semarang .....	66
4.1.2	Penyelenggaraan Program Pelatihan <i>Baby Sitter</i> Untuk Balita .....	73
4.2	Pembahasan .....	93
4.2.1	Penyelenggaraan Pelatihan <i>Baby Sitter</i> LKP Kasih Bintang Timur Semarang .....	93
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>		<b>109</b>
5.1	Simpulan.....	109
5.1.1	Perencanaan.....	109
5.1.2	Pelaksanaan .....	109
5.1.3	Evaluasi .....	109
5.2	Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>111</b>



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR BAGAN

	<b>Halaman</b>
Bagan kerangka berfikir .....	53
Bagan denah LKP kasih Bintang Timur lantai 1 .....	70
Bagan denah LKP kasih Bintang Timur lantai 2 .....	71
Bagan denah LKP kasih Bintang Timur lantai 3 .....	72
Bagan denah LKP kasih Bintang Timur lantai 4 .....	72



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel tutor/instruktur.....	69



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Pedoman Observasi

Lampiran 3 Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

Lampiran 4 Catatan Lapangan Dan Transkrip Wawancara

Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Penelitaian

Lampiran 6 Rekapitulasi Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7 Data Penelusuran [Infokursus.Net](http://Infokursus.Net)

Lampiran 8 Daftar Warga Belajar

Lampiran 9 Piagam Penyelenggaraan Lemaga Kursus Dan Pelatihan Dinas

Pendidikan

Lampiran 10 Piagam Penyelenggaraan Lemaga Kursus Dan Pelatihan Dari Dinas

Tenaga Kerja

Lampiran 11 Visi Dan Misi LKP Kasih Bintang Timur

Lampiran 12 Brosur

Lampiran 13 Website LKP Kasih Bintang Timur

Lampiran 15 Sampel Identitas Tutor

Lampiran 16 Sampel Sertifikat Keahlian Tutor

Lampiran 17 Tata Tertib Warga Belajar LKP Kasih Bintang Timur

Lampiran 18 Struktur Organisasi LKP Kasih Bintang Timur

Lampiran 19 Buku Dan Modul Pelatihan Program *Baby Sitter* Balita

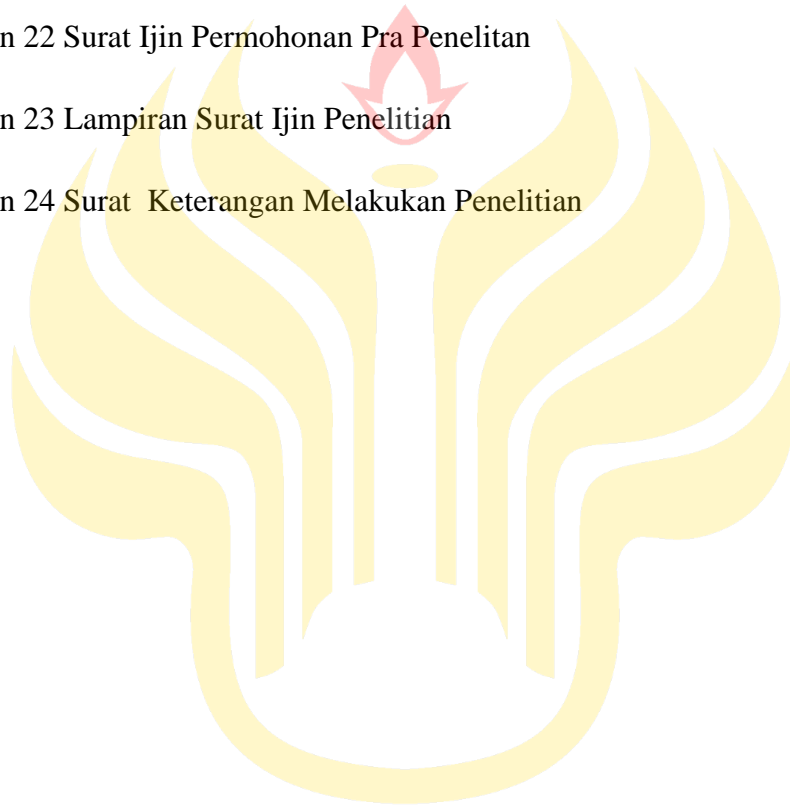
Lampiran 20 Dokumentasi

Lampiran 21 Daftar Perlengkapan Pelatihan *Baby Sitter*

Lampiran 22 Surat Ijin Permohonan Pra Penelitian

Lampiran 23 Lampiran Surat Ijin Penelitian

Lampiran 24 Surat Keterangan Melakukan Penelitian



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa hakikat pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik/warga belajar secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan luas ke depan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat didalam berbagai lingkungan. Pendidikan mampu mengintervensi seseorang kearah perubahan integral, bahwa seseorang akan bertambah pengetahuan dan kemampuan sosialnya, kemampuan mengendalikan emosi, serta berkembang moral dan etikanya. Oleh karena itu semestinya keberhasilan pendidik harus dilihat dari tumbuh dewasa peserta didik/warga belajar yang mampu menghadapi dan mempertahankan eksistensinya di masyarakat.

Menurut Munib (2010: 24) ada beberapa konsepsi dasar tentang pendidikan yang akan dilaksanakan, yaitu:

1. Bahwa tanggung jawab pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, pemerintah, dan masyarakat. Pemerintah tidak boleh memonopoli segalanya, melainkan bersama dengan keluarga dan masyarakat, berusaha agar pendidikan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Bagi manusia, pendidikan itu merupakan suatu keharusan, karena pendidikan manusia akan memiliki kemampuan dan kepribadian yang berkembang. Haderson (dalam Munib, 2010: 24) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang tidak bisa dielakkan oleh manusia, suatu perbuatan yang tidak boleh tidak terjadi, karena pendidikan itu membimbing generasi muda untuk mencapai suatu generasi yang lebih baik.

Menurut Sumaryanto (dalam Astorini 2016) menjelaskan bahwa:

“proses pendidikan dapat berlangsung secara informal, nonformal, maupun formal. pertama, pendidikan informal adalah pendidikan yang berlangsung dalam keluarga, seperti keyakinan, seni, moral, dan adat kebiasaan yang berlangsung wajar sejak usia dini. Kedua, pendidikan nonformal adalah pendidikan dilaksanakan secara sistematis, terprogram, dengan waktu yang singkat, seperti kursus, latihan, penyuluhan, dan kegiatan perkumpulan lainnya. Ketiga, pendidikan formal adalah pendidikan yang dilaksanakan secara programatis, berjenjang, periode belajarnya cukup lama, dan pengelolaan berdasarkan ketentuan formal (kurikulum) di sekolah dan perguruan tinggi.”

Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Bab VI Pasal 13 dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu (1) pendidikan formal, (2) pendidikan nonformal, dan (3) pendidikan informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan yang berada diluar kaidah pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan yang berada didalam keluarga dan lingkungan. Masing-masing pendidikan tersebut memiliki keunikannya tersendiri. Salah satunya pendidikan non formal yang bersifat praktis dan fleksibel.

Sutarto (2007: 9) Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sistem pendidikan persekolahan yang berorientasi pada pemberian layanan

pendidikan kepada kelompok masyarakat yang karena suatu hal tidak dapat mengikuti pendidikan formal disekolah. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan nonformal, diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Napitupulu (dalam Sutarto 2007:12-14) Pendidikan nonformal hampir selalu berurusan dengan usaha bimbingan, pembinaan, dan pengembangan warga masyarakat yang mengalami keterlantaran pendidikan, dari keadaan yang kurang tahu menjadi tahu, dari kurang terampil menjadi terampil, dari kurang melihat kemasa depan menjadi seorang yang memiliki sikap mental pembaharuan dan pembangunan. Pendidikan nonformal merupakan usaha pelayanan pendidikan diluar sekolah yang berlangsung seumur hidup dan dijalankan dengan sengaja, teratur, berencana dan bertujuan untuk mengaktualisasikan potensi manusia berupa sikap, tindak dan karya, menuju terbentuknya manusia seutuhnya yang gemar belajar mengajar agar mampu meningkatkan mutu dan taraf hidupnya.

Pendidikan nonformal adalah suatu institusi pendidikan yang bergerak dan bekerja di luar sistem persekolahan formal dalam masyarakat. Organisasi pendidikan nonformal harus mampu cair dan luh dalam masyarakat untuk memberdayakan masyarakat terutama kelompok pengangguran perkotaan, dalam rangka mengejar ketertinggalan-ketertinggalan dengan masyarakat lain. Dengan demikian pendidikan nonformal akan selalu mengadakan inovasi-inovasi secara kreatif dalam masyarakat untuk memberdayakannya, dan mengembangkan sumberdaya dalam masyarakat tersebut.

Syamsi (2010) menjelaskan bahwa pendidikan nonformal sebagai pemberdaya masyarakat adalah suatu cara untuk menggali suatu proses belajar kelompok masyarakat dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya dan menyiapkan diri untuk peranan dan tanggung jawab yang akan datang, dengan memaknai belajar untuk mengetahui, belajar berbuat, belajar hidup bersama, dan belajar menjadi seseorang secara bersamaan dan berkesinambungan.

Adapun menurut Faisal (dalam Suprijanto: 7) Pendidikan nonformal memiliki ciri sebagai berikut: (1) berjangka pendek pendidikan nya, (2) program pendidikan nya merupakan paket yang sangat khusus, (3) persyaratan pendaftaranya lebih fleksibel, (4) konsekuensi materi luwes, (5) tidak berjenjang kronologis, (6) perolehan dan keberartian ijazah tidak seberapa terstandarisasi. Contoh: kursus, penataran, dan pelatihan.

Sutarto (2007: 54) dalam penyelenggaraan pendidikan nonfomal dapat dilaksanakan melalui kursus-kursus dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup (*life skill*) dan sikap mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Amirize (dalam Egzebor 2008) menjelaskan:

*“posits that the purpose of non-formal education include to prepare and people for wage employment or for self-employment; upgrade the knowledge and skills of those already in employments; improvement of people’s political, cultural, social and spiritual awareness through conscientization; and stimulate industrial output; provide citizenship and leadership training opportunities for people. It also promotes healthy and responsible uses of leisure through joyful activities, fosters entrepreneurship and personal enablement by continual engagements, and generates employment opportunities for youths in rural communities.”*

Berbagai pelatihan lebih banyak dilaksanakan dalam masyarakat atau dalam dunia kerja untuk mengisi kebutuhan-kebutuhan fungsional. Kegiatan-kegiatan pelatihan ini sangat populer dan mudah dilakukan karena prinsip-prinsip dan metode-metode pembelajaran dalam pendidikan nonformal. Meskipun demikian dalam banyak kasus pula pelaksanaan pelatihan ini tidak jarang dipadukan atau saling melengkapi dengan pendidikan formal. Dalam melengkapi kebutuhan zaman yang semakin beragam banyak lembaga kursus dan pelatihan menjamur demi menunjang kebutuhan masyarakat. Seperti halnya pelatihan bagi calon *baby sitter*.

Sudjana (2006: 4) mengemukakan program pendidikan nonformal dapat diartikan sebagai kegiatan yang disusun secara terencana dan memiliki tujuan, sasaran, isi dan jenis kegiatan, pelaksanaan kegiatan, proses kegiatan, waktu, fasilitas, alat-alat, biaya, dan sumber-sumber pendukung lainnya.

Program pelatihan adalah program yang diupayakan untuk meningkatkan kemampuan warga belajar. Sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pada level individu, kelompok atau organisasi. Peningkatan kinerja akan menyiratkan perubahan yang terjadi dalam diri individu/kelompok secara terstruktur dalam hal pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap, dan perilaku sosial. Pelatihan juga diharapkan dapat meningkatkan aktivitas, meningkatkan kepuasan, memberikan kesempatan yang sama kepada semua peserta didik/warga belajar.

Emansipasi wanita merupakan awal perubahan yang mendasar bagi kehidupan wanita di Indonesia. Perkembangan zaman seperti sekarang ini, wanita dapat mengekspresikan kemampuannya melalui berbagai macam kegiatan yang bermanfaat tanpa adanya larangan dari kaum lelaki. Sebelum adanya emansipasi wanita, di Indonesia wanita

dilarang untuk bekerja hanya bertugas dirumah untuk mengurus anak dan suami. Namun saat ini wanita dapat bekerja dan mengembangkan kemampuan nya yang tidak kalah saing dengan kaum lelaki. Kebutuhan ekonomi yang tinggi termasuk faktor yang mendorong wanita untuk bekerja agar kebutuhan dalam rumah tangga nya dapat terpenuhi. Keadaan tersebut membuat wanita mempunyai peran ganda, yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga, baik dalam mengurus anak maupun suami.

Dalam berkeluarga tentu nya terdapat anak-anak yang membutuhkan perhatian khusus dalam sosok wanita yaitu ibu. Keikutsertaan wanita dalam bekerja menyebabkan peran pengganti ibu rumah tangga sebagai pengasuh anak sangat dibutuhkan. Keterbatasan orangtua yang harus bekerja sehingga tidak dapat mengurus, mengawasi, dan mendidik anak-anak mereka selama satu hari penuh dapat dibantu peran nya oleh *baby sitter*.

Jasa *baby sitter* professional sangat dibutuhkan, tetapi jasa penyediaan *baby sitter* yang kompeten masih terbatas. *Baby sitter* merupakan suatu profesi yang memerlukan kompetensi tertentu. Untuk menjadi *baby sitter* yang kompeten harus memiliki kemampuan, sikap, dan keterampilan dalam merawat dan mengasuh serta mendidik anak. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan itu tidak bisa di dapatkan dengan mudah. Walaupun seroang wanita memiliki insting, tetapi kemampuan tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika semuanya tidak dibarengi dengan pengetahuan yang cukup. Seorang *baby sitter* yang professional harus memiliki kepribadian yang matang. Untuk mengasah kemampuan calon *baby sitter* dapat dilakukan dengan pelatihan agar mereka memiliki kompetensi yang memenuhi standar.

Menyerahkan pengasuhan anak pada *baby sitter* memerlukan pertimbangan, dimana usia balita merupakan perkembangan anak yang sangat rawan, di usia ini anak harus

mendapatkan pendidikan, pengasuhan, dan pembinaan yang cukup. Selain itu kesehatan dan pemenuhan gizi pada makanan yang diberikan sangat perlu diperhatikan, agar pertumbuhan mental dan fisik anak seimbang. Anak-anak ini yang kelak akan menjadi generasi penerus untuk membangun bangsa dan Negara. Oleh karena itu orangtua tidak bisa mempercayakan pengasuhan anaknya pada orang yang belum diketahui kualifikasinya di dalam mengasuh anak, mengingat pentingnya pendidikan dan pengasuhan yang terbaik untuk masa depan anak.

Pelatihan merupakan salah satu program pendidikan nonformal yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Simamora (dalam Malik, 2007: 4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang dilakukan oleh instruktur secara sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu melalui tugas dan latihan sehingga pelaksanaan kerja meningkat. Pelatihan *baby sitter* bertujuan untuk memberikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar warga belajar memiliki kebermanfaatan dalam kecakapan dan keahlian secara professional dalam melaksanakan peran dan tugas seorang *baby sitter*.

Hasil pelatihan dapat diketahui dari peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan. Penggunaan pola asuh tertentu memberikan sumbangan dalam mewarnai perkembangan terhadap bentuk perilaku sosial pada anak.

Kebutuhan akan tenaga *baby sitter* yang semakin meningkat, diperlukan suatu program pendidikan untuk menghasilkan tenaga *baby sitter* yang professional dan

kompeten. Orangtua selalu memberikan yang terbaik bagi anaknya, begitu pula dalam hal mengasuh anak. Sebagai pendidik pertama bagi anak tentunya orangtua ingin membentuk karakter anak yang baik. Adanya bantuan dari *baby sitter*, orangtua berharap agar anak mendapatkan hak nya yang maksimal, maka dari itu perlu adanya pendidikan bagi calon *baby sitter* agar dapat membantu peran ibu dalam mengasuh, mengurus dan mendidik anak. Pendidikan itu dapat dilakukan dalam bentuk lembaga kursus dan pelatihan. Sampai tahun 2017 lembaga kursus dan pelatihan semakin menjamur dan berkembang untuk menunjang kebutuhan manusia yang semakin kompleks. Salah satu lembaga kursus dan pelatihan *baby sitter* adalah LKP Kasih Bintang Timur Kota Semarang.

LKP Kasih Bintang Timur melakukan rekrutmen warga belajar dari desa, kemudian akan dilakukan wawancara kepada calon warga belajar, apakah sesuai dengan standar minimal yang sudah disesuaikan oleh lembaga, jika layak untuk mengikuti pendidikan, maka akan dilakukan tes kesehatan (rontgen). Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui kesehatan warga belajar. Selama pendidikan lembaga menerapkan konsep teori dan praktek lapangan, setelah selesai menempuh pendidikan maka peserta akan melakukan tes tertulis dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, selanjutnya peserta akan ditempatkan untuk bekerja. Jadi selain mengadakan pelatihan bagi calon *baby sitter*, LKP Kasih Bintang Timur kota Semarang juga sebagai penyalur tenaga *baby sitter* professional untuk calon-calon orangtua yang membutuhkan jasa *baby sitter*.

LKP Kasih Bintang Timur melakukan rekrutmen warga belajar dari desa, kemudian akan dilakukan wawancara kepada calon warga belajar, apakah sesuai dengan standar minimal yang sudah disesuaikan oleh lembaga, jika layak untuk mengikuti pendidikan, maka akan dilakukan tes kesehatan (rontgen). Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui



kesehatan warga belajar. Selama pendidikan lembaga menerapkan konsep teori dan praktek lapangan, setelah selesai menempuh pendidikan maka peserta akan melakukan tes tertulis dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, selanjutnya peserta akan ditempatkan untuk bekerja. Jadi selain mengadakan pelatihan bagi calon *baby sitter*, LKP Kasih Bintang Timur kota Semarang juga sebagai penyalur tenaga *baby sitter* professional untuk calon-calon orangtua yang membutuhkan jasa *baby sitter*.

Pelaksanaan pendidikan bagi *baby sitter* merupakan hal yang harus dilakukan seorang *baby sitter* yang professional, maka dari itu Indonesia memiliki standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (KKNI) yang menjadi acuan dan pedoman bagi seluruh lembaga dan pusa-pusat pelatihan tenaga kerja. KKNI merupakan kerangka perpanjangan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Indonesia yang menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan sektor pendidikan dengan sektor pelatihan dan pengalaman kerja dalam skema pengakuan kemampuan kerja yang disesuaikan dengan struktur sektor pekerjaan. Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012 menjelaskan deskripsi umum KKNI adalah diskripsi menyatakan kemampuan, karakter, kepribadian, sikap dalam berkarya, etika, moral dari setiap manusia Indonesia pada setiap jenjang kualifikasi.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) secara khusus dikembangkan untuk menjadi suatu rujukan nasional bagi upaya-upaya meningkatkan mutu dan daya saing bangsa Indonesia disektor sumber daya manusia. Pencapaian setiap tingkat kualifikasi sumber daya manusia Indonesia berhubungan langsung dengan tingkat pencapaian pembelajaran baik yang dihasilkan melalui sistem pendidikan maupun sistem pelatihan kerja yang dikembangkan dan diberlakukan secara nasional. Oleh karena itu upaya peningkatan mutu dan daya saing bangsa akan memperkuat jati diri bangsa Indonesia.

Yusuf (dalam skripsi Astori 2016) bahwa pendidikan merupakan suatu sistem. Sebagai suatu sistem, pendidikan adalah suatu kegiatan yang berkelanjutan dan melibatkan komponen-komponen pendidikan. Komponen-komponen tersebut yaitu *raw input*, *instrumental input*, *environmental input*, *process*, dan *output/product*. Pendidikan yang bermutu tidak dapat dipisahkan dari semua komponen sistem pendidikan yang ada. Apabila semua komponen pendidikan berfungsi secara optimal sesuai dengan fungsinya masing-masing, berinteraksi dan bersinergis secara positif dalam mencapai tujuan, maka akan muncul lulusan-lulusan yang berkembang secara optimal sesuai dengan hakikat dan martabat kehidupannya. Maka penyelenggaraan pendidikan yang bermutu sangat diperlukan dalam rangka mencetak lulusan yang bermutu pula.

Untuk itu, diharapkan semua lembaga kursus dan pelatihan menyelenggarakan dan mengelola program lembaganya dengan baik, supaya *baby sitter* dapat mengasuh anak-anak dengan optimal sehingga terbentuk karakter anak-anak yang didambakan oleh orangtua agar sang anak kelak menjadi orang yang berguna bagi bangsa Indonesia. Diperlukan penyediaan LKP yang berkualitas dalam memberikan pelayanan di bidang pengasuhan anak guna mengembangkan kemampuan dan keterampilan wanita Indonesia.

Semua LKP yang berakreditasi baik sudah sepatutnya memiliki manajemen penyelenggaraan program lembaga yang baik pula, sehingga dapat menghasilkan para lulusan yang berkualitas pula. Berdasarkan laman Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonfomal (BAN-PNF) di kota/kabupaten Semarang hanya terdapat satu LKP dengan akreditasi baik (B) yaitu LKP Kasih Bintang Timur.

Dalam penelitian ini saya mengambil tempat di LKP Kasih Bintang Timur kota Semarang. LKP Kasih Bintang Timur salah satu lembaga pendidikan nonformal yang

menyelenggarakan pelatihan *baby sitter*. Tujuan utama pelatihan *baby sitter* untuk mengurangi angka usia pernikahan muda dan tidak lanjut sekolah agar mereka memiliki keterampilan tambahan sebagai bekal untuk bekerja. Langkah tersebut memberikan kontribusi dalam mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia. LKP Kasih Bintang Timur sudah memiliki akta notaris yang menunjukkan bahwa lembaga ini sudah memiliki izin hukum lembaga. Melalui pelatihan *baby sitter* ini diharapkan kemampuan dan keterampilan *baby sitter* lebih baik. Biaya pelatihan dapat dilunasi warga belajar setelah mengikuti pelatihan dan mendapatkan pekerjaan, hal itu memberikan kemudahan bagi calon warga belajar. Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pelatihan ini diselenggarakan dan dilaksanakan. Dengan demikian skripsi ini berjudul “Penyelenggaraan Program Pelatihan *Baby Sitter* Balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang”. LKP Kasih Bintang Timur berada di Jl. Puri Anjasmoro No DD1/4 kota Semarang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan program pelatihan *baby sitter* balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan *baby sitter* balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang?
3. Bagaimana evaluasi program pelatihan *baby sitter* balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di tersebut, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu:

1. Mendeskripsikan perencanaan program pelatihan *baby sitter* balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang
2. Mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan *baby sitter* balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang
3. mendeskripsikan evaluasi program pelatihan *baby sitter* balita di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kasih Bintang Timur Kota Semarang

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini ada dua yaitu, manfaat secara teoritis dan manfaat praktis:

#### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis yaitu diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya.

#### 2. Manfaat prkatis, diharapkan bermanfaat bagi:

- a. Bagi penyelenggara: dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan.
- b. Bagi penulis: meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang mengasuh anak.

### 1.5 Penegasan Istilah

#### a. Penyelenggaraan

Penyelenggaraan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah serangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian yang meliputi *input*, *process*,

dan *output* dalam sebuah lembaga kursus dan pelatihan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

b. Program

Tayibnabis dalam Nur'aini (dikutip Astorini: 2016) mengartikan program sebagai segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. Dengan demikian program dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang. Dalam pengertian tersebut ada empat unsur pokok untuk dapat dikategorikan sebagai program, yaitu:

1. Kegiatan direncanakan atau dirancang dengan seksama. Bukan asal rancangan tetapi rancangan kegiatan yang disusun dengan pemikiran yang cerdas dan cermat.
2. Kegiatan tersebut berlangsung secara berkelanjutan dari satu kegiatan sebelum dengan kegiatan yang lain, dengan kata lain ada keterkaitan antar kegiatan sebelum dengan kegiatan sesudahnya.
3. Kegiatan tersebut berlangsung dalam sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal bukan kegiatan individual.
4. Kegiatan tersebut dalam implementasi atau pelaksanaannya melibatkan banyak orang, bukan kegiatan yang dilakukan oleh perorangan tanpa ada kaitannya dengan kegiatan orang lain.

Dapat disimpulkan, yang dimaksud dengan program adalah kegiatan yang diorganisir/dikelola dengan baik dalam suatu organisasi/lembaga/instansi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Pelatihan *Baby Sitter*

Flippo (dalam Kamil, 2007:3) mengemukakan bahwa: “*Training is the act increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*”(pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Dalam Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut: pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dan pada teori.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 197 tahun 2014, *baby sitter* adalah orang yang membantu orangtua untuk menjaga, merawat, mengasuh serta mendidik anak ketika orangtua tidak ada didalam rumah. Menjaga bayi adalah memelihara bayi mulai dari perawatan, pengasuhan dan stimulasi yang dilakukan untuk bayi. Merawat bayi adalah suatu tindakan merawat dan memelihara kesehatan bayi baik dalam tindakan pencegahan ataupun pemeliharaan. Mengasuh bayi adalah pengetahuan, pengalaman, keahlian dalam melakukan pemeliharaan, perlindungan, pemberian kasih sayang, dan pengarahan kepada bayi.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Pelatihan *Baby Sitter* Balita

##### 2.1.1 Hakikat Pelatihan

##### 2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktek (*give teaching dan practive*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*).

Pengertian pelatihan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI Pasal 26 ayat 5 kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dalam pasal ini juga dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan warga belajar dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional. Pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Jucius (dalam Kamil, 2012: 3) mengemukakan: *“the term training is used here to indicate any process bay wich the aptitudes, skills, and abilities of employes to perform specific jobs are in creased”* (istilah latihan digunakan disini adalah untuk menunjukan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Pelatihan diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan bisa juga dilihat dari sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang lebih umum.

Peters (dalam Kamil, 2012:6) mengemukakan:

“konsep pelatihan bisa diterapkan ketika: (1) ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (2) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (3) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori. Definisi tersebut memberikan penekanan pada “penguasaan” tugas atau peran dan pada kebutuhan untuk melakukan pengulangan latihan hingga bisa melakukan sendiri, dan menunjukan bahwa tindakan yang dilakukan relatif spontan dan tanpa dimotivasi pengetahuan dan pemahaman.”

Kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses memahami, mendalami, menata ulang sikap, dan mempraktekkan bidang latihan tertentu sehingga dapat menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan tekanan pada penguasaan/penambahan kompetensi kebiasaan yang telah dimiliki. Istilah pelatihan biasa dihubungkan dengan pendidikan. Meskipun demikian secara khusus pelatihan tidak dapat dibedakan dari pendidikan.

Peters (dalam Kamil, 2012: 4) mengemukakan kriteria yang menjadi acuan pemahaman pendidikan:



1. Pendidikan meliputi penyebaran hal yang bermanfaat bagi mereka yang terlibat didalamnya.
2. Pendidikan harus melibatkan pengetahuan dan pemahaman serta sejumlah perspektif kognitif.
3. Pendidikan setidaknya memiliki sejumlah prosedur dengan asumsi bahwa peserta didik/warga belajar belum memiliki pengetahuan dan kesiapan belajar secara sukarela.

Menurut Nedler (dalam Sutarto, 2013: 2) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau peserta pelatihan dalam menyelesaikan kemampuan seseorang atau peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Will (dalam Sutarto 2013: 2) mengemukakan pelatihan kegiatan kegiatannya ditujukan bagi peserta pelatihan dan dilaksanakan pada tempat yang sesuai dengan program serta memiliki tujuan yang jelas, metode pembelajaran yang spesifik, sasaran atau peserta yang jelas, rencana untuk mengimplementasikan, penilaian terhadap hasil.

Friedman dan Yarbrough (dalam Sutarto, 2013: 3) memberikan definisi sebagai *“training is a process used by organization to meet their goals. It is called in to operation when a discrepancy is precieved between the current situation and a preferred state of affair. The trainer’s role is facilitation trainee’s movement from the status quo toward the ideal.”* (pelatihan suatu proses yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yaitu ketercapaian atau terpenuhinya kebutuhan nyata peserta pelatihan dalam menjawab tantangan perkembangan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam pelatihan terdapat suatu proses yang menciptakan kondisi dan stimulus untuk menimbulkan respons terhadap orang lain, mengembangkan pengetahuan, keterampilan (*skill*) dan penanaman sikap, menciptakan perubahan tingkah laku dan untuk mencapai tujuan yang secara khusus dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata peserta pelatihan.

Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Jadi pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan dalam pendidikan **nonformal** merupakan penciptaan suatu lingkaran dimana peserta pelatihan mempelajari atau memperoleh sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dilakukan dan ditekuni.

Situmorang (2012) menjelaskan Tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan dalam suatu pelatihan adalah: (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, (2) merumuskan tujuan pelatihan, (3) merancang kurikulum pelatihan, (4) mengembangkan metode pelatihan, (5)

menentukan pola evaluasi pelatihan, (6) melaksanakan program pelatihan dan (7) mengukur hasil pelatihan.

### 2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Beach (dalam Kamil, 2012: 10) mengemukakan “*the onjective of training is to achieve a change in the nehavior of those trained*” (tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Flippo (dalam Kamil, 2007: 10) menjelaskan tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Moekijat (dalam Sutarto, 2013:9) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk: (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (3) Untuk mengebangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja sama.

Kamil (2012: 152) Tujuan pelatihan dalam rangka pemberdayaan untuk mempersiapkan anggota masyarakat agar mempunyai kemampuan professional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan hiudpnya atau pekerjaan yang sedang digelutinya. Secara terperinci tujuan pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kemampuan dan keterampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan usaha.
- b. Untuk mengembangkan lagi keahlian dan keterampilan anggota masyarakat, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan nya dengan lebih efektif.

- c. Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional dan lebih cepat.
- d. Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerja sama.
- e. Untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam mengembangkan usahanya.
- f. Mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha.

### 2.1.1.3 Manfaat dan Fungsi Pelatihan

Robinson 1981 (dalam Sutarto: 10) mengungkapkan manfaat pelatihan yaitu, (1) pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok, (2) keterampilan diajarkan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan standar yang diinginkan, (3) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan.

Siagian 1988 (dalam Sutarto: 8) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki fungsi bagi organisasi maupun bagi anggota organisasi. Bagi organisasi pelatihan berfungsi untuk: (1) peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan, (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara pimpinan dengan anggotanya karena adanya pendelegasian wewenang, (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. (4) meningkatkan semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi, (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, (6) penyelesaian konflik secara fungsional dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan.

#### 2.1.1.4 Prinsip-prinsip Pelatihan

Kamil (2007: 11-12) karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip pelatihan dikembangkan dari prinsip pembelajaran, yaitu:

a. Prinsip perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat dan kepribadian harus diperhatikan dalam penyelenggaraan pelatihan.

b. Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu adanya motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

c. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemauan melatih. Para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

d. Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

e. Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan

f. Prinsip fokus pada batasan materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap, dan penghargaan.

g. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

h. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

i. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang dilakukan dengan seenaknya.

j. Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

k. Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicari metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

l. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

Prinsip-prinsip dalam pelatihan harus diterapkan agar pelatihan dapat berhasil mencapai tujuan pembelajaran, sehingga warga belajar merasakan manfaatnya.

#### 2.1.1.5 Jenis-jenis Pelatihan

Yoder (dalam Kamil, 2007: 14-15) mengemukakan jenis-jenis pelatihan itu dengan memandangnya dari lima sudut, yaitu:

1. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, remaja, pemuda, lanjut usia dan anggota masyarakat umum.
2. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), artinya dengan apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruktur kerja, dan sebagainya.
3. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya dimana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, disekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan.
4. Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum seseorang mendapat pekerjaan, menjelang pension dan sebagainya.
5. Apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan

kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan *baby sitter* dan sebagainya.

#### 2.1.1.6 Landasan-landasan Pelatihan

Kamil (2007: 13-14) terdapat landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan, yaitu:

- a. Landasan filosofis merupakan wahana formal yang berperan sebagai instrumen yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju, tangguh, mandiri, dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku.
- b. Landasan humanistik, pelatihan berdasarkan pada pandangan yang menitikberatkan pada kebebasan nilai-nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh.
- c. Landasan psikologis, membagi empat dasar psikologi yang mendasari pelatihan, yaitu: (1) psikologi pelatihan yang menitikberatkan pada analisis tugas dan rancangan pelatihan yang mencakup berbagai komponen yang kompleks, (2) psikologi sibertik memusatkan perhatian pada sistem balikan yang dinamis dan pengaturan sendiri kegiatan pelatihan, (3) desain sistem mengutamakan analisis sistem pelatihan, (4) psikologi behavioristik menekankan pada demonstrasi dan pelatihan bertahap.
- d. Landasan sosio-demografi, pelatihan yang terintegrasi guna mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan.
- e. Landasan kultural, pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia dan membudayakan manusia.



### 2.1.1.7 Pelatihan Sebagai Kecakapan Hidup

Borlin (dalam Kamil, 2007: 129) mendefinisikan kecakapan hidup sebagai kontinum pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh seorang untuk berfungsi secara independen dalam kehidupan. Fajar (dalam Kamil, 2007: 129) mendefinisikan kecakapan hidup sebagai kecakapan untuk bekerja selain kecakapan untuk berorientasi ke jalur akademik. Tim Broad-Based Education (dalam Kamil, 2007: 129) menafsirkan kecakapan hidup sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

Dengan demikian kecakapan hidup adalah kemampuan, kesanggupan, dan keterampilan yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan kehidupan dengan nikmat dan bahagia. Kecakapan hidup dapat di asah melalui kursus dan pelatihan.

Pelatihan yang dijadikan sebagai bekal kecakapan hidup akan digunakan oleh seseorang baik dalam jangka waktu panjang maupun pendek. Maka pelatihan akan membekali seseorang agar mampu menjalankan kehidupan yang lebih baik dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya.

Gitoasmoro (2005) menjelaskan bahwa pendidikan nonformal berfungsi sebagai pendidikan pembentukan keterampilan yaitu kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru di samping keterampilan yang telah dimiliki. Sebagai pendidikan pembibitan yaitu kesempatan untuk memperoleh pendidikan atau latihan keterampilan tertentu melalui proses belajar bersama sambil mengadakan usaha bersama dalam kelompok belajar usaha bersama.

### 2.1.2 Pengertian *Baby Sitter* (Pengasuh Anak)

*Baby sitter* menurut etimologi berasal dari kata bayi duduk, merujuk pada kata orang yang mendudukan bayi (menenangkan bayi). Istilah *baby sitter* tersebut kemudian meluas menjadi istilah untuk profesi orang yang mengurus bayi atau merawat bayi.

Di Indonesia *baby sitter* umumnya dipanggil suster, merujuk pada istilah kata yang berarti juru rawat wanita. Panggilan suster atau *zuster* (dalam bahasa Belanda) umumnya untuk panggilan perawat di Rumah Sakit. Sehingga sekarang kita umumnya menyebut dengan istilah suster bayi, suster anak, suster balita, ataupun suster lansia atau suster jompo, atau banyak juga yang menyebutnya dengan istilah pengasuh bayi, pengasuh anak atau pengasuh balita.

*Baby sitter* (pengasuh anak) adalah tenaga kerja yang berperan sebagai pengganti ibu dan biasanya *baby sitter* (pengasuh anak) menggantikan peranan ibu yang sibuk bekerja untuk mendidik, mengasuh serta merawat anak. Banyak orangtua yang khawatir dalam menggunakan jasa *baby sitter* (pengasuh anak), karena anak akan cenderung menjadi lebih akrab dan punya ikatan emosional yang lebih dengan *baby sitter* (pengasuh anak) dibandingkan dengan ibu kandung selaku orangtua yang melahirkan. Anak tidak hanya membuat satu ikatan, tetapi bisa dekat dengan dua atau tiga orang manusia. Walaupun ikatan terdekat adalah dengan ibu, anak juga bisa dekat dengan orang lain.

*Baby sitter* (pengasuh anak) mempunyai arti yang sangat penting. Memilih seorang pengasuh menjadi salah satu keputusan penting di dalam keluarga karena pengasuh tersebut akan memberikan stimulasi yang diperlukan dalam tumbuh kembang anak. Namun ternyata sangat tidak mudah untuk mendapatkan pengasuh yang sesuai dengan keinginan. Memilih *baby sitter* (pengasuh anak) merupakan hal yang penting bagi pertumbuhan anak. Jika tidak

teliti memilih bisa berakibat buruk bahkan fatal untuk anak. Dalam merawat anak sangat berkaitan dengan cara seseorang dalam mengasuh anak yaitu parenting.

Wahyuningsih (2016) Parenting adalah kegiatan memenuhi kebutuhan anak-anak agar dibina, dirawat, dipandu, dididik dan dibina secara berkelanjutan, sehingga anak-anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal dalam aspek fisik, aspek mental, aspek spiritual dan aspek sosial. Parenting umumnya dilakukan oleh ibu dan ayah (orang tua biologis anak), tetapi jika orang tua tidak mampu mengasuh anak, maka tugas ini diambil oleh kerabat dekat, termasuk saudaranya, kakek-nenek, nanny atau *baby sitter*.

Wahyuningsih (2016) berpendapat:

*“The success of a child depends on the treatment of parents in parenting . Parents should create a safe and friendly environment for the growth and development of children . Children will be anxious and would negatively affect the child’s development when the care of the parents to their children do not meet the basic requirements necessary. Parenting parents largely determine the character and development of the child so the parents have to underline that the mistakes in child care will result in a failure in the formation of good character . Supervised child care is basically a prime responsibility of a family . ”*

Banyak wanita menghabiskan waktu mereka di luar rumah karena bekerja setiap hari untuk berkarier sesuai dengan kemampuan mereka, sementara kehidupan keluarga harus berjalan maka mempekerjakan pembantu rumah tangga dan *baby sitter* adalah solusi yang diambil oleh para pasangan suami-istri. Hal ini telah menjadi fenomena kemajuan masyarakat. *Baby sitter* berbeda dari pembantu rumah tangga, *baby sitter* adalah seseorang yang digaji untuk mengasuh dan merawat anak.

*Baby sitter* dipilih oleh orang tua melalui yayasan atau LKP *baby sitter* sehingga orang tua tidak perlu khawatir akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. *Baby sitter* berbeda dengan pengurus rumah tangga, *baby sitter* yang berkualitas dan berkompeten harus

mendapatkan pendidikan tentang pertumbuhan dan perkembangan anak-anak serta cara merawat anak dengan baik dan mendapatkan sertifikat resmi dari institusi terkait.

### 2.1.3 Tugas *baby sitter* (Pengasuh Anak)

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menjelaskan bahwa *baby sitter* perlu memahami dasar-dasar memahami pertumbuhan dan perkembangan anak-anak, memahami kebutuhan makanan dan gizi anak, memahami pelayanan dasar kesehatan dan kebersihan anak-anak, memahami tugas dan wewenang untuk membantu guru dan asisten guru .

*Baby sitter* harus terampil dalam memberikan makan dan minum untuk anak, terampil dalam melakukan perawatan kebersihan anak, mampu berkomunikasi secara verbal dan non verbal dengan anak-anak, mengenali dan mengatasi ketidaknyamanan anak-anak, mampu menjaga kebersihan mainan anak, terampil dalam melindungi anak-anak, dapat bernyanyi dan bercerita untuk anak. *Baby sitter* harus bertindak dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak seperti; menyukai anak-anak dengan tulus, tenang, ceria, penuh perhatian, melindungi anak-anak, peka dan tanggap dalam menangani perilaku anak, bersikap dewasa, bertanggung jawab, sederhana, rapi, bersih dan sehat, berperilaku sopan, menghargai, dan menghormati orang tua anak.

Tugas *baby sitter* (pengasuh anak) bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan fisik anak tetapi juga mencakup pemenuhan kebutuhan psikis anak dan pemberian stimulasi untuk memacu pertumbuhan dan perkembangan anak secara maksimal. Beberapa aspek dalam pola pengasuhan yaitu mencakup pola asuh makan, pola asuh hidup sehat, pola asuh akademik atau intelektual, pola asuh sosial emosi serta pola asuh moral dan spiritual.

Adapun pola pengasuhan yang dilakukan *baby sitter* (pengasuh anak) adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik adalah sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Begitu pentingnya mendidik karena ia berdampak langsung terhadap baik buruknya kualitas kehidupan, dengan demikian persoalan mendidik anak merupakan prioritas utama untuk dikelola secara cerdas, optimal dan professional. Contohnya seperti mendidik anak untuk memberikan salam dan mencium tangan kepada orangtua, meminta maaf ketika salah, mengucapkan terima kasih ketika diberi hadiah. Mendidik dilakukan agar anak dapat memiliki kepribadian yang baik dalam bentuk perilaku sopan santun.
- b. Membimbing adalah sebagai suatu kegiatan untuk menuntun anak dalam perkembangannya dengan jalan memberikan lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan hidupnya. Membimbing jika ditinjau dari segi isi, maka membimbing berkaitan dengan norma dan tata tertib. Dilihat dari segi prosesnya maka membimbing dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mentransfer ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing anak, maka membimbing lebih berupa pemberian motivasi dan pembinaan. Contohnya seperti membimbing anak dalam proses belajar, bermain, berbicara, dan berpikir. Karena pada usia balita (0-5 tahun) merupakan masa keemasan anak (*golden age*) dimana si anak ingin banyak tau tentang segala sesuatu oleh karena itu pada usia balita anak perlu mendapatkan bimbingan.

- c. Mengasuh anak adalah memberikan kebutuhan dasar anak agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal ada 3 kebutuhan dasar anak yang harus dipenuhi yaitu: kebutuhan kesehatan dan gizi, kebutuhan kasih sayang, dan kebutuhan stimulasi. Contohnya seperti memberikan makan, memberikan susu, memandikan, membantu anak dalam berpakaian, serta mengasuh anak ketika si anak sedang rewel ataupun menangis.
- d. Mengawasi adalah mengontrol semua kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh anak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan yang diberikan dimaksudkan sebagai penguat disiplin anak. Contohnya seperti mengawasi anak ketika sedang bermain, menjauhkan anak dari benda-benda yang berbahaya agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan yang dapat mencelakai si anak.
- e. Memberikan Kasih sayang adalah suatu sikap mengasihi atau memberikan perhatian terhadap anak yang berlandaskan hati nurani yang luhur. Kasih sayang merupakan faktor penting dalam kehidupan dan perkembangan karakter (sifat dan sikap) anak. Contohnya yaitu memberikan perhatian dan memberikan sentuhan-sentuhan lembut kepada anak agar anak merasa disayangi dan merasa nyaman.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peranan *baby sitter* (pengasuh anak) adalah tenaga kerja yang berperan sebagai ibu pengganti dalam mengasuh anak ketika orangtua khususnya ibu kandung anak tersebut sedang tidak ada dirumah atau sedang bekerja. Adapun pola pengasuhan yang dilakukan oleh *baby sitter* (pengasuh anak) yaitu: mendidik, membimbing, mengasuh, mengawasi, dan memberikan kasih sayang. *Baby sitter* (pengasuh anak) merupakan bagian dari keluarga, namun dalam penggunaan jasa *baby sitter* (pengasuh anak) ada dampak positif maupun negatif yang akan ditimbulkan mengingat

bahwa seutuhnya peranan ibu kandunglah yang sangat diperlukan dalam proses pertumbuhan dan perkembangan anak.

Wahyuningtias (2016) mengemukakan fungsi *baby sitter*:

*“Baby sitter function should just help childcare while parents go is not entirely in the hands of the care of a babysitter. Parenting done by babysitters are generally permissive or let the child behaves own way so that the child is difficult to set up. The presence of a babysitter also can ease the burden of parents in child care.”*

Hubungan antara orang tua dan *baby sitter* harus berjalan dengan baik. Orang tua dan *baby sitter* melakukan diskusi tentang perkembangan anak. *Baby sitter* memberi laporan secara lisan kepada orang tua anak-anak dan sebaliknya orang tua pun harus bertanya tentang perkembangan anak kepada *baby sitter*. *Baby sitter* memiliki kewajiban untuk melaporkan setiap pertumbuhan dan perkembangan yang terjadi pada anak-anak.

## 2.2 Standar Kompetensi Lulusan (SKL) *Baby Sitter* Balita Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Berdasarkan pada arti bahasa, standar kompetensi terdiri atas kata standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai "ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi telah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Standar kompetensi lulusan merupakan kompetensi minimal yang diperlukan dan disepakati bersama oleh para pakar dan/atau asosiasi profesi, yang harus dikuasai oleh warga belajar dalam bidang pekerjaan tertentu. Dengan standar kompetensi lulusan perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu

tugas atau pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan akan mampu: (1) Mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan, (2) Mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan, (3) Bertindak secara tepat bila mana terjadi sesuatu yang berbeda dari rencana semula, (4) Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dalam kondisi yang berbeda, (5) Menyesuaikan kemampuan yang dimiliki bila bekerja pada kondisidan lingkungan yang berbeda.

Meskipun bersifat umum standar kompetensi lulusan harus memiliki indikator yang jelas dan dapat ukur secara akurat. Oleh karena itu, standar lulusan harus; (1) Terfokus pada apa yang diharapkan dapat dilakukan pekerja ditempat kerja, (2) Memberikan petunjuk yang cukup dan jelas untuk pelatihan dan penilaian, (3) Diperlihatkan dalam bentuk hasil akhir yang diharapkan, (4) Selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan selaras dengan standar produk dan jasa yang terkait, serta kode etik profesi bila ada. Lulusan kursus dan pelatihan *baby Sitter* dapat mengawali karir kerja *baby Sitter* dirumah tangga atau di Tempat Penitipan Anak (TPA).

Jasa perorangan yang melayani rumah tangga, khususnya kelompok Pengasuh Bayi (*baby sitter*), menunjukkan adanya pergeseran dalam pelayanan jasa tata laksana dari yang bersifat tradisional menjadi inovatif yang meminta kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan persyaratan jabatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun hal itu tidak akan mengurangi minat masyarakat untuk tetap



menghargai sektor pekerjaan ini dari tenaga kerja dan penggunaannya, terutama dalam hal inovasi kompetensi perawatan, pengasuhan dan penjagaan terhadap bayi.

Upaya peningkatan SDM tenaga *Baby Sitter* yang memiliki kualitas terstandar dan kompeten, yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri, regional dan internasional. Oleh karena itu Kursus dan Pelatihan *Baby Sitter* sangat dibutuhkan untuk memenuhi kegiatan yang sudah sesuai dengan standar kompetensi.

Lampiran Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 menyebutkan deskripsi umum KKNi adalah kemampuan, karakter, kepribadian, sikap dalam berkarya, etika, moral dari setiap manusia Indonesia pada setiap jenjang kualifikasi. Kualifikasi KKNi adalah deskripsi yang menyatakan ilmu pengetahuan, pengetahuan praktis, pengetahuan, afeksi dan kompetensi yang dicapai seseorang sesuai dengan jenjang kualifikasi 1 sampai 9.

Deskripsi umum KKNi menurut Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 yang minimum wajib dimiliki dan dihayati oleh setiap lulusan kursus dan pelatihan adalah: Sesuai dengan ideologi Negara dan budaya Bangsa Indonesia, maka implementasi sistem pendidikan nasional dan sistem pelatihan kerja yang dilakukan di Indonesia pada setiap jenjang kualifikasi pada KKNi mencakup proses yang membangun karakter dan kepribadian manusia Indonesia sebagai berikut:

1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Memiliki moral, etika dan kepribadian yang baik didalam menyelesaikan tugasnya,
3. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air serta mendukung perdamaian dunia,

4. Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungannya,
5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, kepercayaan, dan agama serta pendapat/temuan original orang lain,
6. Menjunjung tinggi penegakan hukum serta memiliki semangat untuk mendahulukan kepentingan bangsa dan masyarakat luas,
7. Mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab terhadap pengasuhan, perawatan dan penjagaan bayi yang dilaksanakan sehingga tidak memberikan dampak yang dapat menimbulkan keresahan khalayak, karena bertentangan dengan norma hukum dan norma sosial yang berlaku

Capaian pembelajaran khusus dalam kualifikasi KKNI adalah deskripsi capaian minimum dari setiap program kursus dan pelatihan. Standar Kompetensi Lulusan berbasis KKNI adalah kemampuan minimum yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan petunjuk kerja yang dipersyaratkan dan diturunkan dari capaian pembelajaran khusus pada level KKNI yang sesuai.

Standar Kompetensi Lulusan berbasis KKNI dinyatakan oleh tiga parameter yaitu:

- a. Kompetensi: akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, secara mandiri bertanggung jawab dan terukur melalui suatu asesmen yang baik
- b. Elemen Kompetensi : pernyataan kompetensi yang lebih rinci

- c. Indikator kelulusan :unsur yang menjadi tolak ukur keberhasilan yang menyatakan seseorang kompeten atau tidak.

Program kursus dan pelatihan telah mulai berkembang sejak lama di berbagai negara maju, sehingga banyak jenis kursus dan pelatihan yang dikembangkan di Indonesia, yang sudah telah berkembang dengan baik di negara-negara lain. Oleh karena itu arah pengembangan lembaga kursus dan pelatihan di Indonesia pada waktu yang akan datang harus menuju ke arah internasionalisasi, sehingga dapat dicapai kesetaraan dalam capaian pembelajaran, standar kompetensi atau mutu lulusan.

Program pelatihan *baby sitter* diharapkan dapat membuat warga belajar terampil membersihkan lingkungan kamar tidur bayi, memelihara kebersihan tubuh bayi, merawat pakaian, memberikan ASI melalui botol. Terampil memberikan makan/minum bayi, menerapkan P3K pada bayi, mengasuh bayi dan mencegah kecelakaan pada bayi. Wajib berkomunikasi dan menjalin hubungan kerja dengan pengguna jasa, meningkatkan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) di rumah tangga dan memiliki motivasi dan etika kerja yang tinggi.

### 2.3 Pelatihan *Baby Sitter* Sebagai Program Pendidikan Nonformal

Pelatihan *baby sitter* adalah program kecakapan hidup yang memiliki Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). KKNI salah satu langkah untuk mewujudkan mutu sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan program pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan secara nasional. Sumber daya manusia yang bermutu mempunyai daya saing yang tinggi dengan kualitas hidup yang relatif tinggi. Sumber daya manusia yang belum berkualitas dapat ditingkatkan melalui pendidikan nonformal yaitu termasuk dalam

kursus dan pelatihan. Pelatihan *baby sitter* dapat meningkatkan kemampuan seorang calon *baby sitter*.

Poerwono 2002 (dalam Sutarto: 71) pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: melalui pendidikan dan pelatihan dimaksudkan suatu pembinaan dalam proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berfikir sendiri dan mendorong untuk pengembangannya suatu pengembangan dasar yang apa adanya. Sementara pelatihan adalah suatu latihan kecakapan, kemahiran, ketangkasan dalam melaksanakan tugas.

Pelatihan *baby sitter* berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam aspek keterampilan dan pengetahuan dalam memngasuh anak. Hal tersebut merupakan pengertian dan tujuan pendidikan nonformal yang cenderung untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan seseorang.

#### 2.4 Penyelenggaraan Program Pelatihan *Baby Sitter*

Kamil (2007: 38) Penyelenggaraan pendidikan nonformal memiliki konsep *learning* (pembelajaran), *education* (pendidikan), dan *training* (pelatihan), secara umum menjadi suatu yang integrative dalam implementasi kegiatannya, terutama program-program yang sasarannya pemuda dan orang dewasa.

Pendidikan nonformal adalah setiap usaha yang dilakukan dengan sadar, sengaja, teratur, dan berencana untuk membantu warga belajar dalam mengembangkan dirinya sehingga terwujud manusia yang gemar belajar-membelajarkan, mampu meningkatkan taraf hidup, dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau pembangunan masyarakat.

Pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard (dalam Sudjana, 2000: 17) memberi arti

pengelolaan sebagai berikut: *“management as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals”* (pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Stoner (dalam Sutarto, 2013: 4) mengemukakan bahwa: *“management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organizing members and of using all other organizing resources to achieve stated organizational goal”* (managemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan upaya usaha-usaha anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan).

Manajemen Pendidikan menurut Soebagio Atmodiwirio (dalam artikel awax badan) Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Sutisna Manajemen pendidikan merupakan keseluruhan “proses” yang membuat sumber-sumber personal dan materiil sesuai yang tersedia dan efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan bersama. Ia mengerjakan fungsi-fungsi dengan jalan mempengaruhi perbuatan orang-orang. Proses ini meliputi perencanaan, organisasi, koordinasi, pengawasan, penyelenggaraan dan pelayanan dari segala sesuatu mengenai urusan sekolah yang langsung berhubungan dengan pendidikan sekolah seperti kurikulum, guru, murid, metode-metode, alat-alat pelajaran dan bimbingan. Juga soal-soal tentang tanah dan bangunan sekolah, perlengkapan, pembekalan dan pembiayaan yang diperlukan penyelenggaraan pendidikan termasuk di dalamnya.

Penyelenggaraan program pelatihan diperlukan tujuan yang jelas sebagai acuan dari kegiatan pelatihan. Dalam rangka mencapai tujuan pelatihan maka perlu adanya perencanaan yang terdiri dari input, proses dan output. Program pelatihan biasanya terdapat didalam suatu lembaga kursus dan pelatihan (LKP). Suatu lembaga harus memiliki strategi pembelajaran yang jelas agar tujuan warga belajar mengikuti pelatihan dapat terpenuhi. Diperlukan adanya evaluasi perencanaan dan pelaksanaan program yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan dari program, evaluasi tersebut dapat menggunakan evaluasi sumatif maupun formatif. Supervisi harus dilaksanakan dalam suatu lembaga untuk meningkatkan kualitas dan mutu lembaga.

Menurut Sudjana (2000: 17-18) menyatakan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### 2.4.1 Perencanaan Program

##### 2.4.1.1 Pengertian Perencanaan

Sudjana (2006: 61) perencanaan adalah proses pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan dan teknik ilmiah. Waterson (dalam Sudjana, 2000: 61) mengemukakan bahwa pada hakekatnya perencanaan merupakan usaha sadar, terorganisasi, dan terus menerus dilakukan untuk memilih alternatif yang terbaik dari sejumlah alternatif tindakan guna mencapai tujuan.

*Yehezkel dror* dalam A. Faludi (dalam Sudjana, 2000: 61) “ *planning is the process of preparing a set of decision for action in the future directed at achieving goals be preferable means*” (perencanaan adalah proses untuk mempersiapkan seperangkat keputusan tentang kegiatan-kegiatan pada masa yang akan datang dengan diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan melalui penggunaan sarana yang tersedia).

Schaffer (dalam Sudjana, 2000: 61-62) menjelaskan bahwa apabila perencanaan dibicarakan, maka kegiatan ini tidak akan lepas dari hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Keputusan tersebut dimulai dengan perumusan tujuan, kebijaksanaan, dan sasaran secara luas, yang kemudian berkembang pada tahapan penerapan tujuan dan kebijaksanaan itu dalam rencana yang lebih rinci berbentuk program-program untuk dilaksanakan.

Sudjana (2000: 63) Perencanaan pendidikan nonformal merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pertama upaya sistematis yang menggambarkan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dengan mempertimbangkan sumber-sumber yang tersedia atau disediakan. Sumber itu meliputi sumber manusiawi dan sumber non manusiawi. Sumber manusiawi mencakup pamong belajar, fasilitator, tutor, warga belajar, pimpinan, lembaga, dan masyarakat. Sumber non manusiawi meliputi fasilitas alat-alat, waktu, biaya, sumber alam hayati dan/atau non hayati, sumber daya buatan, lingkungan sosial budaya, dan lain sebagainya. Kedua, perencanaan merupakan kegiatan untuk mengerahkan atau menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan ini diharapkan dapat dihindari penyimpangan sekecil mungkin dalam penggunaan sumber-sumber tersebut.

Perencanaan dilakukan untuk menyusun rangkaian tindakan atau kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan tersebut dapat mencakup tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*objective*) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi (Sudjana, 2000: 63)

#### 2.4.1.2 Karakteristik Perencanaan

Sudjana (2000: 63-64) mengemukakan ciri-ciri perencanaan pendidikan nonformal adalah: (1) Perencanaan merupakan model pengambilan keputusan secara rasional dalam memilih dan menetapkan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan, (2) Perencanaan berorientasi pada perubahan dari keadaan masa sekarang kepada suatu keadaan yang diinginkan dimasa datang sebagaimana dirumuskan dalam tujuan yang akan dicapai, (3) Perencanaan melibatkan orang-orang kedalam suatu proses untuk menentukan dan menemukan masa depan yang diinginkan, (4) Perencanaan memberi arah mengenai bagaimana dan kapan tindakan diambil serta siapa pihak yang terlibat dalam tindakan atau kegiatan, (5) Perencanaan melibatkan perkiraan tentang semua kegiatan yang akan dilalui atau dilaksanakan. Perkiraan itu meliputi kebutuhan, kemungkinan-kemungkinan keberhasilan, sumber-sumber yang digunakan, faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta kemungkinan resiko dari suatu tindakan yang akan dilakukan, (6) Perencanaan berhubungan dengan penentuan prioritas dan urutan tindakan yang akan dilakukan. Prioritas diterapkan sebagai urgensi atau kepentingannya, relevansi dengan kebutuhan, tujuan yang akan dicapai, sumber-sumber yang tersedia, dan hambatan yang mungkin ditemui, (7) Perencanaan sebagai titik awal untuk dan arahan terhadap kegiatan pengorganisasian, pergerakan, pembinaan, penilaian dan pengembangan.



Ke tujuh ciri perencanaan tersebut saling berhubungan dan saling menopang antara yang satu dengan yang lainnya. Ciri-ciri tersebut perlu dijabarkan dalam rangkaian kegiatan pendidikan nonformal yang akan diselenggarakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam perencanaan program pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terkait dengan: tujuan pembelajaran, kurikulum, warga belajar, tutor/instruktur, sarana dan prasarana, dan pendanaan.

#### 2.4.1.2.1 Tujuan Pembelajaran

Tujuan pendidikan nasional yang termuat di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II tentang Dasar, Fungsi, dan Tujuan Pendidikan Nasional Pasal 3 yang berbunyi Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi warga belajar agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Rifai'I (2007: 51) tujuan pembelajaran yang baik akan mengandung empat unsur pokok, yaitu: (1) menyatakan orang yang akan melakukan suatu kegiatan, (2) menggambarkan sesuatu yang dilakukan atau dihasilkan oleh peserta didik/ warga belajar, (3) menyatakan kondisi dimana perilaku itu terjadi, (4) menyatakan standar yang menetapkan perolehan tujuan.

#### 2.4.1.2.2 Kurikulum

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Ketentuan Umum tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Rumusan ini mengandung pokok pikiran bahwa kurikulum merupakan: a) suatu rencana, b) pengaturan yang sistematis, c) isi/bahan pengajaran, d) cara, metode, dan strategi pembelajaran, e) pedoman pembelajaran, f) upaya pencapaian tujuan, dan g) sebagai alat pendidikan.

Sutomo (2010: 40) Manajemen kurikulum merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan sungguh-sungguh serta pembinaan secara kontinyu terhadap situasi belajar secara efektif.

Menurut Alexander Inglis (1978) yang dikutip Umar Hamalik (dalam Fuad, 2014: 49) mengemukakan bahwa kurikulum sebagai program pendidikan yang telah direncanakan secara sistematis, mengemban fungsi penyesuaian, pengintegrasian, referensial, persiapan, pemilihan, dan diagnostik. Oleh karena itu menurut Muchtar Buchori (dalam Fuad, 2014: 49), kurikulum hendaknya dapat dimanfaatkan dalam kehidupan yang nyata dan mampu mengantarkan warga belajar dalam menjalani tiga tugas kehidupan, yaitu: dapat hidup mandiri, mengembangkan kehidupan yang bermakna, serta turut memuliakan kehidupan. Dikatakan mandiri jika sudah mampu mengatasi persoalan hidupnya, mengembangkan kehidupan yang bermakna jika telah memahami kekurangan dan kelebihanannya, dan memuliakan hidup jika mampu memahami kehidupan secara utuh.

Sutarto (2013: 20) kurikulum mencakup kurikulum nasional dan kurikulum muatan lokal. Kurikulum nasional merupakan standar nasional yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan RI. Sedangkan kurikulum muatan lokal merupakan kurikulum yang disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan lingkungan.

#### 2.4.1.2.3 Peserta Didik/ warga belajar

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Ketentuan Umum tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa peserta didik/warga belajar adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

Menurut Oemar Hamalik (dalam Fuad 2014) bahwa peserta didik/ warga belajar merupakan komponen masukan dalam system pendidikan, yang selanjut nya diproses dalam, sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. (Fuad, 2014: 40) peserta didik adalah individu yang tercatat/terdaftar sebagai peserta dalam aktivitas pembelajaran/pendidikan dalam suatu satuan pendidikan. Peserta didik/ warga belajar merupakan sasaran pendidikan yang harus diarahkan, diproses guna memiliki sejumlah kompetensi yang diharapkan. Peserta didik/ warga belajar merupakan individu yang mendapatkan orang/individu yang mendapat pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan agar tumbuh dan berkembang dengan baik serta mempunyai kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh pendidiknyanya.

Fuad (2014: 40)Pengelolaan peserta didik/ warga belajar yang dimaksud adalah segala aktivitas berkaitan dengan peserta didik / warga belajar dari sejak masuk sampai keluarnya peserta didik/warga belajar itu dari suatu sekolah atau suatu lembaga

pendidikan. Dengan demikian pengelolaan peserta didik/ warga belajar meliputi kegiatan: penerimaan, orientasi,, pencatatan, pembinaan, dan penilaian.

#### 2.4.1.2.4 Tutor/Instruktur

Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Rifa'i (2009: 8) menjelaskan bahwa tenaga pendidik yang professional adalah tenaga yang memiliki kompetensi dengan kemampuan yang dapat diandalkan, beraya guna, dan berhasil guna, di dalam melayani dan membantu partisipan di dalam proses pembelajaran. Kompetensi tersebut bersifat "*generic essential*". Maksudnya bahwa kemampuan tersebut secara umum harus dimiliki oleh seorang pendidik dan merupakan kemampuan yang bersifat penting. kompetensi tersebut mencakup tiga aspek yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan aspek-aspek kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Kompetensi professional berkaitan dengan kemampuan akademik yang terintegrasi dengan kemampuan teknis yang diperlukan dalam mengemban jabatan sebagai seorang pendidik. Dan kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga professional maupun sebagai warga masyarakat.

Fuad (2014 :35) tutor memiliki wawasan, kreativitas dan motivasi yang tinggi agar mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dengan program sehingga dapat direalisasikan dan dapat memenuhi kebutuhan nyata.

Rifa'I (2009: 8) Tutor/instruktur sebagai pendidik profesional memberikan pelatihan teknis kepada warga belajar pada kursus atau pelatihan. Tugas profesi pendidik bukan hanya melatih saja, memiliki jiwa mendidik dan mengajar. Mendidik berarti memberikan bimbingan kepada partisipan agar dapat berkembang seoptimal mungkin dan dapat meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Pendidik sebagai pembimbing memberi tekanan pada tugas, pemberian bantuan kepada partisipan di dalam memenuhi kebutuhan dan memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan tugas pendidik, sebab tugas pendidik disamping menyampaikan ilmu pengetahuan dan teknologi, juga mengembangkan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai pada partisipan.

#### 2.4.1.2.5 Sarana Prasarana

Fuad (2014: 43) yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua peralatan dan perlengkapan secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan. Yang dimaksud sarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan. Jadi sarana dan prasarana merupakan semua peralatan dan perlengkapan serta fasilitas yang secara langsung dan tidak langsung dipergunakan untuk menunjang jalannya proses pendidikan, seperti: meja, kursi, alat pendidikan, halaman dan sebagainya.

Sarana prasarana pendidikan yang menunjang akan mendukung proses pembelajaran lebih efektif. Sehingga warga belajar akan menghasilkan prestasi belajar maksimal.

#### 2.4.1.2.6 Pendanaan

Untuk dapat memahami konsep pendanaan perlu mengetahui terlebih dahulu konsep pembiayaan. Ziemelman (1975), yang dikutip Nanang Fatah (dalam Fuad, 2014: 45) mengemukakan bahwa biaya pendidikan tidak hanya menganalisis sumber dana saja, tetapi juga menyangkut penggunaan dana secara efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan. Secara sederhana pengelolaan dana mencakup tiga aspek, yaitu penerimaan atau sumber dana, pengeluaran atau alokasi dana, dan pertanggung jawaban alokasi dana dalam bentuk pembukuan. Fuad (2014: 45) menjelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan dana bermanfaat bagi: a) efisiensi penyelenggaraan pendidikan, b) menjamin kelangsungan hidup lembaga pendidikan, dan c) mencegah kebocoran.

#### 2.4.1.3 Perencanaan Dalam Standar Pendidikan Nasional

Peraturan pemerintah No. 19 tahun 2010 tentang Standar Pendidikan Nasional terdapat berbagai standar pendidikan yang harus diberlakukan pada setiap lembaga pendidikan. Dalam lembaga Kursus dan Pelatihan meliputi komponen: (a) Standar isi memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik, (b) Standar proses memuat rencana program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan supervisi pada perencanaan, pelaksanaan dan penilaian, (c) Standar kompetensi lulusan meliputi: acuan standar kelulusan, kompetensi minimal peserta didik, kesesuaian kebutuhan mitra., (d) Standar pendidik dan tenaga pendidik meliputi: 1) Rasio sarana dan peserta didik, 2)

Standar minimal prasarana pendidikan, 3) Standar minimal media, dan 4) Rasio sumber belajar pendidikan dan peserta didik, (e) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: 1) Kesesuaian kualifikasi dan kompetensi pendidik, 2) Kesesuaian kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Standar minimal jenis tenaga kependidikan, meliputi standar rasio pendidik dan peserta didik dan standar rasio tenaga kependidikan dan peserta didik.

Adanya komponen standar pendidikan di atas dapat dijadikan sebagai pedoman bagi penyelenggaraan pendidikan agar memenuhi standar tersebut, diharapkan dapat memberikan kualitas pendidikan yang lebih berkualitas.

#### 2.4.2 Pelaksanaan Program

Sudjana (2004: 207) fungsi pelaksanaan adalah mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksanaan yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Siagian dikutip oleh Sutomo (1992) (dalam Astorini: 2016) menjelaskan bahwa pelaksanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar bersedia dan ikhlas bekerja dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.

Adapun pelaksanaan yang dimaksud dalam skripsi ini yaitu dibatasi pada proses realisasi dari perencanaan yang telah disepakati bersama antara pendidik dan warga belajar seperti kegiatan belajar mengajar yang meliputi metode, media, sumber belajar, bahan belajar, dan kegiatan belajar mengajar sehingga terciptalah situasi dan interaksi belajar mengajar yang memungkinkan tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Nurhalim (2014: 77) bahwa metode belajar adalah prosedur, urutan, langkah-langkah, dan cara yang digunakan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dimana kedudukan metode pembelajaran adalah sebagai alat untuk motivasi ekstrinsik, strategi pengajaran supaya warga belajar dapat dengan cepat menangkap apa yang disampaikan oleh tutor/instruktur, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Rifa'i (2009: 30) menjelaskan bahwa proses pembelajaran merupakan proses komunikasi antara pendidik dengan partisipan, atau antar partisipan. Sehingga diperlukan adanya suatu media yang efektif, supaya apa yang ingin disampaikan antara pendidik dengan peserta didik/warga belajar dengan tutor dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Sutarto (2013: 68) bahwa media pembelajaran berfungsi sebagai sumber belajar yang dapat berupa manusia, benda, peristiwa, yang memungkinkan warga belajar memperoleh bahan pembelajaran. Media pembelajaran juga sebagai alat bantu yang berfungsi membantu pendidik (tutor/instruktur) dalam mencapai tujuan pembelajaran, materi pembelajaran tersampaikan dengan menarik, dan warga belajar diharapkan dapat lebih mudah memahami materi pelajaran tersebut.

Sudjana (2008: 87-88) sumber belajar terdiri dari tutor, fasilitator, nara sumber teknis, pelatihan dan sebagainya, serta lembaga-lembag yang memiliki bahan belajar dengan jaringan pembelajaran. Kegiatan belajar adalah proses pembelajaran yang dilakukan sumber belajar untuk memberlajarkan warga belajar. Bahan ajar meliputi kurikulum yang menjadi kepedulian sumber belajar dan warga belajar, dan memuat keterampilan, pengetahuan, nilai-nilai, dan aspirasi, serta metode dan teknik pembelajaran.



### 2.4.3 Evaluasi Program

Dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.

Arikunto (2009: 291-292) menjelaskan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. Dimana titik awal dari kegiatan evaluasi program yaitu untuk melihat apakah tujuan program sudah tercapai atau belum atau seberapa jauh target program sudah tercapai, yang dijadikan tolak ukur adalah tujuan yang sudah dirumuskan dalam tahap perencanaan kegiatan. Jika sudah tercapai, bagaimana kualitas pencapaian kegiatan tersebut? Dan jika belum tercapai: 1) bagian manakah dari rencana kegiatan yang telah dibuat yang belum tercapai? dan 2) Apa sebab bagian rencana kegiatan rencana kegiatan tersebut belum tercapai atautkah faktor luar?

Menurut Fleischman dan Williams (dalam Rifa'I, 2007: 3) menyatakan bahwa evaluasi adalah alat yang dapat digunakan untuk membantu guru untuk menilai apakah suatu kurikulum atau pendekatan pembelajaran yang di implementasikan seperti yang direncanakan, dan mengakses seberapa jauh tujuan yang dirumuskan itu tercapai.

Menurut Wilbur Harris (1968) dalam (Sudjana 2008: 18-19) :

*“The Nature and Functions of Educational Evaluation”*, yang dikutip oleh Steele (1977: 21), mengemukakan bahwa *“evaluation is the sistematic process of judging the worth, desirability, effectiveness, or adequacy of something according to definitive kriteria and purposes.* Maksudnya adalah bahwa evaluasi program adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuan, efektivitas, dan kecocokan sesuatu yang dinilai sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan didasarkan atas perbandingan secara hati-hati terhadap data yang diobservasi dengan menggunakan standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Mappa (dalam Sudjana, 2008: 21) mendefinisikan bahwa evaluasi program pendidikan luar sekolah sebagai kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan keberhasilan dan kegagalan suatu program pendidikan. Dari beberapa definisi evaluasi tersebut Sudjana (2008: 22) menyimpulkan bahwa evaluasi program merupakan kegiatan yang teratur dan berkelanjutan dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk memperoleh data yang berguna bagi pengambilan keputusan.

Rifa'i (2007: 4) menjelaskan bahwa terdapat unsur-unsur di dalam kegiatan evaluasi, antara yaitu: 1) penyusunan instrument pengumpul data, dapat berupa tes dan bukan tes, seperti: checklist, angket, panduan wawancara, dan lainnya; 2) pengumpulan data, dapat dilakukan melalui ujian yang berupa tes atau bukan tes dan dilakukan secara lisan, tertulis, maupun perbuatan; 3) analisis data, dilakukan dengan cara mengoreksi data sehingga diperoleh hasil akhir; dan 4) pengambilan keputusan, dilakukan dengan cara membandingkan hasil akhir dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 2 ayat (1), Standar Penilaian meliputi: a) Dokumen penilaian pembelajaran, b) Dokumen jenis penilaian, c) Frekuensi waktu penilaian, dan d) Panduan penilaian dan uji kompetensi.

Apriani (2015) penilaian adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. definisi penilaian adalah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Kegiatan evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program yang telah dilaksanakan.

Ciptasari (2015) Evaluasi program tidak hanya dilakukan pada aspek pengetahuan saja, tetapi perlu adanya penilaian pada aspek perilaku yang dapat digunakan untuk bahan peningkatan profesionalisme pendidik, perbaikan proses pembelajaran dan pembinaan sikap warga belajar. Pembinaan perilaku warga belajar ini dapat bermanfaat sebagai bekal dalam dunia kerja yang akan hadapi di masa depan.

Di ambil kesimpulan bahwa evaluasi program adalah kegiatan sistematis dalam mengumpulkan data untuk mengambil keputusan tentang penyelenggaraan suatu program mulai dari awal sampai akhir penyelenggaraan program, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sampai pada evaluasi program.

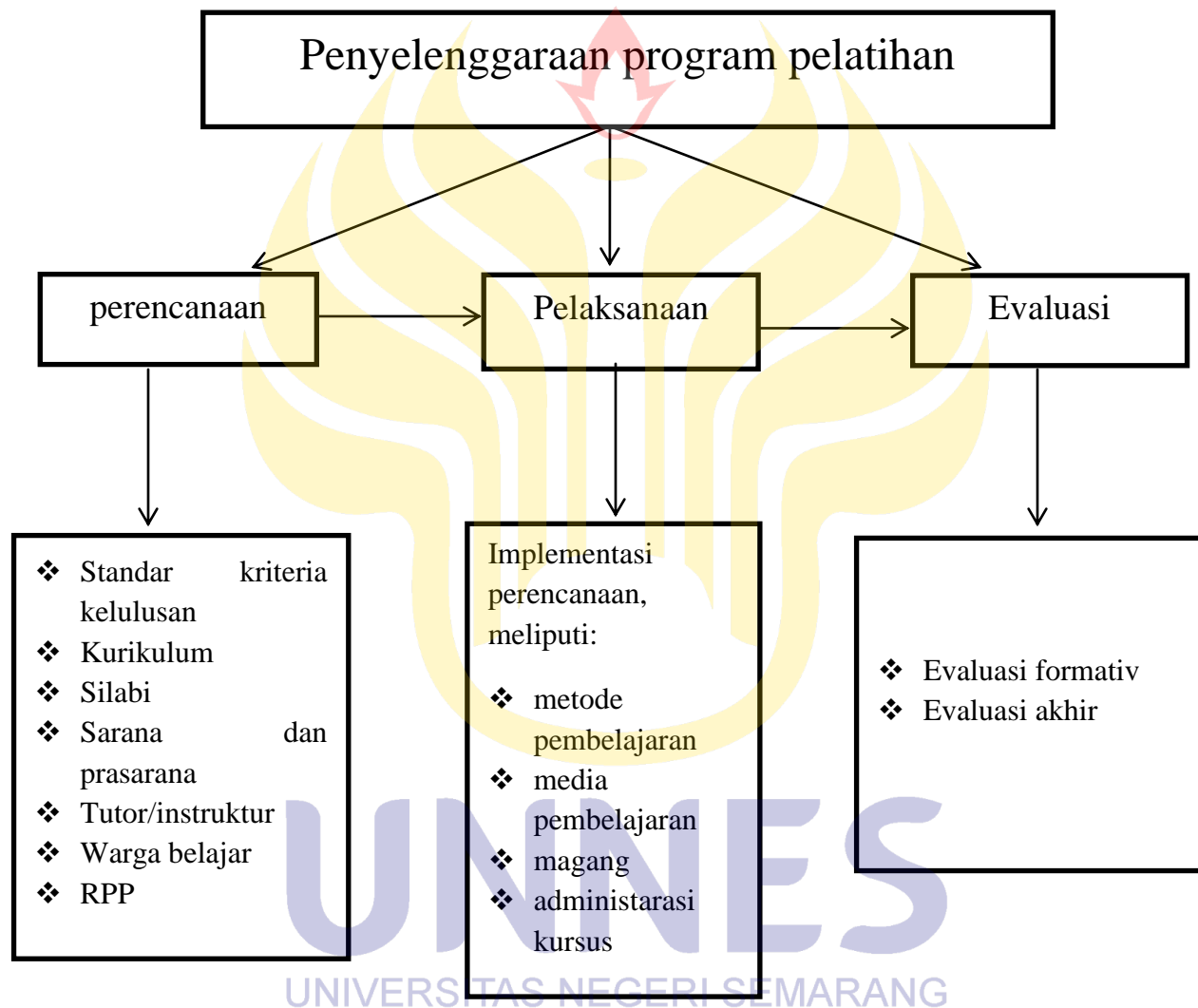
## 2.5 Kerangka Berfikir

Semakin banyak wanita karier, kebutuhan akan *baby sitter* semakin meningkat. *Baby sitter* secara umum membantu seorang ibu dan membantu anak untuk berkembang. Pelatihan sangat dibutuhkan oleh calon *baby sitter* untuk meningkatkan kompetensinya.

Dibutuhkan suatu lembaga pelatihan agar calon *baby sitter* dapat meningkat kan keterampilan, pengetahuan dan keahliannya. Program tersebut dapat memperbaiki cara seorang *baby sitter* dalam merawat anak. Di Indonesia sering kali terjadi kasus kekerasan pada anak yang dilakukan oleh pengasuhnya, membuat orangtua ragu untuk mempercayakan anak nya kepada *baby sitter*. Pelatihan yang diberikan akan membuat orangtua yakin bahwa *baby sitter* sudah lebih kompeten. Untuk itu, perlu penyelenggaraan pelatihan yang sesuai

dengan Standar Nasional Pendidikan, agar lulusan calon *baby sitter* berkualitas dan tidak menyalahi aturan-aturan sebagai seorang pengasuh. Penyelenggaraan yang baik memerlukan komponen-komponen yang baik pula dalam setiap proses penyelenggaraannya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pada akhirnya evaluasi.

Bagan. 1.5 Kerangka Berfikir



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Perencanaan

Penyelenggara menyusun perencanaan program pelatihan dengan sistematis yang terdiri atas tujuan penyelenggaraan program, sasaran program pelatihan, rekrutmen warga belajar, rekrutmen tutor, pedoman kurikulum dan sarana prasarana yang meliputi; persiapan media pembelajaran, persiapan alat pembelajaran, dan persiapan waktu/jadwal pembelajaran.

##### 5.1.2 Pelaksanaan

Pembelajaran LKP Kasih Bintang Timur Semarang secara dilaksanakan fleksibel, terdiri atas proses pemberian materi mengasuh anak yang diberikan melalui metode ceramah dan praktek. Iklim pembelajaran didalam kelas kondusif, tutor/instruktur memberikan stimulus dan mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran yang sudah disediakan oleh penyelenggara.

##### 5.1.3 Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan ulangan dan uji kompetensi. Pelaksanaan ulangan dilaksanakan ketika materi dalam satu bab sudah selesai dibahas. Sedangkan uji kompetensi dilakukan satu tahun satu kali.

## 5.2 Saran

Saran yang usulkan penulis untuk penyelenggaraan pelatihan:

- 5.2.1 untuk pemilik/penyelenggara; rekrutmen tutor/instruktur yang lebih selektif dan tidak hanya mengacu pada hubungan sosial
- 5.2.2 untuk tutor: dilakukan evaluasi setiap minggu, evaluasi bulanan dan evaluasi akhir sehingga hasil belajar warga belajar dapat diketahui dengan rinci.



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR PUSTAKA

- Affifudin & Saebani, Beni Ahmad. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Akasih, Heriyani. 2013. *Pengertian prinsip dan landasan manajemen pendidikan*. Di <http://heriyaniakasih.blogspot.co.id/2013/10/pengertian-prinsip-dan-landasan.html> pada tanggal 22 januari 2017 pukul 10.35 WIB
- Anonym. 2016. *Peran dan tugas baby sitter*. Artikel. Diunduh pada 18 januari 2017
- Anonym. *Tugas baby sitter*. Artikel. Diakses di <http://nabilacare.com/yayasan-baby-sitter-pengasuh-bayi/> pada tanggal 18 januari 2017 pukul 21.52.
- Apriani, Fitri. 2015. “Manajemen Penyelenggaraan Program Bina Keluarga Remaja Melalui Kegiatan Keterampilan Merajut Di RW 06 Kelurahan Bandarjo Ungaran Barat”. PLS FIP UNNES.
- Astorini, Indah Dwi. 2016. *Penyelenggaraan Program Kursus Musik (Studi Kasus Lily’s Music Semarang)*. Skripsi. Semarang. PLS FIP UNNES.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ciptasari, Dewi Ratna. 2015. “Manajemen Program Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket C Harapan Bangsa Di UPTD Di SKB Ungaran Kabupaten Semarang”. Semarang. PLS FIP UNNES.
- Dirjen PAUD DIKMAS. 2014. *Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Kursus Dan Pelatihan Baby Sitter Level II*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Egbezor, D.E. June 2008. “Non-Formal Education as a Tool to Human Resource Development: An Assessment”. *Port Harcourt: International Journal of Scientific Research in Education* Volume 1(1), 26-40. ISSN: 1117. 3259.
- Fuad. Nurhattati. 2014. *Manajemen Pendidikan Berbasis Masyarakat Konsep Dan Strategi Implementasi*. Jakarata: Rajawali Pers.
- Fakhruddin. 2011. *Evaluasi Program Pendidikan Non Formal*. Semarang: UNNES PRESS

- Gitoasmoro, Soegimin. 2005. "Peran Pendidikan Nonformal Dalam Realisasi Wajin Belajar Pendidikan Dasar". *Jurnal Pendidikan Dasar: Peran Pendidikan Nonformal*. Vol. 6 No. 1, 35-45.
- Hamalik. Oemar. 2008. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Herawan, Anna Fitriana Herawan. 2013. "Pemanfaatan Hasil Pelatihan Baby Sitter Pada Pelaksanaan Pengasuh Bayi". *Skripsi*. PKK FPTK UPI.
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model pendidikan dan pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Dan Transmigrasi RI No. 197 Tahun 2014 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Dan Perorangan Yang Melayani Rumah Tangga Bidang Jasa Baby Sitter.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Munib, Ahmad. 2012. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UNNES PRESS
- NILEK LKP. 2016. *Kursus Seni Musik yang Aktif & Tdk Aktif di Propinsi Jawa Tengah*. Data Kemendikbud. Diunduh di [www.infokursus.net](http://www.infokursus.net) pada tanggal 05 Februari 2016 pukul 12.22 WIB.
- Nurhalim, Khomsun. 2011. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Non Formal*. Semarang: UNNES PRESS
- Situmorang, Julaga. April 2012. "Pengkajian Program Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Dalam Menyelenggarakan Program Pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) Di Sumatera Utara". *Jurnal Tekonologi Pendidikan* Vol. 5. ISSN 1979-6692.
- Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah RI No 73 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 42 Tahun 2009 Tentang Standar Pengelolaan Kursus.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 70 Tahun 2008 Tentang Uji Kompetensi Bagi Peserta Didik Kursus Dan Pelatihan Dari Satuan Pendidikan Nonformal Atau Warga Masyarakat Yang Belajar Mandiri.



- Rifai'I, Achmad. 2009. *Desain pembelajaran orang dewasa*. Semarang: UNNES PRESS
- . 2007. *Evaluasi pembelajaran*. Semarang: UNNES PRESS
- . 2012. *Psikologi pendidikan*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sudjana, Djudju. 2000. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- . 2004. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- . 2006. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2008. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suprijanto. 2008. *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutarto, Joko. 2007. *Pendidikan Non Formal Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, dan Pemberdayaan Masyarakat*. Semarang: UNNES Press.
- . 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- . 2013. *Manajemen Pendidikan Non Formal*. Semarang: UNNES Press.
- Sutomo. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Syamsi, Ibnu. 2014. *Pendidikan luar sekolah sebagai pemberdayaan dalam masyarakat*. Artikel. Di unduh di <http://journal.uny.ac.id/index.php/diklus/article/view/5796/5002> pada tanggal 16 januari 2017 pukul 19.09 WIB.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2013 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyuningtyas, Nuraini. 2016. “ The Study Of Caregiving With Baby Sitter On The Ability Of Speaking Of 2-3 Yaers Old Children (Descriptive Study Is In Puri Hijau Housing Estate Purwokerto, Regency Of Banyumas)”. *Department Of Early Childhood Teacher Education, Faculty Of Science Of Education, Semarang State University*.