

PELATIHAN IN-SERVICE TERHADAP KOMPETENSI BABYSITTER

¹Novi Widiastuti, ²Agus Gunawan, ³Rr. Erna Hernawati

^{1,2,3} STKIP Siliwangi Bandung

Abstrak

Keluarga adalah rumah pertama bagi seorang anak yang baru dilahirkan. Namun bagaimana jika orang tua yang sibuk dengan pekerjaannya diluar. Permasalahan ekonomi bangsa ini menyebabkan orang tua memerlukan bantuan orang lain dalam mengasuh anak. Jasa baby sitter menjadi sebuah solusi. Namun beberapa permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut (1) Baby sitter yang ada saat ini belum mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah. (2) Masih banyak baby sitter “gadungan” yang bukan berasal dari agen penyalur resmi. (3) Berkembangnya kasus-kasus kekerasan dan kecelakaan yang terjadi karena kesalahan pengasuhan yang dilakukan baby sitter.(4) Pelatihan yang ada saat ini bagi baby sitter berfokus pada perawatan secara fisik saja.(5) Terdapat model pelatihan in-service berbasis kompetensi bagi baby sitter yang memberikan pengetahuan dan keterampilan mengenai perawatan dan pengasuhan anak. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan sebagai berikut (1)Bagaimana penerapan pelatihan in service bagi baby sitter? (2)Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan in service dengan kompetensi baby sitter? (3)Adakah perbedaaan kompetensi baby sitter berdasarkan tingkat pendidikan? Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka teori yang melandasi penelitian ini adalah pelatihan in service, kompetensi baby sitter. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, metode deskriptif dengan sampel penelitian adalah 10 baby siter yang sudah pernah mendapatkan pelatihan tersebut. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut (1) Model Pelatihan in-service terdiri dari beberapa tahapan yaitu TrainingofTrainer (TOT), Perencanaan (Seleksi calon fasilitator dan Penetapan fasilitator), Pelaksanaan (Pengantar materi stimulasi, Brain storming mengenai aktivitas keseharian anak, Materi 1 : “Peraturan Menteri nomor 58 tahun 2009”, Demonstrasi mengenai “pola asuh yang biasa dilakukan dalam aktivitas

anak”, Refleksi, Menyusun rencana unjuk kerja, Evaluasi, Pelatihan sehari bagi baby sitter, Pendampingan baby sitter oleh fasilitator. (2) Terdapat hubungan yang cukup signifikan antara pelatihan dan kompetensi baby sitter yaitu sebesar 0,728. Koefisien determinasi, sebesar 53% dari kompetensi baby sitter dipengaruhi oleh model pelatihan. (3) terdapat perbedaan kompetensi baby sitter dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Hal ini terlihat dari t hitung yang lebih besar dari t tabel $6,11 > 2,306$.

Kata kunci: Pelatihan in-service, kompetensi, baby sitter

A. PENDAHULUAN

Indonesia menjadi sebuah negara dengan mobilitas jumlah penduduk yang sangat tinggi setiap tahunnya. Tingginya angka kelahiran tidak sebanding dengan angka kematian. Sehingga kepadatan penduduk menjadi tidak merata. Kepadatan penduduk inilah yang menyebabkan berbagai permasalahan pada aspek ekonomi, sosial, pendidikan dan lain sebagainya.

Permasalahan pada aspek ekonomi menyebabkan setiap penduduk harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Seorang ayah yang memiliki kewajiban mencari nafkah, kini harus dibantu oleh istri karena kebutuhan yang semakin hari semakin meningkat.

Peran ibu yang seharusnya adalah menjadi seorang ibu rumah tangga, kini harus ikut mencari nafkah. Pihak yang dirugikan adalah anak. Anak yang seharusnya mendapatkan kasih sayang orang tua khususnya ibu, kini banyak yang mengalami kehilangan. Tidak sedikit orang tua yang menggunakan jasa pengasuh untuk membantu pekerjaannya mengurus anak.

Seyogyanya, anak itu harus diperhatikan tumbuh dan kembangnya sesuai dengan tugas tahapan perkembangan. Namun pada kenyataannya, para pengasuh atau baby sitter hanya mengurus pertumbuhannya, tidak dengan perkembangan. Atau dengan kata lain, baby sitter hanya memberikan pengasuhan.

Meningkatnya permintaan keluarga terhadap baby sitter memberikan efek negatif bagi para agen penyalur. Beberapa agen penyalur baby

sitter tidak memberikan pelatihan terlebih dahulu pada baby sitter, sehingga kemampuan dalam mengasuh dan merawat anak terbatas.

Adapun pelatihan yang diberikan hanya terbatas pada perawatan saja, tanpa pendidikan untuk meningkatkan perkembangan anak. Pada tahun 2011, Viena R Hasanah (2011) melakukan penelitian dengan merancang sebuah model pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan baby sitter dalam memberikan pola asuh yang mampu meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak. Model pelatihan yang dirancang tersebut dinamakan pelatihan in-service.

Berdasarkan penelitian tersebut, saya tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai hubungan pelatihan tersebut dengan kompetensi baby sitter yang dilakukan pasca pelatihan.

Identifikasi Masalah

1. Baby sitter yang ada saat ini belum mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah.
2. Masih banyak baby sitter “gadungan” yang bukan berasal dari agen penyalur resmi.
3. Berkembangnya kasus-kasus kekerasan dan kecelakaan yang terjadi karena kesalahan pengasuhan yang dilakukan baby sitter terhadap anak majikannya akibat kurangnya pengetahuannya mengenai pengasuhan.
4. Pelatihan yang ada saat ini bagi baby sitter berfokus pada perawatan secara fisik saja, belum pada pengasuhan sesuai dengan tugas perkembangan anak sebagaimana ditetapkan dalam standar kompetensi baby sitter.
5. Terdapat model pelatihan in-service berbasis kompetensi bagi baby sitter yang memberikan pengetahuan dan keterampilan mengenai perawatan dan pengasuhan anak.

Pertanyaan Penelitian

Adapun Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan pelatihan in service bagi baby sitter?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan in service dengan kompetensi baby sitter?
3. Adakah perbedaaan kompetensi baby sitter berdasarkan tingkat pendidikan?

Hipotesis

Hipotesis Asosiasi

H0 : Tidak terdapat hubungan antara pelatihan in-service dengan kompetensi baby sitter.

H1 : Terdapat hubungan antara pelatihan in-service dengan kompetensi baby sitter.

Hipotesis komparatif

H0 : Tidak terdapat perbedaan kompetensi baby sitter berdasarkan tingkat pendidikan?

H1 : Terdapat perbedaan kompetensi baby sitter berdasarkan tingkat pendidikan?

B. KAJIAN TEORI

Pelatihan inservice

In-service training adalah salah satu metode pelatihan bagian dari on the job training yang dilakukan pada waktu yang bersamaan dengan pekerjaan mereka. Hal ini dilakukan agar pelatihan menjadi tepat guna, tepat sasaran, dan sumber-sumber pelatihan serta materi akan menjadi sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan (Judith S. Rycus, 2000:80).

Pelatihan in service bagi Baby sitter ini dilakukan di tempat mereka bekerja sebagai baby sitter. Pelatihan menjadi bermakna karena peserta dilatih dengan praktik serta dlatih untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi saat melakukan pengasuhan.

Tabel 1

Program-program tradisional	Program-program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi
Memfokuskan pada isi/materi	Berdasarkan pada kompetensi
Berdasarkan waktu	Berdasarkan unjuk kerja di tempat kerja
Penekanannya pada masukan	Penekanannya pada keluaran
Kebutuhan kelompok	Kebutuhan individu
Kegiatan kelompok	Kegiatan individu
Mata ajar/subjek	Modul/unit
Sedikit atau tanpa RPL	RPL sebagai komponen yang terintegrasi

Umpan balik yang tertunda	Umpan balik segera
Pendekatan pembelajaran dan gaya belajar yang dipersempit (memfokuskan pada buku teks)	Pendekatan penyampaian yang lebih fleksibel
Pengalaman lapangan yang terbatas	Pengaturan yang kolaboratif antara tempat kerja dan penyedia
Guru/pelatih sebagai ahli dan satu satunya penyedia kuliah, demonstrasi	Guru/pelatih sebagai nara sumber dan mentor, satu dari banyak sumber belajar.
Peserta didik sebagai penerima pembelajaran	Peserta didik belajar lebih mandiri dan memiliki tanggung jawab pada belajarnya sendiri.
Tujuannya belajarnya bersifat umum	Hasil pembelajarannya lebih khusus/spesifik
Penilaian berdasarkan referensi norma	Penilaian berdasarkan kriteria
Kriterianya subjektif, terkadang tidak ditetapkan	Kriterianya lebih objektif, ditetapkan di hadapan umum
Penekanannya pada penilaian pengetahuan	Penekanannya pada penilaian kompetensi
Nilai akhir	Kompeten atau tidak kompeten (atau nilai kompetensi)

sumber: (Viena, 2011:35)

Kompetensi Profesional baby sitter

Definisi kompetensi yang termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menjelaskan bahwa: "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Dengan kata lain bahwa kompetensi sudah ditetapkan sebagai suatu standar yang harusnya dicapai sebelum terjun dalam dunia kerja. Baby sitter seharusnya mencapai standar kompetensi terlebih dahulu sebelum bekerja sebagai pengasuh anak.

Menurut McAschan (Mulyasa,2002:77) mengenai pengertian kompetensi dikemukakan bahwa kompetensi '... is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieved, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactory perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviours.'

Baby Sitter Profesional

Definisi baby sitter dalam dictionary mengandung makna “(a) a person engaged to care for one or more children in the temporary absence of parents or guardians, and (b) a person who cares for or watches over someone or something that needs attention or guidance.”

Baby sitter adalah seseorang yang merawat anak untuk sementara ketika orang tuanya tidak ada, serta baby sitter adalah seseorang yang mengawasi anak yang membutuhkan perhatian dan bimbingan. Dari pengertian diatas jelas bahwa bahwa baby sitter harus mampu memberikan arahan dan bimbingan pada anak.

Pengertian profesional berkaitan erat dengan terminologi profesi, yang secara etimologis berasal dari kata profession (Inggris) yang menurut kamus Webster Electronic Dictionary bermakna “a calling requiring specialized knowledge and often long and intensive academic preparation atau a principal calling, vocation, or employment”, sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia profesi diartikan sebagai “bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu sehingga mempunyai kompetensi” (1997:789).

Standar Kompetensi Baby Sitter

1. Pengertian Standar Kompetensi Baby Sitter
Standar kompetensi baby sitter adalah seperangkat kompetensi yang menjadi standar minimal untuk bidang kerja baby sitter. Standar kompetensi ditetapkan oleh lembaga tertentu ataupun negara untuk dapat menentukan seseorang kompeten ataupun belum kompeten. Standar kompetensi terdiri dari serangkaian unit kompetensi, baik meliputi kompetensi inti maupun kompetensi pilihan yang harus dikuasai (Viena, 2011).
2. Standar Kompetensi Baby Sitter berdasarkan draft SKKNI
SKKNI adalah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang meliputi standar kompetensi untuk bidang kerja tertentu. Standar kompetensi untuk baby sitter di Indonesia diatur dalam beberapa unit kompetensi yang meliputi unit kompetensi umum, unit kompetensi inti dan unit kompetensi khusus. Berikut adalah standar kompetensi yang ditujukan bagi baby sitter tingkat pemula.

Judul Unit Kompetensi Umum

1. Mengendalikan emosi diri.
2. Menerapkan prosedur K3 di rumah tangga.
3. Melakukan kerjasama dengan rekan kerja di rumah tangga.

Judul Unit Kompetensi Inti

1. Melakukan tatalaksana boga rumah tangga.
2. Melakukan tatalaksana graha rumah tangga.
3. Melakukan tatalaksana laundry rumah tangga.
4. Menemani dan menjaga bayi bermain.
5. Menjaga bayi dari gangguan hewan piaraan.
6. Menjauhkan bayi dari benda atau / zat berbahaya.
7. Melayani kebutuhan susu dan makan bayi secara periodik.
8. Menjaga kebersihan bayi sebelum dan / atau sesudah bayi makan dan minum.
9. Menggendong dan memangku bayi dengan kasih sayang.
10. Menidurkan bayi pada tempat tidur bayi.
11. Menjaga bayi saat ibu bayi keluar rumah.

Judul Unit Kompetensi Khusus

1. Membekali diri tentang kondisi kerja dan resiko kerja.
2. Membekali diri tentang remitansi, dokumen diri, perjalanan dan perjanjian kerja.
3. Melakukan komunikasi dengan ibu bayi/orang tua bayi dan anggota keluarga bayi.

Standar Kompetensi Baby Sitter (Certificate III) yang diakui di Australia

Standar kompetensi yang menjadi standar yang sudah diakui secara meluas di Australia ini digunakan untuk bidang kerja child care assistant, family day carer, nanny/baby sitter, out of school hours care assistant. Standar kompetensi ini menjadi prasyarat dan acuan dalam memberikan sertifikat bagi calon tenaga kerja yang akan bekerja di bidang tersebut. Pelaksanaan sertifikasi profesi di Australia sudah relative berjalan dengan baik, artinya seorang pengasuh anak baik nanny maupun pengasuh anak di child care harus memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Standar kompetensi yang ada meliputi unit kompetensi inti dan unit kompetensi pilihan. Berikut adalah standar kompetensi yang menjadi acuan dalam Certificate III, yaitu :

Unit kompetensi inti :

1. Mengidentifikasi dan merespon anak-anak yang beresiko
2. Memastikan kesehatan dan keselamatan anak
3. Memberikan perawatan kepada anak-anak
4. Memberikan kontribusi bagi pemberian makanan dengan gizi seimbang dengan cara yang aman dan higienis.
5. Bekerja dalam lingkup hukum dan etika yang relevan.
6. Mendukung perkembangan anak
7. Melakukan interaksi yang efektif dengan anak-anak
8. Memberi pengalaman untuk bermain dan belajar anak.
9. Mengembangkan pemahaman atas minat dan kebutuhan perkembangan anak
10. Menerapkan pertolongan pertama
11. Memberikan kontribusi pada proses OHS (Occupational Health and Safety)

Kompetensi Pilihan :

1. Mendukung perilaku anak-anak
2. Berpartisipasi dalam lingkungan kerja secara efektif
3. Bekerja secara efektif dengan keluarga untuk merawat anak-anak mereka
4. Bekerja secara efektif dengan klien dan rekan kerja yang berlatar budaya beragam
5. Memberikan kontribusi dalam proses OHS (Occupational Health and Safety)
6. Memberikan perawatan kepada bayi (unit ini adalah prasyarat untuk Diploma)

Prinsip Perawatan Pada Anak Usia Dini

Perawatan pada anak usia dini hanya melihat dari aspek pertumbuhan atau dengan kata lain fisik dan kesehatan. Menurut Departemen Kesehatan R.I (1993) ciri anak sehat adalah 1) Tumbuh dengan baik, yang dapat dilihat dari naiknya berat dan tinggi badan secara teratur dan proporsional; 2) Tingkat perkembangannya sesuai dengan tingkat umurnya; 3) Tampak aktif/gesit dan gembira; 4) Mata bersih dan bersinar; 5) Nafsu makan baik; 6) Bibir dan lidah tampak segar; 7) Pernafasan tidak berbau; 8) Kulit dan rambut tampak bersih dan tidak kering; 9) Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan. Jika ciri-ciri tersebut telah dimiliki oleh anak, maka pertumbuhan dan perkembangan anak biasanya dapat dikatakan wajar/normal. Baby

sitter yang profesional akan mampu mendeteksi hal-hal tersebut. Segi psikis, anak yang sehat itu jiwanya berkembang secara wajar; pikiran bertambah cerdas; perasaan bertambah peka, kemauan bersosialisasi baik sedangkan dari segi sosialisasi, anak tampak aktif, gesit dan gembira serta mudah menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Adapun penelitiannya adalah korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel model pelatihan in-service bagi baby sitter berbasis kompetensi dengan variabel profesionalisme babysitter. Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2002:239) bahwa penelitian korelasi adalah Penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan berapa eratnya hubungan serta berarti tidaknya hubungan itu.

Penelitian ini menggunakan dua metode statistik untuk menganalisa data yaitu statistik deskriptif untuk mengukur nilai rata-rata simpangan baku dan statistik inferensial dalam bentuk analisis regresi dan analisis korelasi. Analisis regresi digunakan untuk mengungkapkan hubungan fungsional antara variabel-variabel penelitian, sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan variabel penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh babysitter yang menjadi peserta pelatihan in service berbasis kompetensi yaitu berjumlah 10 peserta. Karena jumlah populasi sedikit, sehingga peneliti mengambil sampel yaitu seluruh jumlah populasi yang disebut dengan sampel total yaitu 10 peserta. Peserta pelatihan adalah peserta yang pernah mnegikuti pelatihan yang dilakukan pada tahun 2011 yaitu baby sitter di kota Bandung.

Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian digunakan Korelasi Product Moment dengan hasil bahwa diketahui seluruh item dari intrumen variabel X dan Y dinyatakan valid. Reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen berbentuk skala sikap dengan rentang nilai 1-4. Uji reliabilitas instrumen pada variabel (X) diperoleh koefisiensi reliabilitas sebesar 0.947 dan jika di interpretasikan terhadap pedoman

interpretasi maka dapat disimpulkan instrumen reliabilitas memiliki koefisien yang sangat kuat.

Sedangkan variabel (Y) diperoleh koefisien sebesar 0.962 dan jika diinterpretasikan terhadap pedoman interpretasi maka dapat disimpulkan instrumen reliabilitas memiliki koefisien yang sangat kuat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi sederhana dengan uji t menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment (r)

D. PEMBAHASAN

Pelatihan In-Service Baby Sitter Berbasis Kompetensi

Pelatihan ini terdiri dari berbagai komponen yang mendukung sistem yaitu :

1. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan adalah baby sitter usia produktif yaitu 15-40 tahun yang sudah bekerja pada sebuah keluarga;
2. Instruktur Pelatihan
Instruktur pelatihan minimal memiliki kualifikasi, kompetensi, serta hak dan kewajiban sebagai berikut :

Tutor

1. Kualifikasi
Sarjana Pendidikan
2. Kompetensi
 - a. Memiliki kompetensi kepribadian
 - b. Memiliki kompetensi profesional
 - c. Memiliki kompetensi pedagogik
 - d. Memiliki kompetensi sosial
3. Kewajiban
 - a. Mengidentifikasi perkembangan anak asuh peserta pelatihan dengan mengacu pada standar tingkat pencapaian perkembangan anak sesuai kelompok usia (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini)

- b. Memberikan materi tentang pengasuhan anak yang menunjang pada perkembangan sesuai dengan usia;
- c. Menyusun silabus pelatihan sesuai dengan kurikulum pelatihan yang telah ditentukan oleh penyelenggara;
- d. Mengembangkan rencana pembelajaran sesuai dengan usia perkembangan anak asuh peserta pelatihan saat itu;
- e. Mengelola kegiatan pelatihan secara menarik agar peserta pelatihan tidak jenuh.
- f. Menjalin komunikasi yang baik dengan peserta secara langsung maupun tidak langsung (media elektronik mis: telepon, pesan singkat)

Pendamping Baby Sitter

1. Kualifikasi

- a. Lulusan DII PG PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b. Memiliki ijazah SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan PAUD
- c. Pengalaman bekerja di lembaga PAUD atau lembaga yang menangani anak minimal 2 tahun;

2. Kompetensi

- a. Memiliki kompetensi kepribadian
 - 1) Bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama, budaya, dan keyakinan keluarga sasaran pendampingan
 - 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur, berilmu dan meyakinkan.
 - 3) Berpenampilan rapi, sopan, dan bersih.
- b. Memiliki kompetensi professional
 - 1) Memahami tugas perkembangan anak berdasarkan kelompok usia yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini;
 - 2) Memahami aspek perkembangan anak;
 - 3) Memahami tingkat pencapaian perkembangan anak;
 - 4) Memahami pemberian stimulasi pada setiap perkembangan anak;
 - 5) Membangun kerjasama dan komunikasi yang baik dengan keluarga dalam melakukan pelatihan pada baby sitter sebagai upaya meningkatkan kompetensi dalam pengasuhan anak;

- c. Memiliki kompetensi pedagogik
 - 1) Mengidentifikasi perkembangan anak asuh peserta pelatihan secara langsung pada saat pengasuhan dirumah;
 - 2) Merencanakan program pendampingan sesuai dengan calon peserta pelatihan yang akan didampingi;
 - 3) Melakukan pendampingan pada peserta pelatihan (baby sitter) sesuai dengan hasil identifikasi dan rancangan program pendampingan;
 - 4) Melaksanakan penilaian terhadap proses pengasuhan sebagai hasil pelatihan.
 - d. Memiliki kompetensi sosial
 - 1) Beradaptasi dengan keluarga pendampingan;
 - 2) Berkomunikasi secara aktif sesuai dengan pendekatan pedagogik dan andragogik.
3. Kewajiban
- a. Melakukan pendampingan minimal satu minggu sekali selama 1 bulan pasca pelatihan, atau fleksibel sesuai dengan kebutuhan baby sitter dan keluarga;
 - b. Menjadi teladan bagi baby sitter pada saat pendampingan;
 - c. Membantu saat pendampingan baby sitter dalam melakukan pengasuhan ketika menghadapi kesulitan;
 - d. Menjadi tempat konsultasi mengenai pengasuhan anak.

Tenaga Kependidikan/Pengelola

Tenaga kependidikan pelatihan baby sitter pada umumnya adalah para pengelola program. Pengelola pelatihan minimal memiliki kualifikasi, kompetensi dan kewajiban sebagai berikut :

Pengelola

1. Kualifikasi

Pengelola pelatihan memiliki kualifikasi dasar sebagai berikut :

- a. Minimal memiliki kualifikasi dan kompetensi pendamping baby sitter;
- b. Berpengalaman dengan dunia anak minimal 2 tahun
- c. Lulus pelatihan/magang/kursus pengelolaan pelatihan dari lembaga yang terakreditasi.

2. Kompetensi
 - a. Memiliki kompetensi kepribadian
 - b. Memiliki kompetensi profesional
 - c. Memiliki kompetensi manajerial
 - d. Memiliki kompetensi sosial

3. Kewajiban
 - a. Membuat Rencana Anggaran Belanja Lembaga;
 - b. Mengelola dan mengembangkan lembaga dalam pelayanan pelatihan;
 - c. Mengkoordinasikan instruktur, dan pendamping dalam melaksanakan tugasnya;
 - d. Mengelola sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga;
 - e. Menjalin hubungan yang baik dengan keluarga tempat baby sitter bekerja;
 - f. Menjalin kerjasama dengan lembaga atau instansi lain.

Administrasi Lembaga Pelatihan

1. Kualifikasi
Memiliki kualifikasi minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat.

2. Kompetensi
 - a. Memiliki kompetensi kepribadian
 - b. Memiliki kompetensi profesional
 - c. Memiliki kompetensi manajemen

3. Kewajiban
 - a. Melakukan pendokumentasian setiap aktifitas pelatihan;
 - b. Menyusun dokumen-dokumen lembaga secara sistematis.

Sarana dan Prasarana

1. Sarana pelatihan
 - a. Infokus
 - b. Layar
 - c. Laptop
 - d. Flip chart
 - e. Alat tulis
 - f. White board
 - g. Kertas HVS

2. Prasarana
 - a. Memiliki tempat untuk melaksanakan pelatihan;
 - b. Meja
 - c. Kursi

Program Pelatihan

1. Ruang lingkup
Ruang lingkup pelatihan baby sitter mencakup unit kompetensi pengasuhan anak dalam mencapai tugas perkembangan berdasarkan kelompok usia. Adapun materi pelatihan diarahkan pada pemberian stimulus pada setiap aspek perkembangan anak yaitu aspek fisik (motorik kasar dan halus), kognitif, bahasa, sosial emosional.
2. Tujuan pelatihan
 - a. Tujuan umum
Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi baby sitter dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menjadi bekal dalam meningkatkan kesejahteraan hidup.
 - b. Tujuan khusus
 - 1) Baby sitter mampu mengidentifikasi kebutuhan perkembangan anak;
 - 2) Baby sitter mampu merancang program pengasuhan harian, mingguan, bulanan dalam membantu anak dalam mencapai standar perkembangan anak.
 - 3) Baby sitter memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam melaksanakan rancangan program yang telah disusun, sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat pengasuhan;
 - 4) Baby sitter mampu menilai tingkat pencapaian perkembangan anak asuh.
3. Perencanaan program pelatihan
Perencanaan pelatihan dilakukan melalui dua tahap yaitu :
 - a. Perencanaan pelatihan
Adapun perencanaan pelatihan meliputi:
 - 1) Seleksi calon pendamping baby sitter dengan metode psikotest dan wawancara (lampiran A1 dan A2)
 - 2) Merekrut calon peserta pelatihan, dengan menjalin kemitraan pada lembaga penyalur baby sitter untuk memperoleh data baby sitter.
 - 3) Perijinan pada keluarga tempat baby sitter bekerja untuk mengikutsertakan baby sitter dalam pelatihan in service

berbasis kompetensi. Perijinan dilakukan oleh penyelenggara pelatihan dengan menyertakan surat keterangan dari lembaga penyalur baby sitter. (lampiran A3)

- 4) Menyusun kurikulum, silabus, dan RPP pelatihan (lampiran A4)
- 5) Menyusun jadwal pelatihan Training of Trainer (TOT) bagi calon pendamping (lampiran A5)
- 6) Menyiapkan kelengkapan administrasi seperti daftar hadir,

- b. Perencanaan pendampingan
Menyusun instrument penilaian baby sitter

Proses Pelatihan

Pelatihan bagi baby sitter ini dilakukan melalui berbagai tahapan yaitu Training of Trainer (TOT), pelatihan sehari bagi baby sitter, dan pendampingan baby sitter oleh fasilitator. Penjelasan secara rinci sebagai berikut :

1. Training of Trainer (TOT)

TOT adalah pelatihan yang dilaksanakan bagi fasilitator pelatihan baby sitter. Adapun tahapan pelatihan ini adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

- 1) Menyiapkan administrasi; profil calon fasilitator, daftar hadir seleksi.

Untuk tertib administrasi, maka profil calon fasilitator dan daftar hadir seleksi harus disiapkan lebih dahulu. Profil fasilitator digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses wawancara.

- 2) Menyusun instrument psikotest dan pedoman wawancara
Instrumen psikotest terdiri dari soal pilihan ganda yang mengacu pada kualifikasi yang dibutuhkan sebagai fasilitator pelatihan.

Pedoman wawancara adalah pengembangan dari psikotest untuk memperkuat jawaban psikotest yang sulit diukur dari jawaban psikotes. Pedoman terlampir

3) Seleksi calon fasilitator

Seleksi dilakukan dengan dua tahapan yang dilaksanakan secara bersamaan. Seluruhnya mengerjakan psikotest, kemudian berdasarkan daftar hadir dilakukan pemanggilan untuk melakukan wawancara. Wawancara dilakukan oleh ketua pelaksana pelatihan dibantu oleh satu orang panitia. Sedangkan panitia yang lain mengawasi peserta seleksi psikotest yang belum dipanggil.

4) Penetapan fasilitator

Berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga penyelenggara pelatihan menetapkan lima orang fasilitator.

b. Pelaksanaan

Materi yang diberikan dalam pelatihan bagi fasilitator adalah mengenai stimulasi bagi anak dalam mencapai tugas perkembangan. Beberapa tahapan dalam pelaksanaan pelatihan bagi fasilitator adalah sebagai berikut :

1) Pengantar materi stimulasi

Fasilitator diberikan sedikit pengantar mengenai maksud dan tujuan pelatihan sehingga ada kesepahaman antara penyelenggara dan peserta. Hal-hal yang disampaikan lebih mengarah pada tujuan adanya fasilitator, kompetensi seorang fasilitator, serta hak dan kewajiban seorang fasilitator. Sehingga materi yang disampaikan sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh fasilitator yaitu mengenai Permen 58 tahun 2009 dan materi stimulasi yang seharusnya diberikan pada anak.

2) Brain storming mengenai aktivitas keseharian anak

Sebelum memasuki pada materi pertama, peserta pelatihan diarahkan untuk membuka pikiran terlebih dahulu mengenai aktivitas keseharian anak dengan brain storming. Setiap peserta diminta untuk menyebutkan aktivitas yang biasa dilakukan oleh anak dengan klasifikasi berdasarkan kelompok usia. Setiap pendapat dicatat dan disimpulkan bahwa pada umumnya aktivitas keseharian anak adalah bangun tidur, mandi, makan, bermain, dan tidur.

3) Materi 1 : “Peraturan Menteri nomor 58 tahun 2009”

Materi mengenai Permen no 58 dijelaskan sebagai pemahaman awal bahwa seorang anak mempunyai 5 aspek perkembangan

yaitu aspek moral dan spiritual, bahasa, psikomotor, kognitif, dan sosial. Setiap perkembangan ada target pencapaian dalam setiap usia sehingga seorang anak mempunyai tugas perkembangan yang harus dicapai dalam setiap tahapan usia dan dalam semua aspek perkembangan. Setiap anak mempunyai kemampuan yang berbeda dalam berkembang sehingga untuk mencapai tugas perkembangan harus diberi stimulus yang sesuai. Untuk melakukan hal itu, perlu pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh orang tua atau orang yang bekerja sebagai pengasuh anak.

- 4) Demonstrasi mengenai “pola asuh yang biasa dilakukan dalam aktivitas anak”

Setiap fasilitator diminta untuk memperagakan pola asuh yang biasa dilakukan pada anak tetapi dengan memperhatikan aspek perkembangan anak.

- 5) Refleksi

Setelah setiap fasilitator memperagakan pola asuh, maka setiap peserta diminta mengomentari dan memberi masukan terhadap pola asuh yang diperagakan.

- 6) Menyusun rencana unjuk kerja

Berdasarkan permen no 58 tahun 2009 anak dikelompokkan berdasarkan usia 0-3 bulan, 3-6 bulan, 6-9 bulan, 9-12 bulan, 12-18 bulan, 18-24 bulan, 2-3 tahun, 3-4 tahun, 4-5 tahun, 5-6 tahun. Lima fasilitator memilih salah satu kelompok usia. Setiap peserta diberi kertas karton 1 lembar untuk menyusun unjuk kerja. Rencana unjuk kerja adalah rencana aktivitas baby sitter dalam memberikan stimulus pada anak. Pada hal ini, fasilitator mencoba untuk menyusun rencana unjuk kerja dalam mengembangkan setiap aspek perkembangan anak berdasarkan usia yang dipilih. Kemudian hasil unjuk kerja ditulis pada karton yang telah disediakan. Hasil rencana unjuk kerja kemudian disajikan dan dikomentari oleh fasilitator lain.

- c. Evaluasi

Evaluasi pada pelatihan bagi fasilitator ini dilakukan untuk menilai kemampuan fasilitator setelah mengikuti pelatihan.

2. Pelatihan sehari bagi baby sitter
 Pelatihan ini dilakukan untuk menyamakan persepsi mengenai materi pelatihan, atau memberikan materi-materi yang bersifat informasi sebelum pelatihan di tempat kerja masing-masing.

3. Pendampingan baby sitter oleh fasilitator
 Pendampingan dilakukan di rumah tempat bekerja masing-masing dengan karakteristik anak dan usia yang berbeda. Pemecahan masalah berdasarkan kondisi di masing-masing rumah. Selain itu setiap pendamping melakukan penilaian terhadap kinerja peserta pelatihan di akhir pendampingan.

Uji Hipotesis

Tabel 2
Analisis Korelasi
Correlations

		X	Y
Spearman's rho	X Correlation Coefficient	1.000	.728*
	Sig. (2-tailed)	.	.017
	N	10	10
	Y Correlation Coefficient	.728*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.017	.
	N	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Melihat hasil tersebut maka dihasilkan nilai sig (2-tailed) < 0.05 artinya data tersebut memiliki korelasi yang signifikan, berdasarkan penghitungan data di atas diperoleh nilai sig (2-tailed) yaitu $0,017 < 0,05$. Artinya bahwa X memiliki korelasi yang signifikan terhadap Y. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara pelatihan (X) dengan kompetensi (Y) baby sitter. Sedangkan dari besar koefisien korelasi sebesar 0,728 dengan mengacu pada tabel interpretasi korelasi menurut tabel Guilford, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasi untuk kasus ini

adalah 0,7282 adalah 0,529. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kompetensi sebesar 53% ditentukan oleh varian yang terjadi pada model pelatihan. Hal ini berarti sebesar 47% kompetensi baby sitter ditentukan oleh faktor lain misalnya proses belajar mandiri, pengalaman, dan lain-lain.

Hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kompetensi pasca pelatihan bagi peserta dengan lulusan pendidikan SD dengan lulusan SMP. Pengujian hipotesis komparatif menggunakan t test dapat dilakukan dengan berbagai rumus pengujian, oleh karena itu untuk menentukan rumus maka harus dilakukan uji homogenitas terlebih dahulu.

Tabel 3
Uji Homogenitas

No	SD (x)	SMP (y)	X-rata-rata	(X-rata-rata) ²	Y-rata-rata	(Y-rata-rata) ²
1	104	110	3	9	2,5	6,25
2	101	105	0	0	-2,5	6,25
3	99	108	-2	4	0,5	0,25
4	100	107	-1	1	-0,5	0,25
5		108			0,5	0,25
6		108			0,5	0,25
N	4	6	0	14		13,5

rata-rata 101 107,5
 s² 3,5 2,25

$$F = \frac{3,5}{2,25} = 1,56\sigma^2 = \frac{\sum(X_i - rata - rata)}{N}$$

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Harga ini selanjutnya dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang=4-1=3, dk penyebut 6-1=5. Berdasarkan dk tersebut dan untuk kesalahan 5% maka harga f tabel adalah 12,06. F hitung lebih kecil dari f tabel 1,56<12,06 maka data homogen. Jika data homogen

dan $n_1 \neq n_2$ dapat menggunakan rumus pooled varian derajat kebebasannya $(dk) = n_1 + n_2 - 2$. Sugiyono. (2007)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$t = \frac{101 - 107,5}{\sqrt{\frac{(4-1)3,5 + (6-1)2,25}{4+6-2} \left(\frac{1}{4} + \frac{1}{6} \right)}} = \frac{-6,5}{\sqrt{(2,72)(0,42)}} = \frac{-6,5}{\sqrt{1,13}} = \frac{-6,5}{1,06} = -6,11$$

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan $dk = n_1 + n_2 - 2 = 4 + 6 - 2 = 8$, t tabel dengan $dk = 8$ adalah 2,306. Dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa bila t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka H_0 diterima. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak. Ternyata t hitung lebih besar dari t tabel $6,11 > 2,306$, kesimpulannya, bahwa terdapat perbedaan antara kompetensi babysitter lulusan SD dengan babysitter lulusan SMP.

Pelatihan adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Selain pelatihan, bisa juga dilakukan melalui kegiatan formal seperti sekolah, namun dalam hal ini pelatihan adalah solusi yang sangat cocok. Pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang. Lulusan SMP dan SD memiliki perbedaan dari segi kompetensi meskipun kompetensi tersebut sudah dilatihkan. Beberapa hal yang membedakan adalah pengalaman, daya tangkap dalam berpikir, kecepatan dalam mengambil keputusan, kreativitas berpikir, sehingga akan berbeda hasilnya meskipun materi pelatihan yang disampaikan sama.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan pelatihan in-service baby sitter
Model Pelatihan in-service berbasis kompetensi yang pertama kali dikembangkan oleh Viena R Hasanah ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu:
 - a. Training of Trainer (TOT)
 - b. Perencanaan
 - 1) Seleksi calon fasilitator
 - 2) Penetapan fasilitator

c. Pelaksanaan

Materi yang diberikan dalam pelatihan bagi fasilitator adalah mengenai stimulasi bagi anak dalam mencapai tugas perkembangan. Beberapa tahapan dalam pelaksanaan pelatihan bagi fasilitator adalah sebagai berikut :

- Pengantar materi stimulasi
- Brain storming mengenai aktivitas keseharian anak
- Materi 1 : “Peraturan Menteri nomor 58 tahun 2009”
- Demonstrasi mengenai “pola asuh yang biasa dilakukan dalam aktivitas anak”
- Refleksi
- Menyusun rencana unjuk kerja

d. Evaluasi

e. Pelatihan sehari bagi baby sitter

f. Pendampingan baby sitter oleh fasilitator

Hubungan antara pelatihan in-service dengan kompetensi baby sitter

Koefisien korelasi sebesar 0,728 dengan mengacu pada tabel interpretasi korelasi menurut tabel Guilford, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasi untuk kasus ini adalah 0,7282 adalah 0,529. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kompetensi sebesar 53% ditentukan oleh varian yang terjadi pada model pelatihan. Hal ini berarti sebesar 47% kompetensi baby sitter ditentukan oleh faktor lain misalnya proses belajar mandiri, pengalaman, dan lain-lain.

Perbedaan kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan baby sitter

Dikarenakan data homogen dan $n_1 \neq n_2$ maka dapat dihitung menggunakan rumus pooled varian terdapat perbedaan antara kompetensi babysitter lulusan SD dengan babysitter lulusan SMP karena diketahui t hitung lebih besar dari t tabel $6,11 > 2,306$. Perbedaan pendidikan akan menyebabkan perbedaan pada daya tangkap, pola pikir, kreativitas, kecepatan dalam mengambil keputusan, sehingga akan terdapat perbedaan meskipun materi pelatihan yang diberikan sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Departemen Kesehatan RI. (1993). *Asuhan Kesehatan Anak Dalam Konteks Keluarga*. Jakarta: Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.
- Judith S. Rycus, P. D. e. a. (2000). *What is Competency-Based Inservice Training?* Washington, DC : Institute for Human Services.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1997). Jakarta: Balai Pustaka.
- Mulyasa, E. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Inplementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2007), *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Webster, 1997. "Webster New World Dictionary". New York: A Division of Simon and Schuster.