

IMPLEMENTASI MODEL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN KEPELATIHAN DI SPNF SKB KOTA BINJAI

Sani Susanti¹, Anugrah Setiawan², Lorenda³, Kisah Elisabet⁴, Devi Natalia⁵, Winda Tarihoran⁶

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan

Email: lorendamns@gmail.com

Abstract (English)

This research aims to describe the training management model at SPNF SKB, Jl. Samanhudi No.16, Satria, Kec. Binjai City, Binjai City, North Sumatra 20714. More specifically, this research is to describe the indicators of success of the SPNF SKB Binjai City, describe the supporting factors for the success of the SPNF SKB Binjai City, describe the guidance for the implementation of non-formal education programs at the SPNF SKB Binjai City. This research method is survey research field with a qualitative approach. where the problem studied is in the form of a descriptive analytical study which is interpretive phenomenology. The researcher will enter the field himself, including the grand tour question, focused and selection stage, carrying out data collection, analysis and making conclusions. Data collection used interview, observation, documentation and triangulation methods. From the results of the discussion explained above, the management models in the SPNF SKB Binjai City are competency-based models, internship and mentoring models, training and project-based models, and practicum models. The students at SKB have bad characteristics and attitudes where students do bad things at will, say rude things. So it can be concluded that the Binjai City SPNF SKB does not have good management, both in terms of student attitudes and SKB administration. Non-formal training and education management models can vary depending on the objectives, scale and type of organization that organizes them.

Article History

Submitted: 29 May 2024

Accepted: 8 June 2024

Published: 9 June 2024

Key Words

Management

Model, Coaching

Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model manajemen pelatihan di SPNF SKB, Jl. Samanhudi No.16, Satria, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20714. Lebih khusus penelitian ini untuk mendeskripsikan indikator keberhasilan SPNF SKB Kota Binjai, mendeskripsikan faktor pendukung keberhasilan SPNF SKB Kota Binjai, mendeskripsikan pembinaan penyelenggaraan program pendidikan non formal di SPNF SKB Kota Binjai. Metode Penelitian ini merupakan penelitian survey lapangan dengan pendekatan kualitatif. di mana masalah yang diteliti berupa kajian deskriptif analitik yang bersifat fenomenologi sinterpretatif. Peneliti akan terjun kelapangan sendiri baik grand tour question, tahap focused and selection, melakukan pengumpulan data, analisis dan membuat kesimpulan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan diatas bahwa model manajemen yang ada di SPNF SKB Kota Binjai adalah model berbasis kompetensi, model magang dan pedampingan, model pelatihan dan berbasis proyek, dan model praktikum. Peserta didik di SKB tersebut memiliki sifat dan attitude yang buruk dimana peserta didik sesuka mereka melakukan hal yang tidak baik, berkata kasar. Maka dapat disimpulkan bahwa di SPNF SKB Kota Binjai tidak memiliki manajemen yang baik, baik didalam sikap peserta didik dan pengurusan SKB. Model manajemen pelatihan dan pendidikan non-formal dapat berbeda-beda tergantung pada tujuan, skala, dan jenis organisasi yang menyelenggarakannya.

Sejarah Artikel

Submitted: 29 May 2024

Accepted: 8 June 2024

Published: 9 June 2024

Kata Kunci

Model

,Kepeleatihan

Manajemen

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut masyarakat untuk terus berubah mengikuti perkembangan global. Kemajuan ilmu teknologi mempengaruhi perubahan-perubahan diberbagai bidang kehidupan sosial, ekonomi, budaya, pendidikan, teknologi dan bidang yang lain. Pendidikan menjadi hal yang penting bagi masyarakat, karena dengan pendidikan masyarakat akan mampu mengikuti setiap perubahan-perubahan yang ada di setiap bidang kehidupan baik politik, sosial, maupun teknologi. Kemampuan masyarakat untuk mengikuti setiap perubahan akan mempengaruhi masyarakat untuk melepaskan diri dari kemiskinan dan ketidakberdayaan.

Pendidikan diharapkan dapat semakin berkembang dengan semakin baiknya kualitas dan kuantitas pendidikan sehingga semua lapisan masyarakat dapat memperoleh pendidikan yang bermutu. Dengan semakin berkembangnya dunia pendidikan diskriminasi juga akan berkurang. Namun sayangnya akses pendidikan belum seluruhnya diterima masyarakat, khususnya masyarakat yang tinggal di daerah terpencil terutama di daerah-daerah tertinggal. Banyak dari masyarakat di daerah terpencil belum mendapatkan akses pendidikan sehingga berdampak pada kebodohan yang akhirnya kembali menyebabkan kemiskinan.

Belum terjangkaunya pendidikan oleh masyarakat miskin mengakibatkan banyaknya anak-anak tidak sekolah, dan tingginya kasus putus sekolah yang akhirnya menimbulkan masalah baru. Meskipun saat ini pemerintah sudah menggalakkan wajib belajar 9 tahun, tetapi kenyataannya masih banyak masyarakat di daerah terpencil yang miskin belum tersentuh pendidikan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Menurut Made Pidarta (1998:109) Pengelolaan sumber daya manusia tentang pendidikan dan pelatihan dimana pada intinya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas baru dimana yang akan datang.

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Indah Puji Hartatik (2014:38) pelatihan atau training adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Salah satu permasalahan pada penyelenggaraan program pendidikan non formal dimasyarakat adalah banyaknya program-program PNFI yang on-off. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Hamid Muhammad, Dirjen Pendidikan Non Formal dan Informal (November2009) mengatakan bahwa “Keresahan yang berkembang di Dirjen Pendidikan Non Formal dan Informal adalah banyak bermunculan program-program pendidikan non formal yang on-off artinya program yang hanya aktif ketika mendapatkan dana, program tersebut biasanya disebut sebagai program siluman atau program yang dapat menghilang setiap saat.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan model manajemen pelatihan di SPNF SKB, Jl. Samanhuji No.16, Satria, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20714. Lebih khusus penelitian ini untuk mendiskripsikan indikator keberhasilan SPNF SKB Kota Binjai, mendiskripsikan faktor pendukung keberhasilan SPNF SKB Kota Binjai, mendiskripsikan pembinaan penyelenggaraan program pendidikan non formal di SPNF SKB Kota Binjai.

METODE

Metode Penelitian ini merupakan penelitian survey lapangan dengan pendekatan kualitatif. di mana masalah yang diteliti berupa kajian deskriptif analitik yang bersifat fenomenologi sintepratif. Yaitu suatu Penelitian ini akan berdiskusi tentang suatu objek kajian dengan memahami inti pengalaman dari suatu fenomena.

Peneliti akan mengkaji secara mendalam isu sentral dari model manajemen pelatihan dari Lembaga Pendidikan non formal. Pada penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen utama adalah peneliti sendiri. Berdasarkan hal ini maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara. (Suharsimi Arikunto, 2004)

Peneliti akan terjun kelapangan sendiri baik grand tour question, tahap focused and selection, melakukan pengumpulan data, analisis dan membuat kesimpulan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi.

PEMBAHASAN

Satuan pendidikan pendidikan luar sekolah merupakan tempat berbagai kegiatan pembelajaran yang dibutuhkan oleh masyarakat sesuai kebutuhannya dengan pendekatan Pendidikan berbasis masyarakat. Lembaga pendidikan luar sekolah sebagai sumber informasi berisi

berbagai jenis program pembelajaran yang berguna terutama dalam peningkatan kemampuan dalam bidang keterampilan yang berorientasi pada pengembangan potensi sumber daya manusia setempat melalui pendekatan pendidikan berbasis masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap masyarakat dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya.

Peran yang dimiliki oleh satuan pendidikan luar sekolah dalam rangka pengembangan sumber daya manusia bagi masyarakat antara lain sebagai tempat bagi terselenggaranya kegiatan belajar di masyarakat yang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda, kemudian wadah partisipasi aktif bagi anggota masyarakat dalam kegiatan pembelajaran. Di samping itu, satuan pendidikan luar sekolah juga memiliki banyak peran dalam upaya pemberdayaan Masyarakat yang perlu di kaji lebih mendalam. Dengan kajian yang mendalam berupa penelitian, nantinya dapat dirumuskan peran apa saja yang dimiliki oleh satuan pendidikan luar sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Peran satuan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam hal ini diimplementasikan melalui pimpinan lembaga dalam menjalankan tugasnya untuk membangun mutu Sumber Daya Manusia. Peran yang dimaksud adalah sebuah konsep tentang tugas seorang pimpinan dalam sebuah organisasi dengan indicator peran sebagai pribadi, peran pengambil kebijakan dan peran dalam penyampaian program atau informasi. Di SKB dipimpin oleh seorang ketua lembaga yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap perkembangan, kemajuan dan operasional kegiatan yang ada di SKB tersebut.

Model Manajemen Pelatihan

Terdapat berbagai model pelatihan dalam pendidikan non formal pelatihan dilihat dari tujuan pelatihan yang kemudian menentukan proses pelatihan. Setiap model pelatihan memiliki karakteristik tersendiri antara model yang satunya dengan model yang lainnya dan tentunya dari berbagai model yang akan di kemukakan memiliki keunggulan yang menojol dari setiap model, oleh karena itu setiap penyelenggara suatu pelatihan harus memiliki suatu model pelatihan yang menjadi patokan dalam pelatihan yang akan dilaksanakan sehingga apa yang akan dilakukan diharapkan nantinya bermuara pada suatu penyelesaian suatu permasalahan yang dialami warga belajar atau peserta pelatihan. Penyelenggara suatu pelatihan harus juga dapat

memanfaatkan kelebihan-kelebihan yang ada dalam suatu model pelatihan dan diharapkan pula dapat mengidentifikasi dan menanggulangi kelemahan-kelemahan serta kendala yang timbul dalam suatu proses pelatihan.

Menurut Kaufinan Dalam suatu pemetaan model kebutuhan pelatihan juga diperlukan suatu model penetapan kebutuhan yaitu model induktif, model deduktif, dan model klasik (Sudjana, 2005:99).

Model Induktif pendekatan yang digunakan dalam model Induktif menekankan pada usaha yang dilakukan dari pihak yang terdekat, langsung, dan bagian-bagian ke arah pihak yang luas, dan menyeluruh. Oleh karena itu, melalui pendekatan ini diusahakan secara langsung pada kemampuan yang telah dimiliki setiap Sasaran didik (pelatihan), kemudian membandingkannya dengan kemampuan yang diharapkan atau harus dimiliki sesuai dengan tuntutan yang datang kepada dirinya. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar yang bersifat kebutuhan terasa (*felt needs*) atau kebutuhan belajar dalam pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. Pelaksanaan identifikasinya pun harus dilakukan secara langsung kepada peserta pelatihan itu sendiri. Untuk itu, model pendekatan ini digunakan bagi peserta pelatihan yang sudah ada (hadir menjadi peserta pelatihan).

Keuntungan Model induktif ini adalah dapat diperoleh informasi yang langsung, dan tepat mengenai jenis kebutuhan Peserta pelatihan, sehingga memudahkan kepada tutor (pelatih) untuk memilih materi pelatihan (belajar) yang sesuai dengan kebutuhan tersebut

Model deduktif pendekatan pada model ini dilakukan secara deduktif, dalam pengertian bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum, dengan sasaran yang luas. Apabila akan menetapkan kebutuhan pelatihan (belajar) untuk peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang sama, maka pelaksanaan identifikasinya dilakukan pengajuan pertimbangan kepada semua peserta pelatihan (sasaran).

Hasil identifikasi diduga dibutuhkan untuk keseluruhan peserta pelatihan (sasaran) yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Hasil identifikasi macam ini digunakan dalam menyusun materi pelatihan (belajar) yang bersifat massal dan menyeluruh. Hal ini sebagaimana telah dilakukan dalam menetapkan kebutuhan pelatihan minimal untuk peserta pelatihan dengan sasaran tertentu seperti melihat latar belakang pendidikan, usia, atau jabatan dll. Kemudian dikembangkan keproses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih khusus. Kebutuhan belajar hasil identifikasi model deduktif termasuk jenis kebutuhan terduga (*expected needs*), dalam pengertian bahwa peserta pelatihan (sasaran) pada umumnya diduga membutuhkan jenis kebutuhan belajar tersebut.

Hal menarik bahwa, pernyataan jenis kebutuhan bisa tidak diungkapkan oleh diri peserta pelatihan (sasaran) secara langsung, akan tetapi oleh pihak lain yang diduga memahami tentang kondisi peserta pelatihan (sasaran).

Model klasik ini ditujukan untuk menyesuaikan bahan belajar yang telah ditetapkan dalam kurikulum atau program belajar dengan kebutuhan belajar yang dirasakan peserta pelatihan (sasaran). Berbeda dengan model yang pertama, pada model ini pelatih (tutor) telah memiliki pedoman yang berupa kurikulum, umpamanya Kurikulum pelatihan prajabatan, kurikulum pelatihan kepemimpinan, satuan pelajaran dalam pelatihan, modul, hand-out. Identifikasi kebutuhan belajar pelatihan dilakukan secara terbuka dan langsung kepada peserta pelatihan (sasaran) yang sudah ada di kelas.

Pelatihan dan pendidikan non-formal mencakup kegiatan belajar yang terjadi di luar sistem pendidikan formal seperti sekolah dan universitas. Model manajemen pelatihan dan pendidikan non-formal dapat berbeda-beda tergantung pada tujuan, skala, dan jenis organisasi

yang menyelenggarakannya. Berikut adalah beberapa jenis model manajemen pelatihan dan pendidikan non-formal:

1. Model Berbasis Kompetensi: Pelatihan difokuskan pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik yang dibutuhkan oleh peserta. Tujuannya adalah agar peserta mencapai standar kompetensi tertentu. Model ini sering digunakan dalam pelatihan kejuruan dan industri.

2. Model Kolaboratif: Model ini melibatkan kerja sama antara lembaga pelatihan dan berbagai pemangku kepentingan, seperti perusahaan, organisasi non-pemerintah, atau pemerintah. Model ini dapat meningkatkan relevansi pelatihan dengan dunia nyata dan kebutuhan industri.

3. Model Berbasis Kebutuhan Peserta: Model ini berfokus pada kebutuhan dan minat peserta. Pelatihan dirancang berdasarkan analisis kebutuhan peserta untuk memastikan materi yang disajikan relevan dan bermanfaat.

4. Model Blended Learning: Model ini menggabungkan metode pelatihan tatap muka dengan pembelajaran online. Ini memungkinkan fleksibilitas dalam belajar dan peningkatan interaksi antara peserta dan instruktur.

5. Model Magang dan Pendampingan: Dalam model ini, peserta bekerja di bawah pengawasan seorang mentor atau praktisi berpengalaman. Ini memungkinkan peserta belajar langsung dari pengalaman kerja nyata.

6. Model Pelatihan Berbasis Proyek: Model ini melibatkan peserta dalam menyelesaikan proyek nyata atau simulasi proyek. Ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan keterampilan yang telah mereka pelajari dalam konteks yang praktis.

7. Model E-learning: Pelatihan dilakukan sepenuhnya secara online menggunakan platform pembelajaran digital. Model ini dapat menjangkau peserta di berbagai lokasi dan memberikan fleksibilitas waktu belajar.

8. Model Peer-to-Peer: Model ini mendorong peserta untuk belajar dari satu sama lain. Misalnya, diskusi kelompok, presentasi, atau studi kasus bersama.

9. Model Praktikum: Pelatihan berfokus pada praktik dan percobaan langsung dengan penggunaan alat, teknologi, atau teknik tertentu. Model ini cocok untuk bidang yang membutuhkan keterampilan praktis.

10. Model Pelatihan Berkelanjutan: Model ini melibatkan pelatihan yang berkesinambungan atau berulang, biasanya sebagai bagian dari pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Masing-masing model memiliki kelebihan dan tantangan tersendiri. Pemilihan model yang tepat tergantung pada tujuan pelatihan, jenis peserta, dan sumber daya yang tersedia.

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan diatas bahwa model manajemen yang ada di SPNF SKB Kota Binjai adalah model berbasis kompetensi, model magang dan pendampingan, model pelatihan dan berbasis proyek, dan model pratikum.

Peserta didik di SKB tersebut memiliki sifat dan attitude yang buruk dimana peserta didik sesuka mereka melakukan hal yang tidak baik, berkata kasar. Ini menandakan bahwa

SKB tersebut tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengurusan sikap dan keterampilan pesertas didik.

KESIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwa di SPNF SKB Kota Binjai tidak memiliki manajemen yang baik, baik didalam sikap peserta didik dan pengurusan SKB.

Model manajemen pelatihan dan pendidikan non-formal dapat berbeda-beda tergantung pada tujuan, skala, dan jenis organisasi yang menyelenggarakannya. Berikut adalah beberapa jenis model manajemen pelatihan dan pendidikan non-formal.

DAFTAR PUSTAKA

Rachman Maman, Masrukhi, Aris Munandar, Andi Suhardiyanto. (2017). Pengembangan Model Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Karakter Berlokus Padepokan Karakter. *Jurnal Refleksi Edukatika*. 8(1).

Rasyid, Nur Muhammad. 2020. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada UPT SMP Negeri 2 Duampanua Kabupaten Pinrang). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(1).67-77.

Shomedran, Yanti Karmila Ningsih, Didi Tahyudun, Imron A Hakim. (2020). Peran Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Sebagai Satuan Pendidikan Luar Sekolah Dalam Membangun Mutu Sumber Daya Manusia. *Jurnal COMM-Edu*. 3(3).

Agus Tulus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. GramediaPustaka.