

DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGELOLA LKP WILAYAH KOTA SURABAYA

Lailatusy Syakiroh

(Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya)
E-mail: atussyakiroh@gmail.com

Dr. Suhanadji, M.Si.

(Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya)

Abstrak

Pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis pengelola LKP yang diselenggarakan BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur pada tahun 2016 memiliki fungsi untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pengelola LKP terkait kesiapan lembaga untuk dinilai kinerjanya (akreditasi). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai (1) hasil pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya; (2) dampak pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya.

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Tempat penelitian ini berada di 5 LKP wilayah Kota Surabaya. Subjek penelitian ini adalah: (1) Pengelola LKP; (2) Karyawan LKP. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan langkah koleksi data, reduksi data, display data, serta verifikasi dan simpulan. Setelah itu diuji nilai kebenarannya dengan kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas.

Hasil penelitian ini antara lain: (1) hasil pendidikan dan pelatihan teknis pengelola LKP meliputi, (a) kompetensi kepribadian berupa 5 pengelola LKP yang semakin berminat dengan jabatan sebagai pengelola lembaga melalui keikutsertaan pada tes uji kompetensi pengelola LKP; (b) kompetensi manajerial berupa perolehan gelar juara dari 2 pengelola LKP pada event perlombaan LKP terbaik se-Surabaya pada awal tahun 2017 yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan meraih juara kedua oleh pengelola LKP Lasalle dan juara ketiga oleh pengelola LP3I; (c) kompetensi kewirausahaan berupa 5 pengelola LKP memanfaatkan peluang yang menguntungkan bagi lembaga masing-masing, seperti inovasi program kursus TOEFL yang ada di LKP Lia, penerapan pembelajaran sistem online di LKP MTI, aksi sosial LP3I ke panti jompo, pemberian CSR dalam bentuk *open house* dan pembelajaran gratis pada masyarakat oleh LKP Lasalle, serta adanya aksi donor darah yang digelar oleh LKP Andy Institute; (d) kompetensi sosial berupa kemampuan 5 pengelola LKP dalam menjalin kerja sama dengan lembaga lain melalui adanya nota kesepahaman (MoU), baik dengan lembaga dari dunia pendidikan maupun lembaga dari bidang nonpendidikan. (2) dampak pendidikan dan pelatihan teknis pengelola LKP meliputi terwujudnya kemandirian sistem pengelolaan lembaga yang berujung pada kesiapan 4 pengelola LKP dalam pengajuan akreditasi pada tahun 2017 yaitu LKP Lia, LP3I, LKP Lasalle, LKP Andy Institute, serta penerapan budaya kerja organisasi yang bersifat positif pada lembaga masing-masing.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Kompetensi Pengelola LKP

Abstract

Education and training technique of LKP managers was held by BP-PAUD and Dikmas of East Java in 2016. It has the function to achieve the technical competence requirement which is needed for the task execution of LKP managers related to institutional readiness to be assessed its performance (accreditation). This research aims to describe and analyze about (1) the results of education and training technique in an effort to improve the competence of LKP managers in Surabaya region; (2) the impact of education and training technique in the effort to improve the competence of LKP managers in Surabaya.

The researcher used descriptive qualitative research. The setting place of the research is located in 5 LKP areas of Surabaya City. The subjects of this research are: (1) LKP managers; and (2) LKP employees. Data collection techniques which used in this research are interview techniques, observation, and documentation. The collected data

was analyzed using several steps. Those are data collection step, data reduction, data display, and verification and conclusion. After that, the data was tested its truth value by seeing its credibility, dependability, confirmability, and transferability.

The results of this research are: (1) The results of this research are: (1) the results of education and training technique of LKP managers include, (a) personality competence which is in the form of 5 LKP managers increasingly interested in positions as institutional managers through their participation in competency test of LKP managers; (B) managerial competence which showed by 2 LKP managers won in the best LKP competition event in Surabaya in early 2017 organized by Surabaya Education Department in which LKP Lasalle as the runner up and LP3I managers as the third winner; (C) Entrepreneurial competence which showed by 5 LKP managers who took advantages of profitable opportunities for their respective institutions, such as innovation of TOEFL course programs available in LKP Lia, implementation of online learning system in LKP MTI, LP3I social action in nursing home, LKP Lasalle gave CSR in the form of open house and free learning for society, as well as the blood donation event held by LKP Andy Institute; (D) social competence showed by the capability of 5 LKP managers in establishing cooperation with other institutions through a memorandum of understanding (MoU), both with education institutions and non-educational institutions.(2) the impact of education and training technique of LKP managers include the realization of the independence of the institution management system that leads to the readiness of 4 LKP managers in the accreditation submission in 2017. those are LKP Lia, LP3I, LKP Lasalle, LKP Andy Institute, and implementation of positive organizational work culture at their respective institutions.

Keywords: Education and Training Technique, LKP Managers' Competencies

PENDAHULUAN

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat 4 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara umum dalam pasal 26 ayat 5 dijelaskan bahwa 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.

Manfaat dari hadirnya sebuah lembaga kursus dan pelatihan dirasa sangat besar oleh masyarakat sehingga berdampak pada banyaknya jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang berdiri di Indonesia, terutama pada kota-kota besar layaknya Kota Surabaya. Data Dinas Pendidikan Kota Surabaya tahun 2016 menunjukkan bahwa terdapat 455 lembaga kursus dan pelatihan yang telah terdaftar dengan jumlah warga belajar (peserta didik) mencapai 65.817 siswa.

Jumlah warga belajar yang cukup banyak tersebut berakibat pada tuntutan yang berkaitan dengan sebuah sistem pengelolaan pada lembaga yang dapat memfasilitasi berbagai kebutuhan guna memberikan layanan pendidikan yang layak dan berkualitas.

Komponen penyelenggaraan pendidikan di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang memiliki kontribusi besar dalam pemenuhan standar nasional pendidikan adalah pengelola. Oleh karena itu, pengelola harus mampu mengorganisir lembaganya sehingga dapat memenuhi tuntutan standar nasional pendidikan.

Permendiknas Nomor 42 Tahun 2009 menyebutkan jika pengelola kursus dan pelatihan berperan penting dalam memelihara keberlangsungan kegiatan pembelajaran pada lembaga kursus dan pelatihan, sehingga pengelola kursus dan pelatihan dituntut memiliki kualifikasi dan kompetensi minimum yang dipersyaratkan. Adapun kompetensi pengelola kursus dan pelatihan dibagi menjadi 4 macam yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi sosial.

Pengelola LKP pada dasarnya memang dituntut untuk mampu mengorganisir lembaganya, dimana hal itu salah satunya dapat ditunjang dari latar belakang pendidikan para pengelola LKP, khususnya pengelola LKP yang ada di wilayah Kota Surabaya. Namun kenyataannya hal itu tidak berbanding lurus dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Data hasil pemetaan mutu LKP berdasarkan analisis kebutuhan diklat lingkup Jawa Timur yang ada di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur tahun 2016 menunjukkan bahwa sebagian besar pengelola LKP berlatar belakang sarjana, tetapi nilai kinerja lembaga sebagian besar C dan D yang diakibatkan dari terbatasnya kompetensi yang dimiliki pengelola dalam memenuhi kebutuhan lembaga. Hal ini tentu akan memunculkan permasalahan terkait kompetensi pengelola LKP dalam mengorganisir lembaga, padahal di sisi lain jumlah sasaran lembaga pendidikan nonformal yang akan dinilai kinerjanya (akreditasi) di Jawa Timur diperbanyak kuotanya sejak tahun 2015 dengan sasaran akreditasi meliputi 52.731 lembaga, dimana terdiri atas 3.060 lembaga kursus dan pelatihan (Jawa Pos, 2 Juni 2015).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berguna dalam meningkatkan kompetensi pengelola LKP merupakan sebuah keniscayaan yang harus dilatihkan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada pengelola LKP untuk menanggapi persoalan yang terjadi.

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Notoatmodjo, 2015:16).

Pendidikan dan pelatihan teknis bagi pengelola LKP dengan tema “Peningkatan Kompetensi Pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan Siap Akreditasi” diselenggarakan oleh Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur) pada tahun 2016 sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Balai.

Diklat teknis LKP yang diselenggarakan BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur pada tahun 2016 memiliki fungsi untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pengelola LKP terkait kesiapan pengelola lembaga untuk dinilai kinerjanya.

Esensi pelaksanaan diklat teknis pengelola LKP berpedoman pada *ISO* (International Organization for Standardization) diklat yang ada di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur dengan menekankan pembelajaran yang berorientasi pada pemecahan masalah guna memperbaiki dan mengembangkan kemampuan peserta diklat. Pengembangan kemampuan peserta diklat terkait teknis pengelolaan LKP dirasa perlu karena para peserta diklat sebelumnya telah mengikuti beberapa rangkaian diklat pendukung seperti bimbingan teknis, orientasi pengelola kursus, dan PKPB untuk pengelola.

Peneliti bermaksud mengungkap dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan diklat teknis bagi pengelola LKP Wilayah Kota Surabaya, mengingat sebelumnya banyak sekali pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pemerintah, tetapi belum menunjukkan hasil yang maksimal. Peneliti mengamati bahwa beberapa LKP wilayah Kota Surabaya pada awal tahun 2017 mengalami peningkatan mutu atau kualitas lembaga dari segi pengelolaan dibandingkan pada tahun sebelumnya yang dibuktikan dari keikutsertaan pengelola LKP pada kompetisi pengelola LKP terbaik dalam lingkup wilayah Kota Surabaya yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Penelitian terhadap dampak program diklat teknis LKP perlu diadakan guna menjawab persoalan terkait apakah peningkatan mutu lembaga sebagai akibat

dari adanya penyelenggaraan diklat teknis pengelola LKP, apakah program diklat tersebut memiliki dampak yang memuaskan untuk peserta diklat (pengelola LKP wilayah Kota Surabaya) atau justru sebaliknya keikutsertaan dalam sebuah diklat karena sebuah tuntutan yang harus dipenuhi setiap pengelola terkait profesionalisme pekerjaan saja. Oleh karena itu, penulis tertarik dan memandang sangat perlu untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul, “Dampak Pendidikan dan Pelatihan Teknis dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pengelola LKP Wilayah Kota Surabaya”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana hasil pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya?; (2) Bagaimana dampak pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya?.

Sesuai dengan latar belakang dan fokus diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis hasil pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya, mendeskripsikan dan menganalisis dampak pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan dampak diklat teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP di Kota Surabaya. Pendekatan kualitatif merupakan suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Cresswell, 2014:4).

Penelitian ini dilakukan di LKP yang berasal dari Kota Surabaya sebagai alamat kantor atau unit kerja dari masing-masing pengelola LKP yang menjadi peserta diklat dengan penjelasan sebagaimana berikut:

Tabel 1.1
Lokasi Penelitian

No.	Unit Kerja Pengelola LKP	Alamat Kantor
1	LKP Lia Gayungsari Surabaya	Jl. Gayungsari I No. 79 Surabaya
2	LKP MTI Surabaya	Keputran 67 Surabaya

3	LP3I Surabaya	Jl. Manyar 43 A Surabaya
4	LKP LASALLE Surabaya	Jl. Darmokali 32 Surabaya
5	LKP Andy Institute Surabaya	Darmo Park II Blok III No.16-17 Surabaya

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju oleh peneliti untuk diteliti. Subjek penelitian berkaitan dengan unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti yang dapat dijadikan sebagai sumber data (Arikunto, 2013:103).

Subjek dalam penelitian ini adalah pengelola LKP yang menjadi peserta diklat di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur yang berjumlah 5 orang sebagai sumber data primer (jumlah keseluruhan peserta diklat adalah 35 orang yang berasal dari perwakilan seluruh kabupaten/kota yang ada di Jawa Timur, namun dibatasi hanya 5 orang yang berasal dari Kota Surabaya karena diantara perwakilan kabupaten atau kota lain, jumlah dari Kota Surabaya yang paling banyak dan beragam jenis kursus dan pelatihan yang dikelola), serta 5 karyawan yang berasal dari masing-masing LKP sejumlah satu orang sebagai sumber data sekunder, sebagaimana penjelasan berikut:

Tabel 1.2
Subjek Penelitian

No.	Subjek Penelitian	
	Sumber Data Primer	Sumber Data Sekunder
1	Pengelola LKP Lia Gayungsari Surabaya	1 karyawan LKP Lia Gayungsari Surabaya
2	Pengelola LKP MTI Surabaya	1 karyawan LKP MTI Surabaya
3	Pengelola LP3I Surabaya	1 karyawan LP3I Surabaya
4	Pengelola LKP Lasalle Surabaya	1 karyawan Lasalle Surabaya
5	Pengelola LKP Andy Institute Surabaya	1 karyawan LKP Andy Institute Surabaya

Proses analisis data merupakan suatu aktivitas yang dilakukan terus menerus sampai data yang dikumpulkan selesai. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data di lapangan. Data tersebut yang akan digunakan peneliti sebagai bahan penulisan laporan penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik berupa wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan koleksi data, reduksi data, penyajian data, serta verifikasi data.

Dalam penelitian kualitatif, temuan data dapat dinyatakan valid apabila tidak adanya perbedaan antara data yang dilaporkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kriteria keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti pada bagian ini akan menjelaskan mengenai fokus penelitian: (1) hasil pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya; (2) dampak pendidikan dan pelatihan teknis dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola LKP wilayah Kota Surabaya. Deskripsi data pada penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap subjek penelitian.

1. Hasil Pendidikan dan Pelatihan Teknis dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pengelola LKP Wilayah Kota Surabaya

Pembahasan tentang hasil yang diperoleh peserta diklat setelah selesai pelaksanaan diklat teknis pengelola LKP di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur termasuk kategori evaluasi terhadap hasil.

Notoatmodjo (2015:23) menyebutkan jika evaluasi terhadap hasil mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan kemampuan atau keterampilan pengetahuan, sikap para peserta pendidikan dan pelatihan.

Pasca pelaksanaan diklat teknis pengelola LKP di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur, rata-rata pengetahuan dan penguasaan para peserta diklat terhadap materi yang telah disampaikan mengalami peningkatan dengan kata lain mereka telah menguasai apa yang telah disampaikan saat diklat. Hal itu dapat dilihat berdasarkan pemahaman dan pengetahuan yang telah mereka miliki terkait kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki pengelola LKP, dimana sebelumnya mereka tidak mengetahui secara lengkap, namun sekarang mengalami kemajuan secara signifikan dan sudah masuk pada tahap implementasi dan penerapan sehingga apa yang dikerjakan pada lembaga sesuai standar kompetensi pengelola LKP.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi berasal dari kata kompeten, yang berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Veitzhal, 2009).

Peserta diklat juga terlihat semakin yakin dengan kompetensi yang mereka miliki sebagai pengelola LKP setelah mengikuti diklat teknis pengelola LKP di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur. Hal itu dapat dibuktikan melalui penerapan sistem pengelolaan lembaga yang telah disesuaikan dengan standar terbaru yang berlaku, sehingga sangat berbeda dengan kondisi yang diterapkan pengelola sebelum mengikuti diklat teknis dimana sistem pengelolaannya hanya disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pengelola pada saat itu tanpa didasarkan dari sebuah standar yang berlaku.

Malcolm Tigh (2002:128-129) menyatakan bahwa kompetensi harus memasukkan penilaian keterampilan untuk standar yang ditentukan, pengetahuan dan pemahaman yang relevan, serta kemampuan untuk menggunakan keterampilan dan menerapkan pengetahuan dan pemahaman terhadap kinerja tugas-tugas yang relevan.

Kompetensi dapat dikenali melalui sejumlah indikator yang dapat diukur dan diamati, sehingga pengelola LKP setelah mengikuti diklat teknis memahami pembagian indikator dari masing-masing kompetensi sesuai standar pengelola LKP. Adapun indikator yang sesuai dengan kompetensi pengelola LKP tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 42 Tahun 2009 tentang Standar Pengelola Kursus dan Pelatihan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 42 Tahun 2009 tentang Standar Pengelola Kursus dan Pelatihan menyebutkan bahwa kompetensi pengelola kursus dan pelatihan meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi sosial. Adapun penjelasan secara rinci terkait hasil dari masing-masing kompetensi yang diperoleh pengelola LKP setelah mengikuti diklat teknis adalah sebagai berikut

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pengelola LKP untuk menampilkan pribadinya secara utuh. Demi mengetahui pribadinya secara utuh, peneliti berusaha mengetahui latar belakang pendidikan (profesi sebelumnya) para pengelola LKP yang menjadi

peserta diklat terlebih dahulu. Secara garis besar, para peserta diklat yang berposisi sebagai pengelola LKP memang berlatarbelakang dari dunia pendidikan, namun rata-rata profesi sebelumnya sebagai pengajar di lembaga kursus, dosen, maupun guru sekolah, sehingga pengalaman yang dimiliki dalam posisi sebagai pengelola LKP masih terbatas.

Secara keseluruhan dari segi kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa 5 pengelola LKP semakin berminat dengan jabatan sebagai pengelola lembaga dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan lembaga sesuai dengan standar pengelola kursus yang berlaku melalui keikutsertaan pada tes uji kompetensi pengelola LKP.

2) Kompetensi Manajerial

Pengorganisasian program LKP jika dikaitkan dengan kompetensi yang dimiliki pengelola berkaitan dengan kemampuan pengembangan organisasi dan pengelolaan lembaga serta kemampuan memberdayakan pendidik dan tendik secara optimal.

Para pengelola LKP dalam mengorganisasi program selalu berkembang sesuai dengan kebutuhan pasar atau masyarakat, selain itu dalam memberdayakan pendidik dan tendik, mereka benar-benar menyesuaikan dengan kompetensi yang sesuai. Hasil tersebut juga didukung data observasi yang menunjukkan bahwa dalam memberdayakan karyawan yang ada, pengelola juga melengkapi dengan pemberian seminar motivasi.

Selain itu, pengelola LKP dalam pelaksanaan program juga selalu bersikap profesional, sehingga terkait strategi pemasaran, mereka pasti menggunakan brosur dan sistem online. Selanjutnya mengenai administrasi lembaga, pengelola hanya memantau (mengarahkan) karena sudah terstruktur dan ada staff tersendiri yang menjalankan. Namun terkait layanan ekstra program, pengelola lebih beragam menyediakannya (sesuai kebutuhan peserta), seperti olahraga, band, pelatihan ujian gratis, dll.

Pengelola LKP selalu menerapkan evaluasi dalam kurun waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga masing-masing, akibatnya mereka bisa memahami kelebihan dan kekurangan program yang telah dijalankan, sehingga bisa melakukan perbaikan program untuk selanjutnya. Terkait penelusuran lulusan, sebagaimana pengelola sudah menerapkan pola tersebut, namun sebagian lain belum.

Secara keseluruhan dari segi kompetensi manajerial menunjukkan bahwa 2 pengelola LKP mengalami peningkatan signifikan dari segi manajerial melalui tercapainya gelar juara kedua oleh pengelola LKP Lasalle dan gelar juara ketiga oleh pengelola LP3I pada event perlombaan LKP terbaik se-Surabaya pada awal tahun 2017 yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Sementara itu, 3 pengelola LKP yang lain mengalami peningkatan dari segi pemenuhan kelengkapan sarana prasarana lembaga, inovasi program baru bagi lembaga, penulisan papan nama yang benar dan sesuai serta penambahan karyawan baru dalam rangka pemenuhan SDM untuk kemajuan pengelolaan lembaga.

3) Kompetensi Kewirausahaan

Setelah mengikuti diklat, para pengelola LKP memang memiliki cara tersendiri dalam memanfaatkan peluang yang ada di lembaga mereka. Hal itu terbukti dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan jika mereka menerapkan cara yang beragam mulai dari adanya sponsor pendukung kegiatan pada program lembaga, kerja sama penempatan magang, *launching* produk serta kerja sama pada industri kreatif yang arahnya bukan pada institusi pemerintahan.

Pengelola LKP juga berperan penting dalam memajukan lembaga yang sedang dikelola, tak terkecuali pada lingkup pengembangan program, inovasi serta penyusunan rencana usaha.

Pengelola dalam mengembangkan program menerapkan analisis berdasarkan peluang pasar dan kebutuhan yang ada di masyarakat, dengan begitu mereka bisa memunculkan inovasi program maupun rencana usaha baru, seperti kursus keterampilan bahasa Inggris, sebelumnya tidak ada program khusus TOEFL namun sekarang ada karena masyarakat semakin butuh, selain itu ada pula inovasi berupa pembelajaran kursus dengan sistem online yang memudahkan peserta didik jika berasal dari daerah domisili lain.

Citra lembaga kursus dan pelatihan yang ada di masyarakat menunjukkan jika lembaga kursus yang ada di Kota Surabaya dianggap sebagai lembaga yang maju dan sudah dikenal melalui program maupun aktivitas sosial yang diberikan pada masyarakat.

Para pengelola LKP juga memiliki usaha yang sangat besar dalam membangun citra

lembaga di masyarakat. Mereka bukan hanya diam, namun memberikan pelayanan pada masyarakat sekitar melalui adanya kegiatan-kegiatan yang bermanfaat sehingga bisa terlibat secara langsung dan mengenal lembaga secara lebih dalam. Adapun kegiatan yang para pengelola lakukan seperti, pendirian komunitas bahasa mandarin, peringatan hari Kartini dengan masyarakat setempat, aksi sosial ke panti jompo, serta pemberian CSR dalam bentuk *open house* dan pembelajaran gratis pada masyarakat (anak-anak SMA maupun masyarakat umum).

Secara keseluruhan dari segi kompetensi kewirausahaan menunjukkan bahwa 5 pengelola LKP memiliki cara tersendiri dalam memanfaatkan peluang dan membangun citra lembaga pada masyarakat yang menguntungkan bagi lembaga masing-masing, seperti inovasi program kursus TOEFL yang ada di LKP Lia, penerapan pembelajaran sistem online di LKP MTI, aksi sosial LP3I ke panti jompo, pemberian CSR dalam bentuk *open house* dan pembelajaran gratis pada masyarakat oleh LKP Lasalle, serta adanya aksi donor darah yang digelar oleh LKP Andy Institute.

4) Kompetensi Sosial

Kerja sama dengan pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan lembaga semakin bertambah luas setelah pengelola mengikuti diklat teknis pengelola LKP di BP-PAUD dan Dikmas Jatim.

Para pengelola LKP memiliki kemampuan dan pengetahuan yang menonjol dalam menjalin kerja sama dengan lembaga lain yang memiliki keterkaitan. Hal itu terbukti dari banyaknya lembaga yang bekerjasama dengan LKP, bukan hanya dari dunia pendidikan, namun lembaga dari bidang umum yang masih memiliki keterkaitan juga, seperti hotel, bank, rumah sakit, Open University, APINDO, AMA, dll.

Selain itu, para pengelola LKP dalam menerapkan cara berkomunikasi dengan pendidik maupun tenaga kependidikan yang ada di lembaga melalui adanya rapat (*meeting*) sehingga otomatis sudah menerapkan komunikasi secara lisan dan tulisan sekaligus, lalu terkait cara berkomunikasi yang dilakukan pengelola LKP dengan instansi atau lembaga lain yang memiliki keterkaitan melalui adanya nota kesepahaman (MoU). Pengelola LKP ketika di lembaga juga terlihat sering melakukan rapat dengan para pendidik maupun tenaga kependidikan, selain itu ada pula beberapa bukti nota kesepahaman

(MoU) antara LKP dengan instansi lain yang terkait.

Secara keseluruhan dari segi kompetensi kewirausahaan menunjukkan bahwa 5 pengelola LKP memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih dalam menjalin kerja sama dengan lembaga lain yang memiliki keterkaitan masing-masing dengan LKP melalui adanya nota kesepahaman (MoU), baik dengan lembaga dari dunia pendidikan maupun lembaga dari bidang umum, seperti hotel, bank, rumah sakit, industri kreatif, serta SMP dan SMA Wilayah Kota Surabaya.

2. Dampak Pendidikan dan Pelatihan Teknis dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pengelola LKP Wilayah Kota Surabaya

1) Dampak Bagi Lembaga

Diklat teknis pengelola LKP berguna dalam memberikan dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan/ keterampilan para pengelola LKP untuk menanggapi persoalan terkait kompetensi pengelola dan kesiapan lembaga untuk diakreditasi.

Diklat teknis pengelola LKP dikatakan berhasil apabila para peserta diklat telah mampu mengelola lembaga secara mandiri sesuai dengan standar yang berlaku, karena seiring dengan wawasan pengelola yang bertambah, maka akan berdampak spesifik pada kesiapan lembaga untuk mengajukan akreditasi.

Akreditasi menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) dan (3) adalah kegiatan yang dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan berdasarkan kriteria yang terbuka (Sukardjo, 2012:86).

Aktivitas para pengelola LKP mengindikasikan bahwa ada peningkatan pengetahuan yang dimiliki oleh peserta diklat yang berdampak pada kemandirian para pengelola sehingga pada saat ini mereka sudah pada tahap penyusunan dan pemenuhan berkas-berkas akreditasi sebagaimana yang diajarkan saat diklat teknis tahun 2016 yang lalu.

Wiyani (2015:222) menyatakan bahwa untuk mendapatkan nilai akreditasi yang memuaskan, pengelola LKP harus memiliki kompetensi dalam mengelola LKP.

Kompetensi pengelola LKP Wilayah Kota Surabaya sangat mumpuni setelah mengikuti diklat. Para pengelola LKP sudah menerapkan standar kompetensi sesuai peraturan yang berlaku.

Hal itu mengakibatkan dampak nyata berupa hasil penelitian di lapangan yang menunjukkan terwujudnya kemandirian sistem pengelolaan lembaga yang berujung pada kesiapan 4 dari 5 LKP wilayah Kota Surabaya yang telah mengikuti diklat, untuk mengajukan akreditasi lembaga pada tahun 2017 ini. Dua lembaga telah menyatakan siap secara keseluruhan dan dua lembaga lainnya sudah masuk pada tahap *finishing* pemenuhan berkas akreditasi. Sementara itu, untuk satu lembaga lainnya yaitu LKP MTI belum bisa mengajukan akreditasi lembaga pada tahun 2017 dikarenakan syarat tentang batas tahun lembaga berdiri dengan tahun pengejukan akreditasi belum terpenuhi, yakni lembaga baru berdiri pada tahun 2016, sehingga tidak sesuai dengan persyaratan batas minimal waktu lembaga berdiri dengan pengajuan akreditasi selama 2 tahun.

2) Dampak Bagi Karyawan

Pelaksanaan diklat teknis yang telah diikuti oleh pengelola LKP Wilayah Kota Surabaya memiliki dampak yang luas, sehingga bukan hanya pada lembaga yang sedang dikelola, tetapi pada karyawan yang sekaligus terlibat dalam aktivitas sehari-hari pengelolaan lembaga yang sedang dipimpin.

Penguasaan kompetensi baru yang dimiliki seorang pimpinan pastinya akan berdampak langsung pada aktivitas karyawan yang bekerja dalam lembaga, terutama dari segi pengelolaan dan budaya kerja.

Setiap pimpinan perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan lembaga yang sedang dikelolanya, begitupun dengan pengelola LKP yang harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan serta sosial. Seiring dengan penguasaan kompetensi yang telah dimiliki pengelola sesuai standar yang berlaku setelah mengikuti diklat teknis, akhirnya berdampak pada terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Kondisi kerja itu lah yang berakibat pada munculnya budaya kerja atau budaya organisasi.

Kennedy, Miner dan Robin dalam Sutrisno (2010:3) menyatakan bahwa budaya

yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi.

Pernyataan tentang pentingnya nilai-nilai budaya kerja dalam organisasi jika dikaitkan dengan budaya kerja yang diterapkan karyawan LKP pada lembaga sebagai dampak dari peningkatan kompetensi yang dimiliki pengelola berupa penerapan sikap disiplin dalam waktu bekerja, pengutamaan kerja sama ketika di lembaga, tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, niat bekerja karena ibadah hingga terwujudnya sikap kreatif dan produktif dalam membantu berjalannya pengelolaan lembaga yang berujung pada tercapainya target untuk mengajukan akreditasi lembaga pada tahun 2017 ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sesuai dengan fokus penelitian yaitu:

1. Hasil pendidikan dan pelatihan teknis pengelola LKP wilayah Kota Surabaya berupa penguasaan aspek-aspek kompetensi pengelola LKP sesuai standar yang berlaku pada Permendiknas No. 42 Tahun 2009 yang meliputi:
 - a. Kompetensi kepribadian, 5 pengelola LKP semakin berminat dengan jabatan sebagai pengelola lembaga dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan lembaga sesuai dengan standar pengelola kursus yang berlaku melalui keikutsertaan pada tes uji kompetensi pengelola LKP.
 - b. Kompetensi manajerial, 2 pengelola LKP mengalami peningkatan signifikan dari segi manajerial melalui tercapainya gelar juara kedua oleh pengelola LKP Lasalle dan gelar juara ketiga oleh pengelola LP3I pada event perlombaan LKP terbaik se-Surabaya pada awal tahun 2017 yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
 - c. Kompetensi kewirausahaan, 5 pengelola LKP memiliki cara tersendiri dalam memanfaatkan peluang dan membangun citra lembaga pada masyarakat yang menguntungkan bagi lembaga masing-masing, seperti inovasi program kursus TOEFL yang ada di LKP Lia, penerapan pembelajaran sistem online di LKP MTI, aksi sosial LP3I ke panti jompo, pemberian CSR dalam bentuk *open house* dan pembelajaran gratis pada masyarakat oleh LKP Lasalle, serta adanya aksi

donor darah yang digelar oleh LKP Andy Institute.

- d. Kompetensi sosial, 5 pengelola LKP memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih dalam menjalin kerja sama dengan lembaga lain yang memiliki keterkaitan masing-masing dengan LKP melalui adanya nota kesepahaman (MoU), baik dengan lembaga dari dunia pendidikan maupun lembaga dari bidang umum, seperti hotel, bank, rumah sakit, industri kreatif, SMA Wilayah Kota Surabaya.

2. Dampak pendidikan dan pelatihan teknis pengelola LKP meliputi:

- a. Dampak bagi lembaga berupa terwujudnya kemandirian sistem pengelolaan lembaga yang berujung pada kesiapan 4 pengelola LKP dalam pengajuan akreditasi pada tahun 2017 yaitu LKP Lia, LP3I, LKP Lasalle, serta LKP Andy Institute.
- b. Dampak bagi karyawan berupa penerapan budaya kerja organisasi yang bersifat positif melalui penerapan sikap disiplin dalam waktu bekerja, pengutamaan kerja sama ketika di lembaga, tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, niat bekerja karena ibadah hingga terwujudnya sikap kreatif dan produktif dalam membantu berjalannya pengelolaan lembaga yang berujung pada tercapainya target untuk mengajukan akreditasi lembaga pada tahun 2017 ini.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

1. Diharapkan para pengelola LKP bersikap lebih proaktif dalam memahami dan mengimplementasikan standar kompetensi pengelola kursus yang tercantum pada Permendiknas Nomor 42 Tahun 2009 yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga masing-masing.
2. Perlunya peningkatan sikap profesional dan kompetensi pengelola LKP dalam menjaga mutu dan kualitas LKP, sehingga selalu siap mengajukan akreditasi lembaga meskipun tanpa diadakan diklat teknis terlebih dahulu sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Hasan, dan Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Creswell, John W. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.

Kementerian Pendidikan Nasional, Dirjen PNFI, Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan. 2010. *Apa dan Bagaimana Pembinaan Kursus dan Kelembagaan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, Dirjen PNFI, Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2009 Tentang Standar Pengelola Kursus.

Su'aidi, Ahmad. 2016. *Tata Kelola Lembaga Kursus dan Pelatihan Berbasis 8 SNP Menuju Siap Akreditasi*. Malang: Edi Sabara.

Suprayitno, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. eJurnal Reformasi Administrasi. Vol. 2, No. 2. Diunduh pada tanggal 17 Juli 2017.

Tight, Malcom. 2002. *Key Concept in Adult Education and Training*. USA and Canada: RoutledgeFalmer.

Wiyani, Novan Ardy. 2016. *Kapita Selekt PAUD*. Yogyakarta: Gava Media.

[Http://www.pressreader.com/](http://www.pressreader.com/).2015. Tahun ini target Akreditasi 560 Lembaga PNF. Dalam *Jawa Pos*. (Diakses pada 10 Januari 2017)

