



Prosiding Seminar Nasional

# Kompetensi Pendamping Pembangunan Desa

Kamis, 6 Oktober 2016

JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Jamaris, dkk

ISBN 978-602-60486-0-8

Diterbitkan oleh:  
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang



# **KOMPETENSI PENDAMPING PEMBANGUNAN DESA**

Padang, 6 Oktober 2016

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL**

**DITERBITKAN OLEH  
JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**Sanksi Pelanggaran Pasal 72:  
Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002  
tentang Hak Cipta**

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).



# **KOMPETENSI PENDAMPING PEMBANGUNAN DESA**

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL  
PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
Padang, 6 Oktober 2016**

**DITERBITKAN OLEH  
JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

**Prosiding Seminar Nasional**  
Pendidikan Luar Sekolah 2016  
**Kompetensi Pendamping Pembangunan Desa**

Penulis, Jamaris, dkk.  
Editor, Syafruddin Wahid  
Padang, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (2016)  
x & 257 hlm; 15,5 x 23 cm

Copyright@2016  
by Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang  
Padang, Sumatera Barat

Pertama kali diterbitkan dalam bahasa Indonesia  
Oleh Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang  
Cetakan pertama, Oktober 2016

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang  
Jl. Prof. Dr. Hamka, Kampus UNP Air Tawar,  
Air Tawar Barat, Padang Utara, Padang  
Sumatera Barat

**ISBN 978-602-60486-0-8**

Hak cipta dilindungi undang-undang.  
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

---

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga prosiding hasil Seminar Nasional Pendidikan Luar Sekolah 2016 dapat terselesaikan.

Target pemberdayaan masyarakat desa merupakan tanggung jawab bersama antara seluruh komponen bangsa, baik pemerintah ataupun masyarakat desa. Terkait itu, pemerintah melalui Kementerian Desa PDT mengonsep adanya tenaga pendamping desa. Pendampingan Desa merupakan dimaksudkan untuk memfasilitasi dan mendampingi masyarakat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat. Fasilitasi pendampingan masyarakat desa dilakukan melalui berbagai pelatihan dan beragam kegiatan pengembangan kapasitas yang dikelola secara mandiri oleh masyarakat sebagai bagian dari proses belajar masyarakat (*community learning process*).

Para tenaga pendamping profesional bertugas untuk mensosialisasikan maksud dan tujuan UU tentang Desa dan mendampingi masyarakat dalam peningkatan daya tawar untuk mengakses sumberdaya lokal yang dibutuhkan demi kepentingan pembangunan. Pendampingan dilakukan sebagai proses penguatan (*empowering society*) sebagai masyarakat yang memiliki pemerintahannya sendiri (*self governing community*), dan bukan berbasis pada mobilisasi partisipasi masyarakat yang lebih bersifat *top down*.

Demi upaya mewujudkan desa sebagai *self governing community*, para tenaga profesional Pendamping Desa diarahkan untuk memfasilitasi dan mendampingi masyarakat untuk mampu mengorganisir dan mengkonsolidasikan seluruh potensi yang selanjutnya akan direkrut, dilatih dan dibentuk menjadi kader-kader desa.

Prosiding ini disusun sebagai tindak lanjut kegiatan seminar yang telah dilaksanakan pada Oktober 2016. Seminar diikuti oleh peserta baik peneliti, dosen, praktisi maupun pemerhati pendidikan. Partisipasi aktif dari semua stakeholder diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata pada sinergi kinerja di bidang pendidikan luar sekolah. Semua makalah yang dimuat dalam prosiding ini telah melalui peer review.

Materi prosiding dikelompokkan berdasarkan bidang kajian. Pengelompokkan berdasarkan bidang ini mungkin tidak dapat dilakukan secara tepat karena keterkaitan antar bidang ilmu dalam beberapa makalah, namun redaksi mengelompokkan berdasarkan dominasi kandungannya.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi pada kegiatan seminar dan penyusunan prosiding ini. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pembangunan pendidikan luar sekolah di Indonesia.

Padang, Oktober 2016  
Redaksi

## DAFTAR ISI

### **PENYIAPAN SARJANA PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH SEBAGAI TENAGA PENDAMPING PEMBANGUNAN DESA**

- 1. PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH DAN KOMPETENSI  
PENDAMPING PENDIDIKAN MASYARAKAT DESA** oleh  
Jamaris (Guru Besar Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri  
Padang) ..... 1
- 2. SARJANA PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH DAN  
PEMBANGUNAN NAGARI** oleh Syafruddin Wahid (Dosen  
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang) ..... 17
- 3. PERAN STRATEGIS SARJANA PENDIDIKAN LUAR  
SEKOLAH DALAM Mendukung PROGRAM  
PEMBANGUNAN DESA** oleh Ismaniar (Dosen Jurusan  
Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas  
Negeri Padang) ..... 42
- 4. PENGEMBANGAN PROGRAM KULIAH KERJA NYATA  
UNTUK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA** oleh  
Alim Harun Pamungkas (Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) ..... 51

### **PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA BERBASIS PROGRAM PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

- 5. PENGUATAN PENDIDIKAN KELUARGA DALAM  
PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA** oleh Syur'aini  
(Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang) ..... 63
- 6. PELATIHAN BERBASIS KEWIRAUSAHAAN  
MASYARAKAT DALAM MENINGKATKAN  
KOMPETENSI PENDAMPING PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DESA** oleh Dayat Hidayat (Dosen Program  
Studi Pendidikan Luar Sekolah FKIP Universitas Singaperbangsa  
Karawang) ..... 73
- 7. PROGRAM PEMBANGUNAN EKONOMI LOKAL** ..... 88

<b>BERORIENTASI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN</b> oleh Wirdatul Aini (Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) .....	
<b>8. PERAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH DALAM UPAYA PENYIAPAN SUMBERDAYA MANUSIA UNTUK PROGRAM PENDAMPINGAN DESA</b> oleh Muhaimin (Mahasiswa Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang) .....	97
<b>9. PENDIDIKAN NONFORMAL DALAM PEMBANGUNAN MASYARAKAT PEDESAAN</b> oleh Iswandi (Dosen STKIP YPM Bangko Jambi) .....	105
<b>10. PENYULUHAN DAN PEMBERDAYAAN PETANI MASYARAKAT DESA</b> oleh Elfi Rahmi (Dosen Fakultas Pertanian Universitas Andalas) .....	116
<b>PRESPEKTIF PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA</b>	
<b>11. MEMAHAMI MASYARAKAT SEBAGAI SUATU SISTEM SOSIAL</b> oleh Setiawati (Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) .....	125
<b>12. SURAU DAN UPAYA MEWUJUDKAN <i>SELF GOVERNING COMMUNITY</i> DI SUMATERA BARAT</b> oleh MHD. Natsir (Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) .....	135
<b>13. PROCESSING WASTE INTO ORGANIC FERTILIZER FOR THE GROUP OF FARMERS IN BLOOMING SAIYO KENEGARIAN TANJUNG BALIT THE DISTRICT X KOTO DISTRICT SOLOK</b> oleh Siti Farida F & Mas'ula (Dosen Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) .....	144

**PERAN PENDAMPING DESA DALAM PEMBANGUNAN DAN**



## PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA

14. **PENDEKATAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL AGEN PERUBAHAN SEBAGAI FASILITATOR DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (KASUS DESA PALEM KAB. KEDIRI DAN DUSUN BAJULMATI KAB. MALANG)** oleh Zulkarnain (Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang) ..... 150
15. **PERANAN PENDAMPING DESA DALAM MEMBENTUK MASYARAKAT SADAR BENCANA SEBAGAI SALAH SATU MITIGASI BENCANA** oleh Vevi Sunarti (Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) ..... 166
16. **PERAN PENDAMPING DESA DALAM RELOKASI KORBAN ERUPSI GUNUNG SINABUNG** oleh Mahfuzi Irwan (Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta) ..... 183
17. **PENDAMPING DESA SEBAGAI PENGGERAK PEMBERDAYAAN BERWAWASAN LINGKUNGAN DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN** oleh Marta Dwi Ningrum (Mahasiswa Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta) ..... 198

## KOMPETENSI TENAGA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA

18. **URGENSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PAMONG BELAJAR DALAM PELAYANAN PROGRAM PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH SEBAGAI BAGIAN UPAYA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA** oleh Tasril Bartin (Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) ..... 210
19. **PEMUDA SEBAGAI FASILITATOR PENDAMPING DESA** oleh Syamsuddin (Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Pendidikan Nonfomal Konsentrasi Pemberdayaan Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta) ..... 225

## KONSEP PEMBELAJARAN

---

<b>20. PERAN GURU PROFESIONAL DALAM PROSES PEMBELAJARAN</b> oleh Darnis Arief (Dosen Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang) .....	238
--	-----

**URGENSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PAMONG  
BELAJAR DALAM PELAYANAN PROGRAM  
PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH SEBAGAI BAGIAN  
UPAYA PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DESA**

Tasril Bartin

Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

**Abstrak**

Pembangunan atau pemberdayaan masyarakat desa yang dimaksudkan dalam tulisan ini bukanlah pembangunan desa yang diartikan secara administratif, melainkan pembangunan desa dalam pengertian geografis dan sosiologis yaitu pembangunan bagi masyarakat yang masih berada dalam suasana pedesaan yang dicirikan dengan sumber perekonomian utama adalah dari sektor pemanfaatan lahan, masih berkembangnya nilai, norma, dan budaya pedesaan, meskipun secara administratif masyarakat ini berada dalam lingkup pemerintahan kota.

Pada dasarnya pencapaian tujuan pemberdayaan masyarakat desa lebih dominan melalui pendidikan luar sekolah. Oleh karena itu, pamong belajar sebagai salah satu tenaga pendidik luar sekolah yang melaksanakan tugas pemberdayaan masyarakat perlu ditingkatkan kompetensinya dalam mengemban tugas pelayanan pendidikan luar sekolah. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin baik pula mutu layanan yang diberikan. Tercapainya standar kompetensi yang maksimal ditandai oleh tampilan kerja (*performance*) yang profesional dan berdaya guna. *Performance* ini akan lebih maksimal lagi apabila diiringi dengan perbaikan pada berbagai aspek kelembagaan SKB tempat bernaung, diantaranya perbaikan budaya organisasi, perbaikan fasilitas kerja, perbaikan kepemimpinan, dan perbaikan kesejahteraan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pamong belajar dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan luar sekolah adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaklah bersifat komprehensif dan berkelanjutan dan disesuaikan dengan kon-

teks program, tantangan program, skala prioritas program, kebutuhan masyarakat, serta potensi spesifik lainnya yang dimiliki oleh individu Pamong Belajar. Oleh karenanya perlu dilakukan penilaian kebutuhan (*need assessment*) terhadap pengembangan model diklat yang diberikan sehingga relevan dengan kebutuhan tantangan program yang dilayani.

**kata kunci:** pembangunan desa, pendidikan non formal, pamong belajar, kompetensi.

## A. PENDAHULUAN

Sebutan bagi individu yang bertugas sebagai pekerja masyarakat dalam memberdayakan masyarakat dapat berbagai macam, misalnya penyuluh, fasilitator, pendamping, kader, penggerak pembangunan, dan lain sebagainya. Khusus dalam bidang pendidikan luar sekolah dikenal sebutan pamong belajar, tutor, instruktur, penilik, Tenaga Lapangan Dikmas (TLD), Fasilitator Desa Intensif, dan sebutan lainnya.

Dalam rangka pemberdayaan masyarakat, pamong belajar sebagai agen pemberdayaan masyarakat perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yaitu lahirnya program yang pada dasarnya dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat ke arah yang lebih baik, yaitu dalam aspek ekonomi, pendidikan, kesehatan, keagamaan, politik, hukum, dan berbagai aspek sosial lainnya.

Beberapa program pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan luar sekolah sebagai jawaban atas tuntutan atau kebutuhan masyarakat diantaranya pendidikan kecakapan hidup (*life skills*), pendidikan anak usia dini, pendidikan keaksaraan, pendidikan kesetaraan, pendidikan keluarga, pendidikan keorangtuan dan berbagai jenis pendidikan luar sekolah lainnya. Program-program tersebut perlu diklasifikasikan dan dikaitkan dengan jenis profesi yang ada dalam pendidikan luar sekolah.

Sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan globalisasi, peran pamong belajar sebagai agen pemberdayaan masyarakat semakin berat dan semakin luas cakupannya. Banyak program pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan luar sekolah yang tidak dikuasai konsep, tujuan, strategi, dan operasional di lapangan. Para pengambil

kebijakan juga sering gagal paham dalam pengelolaan kewenangan, tugas pokok dan fungsi tenaga fungsional pendidikan luar sekolah, termasuk bagi pamong belajar. Sering terjadi pencampur adukan tugas dan kewenangan yang diberikan kepada pamong belajar antara tugas pokok yang ada dalam ketentuan jabatan fungsionalnya dengan pekerjaan sehari-hari.

Pembangunan desa, selain masalah infrastruktur, yang tidak kalah penting adalah pembangunan sumber daya manusia. Masyarakat pedesaan adalah kelompok komunitas terbesar, terutama di negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Oleh karenanya paradigma pembangunan di berbagai negara berkembang tersebut hendaklah pembangunan yang dimulai dari desa, atau pembangunan dari pinggiran.

Pendidikan yang rendah merupakan salah satu variabel yang signifikan dalam menambah kemiskinan di pedesaan. Oleh karena itu untuk mengatasi ketertinggalan pada pendidikan formal, tidak ada jalan lain selain peningkatan kuantitas dan kualitas layanan pendidikan non formal bagi masyarakat pedesaan. Melalui pendidikan luar sekolah, masyarakat pedesaan bisa diajak berpikir kreatif, inovatif dan mampu menrapkan teknologi baru dan terciptanya pola pikir yang berorientasi pada pembangunan manusia sebagai subyeknya.

Pada umumnya masyarakat menganggap bahwa pamong belajar adalah orang yang kompeten dan ahli dalam pelayanan pendidikan luar sekolah. Masyarakat berharap akan mendapat pelayanan pendidikan non formal yang memuaskan dalam rangka meningkatkan taraf hidup mereka. Namun kenyataannya harapan di atas seringkali tidak dapat diwujudkan menurut semestinya, bahkan sering memberikan ketidakpuasan bagi masyarakat yang dilayani. Maka, proses dari pengolahan sumber daya manusia (*human management*) di dalam suatu organisasi formal umumnya merupakan bagian atau kegiatan yang dianggap utama. Individu-individu dalam kelembagaan tersebut merupakan modal manusia (*human capital*) yang amat menentukan di dalam pencapaian tujuan institusi yang efektif.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Kompetensi**

Kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap pamong belajar adalah berbeda antara satu dengan yang lainnya tergantung jenis profesi yang dijalani. Menurut Berge, Z. et.al, (2002) sangat banyak

definisi kompetensi yang berbeda yang menghasilkan rentang *framework* yang luas, sehingga kompetensi tertentu bagi sebuah profesi dalam hal ini pamong belajar belum tentu cocok dengan kompetensi lain yang dibutuhkan selain pamong belajar, meskipun yang bersangkutan sama-sama pendidik, fasilitator, pendamping, dan penggiat untuk pembangunan desa atau masyarakat. Namun pada dasarnya kompetensi dasar yang dibutuhkan sebagai tenaga pemberdayaan adalah sama, yaitu sebagai pendidik dan tenaga kependidikan mereka memerlukan pengembangan kompetensi baik yang sifatnya umum, maupun spesifik dalam proses membelajarkan masyarakat.

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi adalah *“an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation,”* atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Sedangkan Kamus Inggris-Indonesia mengartikan kompetensi secara harfiah yaitu kecakapan, kemampuan, wewenang.

Konsep kemampuan mengandung suatu makna adanya semacam tenaga atau kekuatan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau perbuatan baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat mental. Pengertian ini menunjukkan pada adanya suatu kekuatan nyata yang dapat diperlihatkan seseorang melalui tindakan atau perbuatan, baik secara fisik maupun mental, yang umumnya diperoleh melalui latihan dan pendidikan.

Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Dengan perkataan lain, kalau seseorang ingin memiliki kemampuan tertentu, ia dapat mempelajarinya. Kemampuan ini akan banyak membantunya pada saat ia melaksanakan atau mengerjakan tugas tertentu yang berhubungan dengan profesinya. Kadang-kadang kemampuan secara fisik dan mental dapat muncul secara bersamaan pada saat mengerjakan suatu tugas.

Mengacu kepada kompetensi pendidik pada pendidikan formal, guru dan dosen memerlukan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Karena sama-sama bertugas sebagai pendidik, maka hal yang sama juga

dibutuhkan oleh pamong belajar, hanya saja kompetensi pedagogik tidak banyak diperlukan tetapi diganti dengan kompetensi andragogik.

Schroeder seperti yang dikutip oleh Stuart, R. & Lindsay, P. (1997) mendefinisikan kompetensi sebagai karakter, sifat, pengetahuan, *skill* dan motivasi pokok seorang pemegang jabatan/profesi yang telah dikaitkan secara kausalitas dengan managerial *performance* yang unggul, Becker et. al (2001) mengatakan kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill, dan abilities* setiap individu yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung.

Lebih jauh dikatakan oleh Antonacopoulou, E. & Fitz Gerald, L. (1996) bahwa kompetensi terdiri dari sifat-sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial, jadi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan *skill* yang spesifik atau standar kinerja yang diharapkan dan perilaku yang diperlihatkan. Jadi kompetensi mencakup sikap, persepsi dan emosi serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial. McConnell (1998) menyampaikan dua istilah kompetensi yang sering digunakan yaitu *competence* dan *competency* dimana keduanya bukanlah sinonim.

*Competence* maksudnya kemampuan potensial, kesanggupan menjalankan fungsi pada suatu situasi, sedangkan *competency* fokus pada kinerja aktual seseorang dalam suatu situasi. Jadi *competence* dibutuhkan sebelum mencapai *competency*. *Competence* menjadikan individu mampu memenuhi tanggung jawab kerja yang dipikulnya. *Competency* berarti individu mengisi pekerjaan sesuai yang diharapkannya.

*Competence* ditentukan oleh perbandingan keadaan sekarang dengan standar kinerja yang dibangun di lingkungan kerja menurut peran dan setting individu. *Competence* menguji kemampuan potensial, *competency* menguji bukti kinerja seseorang dan aplikasi pengetahuan, *skill*, dan standar perhatian dalam kemampuan individu dapat meniru mengoperasikan atau menggunakan peralatan atau melaksanakan suatu rencana. Penilaian *competence* melibatkan uji *skill* dan penilaian tertulis. Sedang penilaian *competency* fokus pada kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan itu, Kesler, GC., (1995) merumuskan kompetensi sebagai = *performance capabilities + HR technical know how + business know how*. Diharapkan setelah meninjau kedua istilah itu pendefinisian kompetensi menjadi lebih jelas.

## 2. Konsep Pembangunan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat

Pengertian pembangunan desa yang dimaksudkan dalam tulisan ini bukanlah pembangunan desa yang diartikan secara administratif, melainkan pembangunan desa dalam pengertian geografis dan sosiologis. Secara administratif desa dapat diartikan sebagai wilayah pemerintahan terendah yang ada di wilayah kabupaten/kota, namun pembangunan desa yang dimaksudkan adalah pembangunan desa yang lebih terfokus kepada masyarakat yang secara geografis dan sosiologis berada dalam suasana pedesaan. Hal ini terindikasi dengan pergerakan perekonomian yang masih bersumber dari pemanfaatan lahan sebagai faktor produksi utama, masih kentalnya norma, budaya, dan nilai kehidupan pedesaan, seperti masih hidupnya sifat gotongroyong, sistem masyarakat yang belum masih tertutup, dan penggunaan teknologi yang terbatas.

Ciri lainnya adalah tingkat pendidikan dan kesehatan masyarakatnya yang masih rendah, dan secara politik, hukum, dan sosial budaya juga masih tertinggal dibandingkan dengan masyarakat perkotaan. Dengan demikian, pedesaan yang dimaksudkan disini adalah daerah atau kawasan yang didiami oleh sekelompok masyarakat yang masih mengandalkan perekonomian utama dari sektor pemanfaatan lahan, meskipun secara administratif mereka tinggal di daerah dalam lingkup pemerintahan kota.

Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan, yakni yang bersifat "*people-centered, participatory, empowering, and sustainable*" (Chambers, 1995). Oleh karena itu, pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai upaya untuk membangkitkan kesadaran dan kemampuan masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam kehidupan masyarakatnya.

Konsep pemberdayaan juga dapat diartikan pada tataran yang lebih luas dari hanya semata-mata memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) atau menyediakan mekanisme untuk mencegah proses pemiskinan lebih lanjut (*safety net*), namun Kartasmita (1997), menegaskan bahwa pemberdayaan masyarakat dengan sendirinya berpusat pada bidang ekonomi, karena sasaran utamanya adalah memandirikan masyarakat, di mana peran ekonomi teramat penting. Cara mengukurnya telah banyak berkembang, seperti yang antara lain jumlah orang yang hidup di bawah garis kemiskinan, jumlah desa miskin, pe-



ranan industri kecil, nilai tukar pertanian, upah minimum dan sebagainya.

Pembangunan manusia yang berkualitas bukan hanya menyangkut aspek ekonominya, tetapi juga sisi lainnya, yaitu pendidikan dan kesehatannya. Di bidang ini, juga telah banyak ukuran dikembangkan antara lain persentase penduduk yang buta aksara, angka partisipasi sekolah untuk SD, SLTP, SLTA dan perguruan tinggi, angka kematian bayi per 1000 kelahiran hidup, persentase penduduk yang kurang gizi, dan rata-rata umur harapan hidup. Angka indeks kesejahteraan rakyat dapat diukur dengan menggabungkan indikator ekonomi, kesehatan, dan pendidikan ke dalam suatu angka indeks. atau yang dikenal dengan nama Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*).

Manusia juga harus mempersiapkan diri untuk kehidupan abadi melalui pembangunan spiritual, sebagai bagian dari pemberdayaan masyarakat, dalam rangka membangun masyarakat berakhlak. Terkait dengan itu adalah pembangunan budaya, yakni untuk menciptakan, di atas budaya yang menjadi jati diri bangsa Indonesia, sikap budaya kerja keras, disiplin, kreatif, ingin maju, menghargai prestasi dan siap bersaing. Ukurannya tentu sangat relatif dan terutama bersifat kualitatif. Dalam pembangunan budaya perlu dikembangkan orientasi kepada ilmu pengetahuan dan teknologi. Pemberdayaan teknologi, merupakan jawaban yang berjangkauan jauh ke depan dan berkesinambungan dalam membangun masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera.

### **3. Kompetensi Pamong Belajar dan Berbagai Permasalahannya**

Berdasarkan pengamatan yang mendalam terhadap kondisi nyata kompetensi pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) secara umum dapat dikatakan masih lemah. Lemahnya kompetensi tersebut dapat dilihat dari kurang tercapainya empat kompetensi dasar yang diamanatkan PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu: (1) kompetensi pedagogik dan andragogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial. Gejala yang ditemui di lapangan diantaranya rendahnya kemampuan dan kecakapan pamong belajar dalam merancang kegiatan belajar, tidak mampu menganalisis masalah dan kebutuhan peserta didik (klien), tidak mampu menggunakan sumber daya yang tersedia, lemah koordinasi dan kerjasama, kurang semangat

kerja, bekerja setengah hati, adanya persaingan tidak sehat antar sesama rekan kerja, dan kurang bersosialisasi dengan masyarakat klien.

Beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya kompetensi pamong belajar tersebut di atas adalah:

1. Secara kuantitas jumlah ketenagaan ini sangat kurang, dimana tenaga fungsional makin lama makin berkurang secara kuantitas dan kualitas disiplin ilmu. Kondisi ini terjadi karena minim regenerasi atau terbatasnya rekrutmen baru, bahkan relatif banyak tenaga fungsional yang dipromosikan ke jabatan struktural di lingkungan pemerintah daerah kabupaten/kota atau pindah tugas ke instansi lain. Penambahan setiap tahun dapat dikatakan hampir tidak ada.
2. Kualifikasi pendidikan juga terbatas. Sesuai dengan sertifikasi mutu tenaga fungsional pamong belajar sebagaimana juga diatur menurut sertifikasi guru maka pendidikan minimal S1 dan dianjurkan bisa sampai S2. Namun pendidikan pegawai rata-rata baru S1, dan sebagian masih berpendidikan SLTA dan D3.
3. Kompetensi akademik yang diperlukan belum mendukung ketersediaan ketenagaan yang kompeten sesuai dengan bidang tugas. Kebanyakan dari tenaga fungsional adalah tamatan tenaga kependidikan formal yang lebih sesuai bertugas di lingkungan pendidikan formal seperti SD, SMP dan SMA/SMK, sementara tamatan tenaga vokasional selain PLS juga sangat dibutuhkan, seperti sarjana ilmu komunikasi, sarjana ilmu penyuluhan, sarjana peternakan, sarjana teknik mesin/sipil, sarjana komputer, sarjana kesehatan masyarakat, sarjana hukum, dan lain-lain. Disamping itu, kecakapan di bidang emosional dan sosial kelihatan masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya semangat kerja, tidak percaya diri, sehingga menyebabkan lemahnya kemampuan koordinasi dan berbagai pendekatan dengan berbagai pihak dan instansi terkait. Karena itu sistem rekrutmen pamong belajar perlu ditinjau ulang dan disesuaikan dengan analisis kebutuhan lembaga dan berorientasi pada beban kerja.
4. Kualitas tenaga pendidik pada pendidikan luar sekolah termasuk Pamong Belajar masih dinilai berdasarkan strata pendidikan formal, sering mengabaikan kompetensi khusus dan berbagai kecakapan sosial lainnya. Dalam hal ini sertifikasi masih diukur berdasarkan ijazah formal, padahal banyak juga pamong belajar yang punya kemampuan teknis lain di luar bidang tugas dan menyan-

dang status sosial lainnya meskipun berpendidikan rendah, misalnya pamong belajar punya bidang usaha tertentu, menjadi tokoh masyarakat, pengurus Ormas, dan lain sebagainya.

5. Belum adanya evaluasi terukur, umpan balik (*feedback*), dan tindak lanjut atas berbagai Diklat yang dilaksanakan sendiri atau diikuti di berbagai instansi. Seyogyanya diklat yang dilaksanakan dievaluasi efektifitas dan efesiesinya, seterusnya bagaimana tindak lanjut pelaksanaan Diklat tersebut apakah sudah memadai, relevan, dan efektif untuk menunjang pelaksanaan tugas.
6. Penghargaan dan perlindungan profesi yang lemah dari pemerintah. Penghargaan bagi pamong belajar umumnya diberikan oleh pemerintah pusat berupa sertifikat-sertifikat saja, padahal yang sangat diperlukan pamong belajar adalah kesempatan untuk beraktualisasi diri dan pengembangan kreatifitas dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan kesejahteraan lainnya yang layak. Disamping itu proses kenaikan pangkat juga sering menjadi kendala karena kurangnya perhatian dari jajaran terkait di pemerintah daerah sebagai akibat ketidak pahaman terhadap tugas dan fungsi tenaga fungsional pamong belajar.
7. Secara organisasi keberadaan tenaga fungsional dan tenaga struktural masih lemah. Memang sudah ada wadah profesi yang baru dibentuk seperti Forum Komunikasi Pamong Belajar, Forum Komunikasi Tutor, Forum Komunikasi Kepala SKB, namun organisasi ini tidak mandiri karena aspirasinya tidak tumbuh dari bawah dan anggaran terpaut dengan anggaran institusi, sehingga masih tampak nuansa politilisasi dalam pembinaan organisasi profesi ini.

#### **4. Kompetensi Pamong Belajar yang Diharapkan**

Sumber daya manusia pada institusi pendidikan non formal termasuk Sanggar Kegiatan Belajar tidak terlepas dari fungsinya sebagai “agen pembaharu” bagi pengembangan pendidikan masyarakat yang tertinggal, yaitu tertinggal dalam pendidikan dan tertinggal dalam ekonomi. Untuk itu diharapkan tumbuh dan lahir sumber daya manusia pada Sanggar Kegiatan Belajar yang mempunyai beberapa kompetensi dasar. Kompetensi dasar menurut Neilsen (dalam Gilley & Egglan, 1988), yaitu kemampuan interpersonal (kemampuan berhubungan antar pribadi), kemampuan konseptual (kemampuan berpikir), dan kemampuan teknis (kemampuan mengerjakan sesuatu).

Sejalan dengan itu PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka tenaga pendidik termasuk pamong belajar harus mempunyai empat kompetensi sebagai berikut: (1) kompetensi pedagogik dan andragogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik dan andragogik berkaitan dengan pemahaman teori belajar dan mengajar pedagogi (pendidikan anak) dan andragogi (pendidikan orang dewasa). Dengan mempelajari kedua teori pendidikan tersebut diharapkan mereka akan lebih mampu dalam membina dan membimbing warga belajar sebagai sistem klien, sehingga penyelenggaraan pendidikan luar sekolah akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Kompetensi profesional berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok di intitusi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan non formal. Mampu melakukan kerjasama dengan semua pihak. Sedangkan kompetensi kepribadian berkaitan dengan kepribadian seseorang seperti kejujuran, keramahan, bertanggung jawab, suka menyapa, dan murah senyum kepada semua *stake holder* dan kelompok sasaran. Kompetensi kepribadian ini memudahkan Pamong Belajar dalam pelaksanaan program di lapangan, sehingga tujuan insitusi dengan sendirinya akan tercapai pula dengan baik.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan sumberdaya manusia untuk bersosialisasi dengan lingkungannya, berkomunikasi dengan warga belajar sebagai sistem klien. Kemampuan ini diperlukan karena mereka akan menghadapi berbagai lapisan dan golongan masyarakat yang berbeda-beda usia, watak, sikap, dan status sosialnya.

Seiring dengan tumbuhnya kompetensi di atas, segala hak, fasilitas, dan penghargaan yang seharusnya dimiliki Pamong Belajar dapat diberikan sebagaimana mestinya. Kesejahteraan, insentif, fasilitas kerja, kesempatan untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi, dan dan promosi jabatan hendaklah diberikan secara transparan dan akuntabel. Kemudian institusi dapat pula memberikan pengakuan dan posisi yang layak bagi mereka yang telah selesai mengikuti pendidikan formal maupun non formal.

Berkaitan dengan kompetensi yang diperlukan oleh agen pemberdayaan, Anwas (2013) mengemukakan bahwa seiring dengan tuntutan perkembangan zaman di era global, maka kompetensi agen pemberdayaan perlu dikembangkan secara dinamis. Kompetensi atau kemampuan tersebut dapat diwujudkan dalam pengetahuan yang luas dan keterampilan yang handal di bidangnya. Pengetahuan dan keterampilan

pilan tersebut akan lebih sempurna apabila ditopang dengan sikap dan karakter yang terpuji. Sehubungan dengan itu, berdasarkan pengalaman lapangan, beberapa kompetensi yang diperlukan pamong belajar sebagai bagian dari agen pemberdayaan masyarakat desa melalui pendidikan luar sekolah ialah:

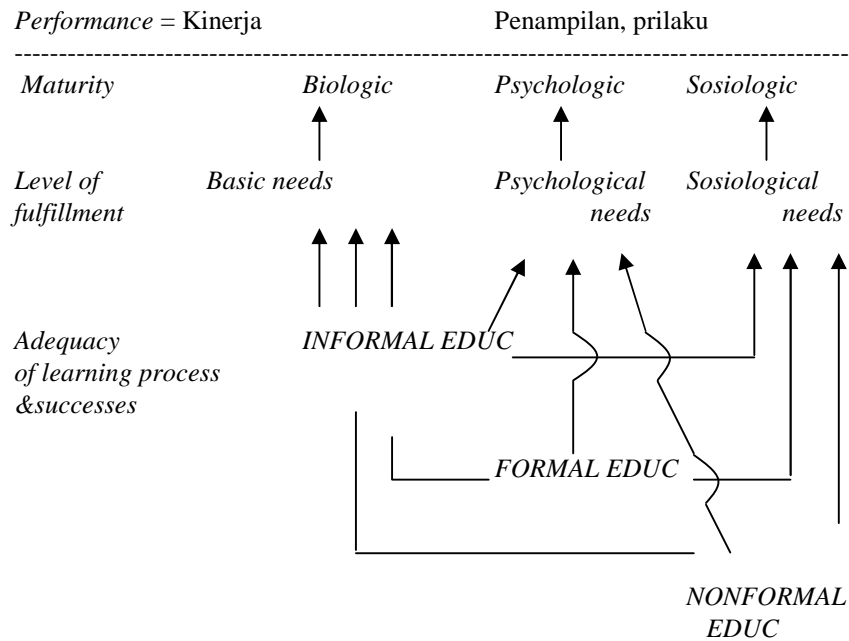
1. Kompetensi di bidang pemahaman sasaran
2. Kompetensi di bidang penumbuhan kesadaran
3. Kompetensi di bidang komunikasi inovasi
4. Kompetensi di bidang pengelolaan pembelajaran
5. Kompetensi di bidang pengembangan kewirausahaan
6. Kompetensi di bidang pemandu sistem jaringan
7. Kompetensi di bidang TIK
8. Kompetensi di bidang *sponsorship*
9. Kompetensi di bidang humas dan *public relation* (PR)

Dengan adanya pengembangan kompetensi pamong belajar yang sistematis dan terencana secara baik diharapkan akan terwujud tenaga fungsional pamong belajar yang profesional di bidangnya dan pada gilirannya dapat meningkatkan layanan pendidikan non formal yang lebih bermutu, relevan, dan berdaya guna dalam rangka peningkatan kualitas hidup masyarakat terutama masyarakat yang tinggal di pedesaan.

### **5. Strategi Peningkatan Kompetensi SDM Pamong Belajar**

Pada dasarnya, dalam struktur pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai kematangan dalam dirinya, yaitu matang secara biologik, psikologik, dan sosial. Proses ini lahir setelah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ketiga aspek tersebut. Pemenuhan kebutuhan tersebut tentunya diperoleh melalui proses belajar (*learning process*) yang panjang, baik pendidikan informal, formal, maupun non formal.

Berdasarkan hal di atas, di bawah ini dapat digambarkan skema fokus peningkatan sumber daya manusia pamong belajar pada Sangar Kegiatan Belajar yang berorientasi pada peningkatan layanan pendidikan non formal kepada masyarakat luas.



Gambar Struktur Proses Pembentukan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Dalam rangka peningkatan kompetensi Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar ada beberapa aspek yang perlu menjadi fokus perhatian yaitu:

1. Meningkatkan kompetensi pamong belajar melalui pendidikan formal yang relevan, pendidikan dan pelatihan teknis dan non teknis terpadu, serta tindak lanjut dari pendidikan dan pelatihan.
2. Mengembangkan sistem penilaian karir dan penilaian kinerja yang terencana dan sistematis, transparan dan akuntabel.
3. Mengembangkan penilaian kinerja berbasis mutu, bukan berdasarkan subjektivitas pimpinan (*like and dislike*).
4. Mengembangkan sistem penghargaan (*reward*), kesejahteraan (*incentive*), fasilitas, dan perlindungan bagi sumber daya manusia dalam bekerja. Hal ini dapat memacu motivasi kerja, kreatifitas, dan prestasi kerja.

5. Masing-masing pihak dan *stake holder* yang ada di SKB perlu mengedepankan mutu pelayanan yang prima berdasarkan azas persaudaraan, egaliter, kolegial, dan kemitraan sehingga setiap orang yang datang merasa diperlakukan sebagai manusia dan puas menerimanya.
6. Mengembangkan institusi yang lebih kondusif guna mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan program, dan pelayanan kepegawaian.

Kualitas program Sanggar Kegiatan Belajar sebagai institusi pelayanan publik sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pelaksananya, dalam hal ini pamong belajar. Mutu sumber daya manusia dimaksud berkaitan dengan kualitas pengetahuan, sikap mental (kepribadian), maupun keterampilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut diperoleh melalui proses pembelajaran (*learning process*), baik melalui pendidikan yang direncanakan maupun melalui kegiatan belajar mandiri dan pengalaman lapangan.

Peningkatan kompetensi pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar melalui pendidikan yang direncanakan merupakan hal yang *urgent*. Kegiatan ini dapat melalui tiga bentuk pembelajaran berikut.

2. Pengajaran, yaitu proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang menekankan pada aspek kognitif.
3. Pembimbingan, yaitu proses menuntun, mengarahkan atau menela-dani perilaku atau perbuatan sumber daya manusia sesuai dengan kondisi dan potensi kelompok sasaran. Penekanannya adalah pada ranah afektif.
4. Pelatihan, yaitu proses melatih keterampilan tertentu melalui belajar dan bekerja yang menekankan pada ranah psikomotor. Hal ini bertujuan agar sumberdaya manusia tersebut tidak hanya menguasai teori dan ide-ide, tetapi juga mampu mengaplikasikannya di lapangan.

Melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan melalui analisis kebutuhan (*need assesment*) yang tepat diikuti pamong belajar maka peningkatan kualitas sumber daya manusia pamong belajar akan tercapai. Daya-daya tersebut meliputi daya biologik (fisik), daya psikologik (sikap mental), dan daya sosiologik (interaksi sosial dan sistem nilai).

### C. SIMPULAN

Pada dasarnya pencapaian tujuan pembangunan masyarakat desa lebih dominan melalui pendidikan luar sekolah. Pamong belajar sebagai salah satu tenaga fungsional yang turut menjaga dan mengendalikan mutu layanan pendidikan nonformal dan informal perlu ditingkatkan kompetensinya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin baik pula mutu layanan yang diberikan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk itu, dalam rangka melahirkan pamong belajar yang profesional dalam pemberdayaan masyarakat desa diperlukan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan program pemberdayaan desa, yang direncanakan secara matang berdasarkan analisis kebutuhan terkait dengan bidang tugas dan kebutuhan kelompok sasaran masyarakat desa.

Oleh karena itu model-model pelatihan dan diklat kompetensi yang selama ini diberikan kepada pamong belajar perlu dievaluasi lagi untuk disesuaikan dengan konteks dan tantangan program, skala prioritas program, serta kondisi spesifik lokasi dan masyarakat. Disamping itu, juga dibutuhkan dukungan fasilitas kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan yang memadai.

### DAFTAR RUJUKAN

- Antonacopoulou, E. & FitzGerald, L. 1996. "Reframing Competency in Management Development" *Human Resource Management Journal*; 6(1). London.
- Anwas, Oos. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Becker, B.E., Huselid, M.A., & Ulrich, D. 2001. *The HR Scorecard*, Harvard Business School Press, Boston-Massachusetts.
- Berge, Z., Marie, V., Linda, D., Donna, S. 2002. "The Increasing Scope of Training and Development Competency" *Benchmarking: An International Journal*, 9(1): 43-61.
- Chambers, Robert. 1995. *Poverty and Livelihoods: Whose Reality Counts? Under Kirdar dan Leonard Silk(eds.), People: From Impoverishment to Empowerment*. New York University Press. New York.
- Dessler, G. 2000, *Human Resource Management*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Kesler, GC. 1995, "A Model and Process for Reengineering the HRM Role, Competencies And Work in Multi National" *HRM Journal of Michigan*.



- Gilley JW & Egglan SA. (1993). *Principles of Human Resources Development*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. USA
- Ginandjar Kartasmita. 1997. Makalah disampaikan dalam Sarasehan DPD Golkar TingkatI Provinsi Jawa Timur.
- Lippitt, Ronald. et al. (1958). *Dynamic of Planned Change* – Under The General Editorship of Williard B. Spalding Harcourt Brace & World Inc. New York.
- McConnell, A.E. 1998. "Competence And Competency: Keeping Your Skills Sharp" *Nursing*, 28 (9): 1-4. Horsham.
- Rogers M. & Shoemaker F. Floyd.(1971). *Communication Innovation*. New York The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co. Inc
- Salkind, Neil, J. (1985). *Theories of Human Development*. John Willey and Sons. New York.
- Spencer, Lyle M., and Spencer, Signe, M. (1993). *Competence at Work*. John Willey and Sons. New York.