

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia diarahkan untuk peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas diperoleh melalui proses sehingga dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial. Menurut Tilaar (1998: 48) terdapat tiga tuntutan terhadap SDM bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai *indigeneous*. Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan SDM.

Pengembangan sumber daya manusia di masa depan dilaksanakan melalui jalur pendidikan luar sekolah, harus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Menurut Botkin (1983) kegiatan belajar yang paling cocok dimasa depan adalah pembelajaran inovatif (*innovative learning*) yang memadukan belajar mengantisipasi (*antisipative learning*) dan partisipasi learning atau belajar bersama orang lain. Otonomi dan integrasi. Antisipasi adalah kapasitas manusia untuk menghadapi situasi baru yang mungkin dan belum pernah terjadi sebelumnya.

Antisipasi berhubungan dengan masa depan untuk dapat meramalkan masa depan dan mengevaluasi konsekuensi dari keputusan diri yang telah

diambil. Belajar inovatif menekankan pada kesiapan untuk bertindak dalam situasi baru dan eksplorasi terhadap apa yang mungkin terjadi. Partisipasi (*participation*), antisipasi berkaitan dengan waktu sedangkan partisipasi berkaitan dengan solidaritas dalam ruang, artinya antisipasi bersifat temporal sedangkan partisipasi sifatnya geografis dan parsial. Antisipasi aktivitas mental sedangkan partisipasi bersifat sosial atau kemasyarakatan. Partisipasi merupakan proses aktif yang memerlukan usaha dan kerja. Partisipasi efektif akan memperluas pengertian, kapasitas untuk mengenali secara sadar, mengenali konteks dalam seketika, membandingkan acuan dan menghadapi nilai konflik dengan menunjukkan pengetahuan dan tindakan yang berkaitan dengan terjadinya partisipasi aktif. Otonomi (*Autonomy*), konsep otonomi kebanyakan dikaitkan dengan individu, tetapi dapat juga digunakan oleh masyarakat. Dalam hal ini diartikan sebagai kemampuan untuk berdiri sendiri, percaya diri bebas dari ketergantungan. Otonomi dalam *terminology* pendidikan diperoleh dari keputusan kritis, sedangkan otonomi bagi masyarakat merupakan identitas *cultural*, dan bagi individu otonomi merupakan kunci untuk pemenuhan kabutuhan diri sendiri. Integrasi (*Integration*), integrasi berarti meningkatnya kapasitas untuk masuk dalam hubungan kemanusiaan yang lebih luas, bekerjasama, membuat hubungan dengan orang lain, mengetahui system yang lebih luas dan melihat keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian. Artinya integrasi melihat sesuatu dari keseluruhan dan kemampuan untuk mengetahui lintas hubungan dan pertalian

diantara masalah-masalah yang dilandasi adanya persepsi holistic yang memungkinkan tumbuhnya pemikiran integrative (*integrative thinking*).

Menurut Sudjana (2004: 399) pengembangan pendidikan non formal dimasa yang akan datang perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: *Pertama*, Pendidikan non formal perlu lebih proaktif dalam mereformasi visi, misi dan strateginya untuk mengubah program-program pendidikan yang sedianya berorientasi pada menghasilkan lulusan sebagai pencari kerja (*worker society*) menjadi upaya menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk mandiri dan pencipta lapangan kerja (*employee society*). Pendidikan non formal harus berorientasi mewujudkan warga belajar yang berkualitas yang ditandai dengan kemantapan keimanan dan ketaqwaan (Imtaq) dan akhlak yang luhur, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta keterampilan (*functional skills*) sesuai dengan kebutuhan masyarakat madani dalam tata kehidupan kesejagatan.

Kedua, unsur-unsur system pendidikan non formal perlu dilakukan secara lengkap dan utuh yaitu mencakup komponen, proses dan tujuan. Sistem ini harus diterapkan dalam setiap satuan, jenis, dan program pendidikan non formal. Komponen ini terdiri atas masukan lingkungan, masukan sarana, masukan mentah dan masukan lain. Proses adalah interaksi dinamis antara masukan-masukan khususnya pendidik dan warga belajar melalui upaya pembelajaran, bimbingan dan atau pelatihan. Proses tersebut didasarkan atas kebutuhan belajar, berorientasi pada ujian, berpusat pada warga belajar dan

berangkat dari pengalaman warga belajar, dalam proses ini perlu digunakan pendekatan kontinum antara pedagogi, andragogi dan atau geragogi.

Ketiga, meningkatkan visi, misi dan strategi pengembangan pendidikan non formal . Visi pendidikan mencakup sudut pandang filosofis bahwa warga belajar memiliki sikap dan perilaku yang dapat berubah ke arah sikap dan perilaku yang positif dan konstruktif, serta memiliki potensi untuk belajar dan dibelajarkan.

Keempat, Pendidikan non formal meningkatkan orientasi keberpihakan kepada orang banyak. Mereka adalah bagian terbesar dari warga masyarakat yang masih menderita keterbelakangan yaitu kemiskinan, kurang pengertian, kepenyakitan (*health –illnes*) dan lain sebagainya. Mereka adalah masyarakat yang dalam keadaan tertekan dalam kehidupannya. Kemiskinan masyarakat baik kemiskinan struktural, cultural maupun natural. Strategi pembelajaran kepada masyarakat lapisan bawah (*the grass root level*) adalah pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) melalui pembelajaran untuk membangun budaya organisasi di masyarakat (*community organization*) dan pengembangan ekonomi masyarakat (*economic development*).

Kelima, Pendidikan non formal perlu megembangkan tiga aspek (*triad*) pembinaan internal kelembagaannya dengan upaya penelitian, manajemen dan produksi. Pengembangan manajemen diarahkan untuk terwujudnya *total quality management* dalam setiap program pendidikan, dalm TQM ini

termasuk *cost effective management*, *quality control*, keterkaitan antar fungsi manajemen, produktivitas dan kualitas pembelajaran, transformasi pendidikan dan manajemen perubahan, manajemen staf, pengembangan deregulasi pendidikan, manajemen sosialisasi nilai budaya, manajemen pelatihan berdasarkan kebutuhan masyarakat dan manajemen penerapan etika profesional dalam pendidikan non formal.

Berdasarkan uraian di atas bahwa pendidikan non formal dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap masyarakat dalam mengelola usaha yang digelutinya. Demikian pula halnya dengan pengelolaan konveksi. Pendamping konveksi perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga pelaksanaan pekerjaan konveksi berjalan dengan lancar.

Kompetensi pendamping konveksi dalam pengelolaan konveksi diperlukan dalam usaha peningkatan jiwa wirausaha sebagai salah satu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, baik organisasi laba dan nirlaba. Kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja/perilaku yang dapat diobservasi dan diukur (*measurable*).

Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata. Kompetensi bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu pekerjaan, tetapi merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalitas keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik-karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil/efektif yang dapat

dikategorikan sebagai kompetensi. Demikian karakteristik yang mendasari kinerja yang tidak efektif juga tidak dapat dikategorikan kedalam kompetensi.

Tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pendamping konveksi itu merupakan kompetensi. Kompetensi hanya merupakan aspek-aspek pribadi (sikap, keterampilan, motif, dan karakteristik lainnya) yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil. Kompetensi menghasilkan perilaku-perilaku kritical dalam pekerjaan yang membedakan mereka yang menampilkan kinerja yang superior dan yang tidak.

Solusi kreatif sering merupakan respon langsung terhadap berbagai persoalan yang ada. Individu-individu yang kreatif mampu memberikan respon terhadap segala permasalahan. Seorang yang kompeten mampu menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan yang lainnya. Individu-individu seperti ini menikmati tantangan dan cenderung untuk memandang permasalahan sebagai sebuah alat untuk mencapai tujuan.

Kompetensi pendamping dapat dikembangkan melalui pelatihan yang berorientasi pada pekerjaan. Pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam bidang konveksi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan masyarakat yang terdiri dari rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar

sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.

Organisasi, lembaga atau perusahaan melaksanakan pelatihan sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil pelatihan maka pendamping konveksi akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang dihadapi pelaksanaan pekerjaan. Dalam pengembangan masyarakat, pelatihan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dari warga masyarakat dalam menghadapi tuntutan maupun perubahan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan uraian di atas, pelatihan pendampingan dapat diberikan kepada masyarakat melalui pendidikan non formal. Salah satu metode pembelajaran yang digunakan oleh tutor adalah pelatihan pendampingan. Selain itu terdapat model lain seperti model tutorial, namun model ini belum memuaskan karena pembelajaran berlangsung satu arah saja. Tutor tidak mengikutsertakan pendamping dalam pembelajaran. Walaupun pendamping diberi kesempatan untuk bertanya, sedikit sekali yang melakukannya. Hal ini karena pendamping masih takut atau bingung mengenai apa yang akan ditanyakan. Selain itu pendamping kurang terlatih dalam mengembangkan ide-idenya di dalam meningkatkan kompetensinya. Pendamping masih minder atau

pasif, belum mampu berpikir kritis dan berani mengungkapkan pendapat, dan dalam pelatihan kurang memperhatikan kompetensi lulusan pendamping. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pendamping adalah dengan menerapkan model pelatihan pendampingan dalam rangka meningkatkan mutu kompetensi.

Penyelenggaraan pelatihan pendampingan pada umumnya lebih banyak digunakan oleh lembaga-lembaga atau organisasi baik pemerintah pusat maupun swasta, dan juga perusahaan, dengan menggunakan model-model yang berbeda. Model-model pelatihan yang ditampilkan tersebut, kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai tenaga kerja, yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelaksanaan pelatihan juga dapat saja dilakukan di masyarakat, yang juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari warga masyarakat seperti pengetahuan atau bidang keterampilan tertentu.

Para pakar pelatihan biasanya melaksanakan pelatihan dengan menggunakan langkah-langkah atau siklus tersendiri berdasarkan dari model yang mereka kembangkan. Diantara model-model pelatihan yang ada para pakar mengembangkannya bermacam-macam, ada yang menggambarkan hanya melalui siklus yang sederhana, dan ada juga yang digambarkan secara detail. Walaupun demikian dari beberapa model yang dikembangkan ditemukan adanya langkah-langkah atau tahapan yang memiliki kesamaan, seperti pada pelaksanaan pelatihan umumnya. Kesamaan itu seperti sama-sama diawali dengan melakukan identifikasi, dengan tujuan untuk menemukan dan

mengkaji kebutuhan yang akan diberi pelatihan, serta diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi.

Model pelatihan pendampingan merupakan suatu kegiatan peningkatan kompetensi pendamping dengan melaksanakan pembimbingan selama mengikuti pendidikan atau pekerjaan. Model pelatihan pendampingan tersebut dilaksanakan dengan memberikan petunjuk, arahan atau binaan terhadap pendamping dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di lapangan menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo sudah dilaksanakan melalui pelatihan pendampingan oleh pemerintah, swasta maupun oleh pengelola konveksi. Hasil evaluasi pasca pelatihan diperoleh gambaran bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kompetensi pendamping. Kondisi ini dibuktikan oleh menurunnya kinerja pendamping dalam membimbing dan membina para penjahit pada usaha konveksi. Dari 7 unit usaha konveksi terdapat 3 unit yang masih melakukan pelatihan pendampingan secara kontinu. Sedangkan konveksi lainnya sudah tidak menerapkan pendampingan dalam pengelolaan konveksi. Hal ini tentunya menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan kualitas pekerjaan penjahit.

Faktor penyebab tidak berhasilnya pelatihan pendampingan tersebut terletak pada (1) perencanaan; dalam menyusun perencanaan pelatihan penyelenggara tidak melibatkan warga belajar dalam kegiatan identifikasi

kebutuhan belajar, penyusunan rancangan jadwal, dan penentuan biaya pelatihan, (2) pelaksanaan; dalam pelaksanaan pembelajaran berpusat pada sumber belajar, lebih banyak teori, kegiatan praktek hanya dilaksanakan satu kali, (3) evaluasi pembelajaran tidak melibatkan warga belajar sehingga warga belajar tidak mengetahui kegagalan dan keberhasilan yang dimilikinya, serta sejauhmana perolehan hasil belajarnya. Oleh sebab itu, perlu dirancang model pelatihan pendampingan yang baru sebagai model pengembangan dari model-model pendampingan yang sudah ada. Pengembangan model pendampingan tersebut dibuat sesuai kebutuhan karyawan serta potensi yang tersedia sehingga melalui pelatihan dapat ditingkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sebagai keluarannya, serta berdampak pada pertumbuhan konveksi dan pendapatan serta kesejahteraan keluarga.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti berusaha mengadakan penelitian dengan mengangkat judul pengembangan model pelatihan pendampingan dalam rangka peningkatan kompetensi pendamping pada kelompok usaha konveksi di Kota Gorontalo.

B. Identifikasi Masalah

Peran pendidikan luar sekolah pada sektor informal, terutama sektor-sektor usaha masyarakat, dalam pengembangan program-programnya tidak hanya diarahkan dapat meningkatkan kesejahteraan, akan tetapi juga diharapkan mampu sebagai penggerak proses modernisasi masyarakat. Untuk mendukung hal tersebut, maka dalam pengembangan program-programnya

pendidikan luar sekolah seyogyanya mampu mengarahkan pada dua hal, yakni: (1) pendidikan bekal kerja, yang membekali pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja dalam memasuki lapangan kerja yang ada, (2) pendidikan jiwa kewirausahaan serta dapat mentransformasikan nilai dan perilaku yang dinamis dan mandiri serta terhindar dari sikap-sikap ketergantungan.

Sehubungan dengan peran pendidikan luar sekolah seperti tersebut di atas, terdapat beberapa bentuk program yang perlu dikembangkan yaitu pelatihan pendampingan. Model pelatihan pendampingan yang dapat diterapkan dalam pelatihan kepada pendamping konveksi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan sebagai salah satu kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi. Dengan semakin meningkatnya kompetensi pendamping konveksi, maka diharapkan tenaga kerja-tenaga kerja yang berkualitas dalam mengelola konveksi.

Berdasarkan hasil observasi pada studi pendahuluan diketahui bahwa kondisi objektif dilapangan terutama setelah pelatihan pendampingan selesai dilaksanakan terbukti bahwa pelatihan tersebut belum memperoleh hasil sesuai dengan tujuan. Beberapa permasalahan yang menyebabkan pelatihan belum memperoleh hasil sesuai dengan tujuan adalah:

1. Model pelatihan pendampingan yang diterapkan dalam peningkatan kompetensi pendamping konveksi belum dilaksanakan secara maksimal melalui perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang baik.
2. Pendamping konveksi pada umumnya belum memiliki kompetensi yang baik sehingga belum dapat membimbing, membina dan mengarahkan pekerja dalam pencapaian tujuan konveksi.
3. Usaha konveksi merupakan salah satu alternatif usaha kegiatan yang dapat dikembangkan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan
4. Pemerintah perlu mengembangkan model-model pendampingan dalam pelaksanaan pendidikan non formal terutama bagi pendamping-pendamping konveksi dalam usaha peningkatan kompetensinya.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Sehubungan dengan luasnya ruang lingkup model pendampingan dalam bidang konveksi dan berbagai keterbatasan dalam proses penelitian, maka penelitian ini hanya dilakukan di Kota Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kondisi awal kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo?
2. Bagaimana pengembangan model pelatihan pendampingan dalam rangka peningkatan kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo?

3. Bagaimana implementasi pengembangan model pelatihan pendampingan dalam rangka peningkatan kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo?
4. Bagaimana efektivitas pengembangan model pelatihan pendampingan terhadap peningkatan kompetensi pendamping pada kelompok usaha konveksi di Kota Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan suatu model pelatihan pendampingan dalam rangka peningkatan kompetensi pendamping pada kelompok usaha konveksi di Kota Gorontalo.

Secara khusus peneliti ingin :

1. Mengungkap kondisi awal kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo.
2. Mengungkap pengembangan model pelatihan pendampingan bagi peningkatan kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo
3. Mengimplementasikan pengembangan model pelatihan pendampingan dalam rangka peningkatan kompetensi pendamping konveksi di Kota Gorontalo
4. Mengungkap efektivitas pengembangan model pengembangan pelatihan pendampingan terhadap peningkatan kompetensi pendamping pada kelompok usaha konveksi di Kota Gorontalo

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Fasilitator:

Dengan dilaksanakan penelitian ini fasilitator berkesempatan menerapkan model pelatihan yang dikembangkan.

2. Bagi Pendamping:

- 1) Menumbuhkembangkan kompetensi pendamping dalam membimbing, membina dan mengarahkan pekerja dalam pengelolaan konveksi.
- 2) Meningkatkan keaktifan pendamping konveksi dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Membantu pengembangan kompetensi pendamping dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap pengelolaan konveksi.

3. Bagi Peneliti:

- (1) Mendapatkan pengalaman langsung dalam pelaksanaan pelatihan.
- (2) Memberikan bekal kepada peneliti dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam penerapan disiplin ilmu pada bidang pendidikan luar sekolah.

F. Defenisi Operasional

1. Model Pelatihan

Model adalah abstraksi dari sistem sebenarnya, dalam gambaran yang lebih sederhana serta mempunyai tingkat prosentase yang bersifat menyeluruh, atau model adalah abstraksi dari realitas dengan hanya

memusatkan perhatian pada beberapa sifat dari kehidupan sebenarnya (Simamarta, 1983: ix – xii). Model adalah pertama, sebagai sesuatu pola atau aturan tentang sesuatu yang akan dihasilkan. Kedua, suatu contoh sebagai tiruan daripada aslinya. Ketiga, merupakan unsur yang menggambarkan suatu kesamaan sistem. (Marzuki, 1992:63).

Model pelatihan pendampingan adalah interaksi dinamis antara pendamping dan tutor (fasilitator) untuk secara bersama-sama menghadapi beragam tantangan seperti; (a) merancang program perbaikan kehidupan sosial ekonomi, (b) memobilisasi sumber daya setempat (c) memecahkan masalah sosial, (d) menciptakan atau membuka akses bagi pemenuhan kebutuhan, dan (e) menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang relevan dengan konteks pemberdayaan (Ife, 1995: 13).

Mengacu pada pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan model pelatihan pendampingan dalam penelitian ini adalah ketentuan menjadi dasar dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan sehingga terjadi peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan sehingga kompetensi pendamping konveksi meningkat sesuai yang diharapkan

2. Pendampingan

Pendampingan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dan dapat bermakna pembinaan, pengajaran, pengarahan dalam kelompok yang lebih berkonotasi pada menguasai, mengendalikan, dan mengontrol. Kata pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan, kesejajaran, samping

menyamping, dan karenanya kedudukan antara keduanya (pendamping dan yang didampingi) sederajat, sehingga tidak ada dikotomi antara atasan dan bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran pendamping hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan.

Kamil, (2010: 169) mengemukakan bahwa pendampingan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang yang bersifat konsultatif yaitu menciptakan suatu kondisiseningga pendamping maupun yang didampingi bisa berkonsultasi memecahkan masalah bersama-sama, interaktif yaitu antara pendamping dan yang didampingi harus sama-sama aktif, komunikatif yaitu apa yang disampaikan pendamping atau yang didampingi dapat dipahami bersama (persamaan pemahaman), motivatif yaitu pendamping harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memberikan semangat/motivasi, dan negosiasi yaitu pendamping dan yang didampingi mudah melakukan penyesuaian. Pendampingan menekankan pada pemberian fasilitas secara penuh terhadap masyarakat (pengusaha kecil dan menengah) dalam menerapkan kemampuan yang dikuasainya pada konteks lapangan usaha.

Berdasarkan pendapat di atas, pendampingan berarti bantuan dari pihak luar, baik perorangan mau kelompok untuk menambahkan kesadaran dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan pemecahan permasalahan kelompok. Pendampingan diupayakan untuk menumbuhkan keberdayaan dan keswadayaan agar masyarakat yang didampingi dapat hidup secara mandiri.

Mengacu pada pendapat di atas, pendampingan merupakan kegiatan untuk membantu individu maupun kelompok yang berangkat dari kebutuhan dan kemampuan kelompok yang didampingi dengan mengembangkan proses interaksi dan komunikasi dari, oleh, dan untuk anggota kelompok serta mengembangkan kesetiakawanan dan solidaritas kelompok dalam rangka

tumbuhnya kesadaran sebagai manusia yang utuh, sehingga dapat berperan dalam kehidupan masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Pendamping

Pendamping mempunyai arti seseorang atau individu yang melakukan aktivitas dan upaya menemani sekelompok orang/masyarakat dalam proses transformasi sosial. Pendamping hanya melaksanakan pekerjaan mendampingi karena yang melakukan kegiatan pemecahan masalah itu bukan pendamping. Pendamping hanya berperan untuk memfasilitasi bagaimana memecahkan masalah secara bersama-sama dengan masyarakat, mulai dari tahap mengidentifikasi permasalahan, mencari alternatif pemecahan masalah, sampai pada implementasinya

Berdasarkan uraian di atas maka yang dimaksud pendamping adalah orang atau pihak tertentu yang bertugas menyertai proses pembentukan dan penyelenggaraan kegiatan konveksi sebagai fasilitator, komunikator, ataupun dinamikator.

4. Kompetensi Pendamping

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Pernyataan ini diperkuat oleh salah satu ahli di bawah ini.

McAshan (1981: 45) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skill, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kompetensi pendamping dalam penelitian ini merupakan aspek-aspek pribadi (sikap, keterampilan, motif, dan karakteristik lainnya) yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil, dengan indikator: kemampuan beradaptasi, kemampuan dalam memahami dinamika dan realitas sosial yang dihadapi masyarakat, memiliki komitmen terhadap masyarakat bawah, menguasai teknik melakukan assessment secara partisipatif, menguasai metodologi, terampil mendesain pendampingan/ pendampingan/fasilitasi, mendorong partisipasi, komunikatif, menjalin hubungan baik, memiliki kemampuan dalam membuka akses, menciptakan keterbukaan dan menguasai media publik, menguasai teknik pemberian umpan balik, kemampuan untuk melakukan kaderisasi, kemampuan menumbuhkan toleransi, kemampuan dalam menangani ketegangan dan konflik.