

## **PENGEMBANGAN INSTRUMEN KOMPETENSI PENILIK DAN PENERAPANNYA DI KABUPATEN MUSI RAWAS**

*Oleh:*  
*Hartoyo*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan: 1) mengembangkan standar kompetensi penilik pendidikan luar sekolah (PLS), 2) mengembangkan instrumen untuk menganalisis kompetensi penilik, dan 3) mendeskripsikan profil kompetensi penilik di Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan. Instrumen dikembangkan melalui diskusi terbatas (*focus group discussion*) dan teknik *Delphi*. Diskusi terbatas melibatkan praktisi bidang PLS, pamong belajar SKB/BPKB, pejabat dan staff di Subdin PLS Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bantul. Teknik *Delphi* ditetapkan sebanyak dua putaran untuk memperoleh konsensus atas pentingnya masing-masing indikator. Profil kompetensi penilik dideskripsikan dalam empat kategori yaitu: sangat baik, baik, kurang, dan sangat kurang. Validitas konstruk butir-butir instrumen kuesioner ditentukan dengan analisis faktor dan reliabilitas ditentukan dengan Alpha Cronbach. Indeks reliabilitas butir-butir instrument tes uraian analisis dengan reliabilitas antar penilai.

Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, standar kompetensi penilik terdiri dari kompetensi personal, sosial, akademis, dan teknis. Kompetensi personal mencakup aspek nilai-nilai hidup dan komunikasi. Kompetensi sosial mencakup aspek sikap terhadap kelompok, lingkungan masyarakat, dan kerja-sama. Kompetensi akademis menekankan pada aspek pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, serta pemahaman konsep PLS dan satuannya. Standar kompetensi teknis yang mencakup aspek perencanaan dan pengolahan data, pemantauan, penilaian, dan bimbingan. Selain itu, standar kompetensi dilengkapi juga dengan kompetensi pemahaman budaya. Kedua, instrumen kompetensi penilik terdiri dari: tes pemahaman tentang konsep PLS dan kuesioner kompetensi personal, sosial, dan teknis. Ketiga, penilik di Musi Rawas masih memiliki kompetensi yang rendah untuk aspek kompetensi teknis dan aspek kompetensi akademis. Adapun kompetensi personal dan sosial termasuk baik.

**Kata Kunci:** *pengembangan instrumen, kompetensi penilik pls.*

## **Pendahuluan**

Program Pembangunan Nasional tahun 2000–2004 menegaskan bahwa tujuan pendidikan luar sekolah adalah untuk menyediakan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang tidak atau belum sempat memperoleh pendidikan formal untuk mengembangkan diri, sikap, pengetahuan dan keterampilan, potensi pribadi dan dapat mengembangkan usaha produktif guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Untuk menjamin terselenggaranya program-program PLS dengan baik di tingkat kecamatan, maka diperlukan penilik yang bertugas merencanakan, mengendalikan, membimbing dan menilai pelaksanaan program-program pendidikan luar sekolah. Tugas penilik PLS dalam arti luas mencakup bidang pendidikan masyarakat, pembinaan generasi muda, pendidikan anak usia dini dan keolahragaan pada tingkat kecamatan. Pelaksanaan otonomi daerah melalui Undang Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah membawa perubahan pembangunan ke arah desentralisasi yang lebih luas, termasuk bidang pendidikan. Pembangunan sumber daya manusia termasuk pembinaan pegawai bidang pendidikan luar sekolah juga menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Konsekuensinya, pengangkatan penilik PLS sangat bergantung pada masing-masing pemerintah daerah.

Banyak persoalan yang timbul akibat pelaksanaan Undang-undang Otonomi Daerah, antara lain jabatan penilik Diklusepora yang sebelumnya bereselon V/a ditiadakan, dan banyak penilik yang terkena batas usia pensiun, sehingga banyak kecamatan yang tidak memiliki penilik PLS. Untuk mengatasi kekosongan jabatan penilik tersebut, pemerintah menerbitkan Keputusan MENPAN Nomor 15/M.PAN/3/2002 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya dan Keputusan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN Nomor 1/U/SKB serta Nomor 4 Tahun 2002, tanggal 17 Maret 2002 tentang pelaksanaan jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya. Namun, banyak daerah yang belum mengikuti peraturan tersebut. Pemerintah kabupaten atau kota membuat kriteria sendiri-sendiri yang berbeda dan penilik sendiri banyak yang merasa kesulitan menjalankan tugasnya dengan baik

Kenyataan yang ada saat ini, keberadaan penilik belum dapat mewujudkan tujuan-tujuan ideal program PLS, khususnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan program PLS. Alat seleksi untuk jabatan penilik idealnya perlu dikembangkan berdasarkan kompetensi dasar (*key competence*) yang diuraikan ke dalam standar kompetensi penilik, sehingga diharapkan kualitas penilik menjadi lebih terjamin.

Untuk mengetahui kompetensi dan seleksi penilik PLS diperlukan suatu instrumen, dan saat ini belum dikembangkan secara baik, meskipun instrumen itu cukup penting. Instrumen yang valid dan reliabel diharapkan dapat membantu menganalisis kompetensi penilik PLS secara komprehensif. Kompetensi yang seharusnya dimiliki penilik di Kabupaten Musi Rawas belum pernah dibuat analisis dengan jelas. Fakta menunjukkan perbedaan latar belakang pendidikan, kemampuan dan riwayat pekerjaan yang dimiliki penilik. Perbedaan tersebut memerlukan suatu analisis yang valid, sehingga dapat dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi atau pun menetapkan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh penilik.

## 1. Kompetensi

Kompetensi dalam pengertian umum, biasanya mengacu pada kemampuan atau keterampilan yang dimiliki individu atau kelompok atau bahkan lembaga. Kata "kompetensi" semakin sering dipergunakan pada akhir-akhir ini, terutama setelah dicanangkannya kurikulum berbasis kompetensi. Hal ini sejalan dengan penjelasan Blank (1982: 4), "*During the past few decades competency-based approach has emerged as a means of addressing many of the criticisms levelled against the educational system.*"

Menurut Haris, *et al.* (1995: 20), kompetensi adalah "*The possession and development of sufficient skills, appropriate attitudes, and experience for successful performance in life roles.*" Dalam hal ini kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menguasai keterampilan yang memadai, memiliki sikap yang baik dan pengalaman untuk mencapai kinerja sukses dalam menjalankan peran hidupnya. Lebih lanjut dia memberikan penjelasan bahwa "*Such a definition*

*includes employment and other forms of work; it implies maturity and responsibility in a variety of roles, and it includes experience as an essential element of competence."*

NIH Clinical Centre (1999: 1) merumuskan makna kompetensi sebagai berikut:

Competency was defined as the thoughtful integration of one's knowledge, skill and abilities in order to perform effectively on the job. Competencies are observable and measurable behaviours which are critical to successful individual and corporate performance. The value of competency is the expression of behaviours.

## 2. Standar Kompetensi

Untuk mengukur kompetensi haruslah ada definisi yang jelas dan lengkap tentang standar kompetensi melalui kinerja yang terukur. Masing-masing bidang kerja akan menjabarkan kompetensi secara berbeda untuk mencapai kinerja yang optimal dalam bidangnya. Sementara itu *Productive Solution* (2001: 3) menjelaskan:

*Standards should normally include range of variables statement unless a Competency Standard Body has good reason for concluding that this is not required. The range of variables should relate to the unit as a whole and be used as a substitute for the correct selection and writing unit and their performance criteria. Units of competency should include full range of skills including anticipatory, transferable and problem solving skills.*

IDS HR Studies (2001: 1) membagi kompetensi ke dalam dua sub kompetensi yaitu kompetensi inti (*core competency*) dan kompetensi teknis (*technical/ role specific competency*). Kompetensi inti mencakup kemampuan mengambil keputusan dan berkomunikasi. Kata "kompeten" bisa diartikan sebagai kemampuan untuk mengerjakan tugas atau sebagai penguasaan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melakukan tugas. Karcher & Overwien (1997: 46-48) membagi kompetensi ke dalam dua kategori umum dan teknis. Kompetensi umum (*general competence*) dibagi lagi menjadi dua bagian yaitu kompetensi yang berhubungan dengan personal (*personal related competence*) dan kompetensi sosial dan organisasional (*social and organizational competences*).

### 3. Penilik

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 15/KEP/M.PAN/3/2002 tanggal 21 Maret 2002 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya, definisi penilik dinyatakan sebagai berikut:

Penilik adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilikan pendidikan luar sekolah yang selanjutnya disingkat PLS, yang meliputi pendidikan masyarakat, kepemudaan, pendidikan anak usia dini dan keolahragaan.

Penilik pada dasarnya adalah pengawas pendidikan yang khusus menangani pendidikan luar sekolah, sedangkan untuk pendidikan formal disebut pengawas. Penilik sangat bertanggungjawab atas sukses dan tidaknya program pendidikan luar sekolah di tingkat kecamatan, karena mereka adalah pejabat di tingkat paling bawah. Hal ini sejalan dengan penjelasan Craig (1987: 601), yaitu: *"Supervisors are usually first line managers whose major function is working with and through non-management employees to meet the objectives of the organization and need of the employees."* Penilik sebagai pengawas program berhubungan langsung dengan pengelola, tutor bahkan warga belajar satuan PLS. Penilik melakukan tugas dalam lingkup kecamatan. Mereka melakukan pemantauan, penilaian dan bimbingan program pendidikan luar sekolah.

### 4. Kompetensi Penilik

Ditinjau dari kompetensi tugas dan kepangkatan, penilik dibedakan atas penilik terampil dan penilik ahli yang masing-masing mempunyai rincian tugas yang berbeda. Penilik terampil lebih banyak melakukan tugas tentang identifikasi, mengumpulkan data, mengolah data, membuat dan menguji coba instrumen dan membuat laporan tentang pembelajaran, bimbingan dan pelatihan. Sedangkan penilik ahli banyak melakukan tugas-tugas identifikasi, mengumpulkan data, mengolah data, membuat dan menguji coba instrumen dan membuat laporan tentang sumber daya PLS dan pemanfaatannya dan pengembangan profesi kepenilikan.

Secara umum penilik pendidikan luar sekolah perlu memiliki pengetahuan tentang beberapa hal penting antara lain: (1) sistem identifikasi dan analisis data temuan kompleks dan alokasi informasi yang efektif, 2) perencanaan dan pencapaian tujuan sesuai dengan keputusan pimpinan, 3) empati, perilaku dan hubungan masyarakat, 4) konsultan, pembimbing, pelatih dan pengajar. Meskipun belum banyak penjelasan atau tulisan tentang kompetensi penilik, berdasarkan berbagai definisi konseptual dan operasional yang telah disebutkan di atas, secara umum kompetensi penilik dapat dijabarkan dalam empat dimensi, yaitu: kompetensi personal, sosial, teknis dan akedemis. Kompetensi personal berhubungan erat dengan sikap, persepsi dan nilai-nilai yang dianut individu terhadap suatu objek.

Dalam menentukan kompetensi penilik, ada beberapa hal yang dapat diperhatikan, yaitu: a) berperan serta dalam berbagai kegiatan sosial, b) memberikan kesempatan orang lain untuk berpartisipasi, c) menerima berbagai pendapat, dan lain-lain. Kompetensi akedemis sangat erat dengan pendidikan dan latihan yang pernah diikuti penilik, selain pengalaman kerja yang dimilikinya. Kompetensi teknis kadang kala ada yang menyebutnya sebagai kompetensi profesional, kompetensi teknis khusus menyangkut tugas-tugas kepenilikan pendidikan luar sekolah.

## 5. Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah yang disebut dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 1989 saat ini disebut sebagai pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal bukanlah pendidikan yang wajib. SIL International (1999: 2) menjelaskan: *"The education is called nonformal education because: a) it is not compulsory, b) it does not lead to formal certification, and c) it may or may not be state-supported."*

Sistem Pendidikan Nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 membagi pendidikan menjadi tiga kategori, yaitu pendidikan formal, nonformal dan informal yang saling melengkapi dan memperkaya. Dalam Pasal 26 ayat 1 disebutkan, "Pendidikan formal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti,

penambah, dan/atau melengkapi pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.” Oleh karena itu pendidikan nonformal bersifat supplemener, komplementer maupun alternatif bila dipandang dari kacamata pendidikan formal.

Pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah baik dilembagakan atau tidak melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan pada satuan PLS yang meliputi keluarga, kelompok belajar, kursus, dan satuan pendidikan yang sejenis (Ditjendiklusepa, 2003: 1). Lebih lanjut, tentang PLS Sihombing (2000: 12) menjelaskan:

Pendidikan luar sekolah adalah suatu proses pendidikan yang sasaran, pendekatan dan keluarannya berbeda dengan pendidikan sekolah, dan bukan merupakan pendidikan sekolah yang dilakukan di luar waktu sekolah. Pendidikan luar sekolah dimulai sejak manusia lahir di bumi dan berakhir setelah manusia masuk liang kubur. Sedangkan pendidikan sekolah dimulai setelah manusia memenuhi usia tertentu dan diakhiri pada usia tertentu.

## **Metode Penelitian**

Model penelitian yang dipakai adalah model penelitian pengembangan atau sering disebut *research and development*, namun dalam penelitian ini hanya sebatas pengembangan instrumen saja. Penelitian ini berupaya merumuskan standar kompetensi penilik dan indikatornya serta mengembangkan instrumen alat ukur kompetensi penilik. Penelitian pengembangan umumnya tidak berusaha memformulasikan atau menguji teori, tetapi bertujuan mengembangkan produk yang efektif seperti: materi pelatihan untuk guru, bahan belajar, seperangkat tujuan yang berhubungan dengan perilaku, bahan media dan sistem manajemen. Produk dari penelitian pengembangan ini berupa standar kompetensi, seperangkat instrumen dan pedoman penskorannya yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi penilik.

### **1. Prosedur Pengembangan**

Prosedur penelitian ini dibagi menjadi dua tahap pengembangan instrumen dan tahap pengukuran kompetensi. Diskusi terbatas dan Teknik

Delphi yang berguna untuk memperoleh konsensus dimensi-dimensi kompetensi penilik. Tahap pengembangan instrumen dimulai dengan perumusan standar kompetensi penilik dan indikator-indikatornya.

Teknik yang dipakai pada pengembangan instrumen yaitu bukan teknik pengumpulan data pada umumnya, tetapi lebih fokus pada teknik yang biasa dipakai dalam *assessment* dan pengambilan keputusan yaitu *Focus Group Discussion* (FGD) dan teknik *Delphi*. Kedua teknik ini digunakan dengan harapan dapat memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dengan melibatkan ahli (*expert*) dalam bidang PLS, praktisi ataupun akademisi.

## 2. *Focus Group Discussion* (FGD)

Diskusi kelompok fokus adalah diskusi dengan kelompok kecil yang dirancang untuk memperoleh informasi kualitatif yang lengkap dan mendalam. Para peserta diundang khusus untuk ikut serta dalam diskusi tersebut. Peserta biasanya memiliki sesuatu kesamaan dalam suatu hal, misalnya terlibat dengan suatu jenis kegiatan yang sama. Wholey (1994: 339) menjelaskan cara melakukan diskusi kelompok terfokus (FGD) sebaiknya informal, melibatkan kelompok kecil untuk memperoleh kajian yang mendalam. Setiap yang hadir diharapkan dapat berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan pendapat atau gagasan kepada yang lainnya, namun tidak boleh ada yang mendominasi percakapan dalam diskusi tersebut.

## 3. Teknik Delphi

Teknik Delphi dikembangkan sebagai sarana pengorganisasian pendapat dan menyamakan persepsi untuk memperkirakan masa depan di Rand Corporation pada tahun 1950an. Model teknik Delphi ini menjadi populer sejak dikembangkan pada tahun 1977 oleh *Research for Better Schools* dan selanjutnya dipergunakan di Pennsylvania dan negara-negara bagian lain. *Delphi Technique* atau teknik Delphi adalah suatu cara untuk mengorganisasikan ide di antara para ahli (*expert*) untuk memperbaiki keadaan yang akan datang tanpa harus bertemu langsung. Lebih lanjut, Bush (1999: 1) menjelaskan tujuan awal teknik Delphi adalah awalnya dikonsep sebagai suatu cara untuk memperoleh pendapat ahli tanpa perlu menghadirkan mereka bertemu langsung.



Ada 6 tahap dalam teknik Delphi yang direkomendasikan oleh Witkin, yaitu; a) mengidentifikasi *experts*/tenaga ahli, b) meminta kepada ahli untuk mengidentifikasi *trend-trend* yang memungkinkan untuk membuat model yang akan dikembangkan, c) mengembangkan daftar pertanyaan Delphi, d) menetapkan sebuah panel respon, e) memuat daftar pertanyaan untuk membangun konsensus, dan f) memanfaatkan data Delphi untuk mengembangkan alternatif.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil dari FGD adalah rancangan standar kompetensi penilik. Standar kompetensi penilik terdiri dari empat kompetensi dasar, yaitu: kompetensi personal, yang terdiri nilai-nilai hidup dan komunikasi; kompetensi social terdiri dari sikap terhadap kelompok, sikap terhadap lingkungan masyarakat, dan kerjasama; kompetensi akademis, terdiri dari pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, dan pengetahuan tentang dasar-dasar PLS; dan kompetensi teknis, yang terdiri dari perencanaan, pemantauan, penilaian, dan bimbingan. Pada penggunaan teknik Delphi putaran pertama, dari 101 butir soal ternyata gugur 12 butir karena tidak mencukupi persetujuan minimum (>60%). Dan pada teknik Delphi putaran kedua, dari 88 butir, gugur 8 butir karena tidak mencapai batas persetujuan minimum 80%. Dari perbandingan teknik Delphi putaran pertama dan kedua, ternyata indikator yang memperoleh jawaban konsisten sebanyak 29 indikator (32,96%). Perubahan jawaban negatif lebih dari 10% sebanyak 3 indikator (3,41%) dan perubahan positif lebih dari 10% sebanyak 20 indikator (22,73 %).

### **Instrumen Bentuk Akhir.**

Setelah melalui tahapan uji coba dan perbaikan, baik instrumen bentuk kuesioner maupun tes uraian, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran kompetensi penilik memiliki indeks reliabilitas dan validitas yang memenuhi persyaratan. Instrumen juga cukup mudah dimengerti oleh responden. Instrumen yang telah direvisi berdasarkan hasil uji coba tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menganalisis kompetensi penilik.

## 1. Interpretasi Skor

Pemberian interpretasi terhadap jawaban responden didasarkan pada skor yang diperoleh dari jumlah skor tiap kelompok butir. Konsep dasar interpretasi skor instrumen ini adalah apabila suatu kelompok terdapat sejumlah  $k$  butir, maka skor akan bergerak antara skor terendah kali  $k$  butir sampai skor tertinggi kali  $k$  butir. Jawaban responden akan dikelompokkan dalam empat kategori yaitu sangat kurang, kurang, baik dan sangat baik. Adapun penentuan kategori tersebut didasarkan pada rerata ideal dan simpangan baku ideal dari rentang skor yang dapat dicapai instrumen. Pengelompokan skor adalah sebagai berikut:

Sangat baik	: $X \geq Mi + 1,5 Sbi$
Baik	: $Mi \leq X < Mi + 1,5 Sbi$
Kurang	: $Mi - 1,5 Sbi \leq X < Mi$
Sangat Kurang	: $X < Mi - 1,5 Sbi$

$X$  adalah skor uji tiap responden. Mean ideal ( $Mi$ ) =  $1/2 \times$  (skor terendah + skor tertinggi). Simpangan baku ideal ( $Sbi$ ) =  $1/6 \times$  skor tertinggi dikurangi skor terendah yang mungkin dapat dicapai oleh instrumen.

## 2. Profil Kompetensi Penilik di Kabupaten Musi Rawas

Penelitian ini berupaya menganalisis seluruh penilik yang ada di Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan yang berjumlah 19 orang. Semua penilik tersebut laki-laki. Usia minimal penilik yang ada tersebut adalah 38 dan maksimal 58 tahun. Namun hanya ada 5 orang yang berusia di bawah 50 tahun. Kecuali yang lima orang tersebut, mereka umumnya sudah mendekati masa pensiun. Pada umumnya mereka adalah mantan kepala sekolah dasar atau pejabat struktural yang habis masa jabatannya namun ingin memperpanjang masa tugasnya sebagai pegawai negeri aktif. Hanya ada 6 orang (31,58%) yang masa kerja sebagai penilik sudah lebih dari 3 tahun dan 13 orang (68,42%) lainnya memiliki masa kerja yang relatif baru. Data penilik bila dilihat dari masa kerja ini tentunya masih sangat membutuhkan pembinaan atau pelatihan dan hal-hal sejenisnya yang terus-menerus agar penilik yang relatif baru lebih

lancar melaksanakan tugas-tugas kepenilikan. Banyaknya penilik yang masih baru tersebut tak lepas dari dampak pelaksanaan otonomi daerah yang menghapuskan jabatan eselon V dan pensiun pada usia 60 tahun.

Kondisi penilik pendidikan luar sekolah di Kabupaten Musi Rawas sebanyak 21,05% telah memiliki kompetensi personal dalam kategori yang sangat baik, 42,11% di antaranya memiliki kompetensi personal kategori baik, 26,32% penilik pendidikan luar sekolah termasuk dalam kategori kompetensi personal kurang dan 10,52% penilik termasuk dalam kategori kompetensi personal yang sangat kurang.

Kompetensi sosial penilik di Musi Rawas yang termasuk dalam kategori sangat baik sebesar 31,05, termasuk ke dalam kategori kompetensi baik sebesar 47,37%, yang termasuk dalam kategori kompetensi kurang sebesar 21,05% dan tidak seorang pun yang termasuk dalam kategori kompetensi yang sangat kurang. Dari wawancara peneliti dengan beberapa penilik dapat disimpulkan bahwa banyak penilik yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik, yaitu sebesar (78,95%)

Sebanyak 4 orang penilik atau sebesar 21,05% penilik memiliki kompetensi akademis dalam kategori yang sangat baik, 7 penilik atau sebesar 36,84% penilik memiliki kompetensi akademis kategori baik, 6 orang penilik atau sebesar 31,58% di antaranya memiliki kompetensi akademis kategori kurang dan ada 2 penilik atau 10,53% dari jumlah tersebut termasuk dalam kategori kompetensi yang sangat kurang.

Profil kompetensi penilik pendidikan luar sekolah di Kabupaten Musi Rawas sebesar 21,05% dari jumlah seluruh penilik memiliki kompetensi teknis dalam kategori yang sangat baik, sebanyak 7 orang penilik atau 36,84% diantaranya memiliki kompetensi teknis kategori baik, 8 penilik atau sebesar 42,11% dari jumlah tersebut memiliki kompetensi teknis kategori kurang dan tidak seorang penilik pun yang termasuk dalam kategori kompetensi yang sangat kurang.

## **Simpulan**

Standar kompetensi penilik terdiri dari empat dimensi kompetensi yaitu kompetensi personal, sosial, akademis dan teknis. Sebagai petugas fungsional di lapangan, penilik juga harus memahami budaya masyarakat di tempat tugasnya. Kompetensi personal dan sosial penilik sudah cukup bagus, namun kompetensi teknis dan akademis masih dalam kategori kurang. Peningkatan kompetensi teknis dan akademis mutlak diperlukan untuk memperbaiki kinerja penilik PLS yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan keberhasilan program-program PLS di lapangan.

## **Daftar Pustaka**

- Blank, W. E. (1982). *Handbook for developing competency-based training programs*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Bush, G. H. (2001). *The Delphi technique: How to achieve a workable consensus within time limits*. Diambil tanggal 18 Mei 2005 dari: <http://www.ciac.nz/set-service/edu/certification-delphi.275.html>
- Ditjend Diklusepa. (2002). *Himpunan keputusan tentang jabatan fungsional penilik, keputusan MENPAN nomor 15/M.PAN/3/2002, keputusan bersama mendiknas dan Kepala BKN Nomor I/U/SKB/2002, dan keputusan Mendiknas nomor 082/U/2002*. Jakarta: Direktorat Tenaga Teknis Ditjend Diklusepa Depdiknas
- Dunham, R. B. (1 September 1998). *The Delphi technique*. Diambil tanggal 18 Mei 2005 dari: <http://www.incomesdata-co.uk/studies/confram.htm>
- Harris, R. et al. (1997). *Competency-based education and training*. South Yarra: Macmillan Education Australia PTY.LTD.
- Karcher, W., & Overwien, B., (1997). On the significance of general competences in the urban informal sector and conditions for their acquisition. *Education*, 55/56, 42-49
- NIH Clinical Centre. (1999). *Competency: A share vision*. Diambil tanggal 18 Mei 2005, dari <http://ohrm.cc.nih.gov/training/competency.html>
- Witkin, B. R. (1984). *Assesing needs in educational and social programs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.