8-31-2020

PROSES ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI BAGI COMMUNITYWORKER DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI FASILITATOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (LSP FPM)

Chamiyatus Sidqiyah

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia,
chamyatus@yahoo.com

Ety Rahayu

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm>

Part of the [Social Welfare Commons](#), and the [Social Work Commons](#)

Recommended Citation

Sidqiyah, Chamiyatus and Rahayu, Ety (2020) "PROSES ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI BAGI COMMUNITYWORKER DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI FASILITATOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (LSP FPM)," *Jurnal Pembangunan Manusia*: Vol. 1 : No. 2 , Article 1.

DOI: 10.7454/jpm.v1i2.1006

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm/vol1/iss2/1>

This Article is brought to you for free and open access by UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Pembangunan Manusia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PROSES ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI BAGI COMMUNITYWORKER DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI FASILITATOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (LSP FPM)

Cover Page Footnote

.

PROSES ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI BAGI *COMMUNITY WORKER* DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI FASILITATOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (LSP FPM)

Chamiyatus Sidqiyah

Corresponding Author

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

chamyatus@yahoo.com

Ety Rahayu

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

ABSTRAK

Community Worker memiliki peran dan fungsi dalam memberdayakan masyarakat, khususnya mereka yang terpinggirkan, miskin, atau kurang memiliki akses bagi peningkatan kesejahteraannya. Sejak 2000-an, pemerintah Indonesia telah mengembangkan program-program penanggulangan kemiskinan dengan pendekatan pemberdayaan masyarakat dan banyak tenaga 'Community Worker' direkrut sebagai Fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan dan Perkotaan dan ditempatkan di berbagai wilayah di Indonesia. Saat ini jumlah Community Worker sudah mencapai puluhan ribu namun masa depan profesi ini mengalami tantangan karena kebijakan dan Undang-undang Ketenagakerjaan menuntut setiap profesi yang bekerja harus mampu menunjukkan kompetensinya sesuai standar kompetensi yang diakui nasional dan dinyatakan dalam bentuk Sertifikat Kompetensi. Terlepas dari pro dan kontra terhadap ide asesmen kompetensi bagi 'Community Worker', peneliti menganggap hal ini tetap perlu dikaji dan dikembangkan karena masalah kompetensi adalah masalah tanggung jawab profesi dan Community Worker akan mengalami tantangan global di masa yang akan datang. Penelitian tentang proses asesmen kompetensi bagi Community Worker di LSP FPM ini bertujuan memberikan gambaran proses asesmen yang dilakukan dan hasilnya, serta diharapkan dapat menjadi sumbangsih baik secara akademis maupun praktis bagi upaya penhembangan profesi Community Worker.

KATA KUNCI: *Community Worker, Asesmen, Lembaga Sertifikasi Profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat*

ABSTRACT

Community workers have roles and functions in empowering communities, especially those who are disadvantaged, poor, or lacking access to increased prosperity. Since 2000, the Indonesian Government has developed poverty alleviation programmes with community empowerment approaches and many Community Worker personnel recruited as PNPM Mandiri facilitators in rural and urban areas in various regions in Indonesia. Currently, the number of Community workers has reached tens of thousands but the future of this profession has a problem because the policy and law labor regulation demands that every profession that works should be able to demonstrate its competence through assessment based competency with national recognized competency standards and expressed in the form of competency certificate. Apart from the pros and cons of competency assessment ideas for Community workers, researchers think this still needs to be reviewed and developed because competency problems are issues of professional responsibility and Community Workers will experience challenges in the global future. Research on the process of competency assessment for Community workers at LSP FPM is aimed at the process of assessment processes done and the results, and hopefully can be contributed both academically and practically for the efforts of the development Community Worker profession.

KEYWORDS: *Community Worker, Assessment, Lembaga Sertifikasi Profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat*

PENDAHULUAN

Pemberdaya masyarakat (*Community Worker*) dilihat peran dan fungsinya adalah membantu mereka yang terpinggirkan dan dikecualikan dari masyarakat untuk mengubah situasi mereka dan mengatasi masalah yang dihadapi masyarakatnya. *Community Worker* terkadang bekerja dengan masyarakat secara keseluruhan, tetapi mereka juga dapat berfokus pada kelompok tertentu, seperti wanita, kelompok masyarakat, masyarakat di wilayah pedesaan atau perkotaan. Pekerja masyarakat beroperasi dalam tim, berhubungan erat dengan polisi, pekerja sosial, guru, pemerintah daerah, petugas kesehatan dan lembaga lainnya. Mereka mewakili suara dan kebutuhan kelompok sasaran dan masyarakat yang kurang beruntung bagi para pembuat kebijakan di tingkat lokal dan nasional.

Seiring dengan perkembangan waktu dan adanya program – program pemberdayaan masyarakat yang ditangani oleh pemerintah dalam rangka penanggulangan kemiskinan sejak tahun 1995, yakni saat ada program Inpres Desa Tertinggal (IDT) sampai tahun 2003 berkembang adanya Program Pengembangan Kecamatan (PPK) dan 2007 diperluas secara nasional menjadi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan, Perkotaan dan sektor lainnya, belum lagi program — program kementerian terkait pemberdayaan masyarakat maka telah direkrut dan dipekerjakannya tenaga fasilitator pemberdayaan masyarakat yang mencapai puluhan ribu orang. Para fasilitator atau *Community Worker* ini bertugas memfasilitasi proses pemberdayaan masyarakat melalui adanya pemberian dana bantuan langsung masyarakat (BLM) dan diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran dengan skema pembangunan infrastruktur penunjang kehidupan masyarakat, dana pengembangan usaha produktif dan perguliran untuk sosial ekonomi.

Community Worker yang semakin lama semakin bertambah tersebut disadari telah menjadi satu profesi tersendiri. Dari hasil evaluasi yang dilaksanakan oleh Bappenas tahun 2009 melalui studi di sejumlah wilayah diperoleh data bahwa tidak semua fasilitator yang bekerja tersebut memiliki performance kinerja yang diharapkan. Hal ini menjadi isu nasional, khususnya dipertanyakan terkait standar kompetensi fasilitator/*Community Worker* dan pemenuhan prasyarat dasar sehingga bisa direkrut dan dikontrak bekerja dengan sumber penggajian dari anggaran pemerintah. Maka, pada tahun 2007 sampai dengan 2011 digagas lah ide tentang pengembangan profesi fasilitator/*Community Worker* melalui 3 besaran kegiatan, yakni penyusunan standar kompetensi kerja nasional (SKKNI) bidang pemberdayaan masyarakat, penguatan kapasitas *Community Worker* dengan sejumlah keterampilan, dan pendirian Lembaga Sertifikasi Profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat (LSP FPM) yang bertujuan untuk melakukan asesmen/sertifikasi kompetensi bagi para *Community Worker* di Indonesia.

Terdapat perbedaan dalam memandang perlu tidaknya profesi *Community Worker* disertifikasi melalui asesmen kompetensi yang dilakukan oleh satu lembaga yang diberi mandat/lisensi. Sebagian ahli pemberdayaan masyarakat sepakat bahwa profesi *Community Worker* unik dan tidak bisa distandarisasikan, sebagian ahli lainnya menganggap bahwa sama dengan profesi lainnya, maka *Community Worker* perlu memiliki kompetensi dasar yang dapat diukur pencapaiannya sesuai standar yang berlaku. Hal ini mirip dengan kasus profesi *Social Worker*, dimana terdapat perbedaan pendapat tentang penting atau tidaknya asesmen kompetensinya melalui sertifikasi.

Sebagai contoh, pendapat yang kurang setuju pekerjaan sosial *Community Work* dan *Social Worker* disertifikasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Rossiter & Heron (2002, hal. 305 – 309) menyatakan bahwa ide dan karakter profil kompetensi membawa efek pada neoliberalisasi. Kompetensi dianggap contoh bagaimana nilai kerja sosial – keadilan, tekad diri, kesetaraan, di antara nilai lainnya

akan terkikis oleh kekuatan pasar. Dalam hal ini, secara eksplisit diungkapkan melalui perjanjian perdagangan dan hasil kompetensi dari *Community Worker* diukur dari rasionalitas pasar luar. Landasan pemikiran kerja sosial, mencerminkan dan membuat penilaian yang kompleks – tidak dapat diwakili dalam bentuk kompetensi. Kompetensi dengan definisi menghilangkan sisi intelektual dan etis dari profesi yang mendukung perilaku tanpa kemudi. Amy dan Barbara mengidentifikasi tidak adanya profil kompetensi dari unsur penting seperti praktik yang baik sebagai penilaian kritis, penalaran etis, isu – isu sosial, politik dan konteks sejarah, serta analisis kritis teori dan praktek kerja sosial. Absennya profil kompetensi nilai – nilai menimbulkan bahaya nyata bagi masa depan pekerjaan sosial.

Tanggapan Rossiter & Heron tersebut merupakan reaksi dari adanya pemberlakuan regulasi sertifikasi profesi Social Worker yang dilakukan *Canadian Council of Social Work Regulator* (CCSWR) meminta umpan balik pada proyek untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan "kompetensi kerja sosial" dengan tujuan membangun "profil kompetensi kerja sosial", inisiatif ini tidak mengejutkan kepada pekerja sosial di Kanada (Rossiter & Heron, 2002; Westhues, 2001; Campbell, 2002). Pada bulan Januari 2001, studi sektor kerja sosial berjudul "Dalam Permintaan Kritis: Kerja Sosial di Kanada" (Stephenson, et al, 2001) dirilis, dokumen ini didanai oleh *Human Resource Development Canada* (HRDC) sebagai studi angkatan kerja. Namun, tujuannya dipandu oleh perlunya pemerintah federal untuk mematuhi perjanjian perdagangan internal (AIT) yang merupakan perjanjian pasca – NAFTA untuk mengakhiri hambatan bagi mobilitas buruh antar provinsi. Secara kasar, diletakkan bahasa dalam perjanjian perdagangan seperti perjanjian umum perdagangan dan Jasa (GATS) menekankan pada mendefinisikan kembali semua deskriptor profesi dalam hal "kompetensi" dalam rangka memfasilitasi perjanjian mobilitas tenaga kerja. Dengan demikian, seluruh proyek kompetensi muncul bukan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan akun profesional tetapi sebagai mekanisme untuk operationalizing perjanjian perdagangan.

Namun, bagi pihak yang setuju dengan upaya peningkatan profesionalisme suatu profesi, khususnya *Community Worker* dan juga *Social Worker*, berkeyakinan bahwa asesmen kompetensi harus dimaknai dari keuntungan dari 3 pihak yakni bagi pihak pengelola program, bagi fasilitator/community worker itu sendiri dan bagi masyarakat dampingan. Bagi instansi pengelola program (bisa pemerintah, swasta atau lembaga kemasyarakatan/LSM), membantu memastikan pencapaian program pengembangan SDM pada sektornya, dapat memastikan kesesuaian sistem pembinaan dan pengendalian SDM dalam sektornya, dan memastikan sasaran perencanaan program pembangunan pada sektornya. Keuntungan bagi *Community Worker* dapat membantu meyakinkan kepada organisasi/ pengelola program bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau menghasilkan produk/jasa fasilitasi/pendampingan, membantu memastikan dan memelihara kompetensi atau meningkatkan percaya diri sebagai pendamping profesional, membantu dalam meningkatkan karirnya, dapat mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri, untuk memenuhi persyaratan regulasi, mendapatkan pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara, serta membantu pendamping profesional dalam promosi profesinya di pasar tenaga kerja. Sedangkan bagi Lembaga Diklat dan Pelatihan (Lemdiklat) pengembangan *Community Worker*, keuntungan asesmen kompetensi adalah membantu memastikan *link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi yang dipersyaratkan pengelola program, membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat, membantu memastikan pencapaian hasil

diklat yang tinggi, membantu Lemdiklat dalam sistem asesmen baik formatif, sumatif maupun holistik yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik selama proses diklat.

Dengan adanya perubahan era industri dan ketenagakerjaan, serta regulasi yang mengatur aspek – aspek keprofesian di Indonesia, yakni UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2013 yang mengatur bahwa setiap lembaga/instansi yang merekrut dan mengadakan jasa tenaga kerja harus bisa menunjukkan sertifikasi kompetensi dari tenaga yang direkrutnya, dan masa depan profesi *Community Worker* yang semakin terbuka luas untuk program – program pemberdayaan masyarakat di lingkup pemerintah (pusat dan daerah) serta swasta maupun LSM (nasional dan internasional), maka suka atau tidak suka, cepat atau lambat era asesmen kompetensi dalam rangka sertifikasi ini menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh *Community Worker* dan pihak terkait lainnya. Apalagi adanya peluang bekerja secara lintas negara, maka tantangan yang dihadapi *Community Worker* adalah menunjukkan kompetensinya melalui hasil asesmen yang kredibel dan memenuhi standar yang diakui yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang berlisensi nasional, dan saat ini Lembaga Sertifikasi Profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat (LSP FPM) adalah baru satu – satunya yang melakukan asesmen kompetensi bagi *Community Worker/* Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat.

Asesmen kompetensi *Community Worker* yang dilakukan oleh LSP FPM merupakan pengalaman yang menarik untuk dikaji dan dijadikan pembelajaran bagi upaya peningkatan profesi *Community Worker* di masa yang akan datang. Proses asesmen yang dilakukan dengan mengadopsi sistem sertifikasi profesi dengan standar ISO 17024, yakni standar internasional asesmen profesi yang diadopsi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang memberikan lisensi kepada LSP FPM. Namun, dalam prakteknya, LSP FPM berupaya menerapkan berbagai penyesuaian agar tidak mengurangi prinsip asesmen itu sendiri dan karakteristik profesi pemberdayaan masyarakat yang memadukan antara tiga sisi, yakni “hati, pikiran, dan keterampilan” serta pentingnya merujuk pada standar SKKNI FPM yang telah disepakati oleh para ahli pemberdayaan masyarakat di Indonesia, yang sifatnya lebih metodologis pemberdayaan masyarakat dan kompetensi generik dari *community worker*.

Sehubungan dengan itu, maka penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses asesmen berbasis kompetensi bagi *Community Worker* yang dilaksanakan di LSP FPM untuk dapat menambah khasanah keilmuan maupun berguna bagi berbagai pihak, terutama bagi *Community Worker* mendapatkan gambaran tentang metode/teknik asesmen yang digunakan dan apa saja yang perlu dipersiapkan dalam mengikuti asesmen kompetensi di LSP FPM.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif dengan tujuan menyajikan gambaran yang lengkap, detail dan spesifik mengenai proses asesmen berbasis kompetensi bagi *Community Worker*. Hal ini sesuai yang digambarkan oleh Neuman (2006, hal. 35), bahwa dalam penelitian deskriptif, gambaran atau fenomena suatu realitas sosial yang kompleks dapat dihasilkan lebih spesifik dan mendetail. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yakni proses asesmen kompetensi di LSP FPM, salah satu LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) satu – satunya yang saat ini berwenang mensertifikasi bagi para fasilitator/*Community Worker* yang ada di Indonesia. Lokasi penelitian ada di LSP FPM yang berkedudukan di Jakarta, namun dalam proses asesmen dalam pelaksanaan kegiatan sertifikasi dilaksanakan di beberapa Tempat Uji Kompetensi (TUK) di beberapa wilayah di Indonesia. Sebagaimana yang dikemukakan Bogdan & Bikien (1982), penelitian studi kasus

merupakan pengujian secara rinci terhadap satu latar atau satu orang subjek atau satu tempat penyimpanan dokumen atau satu peristiwa tertentu.

Jenis sampel pada penelitian ini adalah *non – probability sampling* dimana sampel ditentukan tidak secara acak (*non – random sampling*). Menurut Neuman (2006, hal. 219) bahwa pada penelitian kualitatif, tujuan utama dari sampel adalah untuk mengumpulkan kasus – kasus yang spesifik, peristiwa, atau aksi – aksi yang dapat menjelaskan dan memperdalam pemahaman. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sampai informasi yang diperlukan dianggap cukup. Untuk menetapkan informan digunakan metode *purposive*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Neuman (2006, hal. 222) bahwa *purposive* atau *judgemental* sampling adalah suatu metode dimana sampel dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur dan dokumentasi, wawancara mendalam dan observasi/pengamatan. Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan kerangka pemikiran dengan sumber berupa buku – buku, jurnal, laporan penelitian, peraturan pemerintah terkait sertifikasi profesi, masalah ketenagakerjaan dan pengembangan profesi, dan sebagainya. Sedangkan studi dokumentasi dilakukan dengan cara meneliti dokumen pelaksanaan asesmen/sertifikasi di LSP FPM, panduan dan SOP pelaksanaan asesmen, data hasil asesmen, laporan – laporan kaji ulang asesmen, dan sebagainya. Wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan data terkait persepsi, makna dan gagasan – gagasan terkait proses asesmen dari informan yang menjadi sasaran penelitian. Sebagaimana mengutip Moleong (2005, hal. 186), wawancara mendalam merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terbuka dan bebas dengan masalah, serta fokus penelitian diarahkan pada pusat penelitian. Untuk mendapatkan gambaran tentang LSP FPM dan bagaimana cara serta proses asesmen yang dilakukan maka dibutuhkan sejumlah data yang akan digali melalui wawancara kepada informan yang berasal dari pejabat di Kemenaker dan BNSP selaku pembuat regulasi, perwakilan Dewan Pengarah LSP FPM (dari pemerintah, asosiasi profesi, perwakilan dari pihak user (pengelola program pemberdayaan masyarakat), perwakilan Badan Pelaksana LSP FPM, Pengelola Tempat Uji Kompetensi sertifikasi FPM, perwakilan Asesor Kompetensi dan informan dari unsur *community worker* yang telah mengikuti sertifikasi/asesmen kompetensi. Pengamatan akan dilakukan secara partisipatif untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan. Observasi partisipan adalah apabila observasi (orang yang melakukan observasi) turut ambil bagian atau berada dalam keadaan objek yang diobservasi (Supardi, 2006, hal. 91). Hal ini dimungkinkan karena peneliti adalah juga bekerja di LSP FPM dan juga merupakan salah satu Asesor Kompetensi, yakni pelaku yang terlibat dalam proses asesmen kompetensi kepada *Community Worker*.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara tahapan, yakni (1) tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan seluruh catatan lapangan yang telah dibuat berdasarkan wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan, (2) tahap reduksi dan kategorisasi data dilakukan proses penyederhanaan dan pengkategorian data, (3) tahap verifikasi data, merupakan proses menampilkan data hasil reduksi dan kategorisasi dalam matriks berdasarkan kriteria tertentu, dan (4) tahap penarikan kesimpulan, apabila hasil tampilan data menunjukkan bahwa data yang diperoleh telah cukup dan sesuai dengan informasi yang dibutuhkan, dimulailah penarikan kesimpulan menggunakan teori dan hasil data di lapangan.

HASIL

Proses asesmen berbasis kompetensi bagi *Community Worker* dilakukan melalui tahapan – tahapan yang sistematis dan mengacu pada standar kompetensi dan prosedur pelaksanaan asesmen yang

ada di LSP FPM. Proses asesmen mencakup dari tahap persiapan, pelaksanaan, pemberian umpan balik dan rekomendasi asesmen, pengambilan keputusan penilaian dan penerbitan sertifikat kompetensi serta pelaporan.

1) Tahap Persiapan

Pada tahap ini, dilakukan bimbingan teknis atau konsultasi pra asesmen untuk membantu para *Community Worker* yang menjadi peserta asesmen dalam menyiapkan berkas yang terdiri dari APL 01 (formulir permohonan asesmen) disertai bukti copy ijazah dan curriculum vitae (CV), dokumen APL 02 (asesmen mandiri) yang dilengkapi dengan bukti – bukti portofolio. Bukti portofolio yang dimaksud bisa berupa referensi dari berbagai pihak yang mengetahui rekam jejak dan pengalaman dalam bidang pemberdayaan masyarakat, dokumen surat penugasan atau surat perintah tugas/kerja (biasa disebut SPK/SPT), dokumen sertifikat – sertifikat pelatihan terkait pemberdayaan masyarakat yang pernah diikuti atau sertifikat penghargaan sebagai pemandu atau pelatih dalam memfasilitasi pelatihan/penguatan kapasitas pelaku dampingan, bukti – bukti pendampingan, laporan – laporan kegiatan praktek fasilitasi dan proses pemberdayaan yang telah dilakukan, dokumen foto kegiatan, dan lain sebagainya .

Selain itu, persiapan juga dilakukan di LSP FPM, Asosiasi Profesi dan Tempat Uji Kompetensi (TUK). Persiapan yang dilakukan LSP FPM di antaranya: mensertifikasi kelengkapan dokumen persyaratan calon Asesi dengan mengacu pada skema sertifikasi yaitu Skema Okupasi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat, juga penyiapan perangkat asesmen yang menyangkut formulir – formulir penilaian yang digunakan Asesor serta perangkat uji berupa tes tulis, lembar wawancara dan lembar praktek simulasi/fasilitasi. Persiapan yang dilakukan oleh Asosiasi Profesi adalah memberikan bimbingan teknis (Bimtek) dan rekomendasi kepada *Community Worker* anggotanya yang akan mengikuti sertifikasi, dalam hal ini mencakup pendalaman SKKNI FPM dan penyusunan berkas APL 01 dan APL 02, serta bagaimana melampirkan bukti dengan penomoran yang merujuk ke SKKNI FPM. Pada tahap persiapan, tugas TUK meliputi menerima pendaftaran calon Asesi, melayani permintaan file berkas asesmen Asesi seperti APL 01 dan APL 02, dan membantu prosedur administrasi lainnya seperti penyiapan jadwal asesmen, mengkoordinasikan dengan LSP FPM dan Asesor yang akan ditugaskan serta menyiapkan berkas daftar hadir, berita acara, ATK, ruangan uji kompetensi serta konsumsi bagi Asesi dan Asesor dan tim lainnya yang terlibat. Sedangkan persiapan yang dilakukan Asesor adalah menentukan pendekatan asesmen, mempersiapkan rencana asesmen, melakukan kontekstualisasi dan pengkajian rencana asesmen, dan mengatur susunan asesmen.

2) Tahap Pelaksanaan Asesmen

Kedua, tahap pelaksanaan asesmen, dilakukan serangkaian kegiatan penelusuran bukti kinerja dan kompetensi *Community Worker* yang menjadi peserta asesmen melalui beberapa teknik/metode asesmen yang digunakan oleh LSP FPM, yakni analisis portofolio, tes tulis, wawancara/tes lisan dan praktek simulasi/fasilitasi.

a) Analisis Portofolio

Secara garis besar portofolio diartikan sebagai kompilasi bukti. Kompilasi bukti fisik mengenai aktivitas seseorang. Bukti yang merupakan hasil karya dan sangat berarti dalam menggambarkan kompetensi. Bentuknya dapat berupa dokumen, berkas atau bundel. Suherman

(2007) mendefinisikan portofolio sebagai kumpulan bukti fisik kinerja (individu atau kelompok) sebagai data otentik dari aktivitas yang dilakukan. Ditambahkan bahwa bukti pada portofolio dikoleksi pada periode tertentu.

Analisa Portofolio merupakan salah satu metode asesmen yang diterapkan di LSP FPM, untuk menelusuri bukti – bukti kinerja kegiatan pendampingan dan pemberdayaan masyarakat yang telah dan sedang dilakukan oleh *Community Worker* peserta asesmen. Dilihat dari jenisnya, bukti portofolio adalah bukti “Tidak Langsung” karena berupa dokumen – dokumen, bukan yang hasil pengamatan di tempat kerja. Meskipun bentuknya tidak langsung, bukti portofolio ini sangat berguna dan memiliki keunggulan dari sisi ragam dan variasi, serta menghemat waktu asesmen. Mengingat adanya kendala dari sisi biaya dan waktu yang lama jika asesmen harus dilakukan di lapangan /di tempat kerja para Asesi yang tersebar di berbagai desa/kelurahan, kecamatan dan kabupaten. Oleh karena itu, proses pengumpulan bukti portofolio dan penyerahan berkasnya dikumpulkan/dikirim ke TUK dan atau soft copynya di – *email* ke Bidang Sertifikasi LSP FPM.

Format analisis portofolio menggunakan format perangkat asesmen yang didesain sesuai standar BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) dengan mengacu pada SKKNI FPM. Seluruh KUK (Kriteria Unjuk Kerja) dalam setiap unit kompetensi dimasukkan dalam kolom pengecekan dengan diberi kolom bukti dan kolom verifikasi bukti portofolio yang dilampirkan apakah memenuhi kualitas prinsip V (valid), A (asli), T (Terkini) dan M (memadai). Pada saat mengisi form analisis portofolio ini, Asesor bertatap muka dengan Asesi untuk mendalami setiap bukti portofolio yang dilampirkan, atau jika bukti portofolio sudah dikirimkan via email dapat melakukan klarifikasi online. Tujuannya adalah karena setiap bukti yang dilampirkan karena berupa dokumen kadang kurang jelas informasinya dan untuk memastikan bahwa dokumen yang dilampirkan memang sesuai.

Dalam mengisi format analisis portofolio ini, Asesor harus mengacu pada APL 01 dan APL 02 dan lampiran bukti yang diberikan Asesi, sehingga pada saat tatap muka, baik Asesor dan Asesi sama – sama memegang dokumen portofolio sehingga langsung dapat dianalisa bersama. Prinsip keterbukaan dan berkeadilan (*fairness*), serta fleksibel dan *reliable* (dapat dicek dengan hasil yang sama oleh Asesor atau pihak lain). Artinya, format pengisian analisis portofolio juga dapat ditunjukkan hasilnya kepada Asesi dan disepakati bersama bukti kompetensi yang harus diperdalam melalui metode asesmen lainnya karena secara ketelusuran belum memenuhi seluruh prinsip bukti. Dengan kesepakatan yang dibangun dari analisis portofolio ini, Asesi menjadi paham dan bisa menyiapkan diri untuk mengikuti metode uji/asesmen berikutnya.

Dari hasil analisa data APL 01 dan APL 02 dan bukti – bukti portofolio yang diajukan untuk persyaratan mengikuti asesmen yang dilampirkan sebagian besar para Asesi, dapat dilihat adanya hampir kesamaan baik tipe bukti yang dilampirkan maupun jenisnya. Hal ini terjadi karena hampir sebagian besar peserta asesmen adalah berasal dari program sama, yakni PNPM Mandiri, meskipun ada sedikit perbedaan dari format antara PNPM Mandiri Perdesaan dan PNPM Perkotaan atau PNPM lainnya. Namun, di luar itu, ada perbedaan yang cukup signifikan dari sisi bukti portofolio yang dimiliki Asesi dari luar program PNPM, yakni yang berasal dari program CSR Swasta dan LSM atau yang bekerja sebagai konsultan pemberdayaan mandiri.

Dari bukti portofolio berupa Surat Perintah Kerja (SPT) dan Kontrak Kerja yang dilampirkan oleh para Asesi, dapat diketahui bahwa *community worker* peserta asesmen yang bekerja di PNPM Mandiri Pedesaan dan Perkotaan rata – rata masa kerjanya sudah melebihi 5 tahun, bahkan ada yang sudah 10 tahun sejak awal PPK (Program Pengembangan Kecamatan) dan atau P2KP (Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan). Sebagian lainnya malah ada yang pernah menjadi pendamping SP2W pada masa Program IDT, sehingga total masa kerja ada yang 15 tahun bahkan lebih. Kontrak kerja di program biasanya diperbaharui tahunan berdasarkan Tahun Anggaran. dapat menjadi bukti masih dipercayanya mereka oleh pemberi kerja / Satuan Kerja Program (Satker Program) dan hal ini biasanya mengacu pada hasil Evaluasi Kinerja (Evkin) per tiga bulan yang dibuat oleh atasan langsung mereka. Dari aspek ini, maka Asesor dapat menilai bagaimana sikap kerja yang kompeten dari para Asesi/peserta asesmen.

b) Tes Tulis

Metode/teknik asesmen kedua yang digunakan dalam asesmen adalah tes tulis. Tes tulis disusun berdasarkan urutan unit kompetensi dalam SKKNI FPM, jumlah soal 289 soal yang harus dijawab dalam waktu 2,5 jam. Setiap soal mengukur pengetahuan dari setiap unjuk kerja dari setiap elemen di dalam setiap unit kompetensi. Format Tes tertulis dilakukan dalam 2 (dua) sesi. Sesi I “Pernyataan Benar dan Salah” dan sesi II “Pilihan Berganda”. Pertanyaan Tes Tulis dalam perangkat asesmen ini berjumlah 193 pertanyaan untuk model soal “Pernyataan Benar dan Salah”; yang mengacu pada kriteria unjuk kerja (KUK) dalam SKKNI FPM. Tes Tulis bentuk Pertanyaan Salah Benar ini diletakkan pada sesi kedua dan diberikan alokasi 60 menit untuk menjawab seluruh soal. Sedangkan, Tes Tulis Pilihan Berganda berjumlah sebanyak 96 (Sembilan puluh enam) soal yang mengacu pada kriteria unjuk kerja (KUK) dalam SKKNI FPM. Meskipun jumlah soalnya lebih sedikit, namun karena bentuknya pilihan berganda, maka tes tulis bentuk ini diletakkan pada sesi 1 dengan asumsi lebih rumit dan kompleks untuk menjawabnya dan diberikan alokasi waktu lebih banyak yakni 90 menit karena membutuhkan waktu membaca dan menjawab lebih lama

Berdasarkan hasil kaji ulang asesmen dan pengamatan serta data laporan yang ada di LSP FPM, maka dapat diketahui nilai rata – rata hasil tes tulis dari satu angkatan sertifikasi dengan sampel 30 Asesi per kelas, maka dapat dikategorikan hasilnya sebagai berikut: skor nilai 60 – 65 (jawaban benar tes tulis antara 173 sampai dengan 188 soal) sebanyak 25 persen, skor nilai 66 – 79 (jawaban benar tes tulis antara 191 sampai dengan 228 soal) sebanyak 65 persen, dan skor tinggi nilai 80 – 85 (231 sampai dengan 245) sebanyak 10 persen. Hasil ini bervariasi di setiap angkatan untuk tingkat besaran persentasenya, namun komposisinya yang nilai tinggi memang tidak berbeda. Skor tengah nilai 66 – 79 persen hampir mendominasi karena sebagian besar latar belakang program dan pekerjaan yang ditangani oleh Asesi sama yakni sebagian besar adalah dari eks PNPM Mandiri Pedesaan dan Perkotaan. Sedangkan untuk yang berasal dari program yang latar belakangnya beda, komposisi nilai skor 60 – 65 pernah terjadi lebih besar persentasenya yakni para Asesi yang berasal dari salah satu program daerah yang ternyata setelah ditelusuri memang *Community Worker* nya relatif kurang mendapatkan pelatihan yang mencukupi untuk beberapa unit kompetensi yang ada di SKKNI FPM.

Setelah dilakukan analisa capaian tes tulis, maka dapat diperoleh pola yang hampir mendekati sama di beberapa tempat pelaksanaan asesmen dilihat dari skor nilai hasil tes tulis para Asesi. Dari 96 soal tes tulis pilihan berganda, jawaban Asesi yang banyak salah adalah pada pertanyaan yang terkait dengan unit kompetensi tentang: a) Menyiapkan Kader Pemberdayaan Masyarakat, b) Mengelola Konflik di Dalam Masyarakat, b) Mengembangkan Sistem Kontrol Sosial, c) Mengembangkan Inovasi Pemberdayaan Masyarakat, d) Memfasilitasi Penerapan Inovasi Pemberdayaan Masyarakat di Bidang / Sektor kegiatan Tertentu. Sedangkan untuk tes tulis Pernyataan Benar Salah, sebanyak 193 soal, jawaban Asesi yang banyak salah adalah pada pertanyaan yang terkait dengan unit kompetensi tentang: a) Membangun Jejaring dan Kemitraan, b) Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat, dan Pemerintahan Lokal, c) Mengelola Pembelajaran Di Dalam Masyarakat.

c) Wawancara

Teknik metode asesmen berikutnya adalah wawancara/tes lisan. Tes wawancara/tes lisan adalah metode utama lainnya yang digunakan Asesor untuk memperdalam aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan (konseptual) dari Asesi. Wawancara dilakukan satu per satu, dimana jadwalnya sudah disepakati antara Asesor dan Asesi. Aspek kompetensi yang dialami oleh Asesor dengan metode wawancara ini biasanya terkait hal – hal yang tidak terungkap di bukti dokumen portofolio dan hasil tes tulis, di antaranya adalah yang menyangkut motivasi diri, refleksi atas tugas dan tanggung jawab sebagai *community worker*, bagaimana Asesi memaknai peran dan tugasnya selama ini, makna setiap kegiatan yang dilakukannya dalam mendampingi masyarakat, sikapnya dalam menjalankan tugas, serta hal – hal yang menyangkut dengan isu – isu pemberdayaan masyarakat yang belum terbukti di metode portofolio dan tes tulis.

Pada setiap pertanyaan di setiap KUK (kriteria unjuk kerja) yang ingin dibuktikan melalui pertanyaan wawancara ini, ada panduan poin – poin jawaban yang bisa dirujuk Asesor. Namun, bukan jawaban yang sifatnya kaku, karena dalam wawancara ini Asesor harus bisa membahasakan dan mengkontekstualisasikan ke dalam program yang ditangani Asesi dan latar belakang jabatan/posisi Asesi. Format pertanyaan juga bisa disesuaikan agar wawancara tidak terkesan kaku dan seperti ujian. Dengan demikian, Asesor bisa mengaitkan juga dengan unit kompetensi lain yang berkaitan dengan unit kompetensi yang sedang digali dari Asesi. Jika ada istilah dalam pertanyaan yang tidak diketahui oleh Asesi karena tidak familiar di dalam pelaksanaan tugasnya maka dapat diprobing terlebih dahulu atau ditanyakan dari sisi Asesi dengan bahasa yang lebih sederhana.

d) Praktek Simulasi/Fasilitasi

Teknik asesmen terakhir yang digunakan adalah praktek simulasi/asesmen. Praktek Fasilitasi merupakan metode penilaian yang berkaitan dengan aspek Keterampilan (Skills) dan Sikap (Attitudes) yang harus dikuasai oleh calon Asesi/peserta asesmen sesuai unit – unit kompetensi dalam standar kompetensi kerja yang telah dirumuskan dalam SKKNI FPM. Hasil penilaian Praktek Fasilitasi merupakan bukti langsung untuk melengkapi atau menguatkan bukti – bukti portofolio maupun bukti tambahan yang sudah ada.

Dari hasil analisis data laporan pelaksanaan asesmen di beberapa tempat TUK, rata – rata unit kompetensi yang banyak dipraktekkan dalam simulasi adalah unit – unit kompetensi Inti dalam SKKNI FPM, dan Unit Kompetensi Khusus. Di antaranya adalah: a) Membangun Jejaring dan Kemitraan, b) Mengembangkan Sistem Kontrol Sosial, c) Memperkuat Posisi Tawar Di Masyarakat, d) Mengelola Konflik di Dalam Masyarakat, e) Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat dan Pemerintahan Lokal. Sedangkan unit kompetensi khusus yang dipraktekkan adalah: a) Mengembangkan Inovasi Untuk Pemberdayaan Masyarakat, dan b) Memfasilitasi Penerapan Inovasi Pemberdayaan Masyarakat di Bidang/Sektor Kegiatan Tertentu. Alasan dipraktekkannya unit – unit kompetensi tertentu dalam praktek simulasi/fasilitasi karena kurangnya bukti portofolio yang dilampirkan oleh Asesi karena adanya keterbatasan dalam pendokumentasian, dan karena dari seluruh bukti yang dilampirkan dan sudah diases dengan metode sebelumnya (analisis portofolio, tes tulis dan wawancara) masih dirasa Asesor kurang meyakinkan dan belum memadai.

3) Tahap Pemberian Umpan Balik dan Rekomendasi

Setelah proses penilaian kompetensi dengan menggunakan metoda metoda penilaian tersebut diatas, akan ada proses memberi umpan balik; baik umpan balik dari Asesi / peserta asesmen terhadap proses asesmen Asesor kompetensi kepada Asesi/peserta uji terhadap penilaian kompetensi yang telah dijalani Asesi/peserta asesmen. Umpan balik ini merujuk pada capaian kinerja dari unit – unit kompetensi mana yang sudah dinilai memadai sehingga bisa dikatakan “kompeten” dan unit – unit kompetensi mana yang harus/masih perlu ditingkatkan oleh peserta asesmen.

4) Tahap Keputusan Asesmen

Setelah proses asesmen dengan beberapa metode/cara analisis dilakukan maka Asesor Kompetensi akan merekomendasikan apakah peserta asesmen dinilai “Kompeten” atau “Belum Kompeten”. Pengambilan keputusan dilakukan setelah para Asesor Kompetensi melakukan rapat konsolidasi dan menimbang dari semua bukti yang tertelusur yang menunjukkan bahwa peserta asesmen memang memiliki kompetensi sesuai standar dalam SKKNI FPM yang diujikan. jika seorang peserta asesmen dinilai “belum kompeten”, maka Asesor harus secara rinci mengungkapkan alasan penilaiannya dan indikator unjuk kerja yang tidak memadai yang diberikan oleh peserta asesmen. Umpan balik ini sangat berguna bagi peserta asesmen karena di dalamnya ada muatan input apa saja yang direkomendasikan untuk dilakukan dalam rangka pengembangan kapasitas peserta asesmen.

PEMBAHASAN

Asesmen yang dilaksanakan oleh LSP FPM untuk *Community Worker* adalah asesmen berbasis kompetensi yang dilakukan melalui proses pengumpulan bukti dan membuat keputusan apakah seorang kandidat mencapai atau tidak kompetensinya berdasarkan kriteria dalam persyaratan atau standar asesmen, hal ini karena kandidat sedang diases berdasarkan kriteria tetap atau acuan (*benchmark*) yang ditetapkan, seperti unit kompetensi. Kriteria yang digunakan LSP FPM terkait persyaratan sertifikasi tertuang dalam Skema Okupasi FPM dan menggunakan acuan SKKNI FPM. Hal ini berbeda dengan asesmen berdasarkan norma (*norm referenced assessment*), dimana unjuk kerja kandidat dibandingkan, diases, dan di – *ranking* terhadap unjuk kerja kandidat lainnya.

Secara umum, proses asesmen yang dilaksanakan oleh LSP FPM telah memenuhi prinsip – prinsip asesmen yang ada dalam SOP Pelaksanaan Sertifikasi, dengan prinsip valid (seluruh aktifitas asesmen mengacu kepada acuan pembeding (*benchmark*), *reliable* (instruksi yang diberikan kepada Asesi memastikan penerapan yang konsisten pada aktifitas asesmen dan jika digunakan oleh Asesor yang berbeda, dalam situasi yang berbeda dan Asesi yang berbeda, hasilnya tetap konsisten, fleksibel (seluruh aktifitas asesmen memenuhi kebutuhan Asesi dan organisasi, dan adil), aktifitas – aktifitas asesmen memenuhi kebutuhan dan karakteristik Asesi serta bebas dari bias dan memberikan kesempatan bagi Asesi yang memiliki kebutuhan khusus.

1. Penerapan Metode Asesmen Dalam Mengukur Tingkat Kompetensi *Community Worker*

a) Asesmen dengan Analisis Portofolio

Asesmen dengan analisis portofolio pada awalnya mengalami berbagai kendala dan permasalahan yang disebabkan oleh: (a) sebagian besar Asesi tidak paham cara mengisi dan melengkapi form APL 01 dan APL 02 (cara mengisi kolom bukti, kode penomoran bukti, dan kolom K atau BK (Kompeten atau Bukan Kompeten), (b) sebagian Asesi baru mengisi APL 01 dan APL 02 pada saat yang seharusnya sudah dilakukan Konsultasi Pra Asesmen, (c) Asesi merasa kekurangan waktu untuk memenuhi kelengkapan bukti portofolio sehingga pada hari pertama, Asesi masih harus kembali ke lapangan/rumah untuk mengumpulkan bukti – bukti yang dirasa masih bisa dilengkapi, (d) Panitia /TUK harus membantu mencetak bukti portofolio dari Asesi (di beberapa tempat), (e) Banyak Asesi yang datang terlambat di TUK yang lokasinya jauh dari tempat tugas, sehingga sebagian tidak ikut dalam penjelasan awal, karena terlambat, tidak bisa meninggalkan tugas, (f) waktu terbuang/terpotong karena Asesi harus menunggu Asesi melengkapi form APL 01 dan APL 02 dan tambahan bukti – bukti. Konsultasi (g) Pra Asesmen menjadi tidak bisa dilaksanakan pada hari pertama karena Asesi menunggu isian APL 02 lengkap untuk dapat menetapkan variasi penggunaan metode yang digunakan asesmen (POA), (h) kurang lengkapnya dokumen bukti menyulitkan Asesi dalam analisis portofolio, (i) Asesor kekurangan waktu untuk memverifikasi dan menganalisis portofolio dari Asesi.

Dari hasil telaah berkas asesmen para *Community Worker* yang mengikuti asesmen di LSP FPM, sebagian besar adalah berasal dari Program PNPM Mandiri Perdesaan dan Perkotaan, sebagian lainnya berasal dari latar belakang bekerja di LSM/NGO dan CSR milik perusahaan swasta. Bukti portofolio yang dilampirkan sebagai kelengkapan administrasi asesmen (lampiran APL 01 dan APL 02) menunjukkan beberapa kesamaan dari sisi ragam dan jenisnya, dan sangat diwarnai oleh cakupan kegiatan yang dilaksanakan oleh Asesi sesuai tugas, pokok dan fungsinya (Tupoksi). Sebagaimana yang telah ditampilkan di Bab 4, rata – rata Asesi melampirkan bukti (a) SPK (Surat Perintah Kerja) atau SPT (Surat Perintah Tugas) yang di dalamnya terdapat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai jabatannya; (b) dokumen sertifikat pelatihan yang pernah diikuti dan juga sertifikat sebagai pelatih/pemandu pelatihan kepada para pelaku di desa/kelurahan di lokasi dampingan (Kader desa, relawan, Tim Pengelola Kegiatan/TPK, BKM, LPM, Unit Pengelola Kegiatan/UPK, Tim Monitoring Masyarakat, Tim Penulis Usulan, Badan Pengawas UPK, Kelompok Simpan Pinjam Perempuan (SPP), Kelompok Perguliran, dan sebagainya; (c) dokumen hasil kegiatan yang

telah difasilitasi mulai tahap asesmen, perencanaan dan pelaksanaan program, termasuk di dalamnya Berita Acara Kegiatan dan foto – foto kegiatan musyawarah perencanaan kegiatan, musyawarah penetapan usulan kegiatan, musyawarah pertanggungjawaban dana dan kegiatan, dan sebagainya; (d) dokumen laporan – laporan individu bulanan, hasil evaluasi kinerja, laporan penanganan masalah, dan sebagainya. Bukti – bukti portofolio tersebut belum secara langsung merujuk pada unit kompetensi dalam SKKNI FPM karena pada saat dibuat hanya untuk kepentingan administrasi program.

Dari hasil analisis portofolio yang dilakukan oleh Asesor dengan menggunakan prinsip bukti valid, asli, terkini dan memadai, maka hasilnya sangat bervariasi, ada sebagian bukti yang telah memenuhi prinsip valid, ada sebagian lagi yang tidak bisa menunjukkan keaslian dokumen sehingga tidak memenuhi prinsip asli, sebagian ada yang tidak bisa memenuhi prinsip keterkinian (namun jumlahnya sedikit), sebagian lagi memenuhi ketiga prinsip valid, asli, terkini sebagian masih belum memenuhi prinsip memadai. Dengan adanya variasi kondisi bukti portofolio tersebut maka kebijakan LSP FPM memang mengharuskan seorang Asesor menggunakan metode asesmen setidaknya tambahan metode wawancara, tes tulis dan atau dengan praktek simulasi.

b) Asesmen dengan Tes Tulis

Sebagaimana yang telah disinggung pada Bab sebelumnya, tes/pertanyaan tertulis merupakan metoda penilaian yang berkaitan dengan aspek pengetahuan Asesi/peserta asesmen sesuai standar kompetensi kerja yang telah dirumuskan dalam SKKNI FPM. Hasil penilaian jawaban pertanyaan tertulis merupakan bukti tambahan bukti portofolio asesmen. Pertanyaan tertulis merupakan metode penilaian yang berkaitan yang harus dikuasai oleh unit kompetensi dalam standar kompetensi kerja yang telah dirumuskan dalam SKKNI FPM. Hasil penilaian jawaban pertanyaan tertulis merupakan bukti tambahan untuk melengkapi atau menguatkan bukti yang sudah diberikan calon Asesi/peserta dalam bentuk portofolio yang sudah diberikan oleh peserta asesmen/Asesi, karena mengukur pemahaman, maka indikator penilaiannya adalah pemahaman yang benar terhadap setiap langkah proses tahapan di setiap unit kompetensi sebagaimana kriteria unjuk kerja (KUK) yang tertuang dalam SKKNI FPM. Jika jawaban Asesi benar, maka menunjukkan pemahamannya terkait KUK telah memadai dan berarti Asesi paham bagaimana menjalankannya sesuai tingkat pemahamannya tersebut. Namun, jika jawaban soal tertulis ada yang salah, maka bisa 2 kemungkinan yakni pemahamannya terhadap pemberdayaan masyarakat (baik definisi, prinsip – prinsip, metode/teknik, proses tahapan dan fungsi peran community worker/FPM) masih belum memadai atau kemungkinan lain karena kurang dapat memahami soal dengan baik dan kendala teknis lainnya.

Menurut peserta soal – soal yang ada cukup mudah dan sesuai dengan pengalaman mereka, namun dalam tes tertulis, tingkat kesalahan berkisar antara 10 – 20%. Menurut mereka ini karena sindrom ujian. Oleh karena itu, perlu menciptakan suasana yang nyaman, tenang bagi peserta. Salah satunya adalah dengan proses yang baik dari awal hingga akhir. Saran lainnya adalah memberikan pemahaman akan proses akan membuat mereka lebih siap.

c) Asesmen dengan Wawancara/Tes Lisan

Proses wawancara/tes lisan ini paling membutuhkan waktu yang relatif lama, sekurang – kurangnya 90 sampai 120 menit, bahkan beberapa ada yang sampai 180 menit tergantung pada banyaknya bukti kompetensi berupa pengalaman kerja, motivasi dan sikap yang perlu didalami oleh Asesor. Dari hasil pengamatan dan wawancara baik dengan Asesor maupun Asesi serta hasil laporan evaluasi yang ada di LSP FPM, maka terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan wawancara di beberapa tempat yang dapat dirangkum sebagai berikut: a) Sebagian kalimat dan pertanyaan kurang dipahami maksudnya sehingga jawaban yang diberikan Asesi tidak cocok dengan jawaban yang dimaksudkan, b) Seluruh daftar pertanyaan lisan ditanyakan oleh Asesor, c) Asesor ada yang sekedar membacakan daftar pertanyaan lisan, d) Ada Asesor yang terlalu probing sehingga waktu wawancara menjadi berkepanjangan, e) Asesor kesulitan dalam menuliskan jawaban lisan dari Asesi karena harus memperhatikan reaksi/bahasa tubuh dari Asesi, f) Asesor Pendamping kurang jelas pembagian tugasnya dengan Asesor Utama. Hal ini karena terlewatkan pada saat konsolidasi. Konsolidasi waktunya sangat mepet dengan pelaksanaan asesmen (konsultasi pra asesmen), g) Waktu untuk wawancara per Asesi sangat panjang (rata – rata sampai 1 jam bahkan ada yang lebih), h) Asesi lain yang belum mendapat giliran merasa jenuh, terutama yang mendapat giliran terakhir (karena sampai malam/pk. 21.00 WIB), i)

Jawaban – jawaban Asesi tidak sempat dimasukkan dalam lembar jawaban karena Asesor terburu – buru harus mewawancarai Asesi berikutnya. Banyak lembar pertanyaan yang akhirnya kosong dan atau hanya ditulis satu – dua kata jawaban Asesi sehingga kurang menggambarkan apa yang dijawab Asesi. Terkait hal tersebut, maka Asesor disarankan untuk mengintegrasikan pertanyaan wawancara dari berbagai unit yang ada keterkaitan sehingga pertanyaan dapat diringkas atau disatukan namun tetap dapat menggali informasi unjuk kerja dari Asesi dari beberapa unit kompetensi yang didalami.

2. Dimensi Kompetensi *Community Worker*

a) Pengetahuan *Community Worker* tentang Pemberdayaan masyarakat

Dari hasil asesmen dapat diketahui cakupan pengetahuan *Community Worker* yang berasal dari PPK/PNPM Mandiri Perdesaan tentang pemberdayaan masyarakat yang diperoleh dari pelatihan Pra Tugas yang mencakup: kondisi kemiskinan masyarakat pedesaan, konsep dasar pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan pedesaan. Pengetahuan yang terkait Kebijakan dan Strategi Program mencakup kebijakan pokok, pengendalian program, dan pelaku. Pengetahuan yang terkait Operasionalisasi program mencakup: survey awal kondisi masyarakat dan lokasi geografis, teknik melakukan sosialisasi dan memfasilitasi musyawarah di desa dan antar desa baik untuk perencanaan kegiatan maupun musyawarah penetapan usulan dan pendanaan serta pertanggungjawaban kegiatan dan dana Bantuan Langsung Masyarakat (BM) sampai dengan musyawarah serah terima. Pengetahuan terkait pengelolaan kegiatan usaha ekonomi produktif), simpan pinjam kelompok perempuan, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan kegiatan pendidikan, pengelolaan kegiatan kesehatan, pengelolaan pencairan dan penyaluran dana.

Para *Community Worker* yang mengikuti asesmen juga memiliki pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan terkait teknik Penyusunan RKTL bersama masyarakat, peningkatan kapasitas pelaku masyarakat dan aparat pemerintah di tingkat desa dan antar desa, fasilitasi survey usulan kegiatan simpan pinjam, teknik mendorong mekanisme kontrol masyarakat, pendampingan Unit Pengelola Kegiatan dan Kelompok, pengembangan koordinasi lintas pelaku. Sedangkan *Community Worker* yang berlatar belakang teknik mendapatkan pengetahuan mencakup: pembimbingan kader teknis, fasilitasi kegiatan survey dan pengukuran, desain dan RAB (Rencana Anggaran Biaya), teknik sarana dan prasarana rumit (jalan, jembatan, talut, air bersih, jembatan, dll sesuai kondisi setempat), identifikasi titik kritis masalah pengelolaan sarana dan prasarana, analisa kerusakan prasarana, pengelolaan pemeliharaan sarana dan prasarana, pemahaman kondisi riil lapangan, progres kegiatan, hasil – hasil yang sudah ada, permasalahan yang ada.

Dari hasil asesmen juga dapat diketahui pengetahuan *Community Worker* yang terkait metode/teknik pendampingan dan fasilitasi mencakup materi: teknik pengkajian kebutuhan (*assessment*), teknik perencanaan partisipatif, teknik fasilitasi, teknik pengorganisasian masyarakat (*community organizing*), manajemen pendampingan masyarakat dan aparat pemerintah lokal, membangun tim kerja, membangun jaringan kerjasama lintas pelaku. Pengetahuan lainnya adalah tentang penguatan kapasitas, melalui pembimbingan OJT (*on – the – job training*) dan IST (*in service training*), pemberian umpan balik, dan fasilitasi rakor kader desa (FD),

Para Asesi juga dapat menunjukkan pengetahuan yang terkait penanganan masalah di lapangan dan diintegrasikan dengan materi tentang kode etik konsultan/fasilitator, manajemen kinerja (sistem operasi dan prosedur/SOP) dan penyusunan RKTL. Mereka juga memiliki pengetahuan yang terkait teknik memfasilitasi juga diberikan pada saat pelatihan, yang mencakup: fasilitasi pelatihan partisipatif (di dalamnya berisi pengertian, pendekatan, bagaimana menyusun analisis kebutuhan pelatihan/*training need assessment*, metode dan media pelatihan partisipatif, membangun suasana belajar, fasilitasi musyawarah desa perencanaan (didalamnya ada materi PRA dan bagaimana memfasilitasi penggalian gagasan serta menyusun visi desa/*village visioning*), fasilitasi sosialisasi tingkat desa dan antar desa, pelatihan kader penggerak masyarakat desa (di dalamnya ada bedah Modul pelatihan KPMD dan bagaimana teknik fasilitasnya, fasilitasi MDKP (Musyawarah Desa Khusus Perempuan), dan pelaporan.

Sementara itu, dari hasil analisis portofolio Asesi yang berasal dari PNPM Perkotaan memiliki pengetahuan tentang pemberdayaan masyarakat yang diperoleh dari pelatihan mengenai pemahaman konsep, teori, teknik dan metode yang mencakup: “Fasilitator Perubahan”, yaitu: a) Citra Diri Fasilitator, b) Diskusi Membangun Visi, c) Nilai, Sikap, Perilaku dan Kemampuan Fasilitator, d) Tugas dan Fungsi Fasilitator, e) Tugas dan Fungsi Sebagai Agen Perubahan, f) Standar Akuntabilitas Fasilitator Perubahan, g) Etika Fasilitator. Asesi juga memiliki pengetahuan terkait program yang diberikan materi tentang tata Cara dan teknik fasilitasi Tahapan Pendampingan Siklus PNPM Mandiri Perkotaan.

Pengetahuan tentang teknik asesmen yang dikuasai oleh *Community Worker* meliputi pengertian dan teknik Pemetaan Sosial, teknik Mengelola Musyawarah dan RKM (Rencana

Kesiapan Masyarakat), Sosialisasi Kegiatan dan Hasil RKM dan berlatih menggunakan media sosialisasi RKM. Pengetahuan tentang Realitas Kemiskinan (RK) mencakup pengertian, tata cara dan bagaimana menyusun pertanyaan panduan FGD (*Focus Group Discussion*, Konsep, Sosialisasi dan Fasilitasi RK (memahami konsep, tujuan dan menggunakan media RK). *Community Worker* juga memiliki pengetahuan tentang mencari relawan Nangkis (Penanggulangan Kemiskinan) dan memfasilitasi Komunitas Belajar Kelurahan, Komunitas Belajar Kelurahan/Desa dan tahapan pembelajaran KBK (Kelompok Belajar Kelurahan).

Berbagai materi yang diperoleh dari pelatihan pra tugas untuk *Community Worker*/fasilitator di Program PPK/PNPM Mandiri Perdesaan dan Perkotaan tersebut sangat berdampak positif terhadap tingkat pengetahuan *Community Worker* yang bekerja di program dan dari hasil tes tulis menunjukkan sebagian besar Asesi dapat menjawab pertanyaan/ soal yang menyangkut pengetahuan tentang unit – unit kompetensi dalam SKKNI FPM. Namun, dari materi/modul pelatihan tersebut kurang mengeksplorasi materi terkait: membangun jejaring dan kemitraan, meningkatkan posisi tawar, mengelola konflik di masyarakat, mengembangkan inovasi pemberdayaan. Meskipun dalam konteks sederhana dilakukan tapi sebatas kebutuhan untuk pelaksanaan kegiatan yang ada dalam lingkup program.

Selain dari pelatihan, pengetahuan didapat oleh para Asesi juga diperoleh dari proses supervisi dan pembimbingan di lapangan oleh atasan atau supervisor di atasnya. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan Asesi bahwa justru para *Community Worker*/fasilitator yang mengikuti asesmen banyak belajar dan mendapatkan pengetahuan selama praktek langsung menangani kegiatan, di bawah bimbingan dan umpan balik supervisor mereka maupun melalui IST dan OJT serta mentoring/pendampingan saat memfasilitasi. Pelatihan di kelas yang mereka dapatkan porsi besarnya adalah pengetahuan awal dan pada saat dilapangan, ada yang harus disesuaikan, diubah dan bahkan mencari tambahan pengetahuan baru yang sesuai dengan kondisi masyarakat.

b) Sikap (*attitude*) *Community Worker*

Pada aspek kompetensi yang terkait sikap, maka landasan nilai – nilai yang harus dipegang oleh *Community Worker* sebagaimana diuraikan oleh Jim Ife (2013) mencakup: 1) menjaga diri dari praktek kolonialis, penting bagi *Community Worker* untuk memiliki kesadaran dan refleksi kritis yang tinggi. Penting bagi *Community Worker* untuk memberikan ruang untuk ekspresi dan validitas budaya, nilai, dan identitas dari masyarakat (koloni), serta kritik bagi struktur dominan dan wacana kolonisasi (Freire 1972). *Community Worker* selalu berprinsip bekerja bersama komunitas dalam solidaritas (Featherstone, 2012), 2) Menghargai pengetahuan lokal, 3) menghargai kebudayaan lokal, 4) menghargai sumber daya lokal, 5) menghargai keterampilan lokal, 6) menghargai proses lokal, dan bekerja dalam solidaritas.

Dari kompilasi jawaban Asesi pada saat wawancara dengan Asesi yang dirangkum oleh beberapa Asesor, dapat diketahui rata – rata yang mengikuti asesmen memiliki sikap dan motivasi kerja yang baik, bahkan sebagian dinilai oleh supervisornya di atas rata – rata. Seperti hasil evaluasi kinerja dan konfirmasi kepada Camat, atau atasan langsung (Fasilitator Kabupaten atau Koordinator Kota/Korkot), maka menunjukkan bahwa mereka memiliki dedikasi pada tugas, disiplin, selalu memegang kejujuran dan tidak pernah melanggar etika

sebagai Fasilitator/pendamping. Mengukur sikap dalam asesmen dilakukan dari rekam jejak portofolio mereka.

c) Keterampilan (*Skill*) *Community Worker*

Pemahaman mengenai keterampilan (*skill*) sebagai salah satu komponen kompetensi seperti yang diungkapkan oleh Silalahi (1987: 41) dalam pekerjaan keterampilan dapat dipelajari dengan latihan, dan pendapat lainnya menurut William Roddin dalam (Thoha, 1984: 120) membagi keterampilan dalam tiga macam, yakni keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

Dari hasil pengolahan data hasil asesmen diketahui bahwa para *Community Worker* yang mengikuti asesmen dan dinyatakan kompeten terbukti memiliki keterampilan dalam berbagai aspek yakni kemampuan menjalin relasi sosial, pendekatan kepada masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam program, terampil dalam berkomunikasi, penanganan masalah yang muncul selama proses tahapan program, kemampuan menggalang solidaritas dalam bentuk kerelaan berswadaya dan menjadi relawan/kader, kemampuan manajemen pengelolaan kegiatan dan pendanaan program BLM (Bantuan Langsung Masyarakat), kemampuan melakukan monitoring dan evaluasi bersama masyarakat, dan menggalang potensi serta sumberdaya yang ada di masyarakat dan sekitarnya untuk pelaksanaan kegiatan. Selain itu, dari berbagai bukti portofolio yang dilampirkan dan telah dianalisis oleh Asesor dapat dilihat kompetensi Asesi dalam melakukan pengidentifikasian kebutuhan dan potensi masyarakat, yang mencakup kebutuhan untuk prioritas dalam mengatasi kondisi kemiskinan di lokasi dampingan, dan identifikasi potensi sumber daya alam serta keterampilan masyarakat dan SDM di sekitarnya. Dari hasil uji asesmen Asesi dapat menunjukkan kemampuannya dalam memetakan kondisi sosial, ekonomi dan lingkungan fisik di desa/kelurahan dampingan.

Dari hasil wawancara, Asesi mampu membuktikan kompetensinya melakukan asesmen dan menerapkan pendekatan partisipatif, serta pengalamannya memotivasi dan membangkitkan kesadaran untuk peningkatan kesejahteraan mereka. Bukti dokumen portofolio para Asesi laporan pelaksanaan berbagai musyawarah dan pertemuan bersama masyarakat/rembug warga, berita acara serta dokumen foto – foto kegiatan, serta hasil – hasil analisis mereka sifatnya valid, asli, terkini dan memadai yang menunjukkan capaian kinerja mereka dalam memfasilitasi program dan masyarakat.

Namun, keterampilan penggunaan metode partisipatif seperti PRA dikuasai oleh para Asesi kurang bervariasi padahal sebetulnya variasinya sangat banyak. Beberapa metode PRA yang dikuasai para Asesi lebih dikarenakan harus dipakai dalam proses fasilitasi tahapan di program. Sedangkan metode partisipatif yang lain kurang dipraktikkan, karena kegiatan tahapan yang harus dilakukan cukup banyak sementara waktu terkadang tidak memungkinkan untuk menggunakan variasi metode lainnya. Faktor lainnya karena beban administrasi program cukup banyak di antaranya harus memastikan dan mengawal pencairan dana BLM (Bantuan Langsung Masyarakat) dan laporan – laporan program lainnya.

Sebagaimana pendapat Jim Iff, kompetensi lainnya yang harus dimiliki oleh *Community Worker* adalah melakukan analisis pemangku kepentingan (*stakeholder*), penting untuk

menentukan terlebih dulu siapa orang – orang, para pemangku kepentingan yang terlibat, dan bukan hanya penduduk seperti itu. Parameter strategis untuk melibatkan: (a) lokal versus tingkat nasional, (b) negara terhadap masyarakat sipil, dan (c) strata sosial istimewa versus lemah dan dikecualikan. Ada aktor yang bersangkutan, atau pemangku kepentingan, pada setiap tingkat. Dari hasil asesmen, para Asesi yang dinyatakan kompeten mampu menunjukkan bukti – bukti kemampuannya dalam melakukan analisis pemangku kepentingan dan melibatkan para pelaku dalam setiap tahapan kegiatan yang ada pada Siklus PNPM Mandiri. Para pemangku kepentingan tersebut biasanya adalah mulai dari warga dari mulai tingkat dusun sampai desa/kelurahan, aparat desa dan kecamatan, tokoh masyarakat dan tokoh agama, warga miskin, perempuan, kelompok masyarakat, narasumber bidang teknis di kecamatan, organisasi masyarakat seperti Karang Taruna, Posyandu, Kader Penggerak PKK, dan sebagainya. Namun, dari hasil pengamatan dan wawancara, para Asesi dari program relatif belum menganalisis pemangku kepentingan di luar yang diharuskan dalam program seperti kalangan profesional, pengusaha, pendidik, dan Yayasan. Pada saat umpan balik asesmen, hal ini disampaikan oleh Asesor agar para Asesi mengembangkan lagi jejaring dan pemetaan pemangku kepentingan yang lebih luas untuk pengembangan kegiatan di luar tuntutan program.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa kondisi yang dilihat di lapangan dan hasil penilaian asesmen dapat menunjukkan korelasi signifikan bahwa para *Community Worker* yang mengikuti asesmen dan dinyatakan kompeten memang terbukti memiliki kinerja yang baik sesuai yang diharapkan program. Sebagaimana hasil wawancara dengan supervisor dan konfirmasi kepada Satuan Kerja (Satker) sebagai user / pengelola program rata – rata menyampaikan bahwa semua yang kompeten memang terbukti di lapangan memiliki kinerja yang baik, setidaknya sesuai tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan oleh *Community Worker* tersebut.

KESIMPULAN

Proses asesmen yang dilaksanakan oleh LSP FPM adalah proses penilaian kompetensi *Community Worker* dengan merujuk pada SKKNI FPM dan persyaratan Skema Okupasi FPM. Proses asesmen dilaksanakan melalui tahapan persiapan baik dari pihak calon peserta asesmen (penyiapan berkas APL 01 dan APL 02 plus bukti portofolio), LSP FPM (penyiapan penggandaan perangkat asesmen dan Materi Uji Kompetensi/MUK, penugasan Asesor, koordinasi dengan TUK, dan sebagainya), Asesor Kompetensi (membuat rencana asesmen, menganalisis awal kondisi Asesi dan job analysis), serta TUK, sampai pada tahap pelaksanaan asesmen (proses analisis portofolio, tes tulis, wawancara dan Praktek simulasi) dan pengambilan keputusan hasil asesmen, dan kaji ulang hasil asesmen. LSP FPM dalam melaksanakan kegiatan asesmen kompetensi mengacu pada Pedoman BNSP tentang Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Profesi dan Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Sertifikasi.

Analisis kompetensi *Community Worker* yang diberlakukan di LSP FPM menggunakan beberapa teknik/metode asesmen yakni analisis portofolio, tes tulis, wawancara, dan praktek simulasi/fasilitasi. Metode asesmen yang digunakan Asesor mengacu pada penelusuran bukti – bukti kinerja dari *Community Worker* yang menjadi peserta asesmen/Asesi, dengan cara menganalisis secara sistematis tugas pekerjaan *Community Worker* pada program yang ditanganinya, konteks pekerjaan pada

lingkungan kerja dan segala tuntutan serta persyaratan pekerjaan tersebut, yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan kemampuan (ability) secara detail dan menyeluruh dari Community Worker.

Dalam melakukan asesmen kompetensi *Community Worker*, Asesor menelusuri bukti portofolio dan bukti tambahan lainnya yang diperoleh dari tes tulis, wawancara/tes lisan dan atau ditambah praktek simulasi/fasilitasi dengan menganut prinsip bukti dan prinsip asesmen. Prinsip bukti dimaksud adalah bukti harus bersifat valid, asli, terkini dan memadai. Sedangkan prinsip asesmen adalah valid, *reliable*, fleksibel dan berkesinambungan.

Dari empat metode asesmen yang digunakan Asesor dalam asesmen kompetensi, masing – masing metode memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri namun ketika dikombinasikan dapat saling melengkapi sehingga asesmen benar – benar menghasilkan penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan dan hasilnya tidak berbeda dengan kinerja di lapangan dari *Community Worker* yang diasesmen.

Metode analisis portofolio dari sisi persiapannya calon Asesi membutuhkan waktu yang cukup lama untuk penyiapan berkas dokumen yang harus dilampirkan sehingga membutuhkan pendampingan dan pembekalan bekerjasama dengan asosiasi profesi, TUK, dan bahkan lembaga tempat bekerja Asesi. Pada saat pelaksanaan asesmen, analisis portofolio juga membutuhkan waktu karena harus mencocokkan bukti portofolio dan memverifikasi bukti sehingga memenuhi prinsip valid, asli terkini dan memadai. Kendala yang dihadapi Asesor adalah jika berkas Asesi dan bukti portofolio diterima mendadak atau baru saat pelaksanaan di TUK karena Asesor kurang waktu untuk mencermati secara mendalam dan terkadang waktu analisis harus dilakukan malam bahkan mengambil waktu saat konsultasi pra asesmen. Kelebihan metode asesmen portofolio adalah dapat melihat gambaran kinerja Asesi secara lebih dalam dan penelusuran hasil – hasil kinerja dapat dilakukan dari berkas dokumen yang dapat divalidasi dan lebih banyak variasinya serta dapat menunjukkan rekam jejak kegiatan pendampingan, rekam jejak pelatihan yang telah diterima, dan tingkat pemahaman serta penguasaan dari *Community Worker*.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan pemahaman tentang asesmen kompetensi sebagai hal yang baru di lingkup pekerjaan pemberdayaan masyarakat dan berdampak pada pemahaman yang keliru tentang asesmen sebagai ujian dan ketidaksiapan dalam menyiapkan bukti – bukti portofolio sebagai salah satu persyaratan kelengkapan dokumen dalam rangka mengikuti sertifikasi. Pada tahap awal peserta asesmen juga belum paham tentang SKKNI FPM dan prosedur serta mekanisme asesmen yang dilakukan. Pemahaman baru diperoleh ketika mengikuti Bimtek Sertifikasi yang dilaksanakan oleh Asosiasi Profesi dengan narasumber Asesor dari LSP FPM. Pasca Bimtek, proses pemberkasan dokumen APL 01, APL 02 dan bukti – bukti portofolio dari para calon peserta asesmen ini tetap harus didampingi dan dilakukan konsultasi pra asesmen karena jika tidak maka dapat terjadi putus di tengah jalan dalam arti calon Asesi/*Community Worker* mengalami kesulitan dan tidak melanjutkan proses pemenuhan dokumen yang dipersyaratkan.

Selama bertahun – tahun bekerja di bidang pemberdayaan masyarakat, ternyata sebagian besar *Community Worker* tidak/kurang mengelola pendokumentasian hasil pekerjaan dan dokumen portofolio lainnya seperti referensi, kontrak kerja, sertifikat pelatihan, laporan kegiatan, jurnal pendampingan dan sebagainya karena ketidaktahuan manfaatnya dan lebih disebabkan karena sebelumnya menganggap tidak dibutuhkan dalam proses pengembangan profesi. Namun, begitu ada kegiatan asesmen

kompetensi mereka baru merasakan manfaat mendokumentasikan hasil kinerja/pekerjaan sebagai bukti portofolionya.

Dari hasil kajian portofolio para peserta yang mengikuti asesmen serta hasil pelaksanaan tes tulis dan, dapat terlihat bahwa pelatihan – pelatihan yang diberikan pada saat sebelum bertugas dan selama bertugas sebagai Community Worker sangat mempengaruhi secara signifikan pemahaman dalam menjalankan tugasnya dengan baik, dan pemahaman tentang konsep dan teori pemberdayaan masyarakat, analisis kemiskinan, serta teknik dan metode fasilitasi.

Dari hasil temuan lapangan, dapat diketahui bahwa rata – rata Community Worker yang mengikuti asesmen memiliki pengalaman dalam menangani program pemberdayaan masyarakat cukup lama dan dari hasil pengamatan dan uji petik kasus di lapangan pada dua Asesi yang telah mengikuti sertifikasi dan dinyatakan kompeten, dalam realitas di lapangan mereka terbukti memiliki kinerja yang baik dan diakui oleh pengelola program dan masyarakat dampingan.

REFERENSI

- Adi, I. R. (2003). *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Adi, I. R. (2005). *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Pengantar Pada Pengertian dan Beberapa Pokok Bahasan*, Jakarta: FISIP UI Press.
- Adi, I. R. (2005), *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan)*, Jakarta: Rajawali Press.
- Amstrong, M. (1994). *Performance Management*. Philadelphia: Thomson – Shore, Inc
- Bogdan, R.C., Biklen, S.K. 1982. *Qualitative research for education: an introduction to theory and method*. Boston: Allyn and Bacon
- Campbell, N. A., Reece, J. B. dan Mitchel. L. G. (2002). *Biologi Edisi Kelima – . Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Featherstone, B. 2012. *Working with Fathers around Domestic Violence: Contemporary Debates*. Child Abuse Review. 21(4): 255 – 263
- Fletcher, S. (2005). *Competence – Based Assessment Techniques*. London: Kogan Page.
- Freire, P. (1972). *Pedagogy of the Oppressed* 1968 Trans. Myra Bergman Ramos. New York: Herder
- Friedman, J. (1992). *Empowerment The Politics of Alternative Development*. Cambridge, USA: Blackwell Publishers
- Ife, J. (1999). *Community Development: creating community alternative – vision analysis and practice*. Melbourne: Longmen Australia Pty Ltd..
- Ife, J. (2013). *Community Development In An Uncertain World*. New York: Cambridge University Press.
- McClelland, D. C. “Testing for Competence Rather Than Intelligent”. Dalam *American Psychologist*, 28: 1 – 14.
- Moleong, Lexy. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja
- Neuman, W. L. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 6th Ed. Boston: Pearson Education
- Neuman, W.L. (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative. Approach*, 6th ed. Boston: Allyn and Bacon

- Rees, S. (1991). *Achieving Power: Practice and Policy in Social Welfare*. Sydney: Allen & Unwin.
- Rossiter A. & Heron, B. (2002): "Neoliberalism, Competencies, And The Devaluing of Social Work Practice Published by: Canadian Association for Social Work Education (CASWE) ", Vol. 28, No. 2 (2011), pp. 305 – 309 Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/41669953> Accessed: 18 – 03 – 2019 08:22 UT
- Shardlow, S. (1998). "Values, Ethic and Social Work" dalam Adams, Robert, Lena Dominalli and Malcolm Payne (eds.). *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*. London: MacMillan Press Ltd.
- Silalahi, Albert. 1987. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru
- Stephenson S. 2001. Street Children in Moscow: Using and Creating Social Capital. *The Sociological Review*. 49(4):530 – 547. doi:10.1111/1467 – 954X.00346
- Suherman. A. Hermawan. R, Mujono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Sekolah Dasar*. Bandung: UPI PRESS
- Supardi. 2006. *Metodologi Penelitian*, Mataram: Yayasan Cerdas Press
- Thoha, M. 1984. *Dimensi – dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: CV. Rajawali Press
- Westhues, A., Lafrance J. and Schmidt G. 2001. "A SWOT Analysis of Social Work Education in Canada". *Social Work Education: The International Journal*, 20(1): 35 – 56.
- Woodruffe, C. (1993) "What Is Meant by a Competency?", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 14 Issue: 1, pp.29 – 36, <https://doi.org/10.1108/eb053651>