

Meningkatkan Kompetensi Pembimbing Dan Penyuluh Melalui Profesionalitas Di Satuan Pendidikan Formal Non-Formal

Fatima Adinda¹, Sevina Azahra², Adisti Aisyah Rahmayanti³, Dliya Lahuda Zahra⁴,
Lilis Karwati⁵

¹Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: fatimaadinda15@gmail.com

²Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: sevinaazahra02@gmail.com

³Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: adisty.a.rahmayanti@gmail.com

⁴Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: dliyazahra002@gmail.com

⁵Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: liliskarwati@unsil.ac.id

Abstract. *Understanding the Competence of Mentors and Instructors to Increase Professionalism in the Implementation of Formal and Non-formal Education Units. There are still many tutors and instructors who currently do not have sufficient competence to answer or even be the right solution to the needs that have been determined. This can have a negative impact on the quality of education provided covering various important aspects, such as program planning, program implementation, communication, understanding individual behavior, maintaining professionalism, and evaluation. This research aims to find out how supervisors and instructors can have good professional competence to be more effective in delivering learning material, facilitating interaction between targets (students/learning residents), as well as improving the quality of learning and teaching. This research method uses the type of research method used, namely research using data collection using the library study method, namely in the form of literature studies that are appropriate to the research, both in the form of book sources and internet sources.*

Keywords: *Education, Competency, Mentor, and Instructor*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pembentukan karakter dan juga kemampuan individu, serta menjadi dasar pembangunan bagi suatu negara. Dalam konteks ini, peran dari pembimbing dan penyuluh menjadi sangat krusial. Mereka tidak hanya bertindak sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing yang membantu siswanya dalam mengembangkan keterampilan juga pengetahuan yang sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan yang ada di masa depan. Tetapi dalam praktiknya seringkali terjadi bahwa kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh pembimbing dan penyuluh

dengan kebutuhan profesional yang diperlukan oleh satuan pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk mempersiapkan generasi dimasa yang akan datang, pendidikan juga menjadi tolak ukur dan eksistensi suatu bangsa di dunia. Di Indonesia sendiri terdapat tiga jalur pendidikan seperti yang terdapat dalam UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pasal 13 ayat 1 dikatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal yang saling melengkapi dan memperkaya. (Mulyawan, G. 2020: 1)

Kompetensi pembimbing dan penyuluh tidak hanya sebatas kepada pengetahuan

akademik saja, tetapi juga memerlukan keterampilan yang praktis, kemampuan komunikasi yang baik, juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi. Tetapi masih banyak pembimbing dan penyuluh yang saat ini masih belum memiliki kompetensi yang cukup untuk menjawab atau bahkan menjadi solusi yang tepat atas kebutuhan tersebut. Hal ini dapat berdampak negatif kepada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswanya juga dengan pengembangan profesionalisme yang ada di satuan pendidikan.

Maka dari itu, untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan adanya upaya untuk memahami kompetensi pembimbing dan penyuluh. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui program pelatihan, peningkatan pendidikan profesional yang relevan dengan kebutuhan industri yang ada. Dengan demikian, profesionalisme pembimbing dan penyuluh dapat ditingkatkan, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan tentunya sesuai dengan kebutuhan yang ada dimasa kini.

Masalah ini menunjukkan bagaimana pentingnya kompetensi pembimbing dan penyuluh untuk meningkatkan profesionalisme dalam pengimplementasian di satuan pendidikan formal dan nonformal. Oleh karena itu, perlu adanya upaya bersamaan untuk memastikan bahwa pembimbing dan penyuluh memiliki kompetensi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang dinamis dan juga kompleks.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Profesionalitas Pembimbing dan Penyuluh

Profesionalitas dalam pendidikan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kompetensi pembimbing dan penyuluh di satuan pendidikan formal dan non-formal. Menurut Santoso (2019), profesionalitas ini dapat dicapai melalui pelatihan berkelanjutan, penguasaan materi, dan kemampuan beradaptasi dengan metode pembelajaran modern.

B. Peningkatan Kompetensi melalui Pelatihan

Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan bagi para pembimbing dan penyuluh sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Suryana (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan praktis, seperti kemampuan berkomunikasi dan penyampaian materi, terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pembimbing di pendidikan non-formal.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian literatur ini adalah penelitian kepustakaan atau *library research*. Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca dan menghimpun data dari berbagai sumber literatur, termasuk buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang relevan (Arikunto, 2014) dengan tema penelitian kami yaitu mengenai "Memahami Kompetensi Pembimbing dan Penyuluh Untuk Meningkatkan Profesionalitas Dalam Pengimplementasian Disatuan Pendidikan Formal dan Non Formal". Data yang dikumpulkan dalam bentuk kalimat dan analisisnya dilakukan secara deskriptif. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data langsung dari lapangan, melainkan menggunakan sumber data yang telah tersedia dalam bentuk tulisan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian bimbingan dan penyuluhan

Bimbingan dan penyuluhan merupakan hal yang saling terikat satu sama lain yang dimana disaat adanya suatu proses penyuluhan maka akan ada pula proses bimbingan yang dilakukan. Secara etimologis, bimbingan diartikan sebagai bantuan, tuntunan atau pertolongan tetapi tidak semua bantuan, tuntunan atau pertolongan berarti konteksnya bimbingan. Seorang guru yang membantu siswa menjawab soal-

soal ujian bukan bentuk dari konteks bimbingan. Bantuan, tuntunan atau pertolongan yang bermakna bimbingan konteksnya sangat psikologis.

Sedangkan menurut Muhammad Surya menyatakan bahwa bimbingan adalah suatu proses bantuan pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri dan perwujudan diri, dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungannya. (Daulay.M., 2014: 102)

Pada dua pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari penjelasan mengenai bimbingan merupakan suatu proses untuk memberi bantuan yang sistematis kepada individu atau kelompok agar menjadi solusi atas kesulitan/permasalahan yang dialami dan tercapainya kebutuhan atas pemahaman dirinya dan pengetahuan secara mandiri.

Secara etimologi penyuluhan berasal dari bahasa Inggris to counsel yang secara etimologis berarti to give advice atau memberi saran dan nasehat. Istilah penyuluhan merupakan terjemahan dari counseling yang bagian dari bimbingan, baik sebagai layanan maupun sebagai teknik. "Layanan konseling adalah jantung hati layanan bimbingan secara keseluruhan (counseling is the heart of guidance)". Ada yang mengatakan bahwa konseling merupakan "jantungnya" bimbingan. Sebagai kegiatan inti atau jantungnya bimbingan, praktik bimbingan bisa dianggap belum ada apabila tidak dilakukan konseling.

Ban dan Hawkins (2003) berpendapat bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesama memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar (Murdaningsih, 2006: 5). Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Mardikanto. Menurut Mardikanto (1993:

15) penyuluhan memiliki pengertian proses perubahan perilaku manusia yang dilakukan melalui sistem pendidikan. Seseorang, melalui penyuluhan akan dapat memperoleh bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Kegiatan penyuluhan membutuhkan tenaga-tenaga penyuluh yang handal agar dapat melaksanakan kegiatan penyuluhan pembangunan yang direncanakan. Menurut Rogers (1983) penyuluh adalah seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran penyuluhan untuk mengadopsi inovasi (Mardikanto, 1993: 45). (Siswanto.D., 2012: 52-53)

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari penjelasan mengenai penyuluhan adalah untuk mengarahkan individu atau kelompok menuju pemahaman diri agar mendapatkan pengetahuan yang lebih luas, menyelesaikan kesulitan/permasalahan yang sedang dialami juga dapat memberikan kesejahteraan dalam hidupnya, hal ini tidak jauh berbeda dengan pengertian dari bimbingan karena setiap penyuluhan akan selalu beriringan dengan bimbingan sesuai dengan penyuluhan apa yang dibutuhkan oleh individu/kelompok dan lembaga formal maupun nonformal.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa bimbingan dan penyuluhan merupakan proses yang saling berkesinambungan dalam mengatasi kesulitan/permasalahan yang dialami oleh individu maupun kelompok untuk memberikan pemahaman, pengetahuan yang lebih luas dan mengembangkan potensi yang dimiliki dengan optimal sesuai kemampuan. Bimbingan dan penyuluhan juga merupakan bagian yang penting didalam proses pendidikan baik formal maupun nonformal dalam memahami diri dan lingkungannya. Dalam konteks pendidikan formal, bimbingan dan

penyuluhan yang biasa disebut dengan BK yang menunjang tujuan pendidikan dengan mengatasi kesulitan/masalah dan memberikan layanan yang khusus kepada siswa, sehingga peserta didik/sisqa dapat mengembangkan diri secara penuh. Dalam konteks pendidikan nonformal bimbingan dan penyuluhan sangat penting dalam mengembangkan potensi yang dimiliki salah satunya untuk mempersiapkan peserta didiknya menghadapi dunia industri yang dibutuhkan. Pihak lembaga formal maupun nonformal harus memfasilitasi program ini dengan cara selalu memberikan dukungan baik moral maupun material.

Kompetensi, kompetensi profesional bimbingan dan penyuluhan

Dalam melakukan suatu proses bimbingan dan penyuluhan tentu tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang karena untuk menghasilkan keberhasilan yang diharapkan membutuhkan suatu kompetensi kerja atau keahlian yang baik. Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran (2007), kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Sugiarto, 2014: 76)

Adapun menurut Wibowo (2017) dalam Surtiani dkk, (2023:223-224) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dimensi

kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diukur melalui indikator sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan tiga elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam lingkup profesional. Dalam hal pengetahuan (knowledge), individu diharapkan memiliki pemahaman mendalam tentang bidang yang mereka geluti, serta mengetahui perkembangan terbaru yang berkaitan dengan peraturan, prosedur, dan teknik-teknik yang diterapkan di institusi pemerintahan. Hal ini memungkinkan individu untuk tetap relevan dan kompetitif dalam menjalankan tugas-tugas yang kompleks di lingkungan kerja.

Selain pengetahuan, keterampilan (skill) juga memainkan peran krusial, terutama keterampilan dalam berkomunikasi. Kemampuan untuk menyampaikan ide dan informasi secara tertulis dengan baik, serta kemampuan berbicara dengan jelas dan efektif di depan publik, sangat penting dalam mendukung kinerja profesional. Keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya kolaborasi yang efektif antarindividu maupun antarinstansi, yang pada akhirnya mendukung kelancaran operasional organisasi.

Sikap (attitude) juga tidak kalah pentingnya. Individu yang memiliki sikap positif dalam bekerja, seperti kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan semangat kerja yang tinggi, akan lebih produktif dan mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih baik. Sikap yang proaktif dan bersemangat juga mendorong lingkungan kerja yang dinamis, mendukung inovasi, dan meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Maka Dalam menjalankan suatu proses bimbingan dan penyuluhan, tentu harus memiliki kemampuan kerja dengan keahlian yang profesional meliputi aspek pengetahuan, keterampilan ataupun sikap yang dapat mendukung terjalannya suatu proses

bimbingan dan penyuluhan yang sesuai harapan. Akan tetapi pembimbing dan penyuluh memiliki kompetensinya sendiri yang lebih spesifik.

Kompetensi Profesional Pembimbingan Dan Penyuluh

Profesionalisme mengandung pengertian kecakapan, keahlian, dan disiplin (Anaroga, 1998). Kamus Webster menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai coraknya suatu profesi. Profesionalisme penyuluh merupakan kualifikasi yang harus dimiliki oleh para penyuluh. Secara profesional, penyuluh seyogyanya memiliki kualitas kemampuan untuk memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap petani dan sistem sosialnya, dan mempunyai kemampuan yang baik tentang proses produksi (budidaya). Mardikanto (1992) menyebutkan beberapa kualitas profesional yang harus dimiliki penyuluh, yaitu: (1) memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan, (2) melakukan persiapan kajian lapangan, (3) kesediaan untuk belajar, dan (4) penguasaan terhadap aspek teknis (inovasi) yang akan disuluhkan. (Winaryanto dkk, 2004 : 26-27).

Seorang konselor profesional harus memiliki berbagai kompetensi yang mendukung keahliannya dalam menjalankan tugas-tugas bimbingan dan konseling. Menurut Prayitno (2009), kompetensi ini meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam hal kompetensi pedagogik, seorang konselor harus menguasai teori dan praktik pendidikan, memahami perkembangan fisiologis dan psikologis konseli, serta memahami esensi dari pelayanan bimbingan dan konseling dalam berbagai jalur dan satuan pendidikan. Hal ini penting agar konselor dapat memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik individu yang dibimbingnya.

Selain itu, kompetensi kepribadian juga sangat esensial bagi seorang konselor. Mereka harus menunjukkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, menghargai nilai-nilai kemanusiaan, serta memiliki integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat. Seorang konselor juga diharapkan mampu menampilkan kinerja berkualitas tinggi dalam setiap aspek pekerjaannya. Sikap pribadi yang kokoh ini menjadi landasan penting dalam membangun kepercayaan dengan konseli.

Dalam hal kompetensi sosial, seorang konselor perlu mampu bekerja sama dengan rekan kerja di lingkungan kerjanya, baik melalui kolaborasi internal maupun antar profesi. Selain itu, konselor juga diharapkan aktif dalam organisasi profesi bimbingan dan konseling, yang akan mendukung pengembangan profesionalnya secara berkelanjutan.

Terakhir, kompetensi profesional mencakup kemampuan konselor dalam memahami konsep dan praktik asesmen untuk menilai kondisi, kebutuhan, serta masalah konseli. Konselor harus mampu merancang dan mengimplementasikan program bimbingan dan konseling yang komprehensif, menilai hasil dari kegiatan bimbingan, serta memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional. Lebih lanjut, konselor juga harus menguasai konsep serta praktik penelitian dalam bidang bimbingan dan konseling, guna meningkatkan kualitas layanan yang diberikan secara terus-menerus. Kompetensi-kompetensi ini menjadi indikator penting dalam menentukan profesionalitas dan efektivitas seorang konselor.

Kebutuhan kompetensi ini tidak dipisahkan dan harus saling bersinergi dan saling berkaitan (Lestari, dkk, 2013). Tidak akan berarti kompetensi pedagogik apabila tidak sesuai dengan kompetensi lainnya. Namun masing-masing guru harus memiliki keempat kompetensi ini agar bagus dilapangan. Seseorang bisa menguasai empat kompetensi ini maka ia

akan bisa menjalankan pelayanan bimbingan konseling dengan profesional. Ia memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, ia bisa berinteraksi dengan sosial dan ia memiliki kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai tepat.

Dengan adanya keberadaan bimbingan dan penyuluhan di satuan pendidikan pendidikan formal maupun nonformal yang tentunya berperan penting untuk membantu peserta didik/siswa yang sedang mengalami permasalahan/kesulitan dalam berbagai macam hal terutama dalam masalah kesulitan belajar dan pengembangan kurikulum dalam program pelatihan agar meningkatkan pendidikan yang profesional, hal ini harus senantiasa mendapat perhatian yang lebih serius agar kesulitan-kesulitan tersebut dapat teratasi.

Profesi konselor sebagai tenaga pendidik profesional mengharuskan beberapa persyaratan yang harus terpenuhi. Menurut Tohirin (2007: 117-122), bahwa guru pembimbing atau konselor di sekolah harus memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan Syarat yang berkenaan dengan kepribadiannya. Seorang konselor harus memiliki kepribadian yang baik. Pelayanan bimbingan dan konseling berkaitan dengan pembentukan perilaku dan kepribadian peserta didik. Melalui layanan bimbingan dan konseling diharapkan terbentuk perilaku positif (akhlak baik) dan kepribadian yang baik pula pada diri peserta didik dan upaya tersebut akan efektif bila dilakukan oleh orang yang memiliki kepribadian baik pula.

Syarat yang berkenaan dengan pendidikan. Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional menuntut persyaratan-persyaratan tertentu antara lain pendidikan. Seorang guru pembimbing atau konselor selayaknya memiliki pendidikan profesi, yaitu jurusan bimbingan dan konseling

Strata Satu (S1), S2 maupun S3. Atau sekurang-kurangnya pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang bimbingan dan konseling. Konselor yang diangkat berdasarkan pendidikan menurut kualifikasi di atas disebut guru pembimbing atau konselor profesional.

Syarat yang berkenaan dengan pengalaman. Pengalaman memberikan pelayanan bimbingan dan konseling berkontribusi terhadap keluasaan wawasan pembimbing atau konselor yang bersangkutan. Syarat pengalaman bagi calon guru BK setidaknya pernah melalui mikro konseling, yakni praktik pengalaman lapangan (PPL) bimbingan dan konseling dan pernah memberikan pelayanan bimbingan dan konseling kepada para peserta didik. Pengalaman yang telah dihayati dalam hidupnya, akan membantu mendiagnosis dan mencari alternatif solusi terhadap masalah peserta didik.

Syarat yang berkenaan dengan kemampuan. Konselor tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara baik jika tidak memiliki kemampuan dan keterampilan maka konselor dituntut untuk memiliki berbagai ketrampilan melaksanakan layanan bimbingan dan konseling. Guru pembimbing atau konselor harus mampu mengetahui dan memahami secara mendalam sifat-sifat seseorang, daya kekuatan pada diri seseorang, merasakan kekuatan jiwa apakah yang mendorong seseorang berbuat dan mendiagnosis berbagai persoalan peserta didik, selanjutnya mengembangkan potensi peserta didik secara positif. (Saputra dkk, 2017: 20-21)

Adapun pengertian mengenai pembimbing dan penyuluh dan kompetensi profesional yang telah dijabarkan diatas yang sesuai dengan pendapat ahli yang mendukung, tentunya hal itu menjadi krusial yang dibutuhkan bagi setiap satuan pendidikan baik formal maupun nonformal, karena dalam pengimplementasiannya dibutuhkan profesionalitas yang mumpuni yang harus dimiliki oleh setiap pembimbing dan

penyuluh di lembaga formal dan nonformal, maka dari itu kaitannya dengan satuan pendidikan disini harus juga relevan dengan yang dibutuhkan oleh satuan pendidikan formal maupun nonformal yang disesuaikan dengan kebutuhan programnya ataupun siswa/warga belajar. Bimbingan dan konseling (BK) memiliki peran penting dalam satuan pendidikan formal maupun non-formal, dengan tujuan utama untuk membantu individu memahami dirinya serta mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapinya. Dalam sejarah perkembangan di Indonesia, istilah bimbingan dan konseling awalnya dikenal sebagai bimbingan dan penyuluhan, yang merupakan terjemahan dari *guidance and counseling*. Istilah ini diperkenalkan oleh Tatang Mahmud, MA, seorang pejabat Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia pada tahun 1953. Sebagaimana dikemukakan oleh DR. Tohari Nusnamar (1985:8), istilah penyuluhan mulai digunakan setelah adanya edaran yang disebarakan oleh Tatang Mahmud untuk meminta persetujuan dari para ahli mengenai penerjemahan istilah tersebut ke dalam bahasa Indonesia. Dalam perkembangannya, walaupun istilah penyuluhan telah diganti dengan konseling, fungsi dasarnya tetap sama, yakni untuk membimbing individu agar mampu memahami dirinya dan lingkungannya secara lebih baik.

BK di satuan pendidikan formal memiliki beberapa fungsi penting bagi peserta didik. Fungsi pemahaman bertujuan membantu peserta didik memahami diri mereka sendiri dan lingkungan di sekitarnya. Fungsi pencegahan berfokus pada upaya membantu peserta didik menghindari permasalahan yang dapat menghambat perkembangan mereka. Fungsi pengentasan ditujukan untuk membantu peserta didik dalam mengatasi masalah yang dihadapinya. Selain itu, BK juga memiliki fungsi pemeliharaan dan

pengembangan, yang membantu peserta didik dalam memelihara serta mengembangkan potensi positif yang dimiliki. Terakhir, fungsi advokasi bertujuan membantu peserta didik dalam memperoleh pembelaan atas hak atau kepentingan mereka yang mungkin kurang mendapat perhatian. Semua fungsi ini menjadikan BK sebagai komponen yang vital dalam mendukung perkembangan peserta didik di berbagai jenjang pendidikan. (Kamaluddin. H. 2011: 449).

Bimbingan dan penyuluhan di satuan pendidikan nonformal merupakan proses penting yang mendukung pembelajaran serta pengembangan individu. Pendidikan nonformal mencakup berbagai bentuk pendidikan yang tidak terstruktur dan tidak terjadwal seperti di institusi formal, termasuk kursus, pelatihan, dan program pendidikan lainnya. Dalam konteks ini, bimbingan dan penyuluhan berperan dalam membantu individu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan mereka. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, pendidikan kecakapan hidup, dan program pemberdayaan masyarakat. Semua pendekatan ini bertujuan untuk memfasilitasi perkembangan individu agar mampu beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja maupun masyarakat, serta memberdayakan diri secara optimal di luar sistem pendidikan formal.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Memahami kompetensi pembimbing dan penyuluh dalam meningkatkan profesionalisme dalam pengimplementasian di satuan pendidikan formal dan nonformal sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran

dan pengajaran. Kompetensi profesional penyuluh mencakup berbagai aspek penting, seperti perencanaan program, pelaksanaan program, komunikasi, pemahaman perilaku individu, memelihara profesionalisme, dan evaluasi. Pembimbing dan Penyuluh yang memiliki kompetensi profesional yang baik dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi pembelajaran, memfasilitasi interaksi antara sasaran (peserta didik/warga belajar), serta meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran.

Pembimbing dan Penyuluh yang memiliki kompetensi profesional yang baik dapat merumuskan tujuan program dengan jelas, mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, dan menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pembelajaran. Selain itu, mereka juga dapat mengembangkan hubungan kerja sama yang baik dengan sasaran, memecahkan masalah yang mungkin muncul selama proses pembelajaran, dan menggunakan media dan metode yang tepat untuk menyampaikan materi pembelajaran.

Saran

Untuk meningkatkan kompetensi profesional penyuluh, diperlukan dukungan sistem yang baik, seperti pelatihan yang berkualitas, akses ke sumber daya dan teknologi terkini, serta lingkungan yang mendukung. Selain itu, pembimbing dan penyuluh juga perlu terus belajar dan mengembangkan diri untuk menjaga kompetensi mereka dan tetap relevan dengan kebutuhan pembelajaran dan pengajaran di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Alim, U., Syahhirul; Winaryanto, Sugeng; Yunasaf. 2009. *Kajian Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluhan Bidang Peternakan di Kabupaten Bandung Barat*. Lemb. Penelit. dan Pengabd. Kpd. Masy. Univ. Padjadjaran, p. 34.

Daulay M. 2014. Peran Organisasi Dakwah dalam Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan. *Hikmah*, vol. VIII, no. 1, pp. 98–106.

Efendi, Y, K. 2017. Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. vol. 10, no. 2, pp. 1–18.

Kartika, L. N. and Sugiarto, A. 2016. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, p. 73, doi: 10.24914/jeb.v17i1.240.

Kintamani I. 2012. Kinerja Pendidikan Kesetaraan sebagai Salah Satu Jenis Pendidikan Nonformal. *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 18, no. 1, pp. 65–84, , doi: 10.24832/jpnk.v18i1.70

Nugroho, B. 2017. *Kebijakan dan Manajemen Publik PEMBERDAYAAN MASYARAKAT EKS LOKALISASI DOLLY MELALUI PENGEMBANGAN WIRUSAHA OLEH PEMERINTAH KOTA SURABAYA*. *Publik*, vol. 5, no. 2, pp. 1–11.

Ramli. 2012. *BAB II PERANAN BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM, KESEHATAN MENTAL ANAK YATIM*. *Peranan Bimbingan dan Penyuluhan Islam*. no. 1, pp. 16–61.

Rosmaini, R. and Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. vol. 2, no. 1, pp. 1–15, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.

Surtiani, A. Kurniasih, I. Mulyati, Y. and Sandjaya, T. 2023. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, vol. 5, no. 4, p. 221, doi: 10.24198/responsive.v5i4.44642.

Sari, M, S., Aprilia L., Fadila F., and Rizal, S. 2023. *Konsep Bimbingan Konseling Non Formal Khususnya Pada Pendidikan Kesetaraan*. *Muhafadzah*,

vol. 2, no. 2, pp. 86–92, doi:
10.53888/muhafadzah.v2i2.592.