

**SIKAP TENAGA LAPANGAN DIKMAS (TLD) TERHADAP PROFESI DAN
PENGALAMAN KERJA KAITANNYA DENGAN ETOS KERJA TLD DALAM
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
di Daerah Istimewa Yogyakarta**

Oleh:

Hiryanto

(Dosen Pendidikan Luar Sekolah FIP UNY)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etos kerja Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) sebagai tenaga kependidikan pendidikan nonformal di daerah Istimewa Yogyakarta dalam pemberdayaan masyarakat, kaitannya dengan sikap TLD terhadap profesi dan pengalaman kerja.

Pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah *exposfacto*, dengan responden seluruh tenaga Lapangan Dikmas (TLD) yang ada dipropinsi DIY sebanyak 78 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket, Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana dan regresi ganda pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) sikap TLD terhadap profesi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan etos kerja TLD. Dari hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasinya adalah 0,740.; 2) pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dengan etos kerja TLD. Dari hasil analisis diperoleh skor koefisien korelasinya adalah 0,864; 3) sikap TLD terhadap profesi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan etos kerja TLD. Dari hasil analisis di peroleh skor koefisien korelasinya adalah 0,60. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, hubungan sikap TLD terhadap profesi, pengalaman kerja, dengan etos kerja TLD termasuk sedang.

Key Word: Tenaga Lapangan Dikmas, Etos Kerja, Profesi dan Pengalaman Kerja

PENDAHULUAN

Pemberdayaan merupakan peningkatan pemahaman dan kesadaran anggota masyarakat dalam meningkatkan kedudukannya dalam masyarakat. Pemberdayaan dimaksudkan untuk mengangkat harkat martabat masyarakat dalam perekonomian, hubungan sosial, keadilan dan posisi yang seimbang dengan anggota masyarakat yang lain. Pada dasarnya pemberdayaan masyarakat terjadi melalui beberapa tahapan, *pertama*, masyarakat mengembangkan sebuah kesadaran awal bahwa dirinya dapat melakukan suatu aktifitas untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar mampu bekerja dengan baik, *kedua* masyarakat akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan

dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. *Ketiga*, seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, masyarakat bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan mampu memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan hidupnya. Bookman dan Morgan (1988:4) mengemukakan bahwa pemberdayaan sebagai konsep yang sedang populer yang mengacu pada usaha dalam menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas sosial ke atas, serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang merasa berdaya, lebih lanjut, dikemukakan bahwa keinginan untuk mengubah keadaan yang akan datang dari dalam diri tersebut dapat muncul jika seseorang merasa berada dalam situasi tertekan dan kemudian menyadari atau mengetahui sumber tekanan tersebut.

Pentingnya dorongan yang berasal dari diri seseorang bagi perbaikan keadaan diri dan lingkungan, juga dikemukakan oleh McClelland (1961:34) melalui teori N-Ach (*Need for Assessment*). Menurut McClelland kegagalan pembangunan sebuah masyarakat disebabkan karena warga masyarakat tidak memiliki motivasi untuk berprestasi atau tidak memiliki *Need for Achievement*. Pendekatan McClelland searah dengan Freire (1992) yang memandang proses pemberdayaan sebagai proses yang mengubah persepsi sehingga memungkinkan individu beradaptasi dengan lingkungannya, Untuk menumbuhkan kesadaran atau dorongan dalam diri seseorang tersebut, keduanya mengemukakan secara implisit menyatakan perlunya intervensi atau adanya stimulasi dari berasal dari luar. Penyebabnya adalah keinginan seseorang untuk berkembang atau mengubah keadaan tidak terlepas dari kemampuan individual yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, keterampilan yang dimiliki, lingkungan serta konsteks budaya, termasuk dalam lingkungan yang melingkupinya adalah interelasi dengan anggota kelompok beserta distribusi kekuasaan dalam kelompok tersebut. Intervensi dan stimulasi yang sangat strategis dalam pemberdayaan masyarakat adalah melalui pendidikan non formal

Pendidikan nonformal pada umumnya merupakan salah satu jalur pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat guna meningkatkan kemampuan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh anggota masyarakat yang mengikuti pendidikan formal atau lainnya ke dalam pekerjaan praktis di masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan luar sekolah merupakan program sosialisasi jenis-jenis keterampilan kerja praktis sesuai dengan kebutuhan masyarakat umumnya dan industri khususnya. Sebagai

jalur pendidikan Nonformal, pendidikan dan pelatihan ini umumnya berupa kursus-kursus yang biasanya diselenggarakan oleh pihak swasta dan instansi pemerintah; Depdiknas, Departemen industri, departemen tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK), Departemen Pertanian, dan Departemen Koperasi dan Usaha Kecil. Selama ini Departemen Pendidikan Nasional melalui pendidikan masyarakat telah menyelenggarakan kejar Paket A dan B di pedesaan, kejar paket C, Magang, Kelompok Usaha Bersama dan kursus-kursus keterampilan.

Dalam PJP II (1994-2018) pengembangan sumber daya manusia telah menjadi prioritas dalam program pembangunan nasional. Pengembangan sumber daya ini diarahkan pada proses pengaktualisasian semua potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia sehingga bermanfaat bagi kehidupan sendiri dan sesama anggota masyarakat. Gerakan untuk mengaktualisasikan potensi masyarakat untuk menjadi kekuatan riil akan terlaksana melalui pengembangan dan pemerataan pendidikan bermutu di tengah-tengah kehidupan masyarakat.

Dalam rangka pengembangan dan peningkatan mutu program-program pendidikan masyarakat, maka diperlukan perencanaan yang mantap yang didukung dengan sarana-prasarana yang memadai, serta tersedianya tenaga pengelola yang etos kerja yang baik dengan didukung dengan sikap profesional yang tinggi, memiliki kemampuan dan pengalaman di bidangnya. Salah satu tenaga pengelola pendidikan masyarakat adalah Tenaga Lapangan Dikmas (TLD), yang merupakan tenaga kontrak untuk membantu pelaksanaan pendidikan masyarakat. Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) merupakan kependidikan PNF yang merupakan tenaga pembantu penilik Dikmas, dimana dalam Pedoman Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat (2003:1) disebutkan bahwa TLD memiliki tugas pokok membantu penilik Dikmas dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar masyarakat, menyusun rencana pelaksanaan program Dikmas yang sesuai dengan kebutuhan belajar masyarakat, membina pelaksanaan program-program Dikmas, melakukan penilaian terhadap program yang tengah berjalan, dan melaporkan pelaksanaan program-program Dikmas kepada pejabat yang terkait.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut diperlukan etos kerja yang baik dari masing-masing diri TLD dalam menjalankan tugasnya memberdayakan masyarakat. Seorang TLD akan mempunyai etos kerja yang tinggi, jika dirinya memahami, menghayati dan merasakan bahwa profesi

TLD merupakan profesi yang luhur dalam membantu memberdayakan anggota masyarakat yang lain. Dengan dimilikinya sikap ini, akan dapat digunakan sebagai modal dasar bagi TLD dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Di samping sikap positif terhadap profesinya, pengalaman TLD dalam mengelola suatu kegiatan juga dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar dalam memberdayakan anggota masyarakat. Edgar Dale (Rohani, 1990:153) mengklasifikasikan pengalaman dalam bentuk kerucut yang diberi nama "*Cone of Experience*" yang berjenjang mulai dari "*Direct Purpose full Experince*" sampai pada "*Verbal Symbols Experince*". Berdasarkan kerucut pengalaman tersebut peserta didik dapat mengalaminya secara langsung dengan berbuat, mengamati orang lain yang melakukan sampai peserta didik dapat membaca simbol-simbol. Sumber belajar yang merupakan lambang-lambang kata yang berupa wacana bisa dimanfaatkan untuk melatih keterampilan membaca. Dengan dimilikinya pengalaman yang banyak akan mendorong TLD melakukan kegiatan penuh dengan rasa tanggung jawab.

Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang mengungkap mengenai sikap Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) terhadap profesi dan pengalaman kerja hubungannya dengan etos kerja Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian, bila memungkinkan dijadikan sebagai masukan dalam rekrutmen TLD.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah korelasional karena menghubungkan variable bebas dengan variabel terikat. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional, yang ditujukan untuk menetapkan besarnya arah hubungan antara variabel-variabel. variabel sikap TLD terhadap profesi dan variabel pengalaman kerja dengan variabel terikat, yaitu; etos kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh TLD di seluruh Kecamatan wilayah daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 78 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui sikap TLD terhadap profesi, pengalaman kerja dan etos kerja adalah angket atau kuesioner empat pilihan dengan skala bertingkat dengan empat alternatif jawaban, yaitu a, b, c, dan d

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment dan analisis regresi, dengan bantuan komputer program SPSS 12.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu: sikap TLD terhadap profesi (X_1), dan pengalaman kerja (X_2), sebagai variabel bebas (*independent Variabel*), dan etos kerja TLD (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Berikut ini disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Sikap TLD terhadap Profesi

Data mengenai sikap TLD terhadap profesi menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 124 dan terendah 91, dari jumlah (N)= 70 responden dan jumlah skor secara keseluruhan 7542,5. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 107,715, simpangan baku (SD) sebesar 8,377.

Distribusi frekuensi skor sikap TLD terhadap profesi dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Distribusi Data Sikap TLD terhadap Profesi

Interval	Frekuensi Absolut	%
91 - 95	9	12,9%
96 - 100	15	21,4%
101 - 105	21	30,0%
106 - 110	7	10,0%
111 - 115	7	10,0%
116 - 120	9	12,9%
121 - 125	2	2,9%
	70	100

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak sikap TLD terhadap profesi terletak pada rentangan skor 101-105 sebanyak 21 orang (30%), berikutnya rentangan skor 96-100 sebanyak 15 orang (21,30%), rentangan skor 91-95 dan 116-120 sebanyak 9 orang (12,9%), rentangan skor 106-110 dan 111-115 sebanyak 7 orang atau (10%) dan frekuensi paling sedikit terletak pada rentangan skor 24-26 sebanyak 2 orang (2,9%).

Dari data tersebut menunjukkan bahwa skor terbesar berada pada rentangan skor di bawah rata-rata (107, 715). Kondisi ini menggambarkan bahwa sikap TLD terhadap profesi tergolong rendah.

2. Pengalamam Kerja

Data pengalaman kerja TLD menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai TLD sebesar 73 dan terendah 52, dari jumlah (N)= 70 dan jumlah skor secara keseluruhan 4318. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 61,686, simpangan baku (SD) sebesar 6,301.

Distribusi frekuensi skor pengalaman kerja TLD dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Distribusi Data tentang Pengalaman kerja

Interval	Frekuensi Absolut	%
51,5 - 54,6	11	15,7%
54,7 - 57,8	15	21,4%
57,9 - 61,0	11	15,7%
61,1 - 64,2	2	2,9%
64,3 - 67,4	15	21,4%
67,5 - 70,6	10	14,3%
70,7 - 73,8	6	8,6%
	70	100

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak pengalaman kerja terletak pada rentangan skor 54,7-57,8 dan 64,3-67,4 sebanyak 15 orang (21,4%), berikutnya rentangan skor 51,5-54,6 dan 57,9-61,0 sebanyak 11 orang (15,7%), rentangan skor 67,5-70,6 sebanyak 10 orang (14,3%), rentangan skor 70,7-73,8 sebanyak 6 orang (8,6%), dan frekuensi paling sedikit rentangan skor 61,6-64,2 sebanyak 2 orang (2,9%).

3. Etos Kerja TLD

Data mengenai etos kerja TLD menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai TLD sebesar 80 dan terendah 58, dari jumlah (N) = 70 dan jumlah skor secara keseluruhan 477. Dari hasil perhitungan statistik dasar diperoleh harga rata-rata (\bar{X}) sebesar 68,14, simpangan baku (SD) sebesar 6,95.

Distribusi frekuensi skor etos kerja TLD dan penyebarannya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3
Distribusi Data Etos Kerja TLD

Interval	Frekuensi Absolut	%
57,5 - 60,5	17	24,3%
61 - 64	11	15,7%
64,5 - 67,5	6	8,6%
68 - 71	10	14,3%
71,5 - 75	11	15,7%
75 - 78	10	14,3%
78,5 - 81,5	5	7,1%
	70	100

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak mengenai etos kerja TLD terletak pada rentangan skor 57,5-60,5 sebanyak 17 orang (24,3%), berikutnya rentangan skor 61-64 dan 71,5 dan 74,5 sebanyak 11 orang (15,7%), rentangan skor 64,5-67,5 sebanyak 6 orang (8,6%), dan yang paling sedikit rentangan skor 78,5-81,5 sebanyak 5 orang (7,1%). Dari gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa tingkat etos kerja TLD cenderung sedang, hal ini ditunjukkan dari kemampuan TLD yang memperoleh skor di antara rata-rata.

HASIL PENELITIAN

Untuk menganalisis data pada penelitian ini digunakan beberapa teknik analisis, yaitu analisis korelasi sederhana (parsial) dan analisis regresi ganda.

a. Hubungan Sikap TLD terhadap Profesi (X₁) Dengan Etos kerja TLD (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{x_1y}=0,740$ dengan 70 orang responden pada taraf signifikansi 0,05, $r_{tabel}=0,235$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,740 > 0,235$ pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap TLD terhadap profesi dengan etos kerja TLD.

b. Hubungan Pengalaman Kerja (X₂) dengan Etos Kerja TLD (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh $r_{x_1y}=0,864$ dengan 70 orang responden, pada taraf signifikansi 0,05, $r_{tabel}=0,236$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,864 > 0,236$. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan etos kerja TLD.

c. Hubungan Sikap TLD terhadap Profesi (X₁), dan Pengalaman Kerja (X₂) Secara Bersama-Sama dengan Etos Kerja TLD(Y)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara sikap TLD terhadap profesi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan etos kerja TLD disajikan dalam tabel rangkuman hasil analisis regresi berikut ini:

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda

Sumber	JK	DK	RK	F	Sig
Regresi	2546	2	127,3	108,460	0,00
Residu	786	67	11,736		
Total	3332,571	69	-	-	

Keterangan:

- JK : Jumlah Kuadrat
- DK : Derajat Kebebasan
- RK : Rata-Rata Kuadrat
- F : Varians
- Sig : Signifikansi

Dari tabel tersebut diperoleh harga F_{hitung} sebesar 108,460. dan harga F_{tabel} pada $db=2$, $dk= 67$ dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 3,14. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $108,460 > 3,14$. Berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh indeks korelasi ganda ($R_{xyganda}$) sebesar 0,874 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764, koefisien prediksi x_1 ($\beta_1=0,166$), koefisien prediksi x_2 ($\beta_2= 0,786$) dan konstanta ($k=2,256$), sehingga berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi: $Y = 2,256 + 0,166X_1 + 0,786X_2$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap TLD terhadap profesi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan etos kerja TLD.

Koefisien Determinasi, Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja TLD didukung oleh pengalaman kerja, persiapan mengajar dan sikap TLD terhadap profesi sebesar 76,40% yang sisanya ($100\% - 76,40\% = 23,60\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh pula sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel (X_1) dan variabel (X_2) sebagai berikut;

- 1) Sumbangan Relatif (SR) dalam %, yaitu:
 - a) Untuk variabel bebas pertama (X_1) = 19,39%
 - b) Untuk variabel bebas kedua (X_2) = 80,61%
- 2) Sumbangan Efektif (SE) yaitu:
 - a) Untuk variabel bebas pertama (X_1) = 14,82%
 - b) Untuk variabel bebas kedua (X_2) = 61,58%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dibahas hasil tersebut sebagai berikut:

1. Hubungan antara Sikap TLD terhadap Profesi dengan Etos kerja TLD

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sikap TLD terhadap profesi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan etos kerja TLD. Dari hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasinya adalah 0,740. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, hubungan sikap TLD terhadap profesi dengan etos kerja TLD termasuk sedang. Dengan demikian dapat ditunjukkan bahwa semakin banyak sikap TLD terhadap profesi semakin baik pula etos kerja TLD.

Hal ini dapat dipahami bahwa sikap TLD terhadap profesi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan TLD, sehingga TLD lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat yang memiliki masyarakat orang dewasa. Semakin positif dalam menerima TLD sebagai profesi semakin banyak pula pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki wudyaiswara sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya selaku pembimbing, fasilitator dan motivator.

TLD sebagai jabatan profesional dalam pemberdayaan berperan sebagai; a) Penghubung yang membangun dan memelihara hubungan yang baik di antara masyarakat dengan penyangga pendidikan. b) Penasehat: memberi pengarahan kepada masyarakat tentang strategi belajar, kegiatan-kegiatan dan urutan kegiatan yang harus diikuti, memberi motivasi dan

mengembangkan tanggung jawab belajar dari masyarakat. c) Pembimbing membantu peserta diklat dalam mengembangkan rencana belajar perorangan maupun individu, mengembangkan cara berpikir kritis dan kemampuan memecahkan permasalahan dan mendorong dan membantu masyarakat melakukan refleksi atas apa yang telah dikuasai, d) Fasilitator: menyediakan kegiatan pelatihan dengan baik, mengatur sumber belajar yang dibutuhkan masyarakat, melaksanakan pemberdayaan secara individu, kelompok kecil atau kelompok besar, e) Penilai, membuat suatu keputusan mengenai pengakuan atas ketrampilan atau pelatihan yang terdahulu, merencanakan dan menggunakan alat pengukuran yang tepat, menilai prestasi masyarakat berdasarkan kriteria yang ditentukan dan mencatat serta melaporkan hasil penilaiannya.

Terkait dengan pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan yang efektif ditandai dengan berlangsungnya proses belajar dalam diri masyarakat. Seseorang dikatakan telah mengalami proses belajar, apabila dalam dirinya terjadi perubahan tingkah laku dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa dan sebagainya. Dalam pemberdayaan hasil belajar dapat dilihat langsung, oleh karena itu agar kemampuan masyarakat dapat dikontrol dan berkembang semaksimal mungkin dalam proses belajar di kelas maka program pemberdayaan tersebut harus dirancang terlebih dahulu oleh para TLD dengan memperhatikan berbagai prinsip-prinsip pemberdayaan yang telah diuji keunggulannya (Sadiman, 1991;12).

Dalam diri seorang TLD, tidak saja dituntut untuk mampu membelajarkan atau sekedar melaksanakan tugas pemberdayaan, tetapi mengingat para masyarakat sebuah pendidikan dan pelatihan adalah para orang dewasa, maka peran seorang TLD bukan sebagai TLD melainkan lebih berperan sebagai fasilitator dengan segala konsekuensi logisnya. Dalam diri seorang fasilitator dalam dunia kediklatan, sebagaimana telah diungkap dalam konsep andragogi, maka harus memahami dan mengimplementasikan konsep andragogi dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Burhan (1986:83) bahwa penataran seperti TOT, merupakan wahana latihan bekerja menuju kearah pematapan dan peningkatkan keterampilan, agar melaksanakan tugas dapat berjalan dengan hasil yang optimal.

2. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Etos kerja TLD

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dengan etos kerja TLD.

Dari hasil analisis diperoleh skor koefisien korelasinya adalah 0,864. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja TLD termasuk sedang.

Secara umum pengalaman kerja TLD memiliki hubungan yang signifikan terhadap etos kerja TLD dalam proses pemberdayaan, namun pengalaman kerja TLD dalam mengimplementasikan konsep pemberdayaan masyarakat perlu ditingkatkan, terutama pengalaman dalam merumuskan tujuan, memilih metode dan media pemberdayaan yang tepat, serta rencana analisis hasil belajar.

Pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan. Apabila seseorang bekerja, maka yang bersangkutan akan menemui hal-hal yang baru. Jika hal-hal yang baru tersebut diketahui sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sistem skor yang dianut, berarti yang bersangkutan telah memperoleh pengalaman baru. Dimilikinya pengalaman baru akan mendorong ketangkasan dan keeterampilan yang cukup. Untuk mendapatkan suatu ketangkasan atau keterampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap materi yang dipelajari. Berangkat dari pemikiran ini, dapat dipahami bahwa salah satu kunci sukses pelaksanaan pemberdayaan pada dipihak para TLD, peran utama jalannya proses pemberdayaan dikendalikan oleh para TLD. Melihat kenyataan seperti itu, seharusnya para TLD memiliki kapasitas dan pengalaman yang baik yang berkait dengan kapasitas keilmuan maupun kapasitas tentang pemberdayaan masyarakat.

Pengalaman TLD dalam proses pemberdayaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Pengalaman kerja merupakan proses yang berlangsung secara berulang-ulang, yang akan mempengaruhi sikap, pola berfikir dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas kesehariannya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Imam Barnadib (1982 : 69) bahwa pengalaman sebagai sendi bagi suatu pengetahuan. Apabila seseorang bekerja , maka ia akan menemui hal-hal yang baru Jika hal-hal yang baru itu ia pahami sebagai suatu pengetahuan sehingga menjadi miliknya, berarti ia telah mendapatkan pengalaman kerja yang baru. Surakhmad (1982: 106) mendukung pendapat tersebut dengan mengatakan bahwa untuk mendapat suatu ketangkasan atau ketrampilan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang atau terus menerus terhadap apa yang ia pelajari, karena dengan melakukan secara teratur pengetahuan tersebut dapat disempurnakan dan disiapsiagakan.

TLD yang profesional telah memiliki pengalaman kerja, yang diwujudkan dalam memberikan bimbingan dan pengajaran pada masyarakat secara optimal. Bentuk bimbingan dan pengajaran yang diberikan bersifat pemahaman, pencegahan, pengentasan, dan pengembangan/pemeliharaan, yang dihadapi masyarakat, baik masalah pribadi, sosial, belajar maupun karier. Seorang TLD yang memiliki perilaku kemampuan yang baik di dalam menjalankan tugasnya akan selalu memperhatikan kondisi obyektif masyarakat dan kemampuannya, baik yang berorientasi pada bidang tugasnya maupun yang berorientasi pada pemeliharaan hubungan dengan kelompok masyarakat. Cara ini masyarakat akan memotivasi untuk belajar dan rasa kepuasan dalam bekerja. Motivasi dan rasa puas yang dimiliki masyarakat akan mendorong dirinya memiliki kepekaan diri, rasa percaya diri, berani menyampaikan pendapat dan mengambil keputusan secara bebas.

3. Hubungan antara Sikap TLD terhadap Profesi, dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-Sama dengan Etos kerja TLD

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap TLD terhadap profesi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan etos kerja TLD. Dari hasil analisis di peroleh skor koefisien korelasinya adalah 0,60. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi tersebut, hubungan sikap TLD terhadap profesi, pengalaman kerja, dengan etos kerja TLD termasuk sedang.

Secara umum hasil penelitian menemukan bahwa sikap TLD terhadap profesi memiliki hubungan yang lebih besar dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain. Kemudian yang menjadi masalah krusial adalah para TLD saat ini adalah rendahnya etose kerja TLD dalam proses pemberdayaan yang dilakukan. Beberapa variabel yang diperkirakan mempunyai hubungan dengan etos kerja TLD adalah; 1) sikap TLD terhadap profesi dan 2) pengalaman kerja

Peran TLD sebagai tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pemberdayaan hendaknya berusaha memberikan kesempatan secara luas kepada masyarakat untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. TLD sebagai pengelola pemberdayaan perlu mempertimbangkan kesesuaian pendekatan yang akan diterapkan dengan materi pemberdayaan yang akan disampaikan dan karakteristik masyarakat. TLD hendaknya memiliki kemampuan dalam memilih pendekatan yang sesuai dengan tujuan dan karakteristik masyarakat agar memberikan hasil yang optimal.

Etos kerja yang cenderung merefleksikan etos kerja ada tiga, yaitu: (a) kerja merupakan kewajiban moral, (b) disiplin kerja tinggi dan (c) bangga atas hasil kerjanya. Alasan peneliti menyebutkan tiga faktor tersebut adalah bahwa pertanggungjawaban kehadiran, loyalitas terhadap profesi dan sifat jujur merupakan cermin dari moral seseorang, sehingga oleh peneliti hal ini dijadikan unsur etos kerja yang pertama yaitu kerja merupakan kewajiban moral. Sedangkan sikap yang menganggap waktu adalah untuk kerja dan orientasi pekerja untuk berproduksi yang tinggi merupakan cermin disiplin kerja yang tinggi dan ini oleh peneliti dianggap ciri etos kerja yang kedua. Keinginan seseorang untuk berprestasi dan promosi didasarkan atas rasa bangga seseorang terhadap hasil karyanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara sikap TLD terhadap profesi dengan etos kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan etos kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara sikap TLD terhadap profesi dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan etos kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%

SARAN-SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan sebagai berikut:

1. Setiap TLD, hendaknya berusaha seoptimal mungkin mengembangkan sikap positif terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat maksimal
2. Setiap TLD hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan pengalamannya yang berkaitan dengan tugas-tugasnya melalui kegiatan pelatihan, penelitian maupun bentuk kegiatan praktis lainnya, sehingga TLD akan memiliki pengalaman kerja yang banyak guna mendukung tugas-tugasnya.
3. Kepada Pemerintah, hendaknya memberikan kepastian hukum terhadap kesejahteraan TLD, agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Dapat digunakan sebagai bahan kajian dan/atau acuan dalam penelitian yang relevan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bookman, Ana and Morgan, Sandra (1988). *Women and Politics of Empowerment*, Philadelphia: Temple University Press.
- Conny Semiawan 1989. *Pendekatan Keterampilan Process. Bagaimana Mengaktifkan siswa dalam Belajar*, Jakarta: PT Gramedia.
- Depdiknas. 2003. *Pedoman Tenaga Lapangan Dikmas*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat. Depdiknas.
- Imam Barnadib. 1982. *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Studying.
- Freire. Paulo. 1992. *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum Publishing Company.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1999. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Sudjana 1996. *Metoda Statistik*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno Surahmad. 1982. *Dasar dan Teknik Research. Pengantar Metode Ilmiah*. Bandung: Tarsito

