

**PENGARUH KOMPETENSI APARATUR  
TERHADAP PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DI KECAMATAN WASILE SELATAN  
KABUPATEN HALMAHERA TIMUR PROVINSI MALUKU UTARA**

**Oleh:**

**Syahrir**

**Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta**

Email: syahrir.IPDN.86.@gmail.com

*ABSTRACT*

*The phenomenon used as research object is Community Empowerment in South Wasile Sub-district of East Halmahera Regency. The purpose of this research is to know how big the influence of apparatus competence to community empowerment in South Wasile Subdistrict, and also to discuss the problem of apparatus competence in implementation of consultative function of partnership and advisory function in PNPM Mandiri implementation in South Wasile Sub-district of East Halmahera Regency. The research method used is explanative method with quantitative approach. Data collection was done by literature study and survey. Determination of samples in this study using the slovin formula of the total population of 154, so that the samples obtained are as many as 111 respondents. Based on the discussion of the research results obtained conclusion, namely the influence of apparatus competence on community empowerment in South Wasile Sub-district of East Halmahera Regency.*

**Keywords:** *competency apparatus, and community empowerment*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu pertimbangan yang melatarbelakangi implementasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah adalah bahwa pemerintahan daerah yang mengatur dan mengurus diri sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peranserta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan

kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan demikian pemberdayaan menjadi salah satu pendekatan pemerintahan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, dan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat itu sendiri merupakan pelaksanaan salah satu fungsi pemerintahan. Fungsi-fungsi pemerintahan lainnya yang terkait juga dengan penyelenggaraan sistem pemberdayaan masyarakat adalah fungsi perlindungan, fungsi pembangunan, dan fungsi pelayanan. Secara fungsional pelaksanaan keempat fungsi pemerintahan

tersebut saling terkait dalam proses mewujudkan kesejahteraan masyarakat, dan akan menjadi timpang bila salah satu fungsi diabaikan karena dianggap tidak penting. Sebagai misal, pelaksanaan fungsi pemberdayaan masyarakat juga mencakup pelaksanaan fungsi perlindungan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan.

Dalam perspektif pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan yang demikian itu, implementasi kebijakan pemberdayaan masyarakat tampak menjadi salah satu pendekatan fungsi pemerintahan yang teramat penting dan strategis untuk menyikapi, mengatasi dan sekaligus mengantisipasi permasalahan kemiskinan di daerah. Implementasi kebijakan pemberdayaan masyarakat tersebut antara lain dilaksanakan dalam bentuk Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM Mandiri). PNPM Mandiri dilaksanakan di wilayah perkotaan dan di wilayah perdesaan. Kebijakan PNPM Mandiri adalah berikut:<sup>1</sup>

*Pertama*, Indonesia memiliki persoalan kemiskinan dan pengangguran. Kemiskinan di Indonesia dapat dilihat dari tiga pendekatan yaitu kemiskinan alamiah, kemiskinan struktural, dan kesenjangan antar wilayah. Persoalan pengangguran lebih dipicu oleh rendahnya kesempatan dan peluang kerja bagi angkatan kerja di perdesaan. Upaya untuk menanggulangnya harus menggunakan pendekatan multi disiplin yang berdimensi pemberdayaan. Pemberdayaan yang tepat harus memadukan aspek-aspek penyadaran, peningkatan kapasitas, dan pendayagunaan.

*Kedua*, mulai tahun 2007 Pemerintah Indonesia mencanangkan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri yang terdiri dari PNPM Mandiri Perdesaan, PNPM Mandiri Perkotaan, serta PNPM Mandiri wilayah khusus dan desa tertinggal. PNPM Mandiri Perdesaan adalah program untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan secara terpadu dan berkelanjutan. Pendekatan PNPM Mandiri Perdesaan merupakan pengembangan dari Program Pengembangan Kecamatan (PPK), yang selama ini dinilai berhasil. Beberapa keberhasilan PPK adalah berupa penyediaan lapangan kerja dan pendapatan bagi kelompok rakyat miskin, efisiensi dan efektivitas kegiatan, serta berhasil menumbuhkan kebersamaan dan partisipasi masyarakat.

*Ketiga*, Visi PNPM Mandiri Perdesaan adalah tercapainya kesejahteraan dan kemandirian masyarakat miskin perdesaan. Kesejahteraan berarti terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat. Kemandirian berarti mampu mengorganisir diri untuk memobilisasi sumber daya yang ada di lingkungannya, mampu mengakses sumber daya di luar lingkungannya, serta mengelola sumber daya tersebut untuk mengatasi masalah kemiskinan. Misi PNPM Mandiri Perdesaan adalah: (1) peningkatan kapasitas masyarakat dan kelembagaannya; (2) pelembagaan sistem pembangunan partisipatif; (3) pengaktifan fungsi dan peran pemerintahan lokal; (4) peningkatan kualitas dan kuantitas prasarana sarana sosial dasar dan ekonomi masyarakat; (5) pengembangan jaringan kemitraan dalam pembangunan.

*Keempat*, dalam rangka mencapai visi dan misi PNPM Mandiri Perdesaan,

1 *Petunjuk Teknis Operasional (PTO) PNPM Mandiri Perdesaan, Tim PNPM Perdesaan, Ditjen PMD Kementerian Dalam Negeri.*

strategi yang dikembangkan PNPM Mandiri Perdesaan yaitu menjadikan masyarakat miskin sebagai kelompok sasaran, menguatkan sistem pembangunan partisipatif, serta mengembangkan kelembagaan kerja sama antar desa. Berdasarkan visi, misi, dan strategi yang dikembangkan, maka PNPM Mandiri Perdesaan lebih menekankan pentingnya pemberdayaan sebagai pendekatan yang dipilih. Melalui PNPM Mandiri Perdesaan diharapkan masyarakat dapat menuntaskan tahapan pemberdayaan yaitu tercapainya kemandirian dan keberlanjutan, setelah tahapan pembelajaran dilakukan melalui Program Pengembangan Kecamatan (PPK).

*Kelima*, sesuai dengan Pedoman Umum, PNPM Mandiri Perdesaan mempunyai prinsip atau nilai-nilai dasar yang selalu menjadi landasan atau acuan dalam setiap pengambilan keputusan maupun tindakan yang akan diambil dalam pelaksanaan rangkaian kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan. Nilai-nilai dasar tersebut diyakini mampu mendorong terwujudnya tujuan PNPM Mandiri Perdesaan.

Prinsip atau nilai-nilai dasar yang dimaksud meliputi (1) Bertumpu pada pembangunan manusia; (2) Otonomi; (3) Desentralisasi; 4) Berorientasi pada masyarakat miskin; (5) Partisipasi; (6) Kesetaraan dan keadilan gender; (7) Demokratis; (8) Transparansi dan Akuntabel; (9) Prioritas; dan (10) Keberlanjutan.<sup>2</sup>

- **Bertumpu pada pembangunan manusia:** Pengertian prinsip bertumpu

<sup>2</sup> *Petunjuk Teknis Operasional (PTO) PNPM Mandiri Perdesaan, Tim PNPM Perdesaan, Ditjen PMD Kementerian Dalam Negeri.*

pada pembangunan manusia adalah masyarakat hendaknya memilih kegiatan yang berdampak langsung terhadap upaya pembangunan manusia daripada pembangunan fisik semata.

- **Otonomi:** Pengertian prinsip otonomi adalah masyarakat memiliki hak dan kewenangan mengatur diri secara mandiri dan bertanggung jawab, tanpa intervensi negatif dari luar.
- **Desentralisasi:** Pengertian prinsip desentralisasi adalah memberikan ruang yang lebih luas kepada masyarakat untuk mengelola kegiatan pembangunan sektoral dan kewilayahan yang bersumber dari pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan kapasitas masyarakat.
- **Berorientasi pada masyarakat miskin:** Pengertian prinsip berorientasi pada masyarakat miskin adalah segala keputusan yang diambil berpihak kepada masyarakat miskin.
- **Partisipasi:** Pengertian prinsip partisipasi adalah masyarakat berperan secara aktif dalam proses atau alur tahapan program dan pengawasannya, mulai dari tahapan sosialisasi, perencanaan, pelaksanaan, dan pelestarian kegiatan dengan memberikan sumbangan tenaga, pikiran, atau dalam bentuk materiil.
- **Kesetaraan dan keadilan gender:** Pengertian prinsip kesetaraan dan keadilan gender adalah masyarakat baik laki-laki dan perempuan mempunyai kesetaraan dalam perannya di setiap tahapan program dan dalam menikmati manfaat kegiatan pembangunan, kesetaraan juga dalam pengertian kesejajaran kedudukan pada saat situasi konflik.

- **Demokratis:** Pengertian prinsip demokratis adalah masyarakat mengambil keputusan pembangunan secara musyawarah dan mufakat.
- **Transparansi dan Akuntabel:** Pengertian prinsip transparansi dan akuntabel adalah masyarakat memiliki akses terhadap segala informasi dan proses pengambilan keputusan sehingga pengelolaan kegiatan dapat dilaksanakan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan baik secara moral, teknis, legal, maupun administratif.
- **Prioritas:** Pengertian prinsip prioritas adalah masyarakat memilih kegiatan yang diutamakan dengan mempertimbangkan kemendesakan dan kemanfaatan untuk pengentasan kemiskinan.
- **Keberlanjutan:** Pengertian prinsip keberlanjutan adalah bahwa dalam setiap pengambilan keputusan atau tindakan pembangunan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemeliharaan kegiatan harus telah mempertimbangkan sistem pelestariannya.<sup>3</sup>

Dengan kebijakan dan nilai-nilai dasar yang demikian itu, dan dengan penyaluran dana Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) yang cukup besar, setiap daerah jelas dituntut agar berhasil melaksanakan PNPM Mandiri untuk mengatasi masalah-masalah kemiskinan dan pengangguran. Tuntutan ini tentu berlaku juga bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. Pelaksanaan PNPM Mandiri di Kabupaten

Halmahera Timur yang terbagi menjadi 10 wilayah kecamatan, 102 wilayah Desa, dilakukan dengan mengadakan kegiatan pembangunan Infrastruktur. Selanjutnya masalah-masalah kemiskinan dan pengangguran yang diatasi melalui kegiatan pembangunan Infrastruktur dan kegiatan lainnya dengan rincian alokasi dana BLM yang terserap melalui pelaksanaan PNPM Mandiri di Kabupaten Halmahera Timur sebagaimana tampak pada tabel 1.

Meskipun telah menyerap alokasi dana BLM sekitar Rp 14,800 milyar lebih dan dengan jumlah penduduk yang hanya mencapai 80.526 jiwa pada tahun 2013, dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu Kecamatan Wasile Selatan sebesar 12,115 Jiwa pada Tahun 2012, namun keberhasilan pelaksanaan PNPM Mandiri di Kabupaten Halmahera Timur dalam mengurangi jumlah penduduk miskin layak dikritisi. Hal ini merujuk pada data pengurangan jumlah penduduk miskin dalam tiga tahun terakhir. Misalnya, data BPS menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2009 tercatat sebesar 13,500 jiwa, dan pada tahun 2010 jumlah penduduk miskin Kabupaten Halmahera Timur menunjukkan peningkatan sebanyak 14.200 jiwa.<sup>4</sup>

Bila jumlah penduduk yang pada tahun 2010 mencapai 69.912 jiwa dibandingkan dengan jumlah penduduk miskin pada tahun yang sama yaitu sebanyak 14.200 jiwa, maka penanganan masalah penduduk miskin melalui berbagai program pemberdayaan masyarakat

3 *Petunjuk Teknis Operasional (PTO) PNPM Mandiri Perdesaan, Tim PNPM Perdesaan, Ditjen PMD Kementerian Dalam Negeri.*

4 <http://benangmerah.net/place/idn/maluku-utara/kabupaten-halmahera-timur#dataukpgoiddatasetpenduduk-miskin-dan-indeks-kemiskinan>

**Tabel 1**  
**Serapan Alokasi Dana BLM PNPM Mandiri di Kabupaten Halmahera Timur Tahun 2014**

Cakupan Alokasi Per Kecamatan	APBN	Minimum APBD	PNPM Perdesaan Alokasi BLM
Kota Maba	Rp 500,000,000.00	Rp 100,000,000.00	Rp 600,000,000.00
Maba	Rp 580,000,000.00	Rp 120,000,000.00	Rp 700,000,000.00
Maba Selatan	Rp 880,000,000.00	Rp 170,000,000.00	Rp 1,050,000,000.00
Maba Tengah	Rp 800,000,000.00	Rp 150,000,000.00	Rp 950,000,000.00
Maba Utara	Rp 2,600,000,000.00	Rp 600,000,000.00	Rp 3,200,000,000.00
Wasile	Rp 580,000,000.00	Rp 120,000,000.00	Rp 700,000,000.00
Wasile Selatan	Rp 2,500,000,000.00	Rp 600,000,000.00	Rp 3,100,000,000.00
Wasile Tengah	Rp 1,500,000,000.00	Rp 350,000,000.00	Rp 1,850,000,000.00
Wasile Timur	Rp 580,000,000.00	Rp 120,000,000.00	Rp 700,000,000.00
Wasile Utara	Rp 1,600,000,000.00	Rp 350,000,000.00	Rp 1,950,000,000.00
<b>Jumlah</b>	<b>Rp 12,120,000,000.00</b>	<b>Rp 2,680,000,000.00</b>	<b>Rp 14,800,000,000.00</b>

Sumber: Kelompok Kerja Pengendali Program Penanggulangan Kemiskinan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat/PNPM Mandiri Tahun 2014

masih bisa dianggap belum maksimal. Belum maksimalnya penanganan masalah penduduk miskin ini tentu berkorelasi dengan kondisi ketenagakerjaan. Angkatan Kerja Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2009 yang mencapai 28.250 jiwa. Demikian juga dengan tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada tahun 2009 mencapai 95,17 persen dengan Angka Pengangguran sebanyak 4,83 persen. Angkatan Kerja Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2010 yang mencapai 30,744 orang, pengangguran sebanyak 999 orang, dan Bukan Angkatan Kerja mencapai 11,413 orang. Angkatan Kerja Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2011 yang mencapai 32,797 orang, pengangguran sebanyak 1.550 orang, dan Bukan Angkatan Kerja mencapai 14.452 orang. Angkatan Kerja Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2012 yang mencapai 32.440 orang, pengangguran sebanyak 2.438 orang, dan Bukan Angkatan Kerja mencapai 15.475 orang.

Angkatan Kerja Kabupaten Halmahera Timur pada tahun 2013 yang mencapai 33.320 orang, pengangguran sebanyak 2.261 orang, dan Bukan Angkatan Kerja mencapai 16.978 orang.

Dari data yang tersaji jelas terungkap bahwa pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan dalam rangka mengurangi jumlah penduduk miskin di Kabupaten Halmahera Timur masih belum maksimal. Bila dari perspektif kuantitas saja pengurangan jumlah penduduk miskin di Kabupaten Halmahera Timur itu dapat dianggap belum maksimal, maka dengan sendirinya dari perspektif kualitas pengurangan jumlah penduduk miskin di Kabupaten Halmahera Timur itu layak dikritisi. Artinya, meskipun pelaksanaan PNPM Mandiri di Kabupaten Halmahera Timur telah menyerap alokasi dana BLM sekitar Rp 14,800 milyar, namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut masih layak dianggap belum maksimal dalam mengurangi jumlah penduduk miskin.

Belum maksimalnya keberhasilan pemberdayaan masyarakat dalam mengurangi jumlah penduduk miskin di Kabupaten Halmahera Timur juga teridentifikasi di Kecamatan Wasile Selatan, salah satu wilayah kecamatan yang paling banyak menyerap alokasi dana BLM dari pelaksanaan PNPM Mandiri. Hal ini diketahui dari data bahwa pada tahun anggaran 2014 Kecamatan Wasile Selatan mendapat alokasi dana BLM sebesar Rp 3,100,000,000.-.

Belum maksimalnya keberhasilan pemberdayaan masyarakat dalam mengurangi jumlah penduduk miskin di Kabupaten Halmahera Timur, terutama pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan, tampak menjadi suatu fenomena pelaksanaan kebijakan dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang tidak berdiri sendiri. Atau dengan anggapan lain, terdapat beberapa faktor yang berkorelasi dan memengaruhi keberhasilan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan.

Dari beberapa faktor yang teridentifikasi berkorelasi dan memengaruhi pemberdayaan masyarakat dalam mengurangi jumlah penduduk miskin di Kecamatan Wasile Selatan, timbul suatu anggapan dasar. Anggapan dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi aparatur yang melaksanakan fungsi konsultasi kemitraan dengan Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) dan fungsi pendampingan terhadap kelompok penerima dana BLM, merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan masyarakat di kecamatan tersebut. Anggapan dasar ini dilandasi *premise major* bahwa kompetensi aparatur yang teraktualisasi dari kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial aparatur yang melaksanakan fungsi

konsultatif kemitraan dengan BKM dan fungsi pendampingan terhadap kelompok penerima dana BLM – merupakan faktor internal aparatur yang memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan fungsi-fungsi tersebut. Dengan demikian, secara kondisional kompetensi aparatur dapat memengaruhi pemberdayaan masyarakat.

Guna mengaktualisasikan anggapan dasar terhadap fenomena belum maksimalnya keberhasilan pemberdayaan masyarakat dalam mengurangi jumlah penduduk miskin di Kecamatan Wasile Selatan, penulis memilih judul penelitian: “Pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara”.

Belum maksimalnya pemberdayaan masyarakat dalam mengurangi jumlah penduduk miskin di Kecamatan Wasile Selatan terlihat menjadi suatu fenomena yang tidak lepas dari pengaruh berbagai faktor. Dari beberapa factor yang teridentifikasi berkorelasi dan memengaruhi pemberdayaan masyarakat di kecamatan tersebut, diasumsikan bahwa kompetensi aparatur yang melaksanakan fungsi konsultatif kemitraan dengan BLM dan fungsi pendampingan terhadap kelompok penerima dana BLM merupakan faktor yang berpengaruh signifikan. Dengan rumusan masalah ini, maka diajukan pertanyaan penelitian: “Seberapa besar pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan?”

## LANDASAN TEORI

### Teori Kompetensi

Ketika seseorang ditempatkan pada suatu jenis pekerjaan, dan ia

dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar kebijakan kerja yang ditentukan, maka pertanyaannya adalah apakah orang itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar kebijakan kerja tersebut. Kalau tidak, tentu sulit bagi orang tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mengacu padahal ini, Aisworth et.al. (dalam Cohen, 1999:173) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Boyatzis (dalam Thoha, 1998:4) mengatakan bahwa, “kompetensi sebagai Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Cohen (1999:173) mengatakan bahwa “*competencies are the areas of knowledge, ability and skill that increase and individual's effectiveness in dealing with the world*”. Pendapat ini menunjukkan tiga hal penting dalam kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Dengan pandangan yang agak berbeda, Woordruffe and Woodruffe (dalam Thoha, 1998:4) membedakan pengertian *competence* dan *competency*, serta menjelaskan bahwa *competence* adalah konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”; sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “demensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*)”.

Mengacu pada soal kompetensi ini, Dreher (2001: 27) mengatakan, “kompetensi” kini mulai sering dipergunakan untuk merefleksikan kemampuan seseorang pada bidang-bidang tertentu atau keterampilan tertentu, seperti komunikasi verbal, keterampilan presentasi, pengetahuan teknis, pengendalian *stress*, kemampuan perencanaan serta keterampilan pengambilan keputusan”.

Palan (2008: 5) mengatakan, “istilah *competecies*, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai”. Kusmana (1989: 43) mengatakan bahwa, “kompetensi adalah kemampuan umum yang diperlukan atau dituntut untuk mendukung penampilan dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama bagi penampilan yang memuaskan dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan”.

Cira (1998:26) berpendapat bahwa, “kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata”. Pemahaman yang lebih luas mengenai kompetensi terdapat dalam *LOMA,s Competency Dictionary* (1998) yang menjelaskan:

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja

yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan selalu terkait dengan kinerja yang superior. Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu.

Ada beberapa konsep kompetensi yang lain dari berbagai sumber (IASPD, 1998) antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Konsep Inggris

Kompetensi adalah uraian tentang sesuatu yang harus dapat dilakukan seseorang dalam lingkup jabatan yang diembannya. Uraian tersebut menjelaskan tentang tindakan, perilaku atau hasil akhir yang harus dapat ditunjukkan tentang tindakan, perilaku atau hasil akhir yang harus dapat ditunjukkan oleh orang tersebut (NCVQ, 1995). Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan kegiatan kerja terhadap standar yang dibutuhkan dalam pekerjaan (MSC, 1998).

2. Menurut Konsep Amerika

Kompetensi merupakan karakteristik pokok yang akibatnya berhubungan

dengan kinerja atasan dalam pekerjaan (Boyatzis, McBer dan Schroder, 1998). Aspek-aspek berharga yang ada pada contoh konsep Amerika yang patut dipertimbangkan antara lain orientasi efisiensi, pro-aktivitas, objektivitas serta cara berpersepsi positif yang berkenaan dengan standar yang ditentukan.

3. Menurut Standar Nasional

Kompetensi adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan dan atau tugas perusahaan, dimana secara umum merupakan:

- a. Sikap, keterampilan dan pengetahuan pribadi yang merupakan apa yang dibawa orang untuk bekerja, meliputi kualitas pribadi, keterampilan dan pengetahuan, sikap, pengalaman, tanggung jawab dan pertanggung jawaban.
- b. Keterampilan mengelola tugas, cara bersikap dan berorganisasi yang merupakan apa yang dilakukan orang ditempat kerja, meliputi tugas, proses dan perilaku yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengadaan mesin-mesin, pengelasan, pemasangan dan sebagainya.
- c. Pencapaian tingkat standar hasil akhir yang merupakan apa yang telah dicapai oleh tiap individu, meliputi hasil akhir sesuai standar yang diharapkan untuk dapat diraih oleh individu yang berkompoten.
- d. Landasan keberhasilan strategi bisnis perusahaan.

Setiap individu pegawai tentu memiliki ciri kompetensi yang selaras dengan kepribadiannya. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:35) ciri-ciri kompetensi pegawai adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan;
- 2) Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horizontal dan vertikal serta membangun jejaring kerja internal;
- 3) Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi;
- 4) Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan;
- 5) Keterampilan dan sikap pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi pribadi individu;
- 6) Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu terhadap pelanggan; dan
- 7) Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinerginitas) antar pegawai untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

Kompetensi dapat dikonseptualisasikan sebagai kepribadian dan kemampuan yang mencakup kualitas sikap mental, kapasitas intelektual dan kapabilitas sosial yang menjadikan seseorang mampu

bekerja secara profesional menurut fungsi jabatan atau bidang pekerjaannya. Dalam konteks ini Spencer and Spencer (1993:9) menunjukkan lima karakteristik kompetensi yaitu:

1. *Motives.*

*The thing a person consistently thinks about or wants that cause action. Motives "drive, direct, and select" behavior toward certain action or goals and away from others.*

2. *Traits.*

*Physical characteristics and consistent responses to situation of information.*

3. *Self-concept.*

*A person's attitude, values, or self-image.*

4. *Knowledge.*

*Information a person has in specific content areas.*

5. *Skill.*

*The ability to perform a contain physical or mental task.*

Kelima dimensi kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer itu tentu memiliki ciri yang berbeda, dan tidak mudah memahami ciri masing-masing dimensi. Mengacu pada hal ini, Spencer & Spencer (1993:11) menjelaskan:

*Knowledge and skill competencies tend to be visible, and relatively surface, characteristics of people. Self-concept, trait, and motive competencies are more hidden, "deeper", and central to personality. Surface knowledge and skill competencies are relatively easy to develop; training is the most cost-effective way to secure these employee abilities. Core motive and trait competencies at the base*

*of the personality iceberg are more difficult to assess and develop; it is most cost-effective to select for these characteristics.*

Dari penjelasan Spencer & Spencer diketahui bahwa kompetensi *knowledge* dan *skill* relatif mudah diketahui, dan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Namun kompetensi *motive*, *trait* dan *self-concept* agak sulit diketahui karena merupakan kompetensi yang tersembunyi. Inti *Motive* dan *trait* merupakan dasar yang membentuk kepribadian seseorang

Selanjutnya berdasarkan teori kompetensi dari Spencer and Spencer (1993:9) yang menunjukkan lima karakteristik kompetensi yaitu *Motives*, *Traits*, *Self-concept*, *Knowledge*, dan *Skill*, disusun definisi konseptual variabel: Kompetensi Aparatur adalah ciri kekhasan pribadi dan kemampuan aparatur pelaksana fungsi konsultasi dan fungsi pendampingan dalam pelaksanaan PNPM Mandiri yang dinyatakan dengan dari *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge* dan *skills*. Dari definisi konseptual ini diambil 5 dimensi kajian: Dimensi *motives*, Dimensi *traits*, Dimensi *self concept*, Dimensi *knowledge* dan Dimensi *skills*.

### **Teori Pemberdayaan Masyarakat**

Menurut Ife (1995:62) memberdayakan masyarakat mengandung makna mengembangkan, memandirikan, menswadayakan, dan memperkuat posisi tawar menawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekan di segala bidang. Sejalan dengan pendapat ini, Sardlow (1998:32) mengatakan “*Empowerment is centrally about people taking kontrol of their own*

*lives and having the power to shape their own future.*” Jadi, jika masyarakat (baik individu maupun kelompok) telah mengalami proses pemberdayaan maka diharapkan mereka akan mampu untuk mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan masa depan yang sesuai dengan keinginan mereka. Dalam konteks ini, Singh dan Titi (dalam Wardana, 2001: 2) mengemukakan:

Pemberdayaan dapat diwujudkan dengan partisipasi masyarakat dalam politik, ekonomi dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan komunitas mereka. Pemberdayaan masyarakat pada tingkat mikro penting bahkan mutlak diperlukan namun tidak mencukupi (*necessary but not sufficient*), karena kita semua menyadari bahwa akar masalah kemiskinan serta ketidakberdayaan terletak lebih pada aspek sistem dan kelembagaan (bersifat struktural), maka upaya penanggulangannya harus sekaligus mencakup pemberdayaan masyarakat, penataan infrastruktur kelembagaan, serta reformasi kebijakan makro yang berpihak pada masyarakat kecil.

Ketidakberdayaan yang dialami masyarakat pada tingkat mikro, selain disebabkan oleh faktor struktural, juga karena adanya perbedaan “daya” yang dimiliki oleh setiap individu secara alamiah sehingga melahirkan hubungan dikotomi antara subyek (mereka yang mampu) dengan obyek (mereka yang kurang mampu) dalam bentuk seperti kaya-miskin, laki-laki-perempuan, guru-murid dan lain sebagainya. Proses pemberdayaan dilakukan untuk mengubah pola relasi lama dari subyek-obyek menjadi subyek-subyek (Moeljarto dalam Pranarka, 1996: 135).

Suatu proses pemberdayaan masyarakat dapat dianggap efektif, apabila proses pemberdayaan tersebut mengembangkan dua kecenderungan. Dua kecenderungan yang dimaksud adalah: pertama, proses pemberdayaan yang terarah untuk memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat agar individu menjadi lebih berdaya; dan kedua, proses pemberdayaan yang terarah untuk menstimulasi, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.

Berbagai strategi pemberdayaan sebenarnya telah banyak dicoba untuk diterapkan pada program-program pembangunan, namun cenderung mengalami kegagalan untuk mengatasi masalah kemiskinan dan meningkatkan *self-sustain capacity* masyarakat. Untuk itu strategi pemberdayaan yang dilakukan hendaknya memberi tekanan pada otonomi pengambilan keputusan dari suatu kelompok masyarakat yang berlandaskan pada sumber daya pribadi, langsung (melalui partisipasi), demokratis dan pembelajaran sosial melalui pengalaman langsung (Friedmann dalam Kartasmita, 1996: 145).

Agar pemberdayaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang memuaskan diperlukan komitmen yang tinggi, baik dari pihak yang memberdayakan maupun pihak yang diberdayakan. Dari pihak pemberdaya harus melakukan pendekatan dengan memandang bahwa masyarakat bukan merupakan objek dari berbagai program dan proyek pembangunan, akan tetapi merupakan subjek dari upaya pembangunannya sendiri (Kartasmita 1996:144).

Selanjutnya Kartasmita (1996:159-160) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat pihak pemberdaya dapat melakukannya dengan tiga jurusan, sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat untuk berkembang (*enabling*). Disini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, setiap masyarakat, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya, tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa daya karena, jika tanpa daya maka mereka akan punah. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu dengan mendorong (*encourage*), memotivasi, dan membangkitkan kesadaran (*awareness*) akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.
- b. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*). Dalam rangka ini diperlukan langkah-langkah lebih positif selain dari hanya menciptakan iklim dan suasana. Penguatan ini meliputi langkah-langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan (*input*), serta pembukaan akses kepada berbagai peluang (*opportunities*) yang akan membuat masyarakat menjadi makin berdaya.
- c. Memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, karena kurang berdaya dalam menghadapi yang kuat. Oleh karena itu, dalam konsep pemberdayaan masyarakat, perlindungan dan pemihakan kepada yang lemah amat mendasar sifatnya.

Dengan deskripsi pendapat-pendapat yang tersaji dapat diketahui bahwa sebenarnya banyak strategi-strategi pemberdayaan masyarakat yang dapat diaktualisasikan untuk mengefektifkan upaya pemberdayaan masyarakat pedesaan. Pada intinya semua strategi pemberdayaan menekankan akan pentingnya komitmen dari pihak pemberdaya untuk mengurangi kekuatan dan kekuasaan mereka dan memandang pihak yang diberdayakan bukanlah hanya sebagai objek. Dengan demikian pihak yang diberdayakan harus ditempatkan pada posisi sentral, sehingga dapat menumbuhkan kekuatan dan kemampuan untuk mengaktualisasikan partisipasinya dalam proses pemberdayaan. Partisipasi merupakan komponen penting dalam pembangkitan kemandirian dan proses pemberdayaan. Sebaiknya, orang-orang harus terlibat dalam proses tersebut sehingga mereka dapat lebih memperhatikan hidupnya untuk memperoleh rasa percaya diri, memiliki harga diri dan pengetahuan untuk mengembangkan keahlian baru. Prosesnya dilakukan secara kumulatif sehingga semakin banyak keterampilan yang dimiliki seseorang, semakin baik kemampuan berpartisipasinya.

Pemberdayaan dan partisipasi merupakan hal yang menjadi pusat perhatian dalam proses pembangunan belakangan ini di berbagai negara. Kemiskinan yang terus melanda dan menggerus kehidupan umat manusia akibat resesi internasional yang terus bergulir dan proses restrukturisasi, agen-agen nasional-internasional, serta negara-negara setempat menunjukkan perhatian yang sangat besar terhadap strategi partisipasi masyarakat sebagai sarana percepatan proses pentingnya pendekatan alternatif berupa pendekatan

pembangunan yang terwakili oleh proses pemberdayaan masyarakat lokal.

Pemberdayaan dan partisipasi merupakan strategi yang sangat potensial dalam rangka meningkatkan ekonomi, sosial, dan transformasi budaya. Proses ini pada akhirnya, akan dapat menciptakan pembangunan yang lebih baik berpusat pada rakyat. Setelah salah satu agen internasional, Bank Dunia misalnya, percaya bahwa partisipasi masyarakat di dunia ketiga merupakan sarana efektif untuk menjangkau hidup untuk dapat menolong diri sendiri. Konsekuensi dari upaya pemberdayaan yang dilakukan baik melalui pendekatan eksternal maupun pendekatan internal, terangkum dalam pendapat Kartasasmita (1995: 19) bahwa upaya pemberdayaan rakyat harus dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

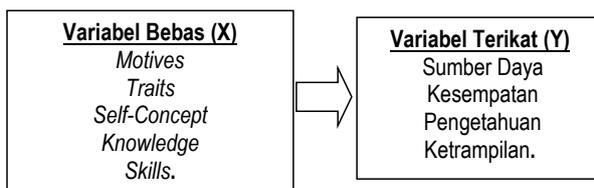
*Pertama*, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat untuk berkembang. *Kedua*, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh rakyat dengan menerapkan langkah-langkah nyata, menampung berbagai masukan, menyediakan prasarana dan sarana baik fisik maupun sosial yang dapat diakses oleh masyarakat paling bawah. *Ketiga*, memberdayakan rakyat dalam arti melindungi dan membela kepentingan masyarakat lemah.

Dengan demikian, tidaklah cukup upaya pemberdayaan hanya dilakukan dengan proses penyadaran saja tanpa diikuti dengan langkah-langkah nyata lainnya baik dalam bentuk perangkat lunak seperti peraturan-peraturan, pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya maupun dalam bentuk perangkat keras dengan menyediakan prasarana atau sarana yang mendukung keberdayaan individu atau kelompok.

Berdasarkan teori pemberdayaan masyarakat Ife (1995: 182) yang mengatakan “*Empowerment means providing people with the resource, opportunities, knowledge and skill to increase their capacity to determine their own future, and to participate in and effect the life of their community*”, disusun definisi konseptual variabel: Pemberdayaan Masyarakat adalah rangkaian kegiatan penguatan sumber daya individu, keluarga dan kelompok masyarakat yang dilakukan melalui pelaksanaan PNPM Mandiri guna meningkatkan kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan kesejahteraan yang dinyatakan dengan penyediaan sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan uraian rekonstruksi teori dan rekonseptualisasi variabel-variabel yang dikorelasikan dapat ditampilkan kerangka pemikiran dengan gambar berikut:



**Gambar 2**  
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan gambar kerangka pemikiran diajukan hipotesis dengan pernyataan (*statements*): Terdapat pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggali fenomena pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan dan korelasinya dengan masalah kompetensi aparatur dalam pelaksanaan PNPM Mandiri adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah aparatur Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Halmahera Timur, aparatur Kecamatan Wasile Selatan, aparatur Desa yang terkait dengan aktivitas pendampingan dan supervisi PNPM Mandiri dan seluruh anggota kelompok penerima dana BLM di 24 desa di wilayah Kecamatan Wasile Selatan.

Teknik pengambilan sampel dari populasi penelitian menggunakan rumus Slovin. Dari hasil penggunaan rumus Slovin untuk penentuan jumlah sampel diperoleh bilangan sampel sebanyak 111 responden.

### Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan dalam suatu penelitian. Adapun cara mengambil kesimpulan bisa dengan hipotesis maupun dengan estimasi hasil kuesioner penelitian. Untuk mengestimasi data-data tersebut, dalam penelitian ini, di gunakan beberapa rumus statistik, yaitu: persamaan regresi

sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dan uji t.

Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara.

**PEMBAHASAN**

Hasil Pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile Selatan Kabupaten

Hasil pengukuran dan pengujian dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows* diperoleh output koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 2**

Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Wasile Selatan Kabupaten Halmahera Timur

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.885	3.899

a. Predictors: (Constant), Y

Sumber: diolah dari hasil penelitian 2018

Koefisien korelasi antara variabel Kompetensi Aparatur dengan Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile adalah 0,941. Nilai tersebut selanjutnya dikonsultasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel bebas kompetensi aparatur dengan variabel terikat pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wasile sebesar 0,941 tersebut setelah di konsultasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi, maka korelasi antara variabel kompetensi aparatur dengan pemberdayaan masyarakat berada pada rentang  $0,80 < r < 1,00$  dan termasuk pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat diantara kompetensi aparatur dengan pemberdayaan masyarakat.

Sedangkan angka r Square (koefisien determinasi) yang diperoleh adalah 0,886, yang dalam hal ini berarti 88,6 persen dari keragaman pemberdayaan masyarakat dapat dijelaskan oleh kompetensi aparatur. Sedangkan sisanya 11,4 persen disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi ini terungkap bahwa pemilihan variabel kompetensi aparatur sebagai salah satu faktor yang memengaruhi pemberdayaan masyarakat dapat dinyatakan sebagai pilihan yang tepat.

Berdasarkan persamaan Tabel 3 garis regresi  $\hat{Y} = 2,222 + 0,933 X$  diketahui bahwa koefisien regresi (b) sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Kompetensi Aparatur (X) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel Pemberdayaan Masyarakat.

**Tabel 3**  
 Persamaan Garis Regresi Kompetensi Aparatur (X) terhadap Pemberdayaan Masyarakat (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.222	1.730		1.284	.202
	Y	.933	.032	.941	29.071	.000

a. Dependent Variable: X

Sumber: diolah dari hasil penelitian 2018

Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Kriteria pengujiannya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Nilai thitung yang diperoleh dari analisa data pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat adalah 29,071. Sedangkan ttabel 1,980 dengan Tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan df (derajat kebebasan) =  $n-2 = 111 - 2 = 109$ .

Karena thitung  $>$  ttabel (29,071  $>$  1,980), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian teruji terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi Aparatur terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile. Pengaruh tersebut bermakna bahwa apabila Kompetensi Aparatur ditingkatkan atau meningkat maka secara stimulan peningkatan tersebut diikuti pula dengan peningkatan pemberdayaan masyarakat. Implikasi manajerial yang diperoleh adalah bahwa peningkatan Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wasile dapat dilakukan dengan meningkatkan Kompetensi Aparatur.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi aparatur terhadap pemberdayaan masyarakat.

Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa di antara kompetensi aparatur dengan pemberdayaan masyarakat terjalin hubungan kausalitas yang bermakna: apabila kompetensi aparatur ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut secara stimulan diikuti dengan peningkatan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa kompetensi aparatur merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wasile. Oleh sebab itu, pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wasile dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi aparatur.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dalam upaya meningkatkan pemberdayaan masyarakat, maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi aparatur bidang pemberdayaan yang ada di Kecamatan Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

Untuk meningkatkan kompetensi aparatur tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan motif mendampingi, motif membantu, motif memfasilitasi, kepekaan, kepedulian, keterlibatan, sikap, respon, penampilan, pemahaman tugas mendampingi, pemahaman tugas membantu, pemahaman tugas memfasilitasi, keterampilan mendampingi, keterampilan membantu, dan keterampilan memfasilitasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arya Wardana, Wisnu. 2001. *Dampak pencemaran lingkungan*. Yogyakarta. Penerbit. Andi.
- Cira, D.J dan Benjamin, E.R. 1998, *Competency Based Pay: A Concept in Evolution*. Compensation and Benefits Review, September-Oktober, 21-28
- Cohen M, John and Peterson B, Stephen. 1999, *Administrative Decentralization (Strategies for Developing Countries)*, Kumarian Press: USA
- Dreher, Dougherty, 2001, *Human Resource Startegt a Behavioral Perspektive for General Manager, International Edition*, Singapore: McGraw' Hill Higher Education
- IASPD, 1998. *Competency Based Training, Pelatihan dan Program Pemahaman. Pengujian*, Australia: IASPD.
- Ife, Jim, 1995, *Community Development: creating community alternatives – vision analysis and practice*, Melbourne: Longmen Australia Pty Ltd.
- Kartasmita, Ginandjar. 1996. *Pemberdayaan Masyarakat: Konsep Pembangunan yang Berakar pada Masyarakat*, Bandung, ITB.
- Kusmana. 1989, *Analisis terhadap Aspek-aspek Kepemimpinan yang Memengaruhi Stabilitas dan Prestasi*, Bandung: IKIP.
- Loma'S. 1998. *LOMA,s Competency Dictionary*.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Palan. R. 2008. *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Cetakan.2. Jakarta: PPM
- Petunjuk Teknis Operasional (PTO) PNPM Mandiri Perdesaan, Tim PNPM Perdesaan, Ditjen PMD Kementerian Dalam Negeri.
- Pranarka, A.M.W. 1996. *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Centre For Strategic and International Studies.
- Sardlow, Steven. 1998. *Values, Ethics and Social Work, : Themes, Issues and Critical Debates*. London: MacMillan Press Ltd.
- Spencer, Lyle, M. Jr. And Spencer, M. Signe. 1993. *Competence At Work Models For Superior Performance*, United State of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Thoha, 1998, *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Batang Gadis
- <http://benangmerah.net/place/idn/maluku-utara/kabupaten-halmahera-timur#dataukpgoiddatasetpenduduk-miskin-dan-indeks-kemiskinan>