

## **HUBUNGAN *HUMAN CAPITAL* DENGAN KINERJA KADER PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA (KPMD) PADA PROGRAM PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KECAMATAN PEUSANGAN**

**Mukhlis<sup>1\*)</sup> dan Sri Wahyuni<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim  
) mukhlis\_nad2@yahoo.co.id

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini untuk menjawab besarnya hubungan antara human capital dengan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) Pada Program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Data yang diperoleh untuk human capital yaitu data sekunder yang merupakan kuantitas pelatihan yang telah diikuti oleh KPMD di Kecamatan Peusangan. Sedangkan data kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran angket kepada 69 responden. Selanjutnya, melakukan wawancara mendalam melalui Focus Group Discussion (FGD) kepada 10 orang yang terdiri dari; 5 orang tokoh masyarakat dan 5 orang KPMD. Berdasarkan hasil penelitian, menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi ke dua variabel adalah rendah yaitu sebesar 0,296. Setelah dilakukan wawancara mendalam melalui FGD ditemukan bahwa ada variabel lain yang berperan yaitu partisipasi masyarakat dan tim fasilitator kecamatan yang juga sangat mendukung kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Pelatihan pra tugas dan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada para KPMD sangat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa. Masa kerja yaitu penggantian atau penetapan kembali KPMD setiap 1 (satu) tahun merupakan salah satu hambatan karena sangat singkatnya waktu guna mengimplementasikan isi materi pelatihan yang diterima oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD).*

**Kata kunci :** *Human Capital, Kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa, PNPM Mandiri Perdesaan*

### **1. Pendahuluan**

Pembangunan perdesaan merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan. Pembangunan dapat dilaksanakan melalui proses dimana masyarakat, swasta dan pemerintah bersama-sama mengembangkan berbagai potensi yang ada di perdesaan. Berbagai kebijakan telah dan akan diterapkan pemerintah dalam menangani pengentasan kemiskinan dan meningkatkan laju pertumbuhan pembangunan ekonomi. Salah satu program yang diterapkan pemerintah pada yaitu Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri. Program PNPM Mandiri diterapkan sejak tahun 2007 untuk pengentasan kemiskinan di perkotaan, wilayah khusus dan desa tertinggal. PNPM Mandiri diharapkan dapat secara efektif mengentaskan kemiskinan yang ada di Indonesia.

PNPM Mandiri Perdesaan adalah program untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan secara terpadu dan berkelanjutan. Pendekatan PNPM Mandiri Perdesaan merupakan pengembangan dari Program Pengembangan Kecamatan (PPK). PNPM Mandiri Perdesaan memiliki 3 (tiga) program yang dijalankan yaitu: 1) Dana Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) untuk kegiatan pembangunan, 2) Dana Operasional Kegiatan (DOK) untuk kegiatan perencanaan pembangunan partisipatif dan kegiatan pelatihan masyarakat (*capacity building*), dan 3) pendampingan masyarakat yang dilakukan oleh para fasilitator pemberdayaan, fasilitator teknik dan fasilitator keuangan ([www.pnpm-mandiri.org](http://www.pnpm-mandiri.org)). Program-program yang dijalankan oleh PNPM akan tercapai dengan adanya kinerja yang baik dari pelaku program baik dari tingkat pusat sampai tingkat perdesaan.

Wilayah Kabupaten Bireuen yang memiliki luas wilayah 1.901,21 km<sup>2</sup> memiliki tingkat kepadatan penduduk sebesar 359.032 jiwa/km yang tersebar di seluruh kecamatan yang ada di Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat kepadatan penduduk di kecamatan Peusangan yang memiliki luas wilayah 122,48 km<sup>2</sup> sangat tinggi yakni sekitar 44,148 jiwa. Ini disebabkan karena banyaknya pendatang yang berdomisili di wilayah tersebut. (BPS, Bireuen Dalam Angka, 2010)

PNPM masuk ke Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sejak tahun 2008. Program yang telah berjalan selama ini adalah program simpan pinjam perempuan dan infrastruktur. PNPM dalam hal ini diwakili oleh pelaku program perdesaan yang merupakan pelaku kunci dimana salah satunya adalah Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Jumlah Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) di Kecamatan Peusangan adalah 138 orang, dimana setiap desa diwakili oleh 2 (dua) Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) sebelum terjun ke desa, telah mendapatkan berbagai pelatihan-pelatihan dari PNPM yang ada di tingkat kecamatan. Berbagai pelatihan yang dilaksanakan untuk Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) adalah bertujuan meningkatkan kapasitas diri mereka. Pelatihan yang pernah dilakukan oleh PNPM dari tahun 2008 sampai dengan 2013 antara lain pengenalan dan sosialisasi tentang program PNPM Mandiri Perdesaan yang berhubungan dengan tujuan dan prinsip program.

Pelatihan-pelatihan yang telah dan akan dilaksanakan oleh PNPM memerlukan biaya yang sangat besar. Biaya-biaya untuk pelatihan pelaku program dikenal dengan istilah *human capital*. Meskipun PNPM sudah banyak memberikan modal untuk pelatihan, masih terdapat juga ketidakpuasan masyarakat dan aparatur desa terhadap kinerja dari pelaku program PNPM Mandiri perdesaan. Pada umumnya masih terdapat berbagai kelemahan yang dilakukan oleh pelaku program perdesaan dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak sedikit selentingan yang mengatakan PNPM Mandiri Perdesaan yang dijalankan belum tepat sasaran dan belum mampu mengurangi angka kemiskinan. Hal ini selaras dengan pernyataan Bapennas bahwa Bireuen merupakan salah satu dari 3 kabupaten Aceh yang masih memiliki jumlah penduduk miskin terbesar dibandingkan kabupaten Aceh lainnya. (www.jarakonline.com)

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menjawab besarnya hubungan antara *human capital* dengan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa

(KPMD) Pada PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan

## 2. Kerangka Teori

### Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri

PNPM Mandiri adalah program nasional penanggulangan kemiskinan terutama yang berbasis pemberdayaan masyarakat. Pengertian yang terkandung mengenai PNPM Mandiri adalah :

- 1) PNPM Mandiri adalah program nasional dalam wujud kerangka kebijakan sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program-program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan masyarakat. PNPM Mandiri dilaksanakan melalui harmonisasi dan pengembangan sistem serta mekanisme dan prosedur program, penyediaan pendampingan dan pendanaan stimulan untuk mendorong prakarsa dan inovasi masyarakat dalam upaya penanggulangan kemiskinan yang berkelanjutan.
- 2) Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk menciptakan/meningkatkan kapasitas masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok, dalam memecahkan berbagai persoalan terkait upaya peningkatan kualitas hidup, kemandirian dan kesejahteraannya. Pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan yang besar dari perangkat pemerintah daerah serta berbagai pihak untuk memberikan kesempatan dan menjamin keberlanjutan berbagai hasil yang dicapai. (www.pnpm-mandiri.org)

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Program PNPM Mandiri ini adalah

#### 1) Tujuan Umum

Meningkatnya kesejahteraan dan kesempatan kerja masyarakat miskin secara mandiri

#### 2) Tujuan Khusus

- (1) Meningkatnya partisipasi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat miskin, kelompok perempuan, komunitas adat terpencil dan kelompok masyarakat lainnya yang rentan dan sering terpinggirkan ke dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan pembangunan.
- (2) Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat yang mengakar, representatif dan akuntabel.
- (3) Meningkatnya kapasitas pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama masyarakat miskin melalui kebijakan, program dan anggaran yang berpihak pada masyarakat miskin (*pro-poor*)
- (4) Meningkatnya sinergi masyarakat, pemerintah daerah, swasta, asosiasi, perguruan tinggi,

lembaga swadaya masyarakat, organisasi masyarakat dan kelompok perduli lainnya untuk mengefektifkan upaya-upaya penanggulangan kemiskinan.

- (5) Meningkatnya keberadaan dan kemandirian masyarakat serta kapasitas pemerintah daerah dan kelompok perduli setempat dalam menanggulangi kemiskinan di wilayahnya.
- (6) Meningkatnya modal sosial masyarakat yang berkembang sesuai dengan potensi sosial dan budaya serta untuk melestarikan kearifan lokal.
- (7) meningkatnya inovasi dan pemanfaatan teknologi tepat guna, informasi dan komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat. ([www.pnpm-mandiri.org](http://www.pnpm-mandiri.org))

PNPM Mandiri memiliki prinsip-prinsip dasar berikut ini:

- 1) Bertumpu pada pembangunan manusia  
Pelaksanaan PNPM Mandiri senantiasa bertumpu pada peningkatan harkat dan martabat manusia seutuhnya;
- 2) Otonomi  
Dalam PNPM, masyarakat memiliki kewenangan secara MANDIRI untuk berpartisipasi menentukan dan mengelola kegiatan pembangunan;
- 3) Berorientasi pada Masyarakat Miskin  
Kegiatan yang dilaksanakan mengutamakan kepentingan dan kebutuhan masyarakat miskin dan kurang beruntung;
- 4) Partisipasi  
Masyarakat terlibat aktif pada setiap proses pengambilan keputusan dan secara gotong royong menjalankan pembangunan;
- 5) Kesetaraan dan Keadilan Gender  
Laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang adil dan setara dalam setiap tahap pembangunan serta dalam menikmati hasil-hasil pembangunan;
- 6) Demokratis  
Setiap pengambilan keputusan pembangunan dilakukan secara musyawarah dan mufakat dengan tetap berorientasi pada kepentingan masyarakat miskin;
- 7) Transparansi dan Akuntabel  
Masyarakat harus diberikan akses yang memadai terhadap segala informasi dan proses pengambilan keputusan;
- 8) Prioritas  
Pemerintah dan masyarakat harus memprioritaskan pemenuhan kebutuhan pengentasan kemiskinan dengan mendayagunakan sumber daya secara optimal;
- 9) Kolaborasi  
Semua pihak yang berkepentingan didorong untuk mewujudkan kerja sama kemitraan antar

pemangku kepentingan dalam mengentaskan kemiskinan;

#### 10) Keberlanjutan

Setiap pengambilan keputusan harus mempertimbangkan kepentingan peningkatan kesejahteraan masyarakat saat ini dan masa depan dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan;

#### 11) Sederhana

Semua aturan, mekanisme dan prosedur dalam pelaksanaan PNPM harus sederhana, fleksibel, mudah dipahami, dan mudah dikelola oleh masyarakat. (PNPM Mandiri, 2008:8)

### PNPM Mandiri Perdesaan

PNPM Mandiri terdiri dari: 1) PNPM Mandiri perdesaan; 2) PNPM Mandiri Perkotaan; 3) PNPM Mandiri Wilayah Khusus dan Desa Tertinggal. PNPM Mandiri Perdesaan adalah program untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan secara terpadu dan berkelanjutan.

Visi dari PNPM Mandiri Perdesaan adalah tercapainya kesejahteraan dan kemandirian masyarakat miskin perdesaan. Sedangkan misi PNPM Mandiri Perdesaan adalah: 1) peningkatan kapasitas masyarakat dan kelembagaan; 2) pelembagaan sistem pembangunan partisipatif; 3) pengefektifan fungsi dan peran pemerintahan lokal; 4) peningkatan kualitas dan kuantitas prasarana sarana sosial dasar dan ekonomi masyarakat; 5) pengembangan jaringan kemitraan dalam pembangunan. Strategi yang dikembangkan oleh PNPM Mandiri Perdesaan adalah menjadikan Rumah Tangga Miskin (RTM) sebagai kelompok sasaran, menguatkan sistem pembangunan partisipatif, serta mengembangkan kerja sama antar desa. (PNPM Mandiri, 2008:2)

Program ini memprioritaskan kegiatan bidang infrastruktur desa, pengelolaan dana bergulir bagi kelompok perempuan, kegiatan pendidikan dan kesehatan bagi masyarakat di wilayah perdesaan. Program ini terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: 1) Dana Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) untuk kegiatan pembangunan, 2) Dana Operasional Kegiatan (DOK) untuk kegiatan perencanaan pembangunan partisipatif dan kegiatan pelatihan masyarakat (capacity building), dan 3) pendampingan masyarakat yang dilakukan oleh para fasilitator pemberdayaan, fasilitator teknik dan fasilitator keuangan. Dalam PNPM Mandiri Perdesaan, seluruh anggota masyarakat didorong untuk terlibat dalam setiap tahapan kegiatan secara partisipatif, mulai dari proses perencanaan, pengambilan keputusan dalam penggunaan dan pengelolaan dana sesuai kebutuhan paling prioritas di desanya, sampai pada pelaksanaan kegiatan dan pelestariannya. Pelaksanaan PNPM Mandiri Perdesaan berada di bawah binaan Direktorat Pember-

dayaan Masyarakat dan Desa (PMD), Departemen/Kementerian Dalam Negeri. Program ini didukung dengan pembiayaan yang bersumber dari alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), partisipasi dari CSR (Corporate Social Responsibility) dan dari dana hibah serta pinjaman dari sejumlah lembaga dan negara pemberi bantuan dibawah koordinasi Bank Dunia. ([www.pnpm-mandiri.org](http://www.pnpm-mandiri.org)).

### Pelaku Program Perdesaan

Pelaku Program Perdesaan merupakan masyarakat setempat yang telah dikaderisasi dan juga berperan sebagai fasilitator. Pelaku Program Perdesaan diusulkan oleh aparat maupun komunitas setempat yang kemudian dilakukan wawancara semi terstruktur. Tujuan dari pembentukan tim pelaku adalah: 1) tersosialisasinya gambaran umum kegiatan yang akan dilaksanakan, 2) terbentuknya tim kader pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan (selanjutnya KPM-D/K) di setiap dusun/RW, 3) diperolehnya gambaran umum kondisi masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas Pelaku PNPMM Mandiri Perdesaan, ada dua jenis pelatihan yang digunakan yaitu:

#### 1) Pelatihan Pra Tugas

Para pelaku PNPMM Mandiri Perdesaan di masyarakat seperti: KPM-D/K, Tim Pengelola Kegiatan, Tim Penulis Usulan, Pendamping Lokal, Tim Verifikasi, dan Unit Pengelola Kegiatan sebelum menjalankan tugasnya akan mendapatkan pelatihan terlebih dahulu. Pelatihan kepada mereka banyak dipandu dan diberikan oleh fasilitator kecamatan dan fasilitator kabupaten. Dengan demikian fasilitator kecamatan dan fasilitator kabupaten harus mempunyai kompetensi atau pengetahuan dan keterampilan sebagai seorang pelatih.

#### 2) Pelatihan Lanjutan

Sebagai bentuk pendampingan dan dukungan teknis di lapangan, fasilitator dan konsultan perlu memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangannya kepada pelaku PNPMM Mandiri Perdesaan di masyarakat. Tambahan pengetahuan dan pelatihan ini dapat diberikan melalui pelatihan lanjutan dengan menggunakan beberapa metode seperti menggunakan OJT (*On The Job Training*), IST (*In Service Training*), kaji silang, asistensi, FGD (*Focus Group Discussion*), pembimbingan individu untuk penanganan masalah, curah pendapat, simulasi. Model pelatihan lanjutan diberikan kepada pelaku PNPMM

Mandiri Perdesaan sambil menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan ini dilakukan secara rutin sesuai dengan kebutuhan dengan waktu dan materi yang sangat bervariasi untuk setiap pelaku PNPMM Mandiri Perdesaan. Dengan demikian dituntut bagi fasilitator dan konsultan dapat memperkirakan kebutuhan materi apa yang perlu disampaikan dalam pelatihan lanjutan kepada pelaku PNPMM Mandiri Perdesaan di masyarakat. ([www.pnpm-perdesaan.or.id](http://www.pnpm-perdesaan.or.id))

### Human Capital

*Human Capital* merupakan suatu variabel yang sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Romer dalam Arsyad (2010, 92) menyatakan akumulasi modal tetap memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi, namun dengan definisi yang lebih luas yaitu dengan memasukkan unsure modal ilmu pengetahuan (*knowledge capital*) dan modal insane (*human capital*) ke dalam model. Model yang dikemukakan oleh Romer dikenal dengan model pertumbuhan endogen, sehingga fungsi produksi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = F(R, K, H)$$

Keterangan:

Y = Total Output

R = Penelitian dan Pengembangan

K = Akumulasi modal fisik

H = Akumulasi modal Insani

Mulyadi (2008:193) menyatakan bahwa menurut pemikir-pemikir dikelompok *environmentalist*, jumlah penduduk yang besar bukan merupakan masalah melainkan menjadi modal ekonomi yang sangat besar jika investasi pada sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Namun, kelompok ini juga percaya bahwa dengan jumlah penduduk yang lebih kecil, investasi dalam sumber daya manusia akan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Pemikiran semacam ini yang melandasi timbulnya pemikiran mengenai modal manusia (*human capital*).

Jhingan (2010:414) menyatakan pembentukan modal manusia (*human Capital*) adalah proses memperoleh dan meningkatkan jumlah orang yang mempunyai keahlian, pendidikan dan pengalaman yang menentukan bagi pembangunan ekonomi dan politik suatu Negara. Sedangkan Danim (2004:60) konsep penanaman modal dalam bentuk sumber daya manusia bermakna bahwa manusia berinvestasi pada dirinya sendiri dalam bentuk pendidikan, pelatihan atau kegiatan lain yang meningkatkan perolehan mereka di masa yang akan datang dan menambah pendapatan sepanjang hidupnya. Para

ekonomi menggunakan istilah “investasi” pendidikan karena merujuk pada pembiayaan atas asset yang memberikan pendapatan di masa depan dan membedakan biaya investasi dengan konsumsi yang menghasilkan manfaat atau kepuasan sesaat, tetapi tidak mendatangkan pendapatan di masa yang akan datang.

Menurut Schultz dalam Jhingan (2010:414) ada lima cara pengembangannya sumber daya manusia yaitu: 1) fasilitas dan pelayanan kesehatan, pada umumnya diartikan mencakup semua pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan stamina, tenaga serta vitalitas rakyat, 2) latihan jabatan, termasuk magang model lama yang diorganisasikan oleh perusahaan, 3) pendidikan yang diorganisasikan secara formal pada tingkat dasar, menengah dan tinggi, 4) program studi bagi orang dewasa yang tidak diorganisasikan oleh perusahaan, termasuk program ekstension khususnya pada pertanian, 5) migrasi perorangan dan keluarga untuk menyesuaikan diri dengan kesempatan kerja yang selalu berubah. Gaspersz dalam Kadarisman (2012:241) menyatakan pemberdayaan pegawai yaitu: 1) pekerjaan mereka merupakan milik mereka, 2) mereka bertanggung jawab, 3) mereka mengetahui dimana mereka berada, 4) mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka.

### Penelitian Relevan

Jaluanto dan Kurniyawan (2011) dalam judul penelitiannya “Studi *Intellectual Capital* Terhadap Nilai Pasar Dan Kinerja Keuangan Perusahaan Makanan Dan Minum (Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Th.2009-2010)”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Selanjutnya, variabel *value added of capital employed* (VACA), *value added of human capital* (VAHU), dan *structural capital value added* (STVA) bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini mempunyai daya dukung yang kuat terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam prespektif keuangan. Lebih dalam lagi, koefisien determinasi mengindikasikan nilai sempurna, menggambarkan bahwa peranan *Intellectual Capital* mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Endri (2010) dalam judul penelitiannya “Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris” Penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara *human capital* dalam berbagai aspek dan kinerja perusahaan telah mengalami perkembangan pesat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan nilai perusahaan dan dapat memuaskan semua pihak terutama *stackholder*.

Dalam hal ini, pemimpin perusahaan harus menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, jangan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan seharusnya memandang perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan.

Ongkorahardjo, Susanto, dan Rachmawati (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *individual capability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik, semakin tinggi *individual capability* yang dimiliki oleh para karyawan pada Kantor Akuntan Publik tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan Kantor Akuntan Publik untuk meningkatkan kinerjanya, 2). *The organizational climate* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik, walaupun pengaruhnya tidak sebesar pada *individual capability* yang sangat dominan, meskipun demikian budaya organisasi perlu dan sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong serta memotivasi para karyawan, 3) Pengujian secara bersama-sama atas variabel *individual capability* dan *the organizational climate* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KAP, apabila dikelola secara bersama-sama dengan baik.

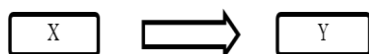
Sugiyanto (2007) dalam judul penelitiannya “Pengaruh *Human Capital*, Motivasi Dan Dukungan Atasan Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan: Studi Empiris di PT. Asian Cotton Bandung”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh pada *Human Capital*, motivasi dan dukungan atasan berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada PT. ASCOTT I Bandung. Pengaruh tersebut sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kesempatan yang tersedia, dan lingkungan perusahaan. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kesuksesan karir pada PT. ASCOTT I Bandung. Motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dalam menentukan kesuksesan karir mereka di masa mendatang.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif antara *human*

capital dengan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) pada PNPM Mandiri Perdesaan. Rancangan penelitian yang digunakan yaitu:



Variabel X merupakan variabel bebas yaitu *human capital* mempengaruhi variabel Y yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) pada PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) PNPM Mandiri Perdesaan yang ada di 69 Desa, Kecamatan Peusangan. Setiap desa memiliki Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) pada PNPM Mandiri Perdesaan sehingga jumlah populasi adalah 138 orang. Sampel yang diambil adalah 50% dari jumlah populasi yaitu sebesar 69 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui angket, yang dilakukan untuk mendapatkan data tentang kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa PNPM Mandiri Perdesaan yang diperoleh dari 69 sampel. Angket terdiri dari 20 pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Hasil angket yang telah terkumpulkan akan dilihat valid dan realibel. Validitas akan dilihat dengan formula

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

sementara realibilitas dengan menggunakan formula Spearman Brown  $r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$ .

Juga dilakukan wawancara terhadap 9 orang yang terlibat sebagai fasilitator, aparatur daerah dan masyarakat yang berada di lingkup program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan. Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan penilaian kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPMD) pada PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan.

**Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Untuk menguji hipotesis maka, peneliti menggunakan uji t dengan menggunakan tingkat kesalahan

( $\alpha$ ) sebesar 5% dan selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

H1 akan diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel yaitu terdapat pengaruh positif antara *human capital* dengan kinerja pelaku program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan. Dan H0 akan diterima apabila t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu tidak terdapat pengaruh positif antara *human capital* dengan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPMD) pada PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Gambaran Umum**

Program PNPM Mandiri perdesaan ada di seluruh Kecamatan Peusangan. Setiap desa memiliki 2 (dua) Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) yang ditempatkan di 69 desa sering mengalami pergantian. Setiap Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) membutuhkan antara lain: 1) memahami konsep PNPM Mandiri Perdesaan, 2) tahapan dan pelaksanaan kegiatan, 3) teknik memfasilitasi, 4) peran dan tugas Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Untuk memenuhi keahlian tersebut, maka pihak PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan mengeluarkan sering mengadakan pelatihan tersebut dengan mendatangkan nara sumber.

Tabel 1 Anggaran Biaya Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) dan Kader Teknis Di Kecamatan Peusangan 2010-2014

Tahun	Biaya Pelatihan
2010	22.950.000
2011	42.250.000
2012	21.259.300
2013	36.000.000
2014	26.726.000

Sumber: PNPM Mandiri Perdesaan UPK Kec.Peusangan

Dana pelatihan sangat tergantung dari pelatihan yang diperlukan setiap tahunnya oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) merupakan modal untuk meningkatkan kapasitas diri Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Kuantitas pelatihan yang diikuti oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) berbeda-beda disebabkan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) mengalami pergantian dan ada yang merangkap menjadi kader teknis.

Dari tahun 2008 sampai dengan sekarang Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) kuantitas pelatihan yang diikuti paling banyak 20 kali pelatihan dan paling sedikit adalah 1 (satu) kali pelatihan. Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) yang memiliki kuantitas pelatihan paling banyak karena menjadi Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) sejak tahun 2008 sedangkan yang paling sedikit, kader tersebut baru bergabung Dengan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Rata-rata kuantitas pelatihan yang paling banyak diikuti oleh kader adalah 5 (lima) kali pelatihan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) bertujuan untuk meningkatkan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa di kecamatan Peusangan.

Kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) di kecamatan Peusangan dikumpul melalui instrumen dengan menggunakan skala likert. Penilaian kinerja ditinjau dari lima aspek yaitu: 1) Fasilitas Kegiatan Program, 2) Manajemen Program, 3) Monitoring dan Evaluasi, 4) Sikap dan Perilaku, 5) Pelaporan. Instrumen ini diberikan kepada 69 kader yang berada di setiap desa di Kecamatan Dewantara.

Tabel 2 Fasilitas Kegiatan Program

Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
Memfasilitasi pelaksanaan tahapan program	4.06	Baik
Memfasilitasi pencairan dana tepat waktu	3.93	Cukup
Mengvalidasi kelompok peminjam dana S-PP	4.12	Baik
Memfasilitasi TPK dlm pengelolaan dana	3.93	Cukup
Melakukan identifikasi, memberikan saran dan tindak lanjut penyelesaian masalah	4.12	Baik

Sumber: Hasil Penelitian (data olahan dari lampiran)

Tabel 3 Manajemen Program

Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
Berpartisipasi aktif dalam pertemuan desa	4.32	Baik
Memahami prinsip dan aturan PNPM dengan baik	4.26	Baik
Memfasilitasi penyusunan rencana kerja tindak lanjut	4.09	Baik
Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dalam masyarakat	4.38	Baik
Memberi respon positif terhadap pengaduan masyarakat	4.28	Baik

Sumber: Hasil Penelitian (data olahan dari lampiran)

Respon dari 69 responden Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) menjelaskan bahwa rata-rata capaian indikator untuk fasilitas kegiatan program baik. Kesulitan yang dialami oleh hampir semua KPMD mengenai pencairan dana dan pengelolaan dana. Sedangkan untuk aspek ke dua manajemen program, 69 KPMD menjawab rata-rata capaian indikator adalah baik. Manajemen program yang baik akan membuahkan hasil kinerja yang baik. Dan manajemen program sebaiknya semakin ditingkatkan.

Kinerja yang tertinggi terlihat dari keahlian kader dalam berkomunikasi dan berinteraksi dalam masyarakat mencapai 4.

Tabel 4 Monitoring dan Evaluasi

Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
Memastikan desa menerapkan prinsip PNPM	4.3	Baik
Melakukan kunjungan efektif pada pelaksanaan kegiatan/pekerjaan	4.22	Baik
Memonitoring dan mengevaluasi penggunaan dana oleh masyarakat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	4.17	Baik

Sumber: Hasil Penelitian (data olahan dari lampiran)

Aspek monitoring dan evaluasi yang dicapai adalah baik. Dari respon KPMD diperoleh bahwa KPMD sering melakukan kunjungan secara berkala.

Tabel 5 Sikap dan Perilaku

Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
Menjalankan mekanisme kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh PNPM Mandiri Perdesaan	4.22	Baik
Mampu memfasilitasi setiap pertemuan desa	4.42	Baik
Bersikap peduli dengan pembangunan desa	4.32	Baik
Berlaku adil dan mengutamakan kepentingan umum	4.38	Baik
Mampu bekerjasama dalam tim	4.48	Baik

Sumber: Hasil Penelitian (data olahan dari lampiran)

Analisis aspek sikap dan perilaku KPMD terlihat baik. KPMD mampu bekerjasama dalam tim untuk menjalankan suatu program atau kegiatan. Aspek pelaporan dinilai capaian indikator kerjanya baik. Setiap KPMD selalu membuat laporan bulanan kepada BP.UPK dan BKAD. Secara keseluruhan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa capaian indikatornya baik.

Tabel 6 Pelaporan

Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
Melaporkan kecurangan/ penyelewengan pemanfaatan dana	4.07	Baik
Membuat laporan bulanan kepada BP.UPK atau KAD	4.25	Baik

Sumber: Hasil Penelitian (data olahan dari lampiran)

Variabel *human capital* ditinjau dari banyaknya jumlah pelatihan yang diikuti oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dari 69 KPMD jumlah pelatihan yang diikuti dari 1 sampai dengan 20 kali pelatihan yang diberikan oleh PNPM.

**Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas dengan menggunakan formula korelasi product moment  $r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$ , diperoleh

valid untuk 16 pertanyaan dan hanya 4 pertanyaan yang tidak valid (Lampiran). Oleh karena itu, validitas kembali diuji dengan menggunakan pendekatan *validitas content*. *Validitas content* melihat validitas melalui content atau isi dari angket yang merujuk dari teori. Berdasarkan kinerja kader PNPM yang sering digunakan maka indikator yang telah dibuat sudah sesuai dengan indikator PNPM Mandiri Perdesaan. Sedangkan realibilitas yang diperoleh sudah realibel (r=0.834).

**Hasil Penelitian**

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan melihat keofisien korelasi. Dari hasil yang diperoleh koefisien korelasi (r) adalah 0.296. Nilai koefisien korelasi antara *human capital* dengan kinerja pelaku program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan adalah rendah. Dengan adanya hubungan korelasi yang rendah, maka sangat diperlukan adanya kajian lebih mendalam kepada Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kecamatan Peusangan. Oleh karena itu, peneliti melakukan kajian informasi melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dengan 10 orang Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa. Sedangkan uji t dilakukan untuk menguji adanya pengaruh antara *human capital* terhadap kinerja pelaku program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan.

Tabel dibawah menjelaskan bahwa t hitung pada  $\alpha = 5\%$  diperoleh adalah sebesar 2.540 sedangkan t tabel (dk = 69-1 = 68) sebesar 2.03. Artinya t hitung > t tabel, sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian pengujian uji t membuktikan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pelaku program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.002	7.105		-1.548	.126
Kinerja kader pemberdayaan masyarakat (KPMD)	.214	.084	.296	2.540	.013

Sumber: Hasil Penelitian (data olahan dari lampiran)

**Focus Group Discussion (FGD)**

Hubungan antara *human capital* (kuantitas pelatihan yang telah diikuti oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD)) dengan kinerja kader pemberdayaan masyarakat desa semakin terjelaskan melalui *Focus Group Discussion* (FGD). FGD dilakukan di desa/gampong Meunash Dayah dengan dihadiri oleh 5 (lima) Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dari berbagai desa dan 5 (lima) tokoh masyarakat. Informasi penting dalam mendukung penelitian ini adalah 1) pelatihan yang diikuti, 2) mamfaat dari pelatihan, 3) hambatan yang dihadapi, 4) penilaian kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa, dan 5) penilaian kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa oleh masyarakat.

Informasi yang diperoleh dari FGD adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan  
Pelatihan yang diikuti oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) ada 2 (dua) jenis yaitu pelatihan pra tugas dan pelatihan pelaksana tugas. Pada pelatihan pra tugas, Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) diberikan materi dan penjelasan tentang konsep PNPM Mandiri Perdesaan, peran dan tugas Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). Sedangkan pelatihan pelaksana tugas diberikan materi dan penjelasan tentang tahapan dan pelaksanaan kegiatan serta teknik memfasilitasi. Pelaksanaan pelatihan selalu ada setiap tahunnya.
- 2) Manfaat pelatihan  
Manfaat pelatihan yang diterima oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) antara lain: (1) KPMD lebih memahami konsep PNPM Mandiri Perdesaan, (2) KPMD memahami cara berkomunikasi yang baik sebagai mediator antara pihak masyarakat dengan pihak fasilitator kecamatan, (3) KPMD mampu bekerjasama dengan masyarakat dalam menyusun suatu proposal program, (4) KPMD mampu memberikan ide-ide dalam rapat PNPM baik di tingkat dusun, desa dan kecamatan. Manfaat pelatihan yang telah dilakukan oleh PNPM Mandiri untuk Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa juga secara tidak langsung



diterima oleh masyarakat. Salah seorang tokoh masyarakat yang bernama Tgk. Razali Ismail menjelaskan bahwa Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa banyak berperan dalam program PNPM Mandiri Perdesaan yang ada di Kecamatan Peusangan. Salah satu contoh adalah apabila terjadi permasalahan dalam pembebasan lahan untuk pembangunan jalan atau irigasi yang didanai oleh PNPM Mandiri Perdesaan, maka pihak KPMD dan tokoh masyarakat serta aparat desa akan bekerja sama untuk menyelesaikannya. Disetujui suatu program juga tidak terlepas dari usaha KPMD dalam memberikan informasi kepada pihak fasilitator kecamatan. Selain itu pada tahun 2010 dan 2011, Kecamatan Peusangan pernah meraih penghargaan Unit Pengelola Kecamatan terbaik di tingkat nasional. Penghargaan yang diperoleh tidak lepas dari terjalinnya kerjasama yang baik antara Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa, Fasilitator Kecamatan, Masyarakat, Tokoh Masyarakat dan Aparatur Desa.

### 3) Hambatan Yang Dihadapi

Menurut Dedi Mauliza dan Munirwan, masa kerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah setahun. KPMD bisa diusulkan kembali dan semua keputusan berada di rapat antara masyarakat dan pihak UPK. Masa kerja yang singkat merupakan suatu hambatan yang besar dihadapi oleh KPMD. Pekerjaan yang sedang dikerjakan sering terhenti dan digantikan oleh KPMD yang baru, sehingga hasilnya kurang maksimal. KPMD baru juga harus memahami kembali dan harus mengikuti kembali pelatihan. Permasalahan ini tidak bisa dihindari karena sistem PNPM Mandiri Perdesaan telah mengatur masa kerja KPMD adalah satu tahun.

### 4) Penilaian Kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa

Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) menilai bahwa pelatihan telah mampu memfasilitasi kegiatan program sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan oleh PNPM Mandiri Perdesaan. Tahapan pelaksanaan program yang dilaksanakan adalah (1) menyusun proposal program tingkat dusun, (2) menyusun proposal program tingkat desa, (3) rapat tingkat kecamatan untuk memutuskan program yang disetujui. KPMD mampu menjadi mediator dalam mengupayakan pencairan dana tepat waktu. KPMD terlibat dalam menentukan penerima manfaat program SPP. KPMD mengidentifikasi apakah calon penerima manfaat mendapatkan bantuan dana desa atau mendapatkan bantuan pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya. KPMD terlibat dalam pengelolaan dana di tingkat kecamatan. KPMD juga terlibat dalam penyelesaian permasalahan

yang dihadapi oleh masyarakat seperti terjadinya penunggakan pembayaran dana pinjam-man dari program SPP, maka KPMD menjadi mediator kepada pihak UPK.

KPMD menjelaskan bahwa KPMD ikut berpartisipasi dalam pertemuan di masyarakat baik di tingkat dusun, desa maupun kecamatan. Dengan adanya pelatihan KPMD mampu memahami fungsi dan tugasnya serta memahami konsep PNPM Mandiri Perdesaan. Setelah adanya pelatihan, KPMD bersama masyarakat mampu menyusun rencana tindak lanjut antara lain program yang diprioritaskan ke depan. Pelatihan secara teknis membantu KPMD dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat. KPMD juga mendengarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di masyarakat sehingga menjadi bahan.

Pelaksanaan program sesuai dengan yang telah direncanakan dan disetujui, maka KPMD melakukan monitoring. Salah satu contoh adalah program SPP, apabila dana yang diberikan kepada kelompok usaha perempuan tidak digunakan sebagai modal usaha maka KPMD akan memberikan informasi kepada pihak fasilitator kecamatan untuk menjadi pertimbangan dana bergulir selanjutnya. Sikap dan perilaku seorang KPMD juga diberikan pelatihan dan sangat memberikan manfaat dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. KPMD terlibat dalam menyusun laporan setiap kegiatan yang telah dilakukan baik di dusun, desa maupun kecamatan.

### 5) Penilaian KPMD Oleh Masyarakat

Masyarakat sangat senang dengan adanya PNPM Mandiri Perdesaan dan ini tidak terlepas dari kinerja KPMD yang ada di kecamatan Peusangan. Bapak Tgk. Razali menyatakan bahwa peran KPMD harus tetap diperhatikan, sehingga kinerja KPMD dapat ditingkatkan. Masyarakat menganggap bahwa Program PNPM Mandiri Perdesaan realisasinya lebih nyata dibandingkan dengan program pembangunan lainnya, baik dari perencanaan program, pelaksanaan program dan pengawasan program. Perencanaan program disusun oleh masyarakat berdasarkan kebutuhan dusun, desa dan kecamatan. Pelaksanaan program juga dilaksanakan oleh masyarakat setempat bukan kontraktor serta diawasi oleh masyarakat setempat. Bahkan masyarakat secara sukarela mau berswadaya dalam melaksanakan program PNPM Mandiri Perdesaan. Salah satu contoh swadaya yang dilakukan oleh masyarakat adalah apabila dana yang disetujui dalam pembuatan jalan hanya cukup 500 meter sedangkan jalan tersebut panjangnya 600 meter, maka selanjutnya panjang jalan 100 meter tetap dibuat dengan dana swadaya dari masyarakat.

## Pembahasan

PNPM Mandiri Perdesaan sebagai salah satu program pemerintah dalam pengentasan kemiskinan di desa. Program yang ditawarkan PNPM Mandiri perdesaan di kecamatan Peusangan adalah 1) pembangunan sarana dan prasarana seperti pembangunan jalan, irigasi dan sanitasi, dan 2) program simpan pinjam perempuan yang dikhususkan bagi kelompok usaha perempuan. Untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan program dari PNPM Mandiri Perdesaan, maka PNPM Mandiri perdesaan membutuhkan fasilitator kecamatan dan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD). PNPM Mandiri Perdesaan hadir di 69 desa kecamatan Peusangan dan menempatkan 2 (dua) Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) di setiap desa. Masa tugas Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) adalah 1 (satu) tahun, selanjutnya akan dipilih kembali berdasarkan usulan dari masyarakat dan unit pengelola kecamatan (UPK). Sebelum melaksanakan tugas dan fungsi, Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) dibekali dengan pelatihan pra tugas dan pelaksana tugas. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas diri Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian-pengujian dan analisis secara mendalam melalui *focus group discussion* (FGD), maka secara umum ditemukan adanya hubungan antara variabel *human capital* dengan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) pada Program PNPM Mandiri Perdesaan di Kecamatan Peusangan. Hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.296 menjelaskan bahwa hubungan dua variabel ini adalah rendah, sedangkan uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) di kecamatan Peusangan. Hubungan kedua variabel rendah menunjukkan bahwa ada variabel lain yang menentukan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa di kecamatan Peusangan. Variabel lain terjelaskan melalui FGD yaitu peran masyarakat dan peran fasilitator kecamatan. Peran masyarakat dapat ditinjau dari dukungan, partisipasi dan kerjasama masyarakat dalam program PNPM Mandiri Perdesaan mampu meningkatkan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) menjadi lebih baik. Peran fasilitator dapat ditinjau dari kerjasama dalam program PNPM Mandiri Perdesaan.

Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam menjalankan fungsi dan tugas selalu berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat dan fasilitator

kecamatan. Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) bersama masyarakat mengadakan rapat dalam penyusunan proposal program. Dukungan dan partisipasi masyarakat mampu menghasilkan suatu program yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pelaksanaan program dilakukan langsung oleh masyarakat serta pengawasan juga dilakukan oleh masyarakat. Suksesnya program tidak terlepas dari kerjasama yang baik antara masyarakat dengan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD).

Kerjasama Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) juga terjalin dengan fasilitator kecamatan. Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) selalu memberikan informasi, data dan laporan kepada pihak Unit Pengelola Kecamatan (UPK). Kerjasama yang baik antara KPMD, Unit Pengelola Kecamatan (UPK) dan Masyarakat telah membuahkan hasil yaitu pada tahun 2010 dan 2011 Kecamatan Peusangan mendapatkan penghargaan sebagai UPK terbaik tingkat nasional.

Masyarakat kecamatan Peusangan sangat berharap PNPM Mandiri Perdesaan masih akan tetap ada di tahun berikutnya. Bagi masyarakat, PNPM Mandiri Perdesaan sangat membantu masyarakat karena KPMD langsung terjun di tengah-tengah masyarakat. Pemilihan KPMD juga melibatkan masyarakat, sehingga adanya kedekatan emosional antara KPMD dengan masyarakat. Masyarakat juga mengawasi secara langsung kinerja KPMD. Pelatihan yang telah diberikan kepada KPMD sangat membantu KPMD dalam menjalankan tugas dan fungsi. KPMD sangat berharap masa kerja bisa lebih dari 1 (satu) tahun, karena pekerjaan yang dijalankan akan lebih baik. Penilaian Kinerja bagi KPMD yang lebih dari 1 tahun maka KPMD sangat menguasai konsep PNPM Mandiri Perdesaan, fungsi dan tugasnya serta memahami pelaksanaan program. Sedangkan penilaian kinerja KPMD yang baru 1 tahun kurang menguasai konsep PNPM Mandiri Perdesaan, fungsi dan tugasnya serta lamban dalam melaksanakan program.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hubungan antara *human capital* dengan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) di Kecamatan Peusangan rendah berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.296.
- 2) Pelatihan pra tugas dan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) sangat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) sendiri.

- 3) Masa kerja 1 (satu) tahun merupakan salah satu hambatan karena sangat singkat dalam menerapkan pelatihan yang diterima oleh Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD).
- 4) Program PNPM Mandiri Perdesaan sudah tepat sasaran karena sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa.
- 5) Terjalannya kerjasama yang baik antar Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD), pihak Unit Pengelola Kecamatan dan masyarakat.

### Daftar Pustaka

- Arsyad, Lincolin. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- BPS. (2010). *Bireuen Dalam Angka*
- Danim, Sudarwan. (2004). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV. Pustaka Setia.
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6. No.2:179-190.
- Jaluanto; Kurniyawan, Leonardus Adi (2011). Studi *Intellectual Capital* Terhadap Nilai Pasar Dan Kinerja Keuangan Perusahaan Makanan Dan Minum (Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Th.2009-2010). *Jurnal Ilmiah Serat Acitya*. Untag Semarang.
- Jhingan, M.L. (2010). *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, S. (2008). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ongkorahrdjo, Martina Dwi Puji Astri; Susanto, Antonius; Rachmawati, Dyna. (2008). Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1, Maret: 11-12.
- Sugiyanto. (2007). Pengaruh Human Capital, Motivasi Dan Dukungan Atasan Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan: Studi Empiris Di Pt. Asian Cotton Bandung. *JAMBSP*, Vol. 3, No. 3, Juni: 333-348
- PNPM Mandiri. 2008. Buku Saku.
- PNPM Mandiri Perdesaan, 2008. *Petunjuk Teknis Operasional*. Buku Saku.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Petunjuk Teknis Operasional*.
- www.jarakononline.com. (online). Rabu 10 April 2013.
- www. PNPM-Mandiri.org. (online). Kamis 9 Mai 2013
- www. PNPM-Perdesaan.or.id. (online). Kamis 9 Mai 2013