

**KEMAMPUAN KERJA FASILITATOR DALAM PENDAMPINGAN MASYARAKAT DI  
DESA RANOKETANG TUA KECAMATAN AMURANG KABUPATEN MINAHASA  
SELATAN**

**MARSELA RUMAMPUK  
FEMMY M. G. TULUSAN  
HELLY F. KOLON DAM**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua Kecamatan Amurang dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Teori yang digunakan yaitu teori kemampuan kerja yang didalamnya terdapat tiga aspek keterampilan, kemampuan, etos kerja. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian di analisis sehingga menjadi satu kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja fasilitator di Desa Ranoketang Tua belum berjalan dengan baik dalam kaitannya dengan keterampilan, kemampuan dan etos kerja fasilitator. Dimana masyarakat merasa bahwa fasilitator belum memberikan dampak positif terhadap masyarakat serta belum mampu dalam membangun kepercayaan masyarakat untuk bekerja sama, serta menjalankan tugasnya sebagai pendamping fasilitator belum bisa mengatur waktu dan kurang memberikan dukungan dan motivasi bagi masyarakat maupun diri sendiri.

**Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Fasilitator, Pendampingan Masyarakat**

*Abstrack*

*This study was conducted to find out how the facilitators work in assisting the community in Ranoketang Tua Village, Amurang District by using qualitative research methods. The theory used is the theory of workability in which there are three aspects of skills, abilities, work ethic. The data obtained in this study through observation, interviews and documentation which are then analyzed so that they become one conclusion. The results showed that the work ability of the facilitators in Ranoketang Tua Village had not gone well in relation to the skills, abilities and work ethic of the facilitator. Where the community feels that the facilitator has not had a positive impact on the community and has not been able to build public trust to work together, and carry out their duties as a facilitator companion, they have not been able to manage time and provide less support and motivation for the community and themselves.*

*Keywords: Work Ability, Facilitator, Community Assistance*

## PENDAHULUAN

Didalam berbagai bidang kehidupan masyarakat, Pemerintah desa merupakan lembaga perpanjangan tangan pemerintah pusat yang memiliki peran strategis dalam pengatur masyarakat desa dan keberhasilan pembangunan nasional.

Dalam pembangunan masyarakat maka diperlukan pendampingan, pendampingan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh fasilitator atau pendamping masyarakat dalam berbagai kegiatan. Pendamping berperan sebagai narasumber, pelatih, mediator dan penggerak dalam sebuah kegiatan dengan adanya keterlibatan masyarakat. Pendampingan masyarakat merupakan suatu pembinaan yang dilakukan oleh seseorang atau sebuah lembaga untuk masyarakat. Hal ini biasanya dilakukan pemerintah, swasta atau lembaga-lembaga untuk memberikan swadaya kepada masyarakat yang tertinggal, terpinggirkan yang mana dengan tujuan untuk membangun masyarakat tersebut. Pendampingan masyarakat tentu saja perlu untuk memberikan fasilitas yang dimana bertujuan untuk pengembangan masyarakat agar menjadi lebih baik. Adanya fasilitator yang mendampingi memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk mencapai pada tujuan. Dengan adanya fasilitator pendamping di Desa Ranoketang Tua yang dimana harus memiliki ketrampilan dalam hal memimpin sebuah pertemuan termasuk juga ketepatan waktu, mengikuti agenda yang sudah disepakati, merangkum pembicaraan, menengahi pertentangan. Selain itu juga fasilitator juga harus memiliki ketrampilan untuk mendengarkan termasuk kemampuan untuk menghentikan pembicaraan yang sudah menyimpang, serta memastikan semua orang berpartisipasi dalam program yang dijalankan oleh masyarakat desa dan fasilitator agar bisa berjalan dengan baik.

Permasalahan yang ditemui keberadaan fasilitator saat ini masih terbilang belum maksimal karena dilihat masih adanya

keluhan dari masyarakat pada fasilitator yang belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik dalam kaitannya dengan kemampuan kerja fasilitator. Kelemahan yang dapat dilihat dari fasilitator saat ini dalam melakukan pendampingan masih belum berjalan maksimal. Alasannya, kemampuan kerja fasilitator masih dikeluhkan masyarakat di desa dampingan seperti sikap apatis, kurang mendengarkan dan memberikan solusi terhadap keluhan yang ada di masyarakat sehingga dalam proses komunikasi antara fasilitator dan masyarakat berjalan kurang efektif. Keterampilan, fasilitator kurang mampu mengedukasi dan memfasilitasi masyarakat untuk berkerja sama sebagai suatu kelompok, serta kurang terampil dalam membangun kepercayaan masyarakat melalui pelatihan dan simulasi agar program bisa berlanjut dengan baik dan dalam segi etos kerja, fasilitator seperti tidak konsistennya terhadap waktu, tidak menjalankan kegiatan sesuai dengan agenda yang sudah direncanakan, serta motivasi dan dukungan yang diberikan fasilitator pada desa dampingan masih kurang maksimal, ini dilihat dari masih adanya masyarakat yang kurang berpartisipasi dalam program pemerintah.

Kajian terkait kemampuan kerja, sebelumnya telah dilakukan oleh Meita Christina Sagheghe, Joorie M. Ruru, Helly F. Kolondam (2019) mengenai Kemampuan Kerja Aparat Pemerintah dalam Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Camat Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe. Penelitian ini menjelaskan sejauh mana kemampuan kerja aparat pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh Falen F. Mamangkey, Florence Daicy Lengkong, Very Y. Londa (2020) mengenai Kemampuan Aparat Desa Pada Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Di Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa Tahun 2019 penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan

aparatus desa Ranolambot pada pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja desa.

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua Kecamatan Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian bagi studi Ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja dikelompokkan dalam tiga indikator menurut Schumacher dalam Sinamo 2002:23 yaitu:

1. Keterampilan  
Keterampilan dimiliki oleh setiap karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seseorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.
2. Kemampuan  
Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.
3. Etos Kerja  
Etos kerja Etos kerjanya dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Selain itu Kemampuan Kerja juga dijelaskan oleh Raharjo, Paramita & Warso

2016 indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan kinerja yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (*training*)  
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*)  
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*)  
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan Kerja  
Kondisi dimana seseorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### B. Konsep Fasilitator

Fasilitator adalah seseorang yang melakukan fasilitasi, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi dalam suatu kelompok. Seorang fasilitator yang baik harus memiliki ketrampilan dalam hal memimpin sebuah pertemuan termasuk juga ketepatan waktu, mengikuti agenda yang sudah disepakati, merangkum pembicaraan, menengahi pertentangan. Selain itu fasilitator juga harus memiliki ketrampilan untuk mendengarkan termasuk kemampuan untuk menghentikan pembicaraan yang sudah

menyimpang, serta memastikan semua orang berpartisipasi. Secara singkat, tanggung jawab fasilitator adalah untuk lebih mengarahkan perhatian pada kelangsungan “Perjalanan” dari pada terhadap “tempat tujuan” (Robert, Bacal, 2007).

Tugas fasilitator adalah memandu proses dalam kelompok, membantu anggota kelompok memperbaiki cara mereka berkomunikasi, menyelidiki dan memecahkan masalah dan membuat keputusan dimana fasilitator adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga pemberdayaan masyarakat berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh calon penerima manfaat dalam mengadopsi inovasi. Fasilitator adalah seseorang yang membantu sekelompok orang memahami tujuan bersama mereka dan membantu mereka membuat rencana guna mencapai tujuan tersebut tanpa mengambil posisi tertentu dalam diskusi (Sumber: Wikipedia). Empat fungsi utama pendamping atau fasilitator kegiatan pemberdayaan masyarakat yaitu ; (a) Narasumber, (b) Pelatih, (c) Mediator, dan (d) Penggerak. Fasilitator sebagai narasumber (resource person) karena keahliannya berperan sebagai sumber informasi sekaligus mengelola, menganalisis dan mendesiminasikan dalam berbagai cara atau pendekatan yang dianggap efektif. Peran fasilitator dalam suatu pembelajaran adalah memandu proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran, dan bukan memberikan informasi tentang isi atau materi pembelajaran.

### **C. Konsep Pemerintah Desa**

Dalam Undang – Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa menjelaskan bahwa desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat

setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa adalah perwujudan atau kesatuan geografi, sosial, ekonomi, politik, serta kultural yang terdapat di suatu daerah dalam hubungan dan pengaruhnya secara timbal balik dengan daerah lain. Desa merupakan wilayah yang dihuni oleh masyarakat yang memiliki sistem pemerintahan sendiri (Saniyanti Nurmuharimah 2013). Pemerintahan desa merupakan bagian dari pemerintahan nasional yang penyelenggaraannya ditujukan pada pedesaan. Pemerintah desa adalah suatu proses dimana usaha-usaha masyarakat desa yang bersangkutan dipadukan dengan usaha-usaha pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa dari sudut pandang sosial budaya dapat diartikan sebagai komunitas dalam kesatuan georgafis tertentu dan antara mereka saling mengenal dengan baik dengan corak kehidupan yang relatif homogen dan banyak bergantung pada alam. Desa diasosiasikan sebagai masyarakat yang hidup secara sederhana pada sektor agraris, mempunyai ikatan sosial, adat dan tradisi yang kuat, bersahaja, serta tingkat pendidikan yang rendah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2014, Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dengan sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan berada di kabupaten/ kota. Dalam Pasal 2 ayat (1) dikatakan bahwa desa dibentuk atas

prakasa masyarakat dengan memperhatikan asal-usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pada ayat (2) tertulis bahwa pembentukan desa harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. Jumlah penduduk. b. Luas wilayah. c. Bagian wilayah kerja. d. Perangkat, dan e. Sarana

#### **D. Pendampingan Masyarakat**

Dalam Peraturan Menteri Desa yang mengatur tentang pendampingan desa Nomor 3 Tahun 2015, menjelaskan bahwa pendampingan desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan dan fasilitasi Desa. Pendampingan masyarakat adalah suatu pembinaan yang dilakukan oleh seseorang atau sebuah lembaga untuk masyarakat. Hal ini biasanya dilakukan pemerintah, swasta atau lembaga-lembaga untuk memberikan swadaya kepada masyarakat yang tertinggal, terpinggirkan dengan tujuan untuk membangun masyarakat tersebut. Pendampingan masyarakat perlu untuk memberikan fasilitas yang dimana bertujuan untuk pengembangan masyarakat agar menjadi lebih baik. Seorang pendamping sangat perlu sekali untuk memberikan motivasi kepada masyarakat agar tidak mudah putus asa atau pasrah. Adanya fasilitator yang mendampingi memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk mencapai tujuan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan yang menjadi objek penelitian yaitu masyarakat di Desa Ranoketang Tua. Fokus kajian ini yaitu pada kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schumacher dalam Sinamo 2002:23 dengan tiga komponen penting yang tampak dalam indikator tersebut, yaitu:

1. Keterampilan

2. Kemampuan
3. Etos Kerja

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara dengan informan, observasi lapangan dan dokumentasi. Teknik analisis data, data primer yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas, dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data dan berakhir pada penarikan kesimpulan dan verifikasi.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam pemberdayaan masyarakat ditunjukkan untuk merubah perilaku masyarakat agar berdaya sehingga masyarakat di Desa Ranoketang Tua dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan dapat merasakan kesejahteraan. Dalam pelaksana pemberdayaan masyarakat. Fasilitator berperan dalam mendampingi masyarakat agar menerima manfaat dan menjalin kerjasama dengan baik dalam program yang dijalankan oleh fasilitator sebagai pendamping dengan adanya fasilitator yang memiliki kemampuan yang baik dalam memberdayakan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meita Christina Sagheghe (2019) mengenai Kemampuan Kerja Aparat Pemerintah dalam Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Camat Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe, menunjukkan bahwa kemampuan aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe terlihat dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik dilihat dari latar belakang pendidikan, pemahaman akan aturan, jabatan sebelumnya serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Kesulitan aparat dalam mengembangkan kemampuan intelektual ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat ketika beban kerja yang terlalu

tinggi atau padatnya pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan Kemampuan fisik aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik karena didukung oleh faktor usia pegawai yang relatif muda, kemampuan dalam memanfaatkan sarana kerja teknologi baru serta adanya hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja. Kemampuan fisik aparat yang kurang mendukung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ketika tidak memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik serta tidak adanya karakter yang responsif dan peduli kepada kebutuhan masyarakat.

Penelitian di Desa Ranoketang untuk mengetahui Kemampuan Kerja Fasilitator Dalam Pendampingan Masyarakat, penulis menggunakan indikator Schumacher dalam Sinamo (2002:23), yang meliputi :

### **1. Keterampilan**

Keterampilan merupakan teknik analisis pertama yang digunakan untuk mengetahui kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat. Keterampilan diperoleh dari seorang fasilitator berdasarkan pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Apabila seorang fasilitator memiliki masa kerja yang lebih lama maka keterampilannya akan meningkat dibandingkan dengan seorang fasilitator yang masa kerjanya lebih sedikit. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi, keterampilan yang dimiliki oleh fasilitator yang menjalankan program pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua masih sangat kurang. Sebagian besar masyarakat di desa tersebut belum terlalu memahami dengan tujuan dilakukan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh fasilitator dengan memanfaatkan sumber daya alam, masyarakat merasa bahwa program yang dijalankan oleh fasilitator dan pemerintah desa tidak perlu lagi adanya keterlibatan langsung dari masyarakat. Hal ini merupakan tanggung jawab fasilitator untuk membantu masyarakat agar mampu

bekerja sama dengan mereka dalam proses pendampingan. Namun, keberadaan fasilitator di desa tersebut justru memberikan dampak pro dan kontra serta ketidakseimbangan terhadap sebagian masyarakat karena informasi yang didapatkan oleh masyarakat tidak menyeluruh dimana fasilitator memiliki sikap kurang bertanggung jawab dalam mengudakasi masyarakat untuk bekerja sama, serta tidak memberikan pelatihan untuk menjalankan program. Berdasarkan hal tersebut, fasilitator tidak mampu membangun kepercayaan masyarakat baik terhadap mereka maupun pemerintah desa, sehingga menimbulkan sikap apatis dari masyarakat di desa tersebut.

### **2. Kemampuan**

Kemampuan merupakan teknik analisis kedua yang digunakan untuk mengetahui kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat. Seorang fasilitator memiliki kemampuan berdasarkan bakat yang dibawahnya semenjak kecil ataupun yang diperoleh pada masa mengikuti pendidikan. Tidak hanya berdasarkan bakat, kemampuan seorang fasilitator juga dapat meningkat apabila tekun dilatih dan mengikuti program pendidikan yang lebih tinggi.

Sedangkan kemampuan yang dimiliki oleh fasilitator yang menjalankan program pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua masih belum efektif. Dimana fasilitator masih memiliki sikap acuh tak acuh dalam melakukan komunikasi serta membangun relasi sosial yang baik dengan masyarakat di desa tersebut. Sehingga fasilitator kesulitan untuk membangun komunikasi. Selain kurangnya interaksi dan komunikasi bersama masyarakat di desa setempat, hal tersebut juga menyebabkan fasilitator kurang perhatian terhadap persoalan, serta keluh kesah yang dialami masyarakat. Sebagian besar masyarakat mengeluhkan dimana keberadaan fasilitator mengenai program kerja yang diadakan dikediaman mereka. Hal tersebut tidak

tersampaikan secara langsung kepada fasilitator sehingga fasilitator kurang mampu memberikan solusi terhadap masalah tersebut. Hal ini juga mengungkapkan bahwa kurangnya motivasi untuk bekerja yang ditunjukkan oleh para fasilitator yang berperan sebagai pendamping masyarakat.

### 3. Etos Kerja

Etos Kerja merupakan teknik analisis ketiga yang digunakan untuk mengetahui kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat. Etos kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan motivasi fasilitator dalam melakukan pekerjaan. Prinsip yang tidak kenal lelah, memiliki inisiatif dan kreativitas, bertanggung jawab, serta konsisten dalam bekerja menjadi dasar sebagai etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh setiap fasilitator.

Sedangkan etos kerja yang dimiliki oleh fasilitator yang menjalankan program pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua masih kurang maksimal. Seperti yang diketahui, selain keterampilan dan kemampuan yang kurang baik dari fasilitator hal tersebut juga memengaruhi bagaimana sikap fasilitator dalam bekerja. Sebagai pendamping masyarakat, dukungan dan motivasi fasilitator terhadap masyarakat masih kurang tepat sasaran dimana masyarakat beropini bahwa program yang dijalankan merupakan tanggung jawab pemerintah desa bersama fasilitator, sehingga sebagian tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan apabila tidak diberikan kompensasi. Berdasarkan wawancara oleh sebagian masyarakat di desa tersebut, perilaku fasilitator terhadap diri sendiri juga masih kurang baik dimana mereka sering tidak tepat waktu dalam menjalankan kegiatan yang sudah diagendakan bersama baik dengan masyarakat maupun pemerintah desa. Hal ini mengungkapkan bahwa kurangnya keteladanan yang ditunjukkan oleh fasilitator yang berperan sebagai pendamping masyarakat di Desa Ranoketang Tua.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara umum, penulis menyimpulkan bahwa kemampuan kerja fasilitator dalam pendampingan masyarakat di Desa Ranoketang Tua masih belum berjalan dengan baik. Secara khusus penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Keterampilan kerja fasilitator saat ini belum memberikan dampak positif terhadap masyarakat baik dalam bagaimana bersikap dan berperilaku taat dalam menjalankan kegiatan, kurang membangun komunikasi dan kepercayaan, tidak mengedukasi dan melatih masyarakat, serta kurang memotivasi masyarakat dalam melakukan pekerjaan sebagai suatu kelompok.
- b. Kemampuan kerja fasilitator dapat dikatakan belum efektif hal ini dilihat dari kurangnya koordinasi dan pelayanan dari fasilitator terhadap keluhan kesah yang ada pada masyarakat, dalam hal ini fasilitator belum mampu mendengarkan dan menjadi penengah terhadap permasalahan yang ada pada masyarakat.
- c. Etos kerja fasilitator saat ini dinilai belum memberikan keteladanan bagi masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana sikap dan tanggung jawab fasilitator yang masih kurang tertib dalam mengatur waktu, serta bagaimana fasilitator masih kurang memberikan dukungan dan motivasi bagi masyarakat maupun diri sendiri.

### 2. Saran

Mencermati beberapa kesimpulan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat menyarankan beberapa hal, yaitu :

- a. Fasilitator wajib meningkatkan kemampuan melakukan komunikasi

- sehingga mampu menjadi komunikator yang baik. Untuk lebih meningkatkan kemampuan berkomunikasi, fasilitator harus memiliki pengetahuan dasar bahwa manusia adalah makhluk sosial sehingga saling membutuhkan dan mampu menciptakan proses komunikasi yang bermanfaat.
- b. Perlu adanya pelatihan dan sosialisasi dari pemerintah terhadap fasilitator yang terpilih untuk meningkatkan pendidikan serta kemampuan seorang fasilitator yang berperan sebagai mediasi dan fasilitasi seorang pendamping masyarakat.
  - c. Perlu adanya proses seleksi terhadap fasilitator, dalam hal ini perlu dinilai dari sikap dan perilaku yang berkaitan dengan kedisiplinan, integritas, kejujuran, dan kepatuhan terhadap norma dan etika.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andesvan, R. dan Sari. 2014. Kemampuan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Universitas Bengkulu
- Ambarani, D. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Edi, S. 2014. Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, Bandung : Reflika Adimatra.
- Mamangkey F. F., Lengkong D. F. dan Londa Y. V. 2020. "Kemampuan Aparat Desa Pada Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Di Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa Tahun 2019". Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 6, No 95
- Meleong, J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fernandes, H. 2012. "Kemampuan Kerja". Bali: Unit Sumber Daya Informasi
- Gibson, J. L. 2007. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangg
- Uno, H. 2010. "Teori motivasi dan pengukurannya". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hatu, A. R. 2010. Pemberdayaan Dan Pendampingan Sosial Dalam Masyarakat (Suatu Kajian Teoritis). Jurnal Universitas Gorontalo Vol 7, No 4. 1693-9034
- Inayah, A. 2015. Berproses Menjadi Fasilitator yang Utuh. Jakarta : PKBI DKI Jakarta
- Moeljarto, R. 2002. Analisis Data Kualitatif. UI-Press, Jakarta.
- Sagheghe, C. M., Ruru M. J, dan Kolondam, F. H. 2019. "Kemampuan Kerja Aparat Pemerintah dalam Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Camat Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe". Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.5, No.85
- Prasetio, R. dan Nyoman. I. 2016. "Hubungan Kemampuan Kerja dan Angka Mangkir Kerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Bagian Housekeeping di Denpasar". Jurnal Ergonomi Indonesia Vol.2, No.1
- Bando, A. P., Ogotan, M, dan Palar, R. A N. 2018. "Kemampuan Kerja Tenaga Medis di Pusat Kesehatan Masyarakat Taripa Kecamatan Pamona Timur Kabupaten Poso". Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.4, No.62
- Prasetyo, D., Al, M. dan Mohammad. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



- Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.3, No.1
- Raharjo., Paramita., dan Warso. 2016. "Indikator Kemampuan Kerja". Bandung: Hanani Fauziatunisa
- Robbins. 1998. "Indikator Kemampuan Kerja". Jawa Tengah: Aprina Wardani
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Beenyamin Molan. PT Indeks : Jakarta
- Robert, B. 2007. "Konsep Fasilitator". Jawa Tengah
- Rahmawati, W. 2003. "Dasar – Dasar Perilaku Organisasi". Suharto, Edi. 2014. "Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat". Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama
- Surasih, M. E. 2002. "Prinsip-prinsip Good Governance dan Pemerintahan Desa". Daerah Istimewa Yogyakarta: Anas Heriyanto
- Suharto, E. 2005. "Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat : Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial". Bandung: Refika Aditama
- Sinamo, S. 2002. *Indikator Kemampuan Kerja*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Thoha, M. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Dasar Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Totok, M. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta
- Wulandari, A. R. 2019. "Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Program Studi Manajemen STIE Tribuana* Vol.8, No 2
- Yusdi, M. 2010. "Kamus Umum Bahasa Indonesia". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Zulfan, M. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 4 No 2.