

STRATEGI PEMBERDAYAAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM MENYONGSONG OTONOMI DAERAH YANG LUAS

Oleh : Dra. Jat Jat Wirijadinata, Mag.Rer.Publ.

Keberdayaan dimana kualitas dan kapabilitas yang dimiliki masyarakat dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam mewujudkan otonomi daerah. Tanpa dukungan keberdayaan masyarakat konsep otonomi hanya ada dalam kertas dan dokumen tidak dalam kenyataan di lapangan. Masyarakat Indonesia belum memiliki kualitas keberdayaan yang cukup memadai untuk itu dibutuhkan strategi pemberdayaan yang efektif dan efisien agar UU Nomor 22 Tahun 1999 dan UU 25 Tahun 1999 dapat secepatnya bisa direalisasikan.

Pendahuluan

Krisis multi dimensi yang terjadi dewasa mengharuskan negara dan seluruh warganya menciptakan upaya-upaya mengatasi berbagai macam tekanan yang ditimbulkannya. Fenomena yang berkembang menunjukkan akan ketidakmampuan birokrasi dalam melakukan fungsinya secara optimal, sehingga keberadaan pemerintah dianggap tidak mampu mengakomodasikan berbagai kepentingan masyarakat, bahkan dalam banyak hal justru birokrasi dianggap sebagai penghalang besar dalam mencapai tujuan negara dan masyarakatnya yaitu kemakmuran baik materil maupun spiritual.

Munculnya konsep kewirausahaan dikalangan birokrasi sebagai salah satu jawaban terhadap kondisi diatas, dinilai banyak pihak harus diwujudkan dalam tingginya tingkatan partisipasi masyarakat yang akan merupakan kekuatan besar dalam memberikan

kontribusinya guna pencapaian tujuan dan sasaran negara.

Partisipasi masyarakat atau para anggota suatu organisasi, dimana negara merupakan salah satu organisasi yang besar, akan dapat terwujud dengan kualitas yang memadai apabila dipenuhi persyaratan tertentu, yaitu tingkat keberdayaan. Bagaimanapun harus diakui bahwa seseorang baru bisa ikut berpartisipasi apabila dia sendiri memiliki potensi, kekuatan atau keberdayaan, tanpa itu semua maka tidak mungkin kita bisa berpartisipasi dengan optimal dan berkualitas. Sebagai salah satu contoh, dapat diperbandingkan antara partisipasi golongan masyarakat terdidik dan yang kurang terdidik, dalam hal ini mungkin secara rasional kemampuan pemberian sumbangan pemikiran akan nampak ada perbedaan kualitasnya, demikian pula dari perbedaan kedudukan kemampuan ekonominya. Pelbagai faktor yang memungkinkan keberdayaan tersebut tumbuh, antara lain melalui pendelegasian

wewenang baik dalam segi kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun dalam segi keuangannya.

UU Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan UU Nomor 25 tahun 1999 Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah (UU Pemda dan UU PKPD), telah disetujui DPR akhir April 1999 dan paling lambat akan diberlakukan pada tahun anggaran 2.000/20001. Terlepas dari masih banyaknya kritik yang dilontarkan terutama terhadap UU PKPD, yang dianggap masih sentralistik, akan tetapi ini merupakan tonggak yang penting bagi upaya pemberdayaan pemerintah dan masyarakat di Daerah, seperti misalnya dibolehkannya daerah meminjam dana dari sumber dalam negeri dan luar negeri untuk membiayai anggarannya.

Dari gambaran diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah pemberdayaan harus dibangun dan dikembangkan secara sungguh-sungguh, ditambah lagi kemungkinan bahwa sebetulnya pemberdayaan ini tidak dikehendaki oleh golongan tertentu seperti dikemukakan oleh Terry Wilson : "Not all people have real desire to become empowered. They require stability and order and find it painful and distressing to be in a position of uncertainty and to have to make decisions..." (1996: 58).

Jadi menurut Terry Wilson, maka tidak setiap orang memiliki keinginan yang sungguh-sungguh untuk diberdayakan. Mereka menginginkan kestabilan, dan keteraturan. Mereka merasakan sebagai sebuah penderitaan dan tekanan untuk berada dalam ketidak pastian dan keharusan untuk memutuskan sesuatu..., oleh karena pemberdayaan merupakan sebuah kata yang emosional dan menantang bagi orang-orang tertentu, yaitu

menawarkan sesuatu yang pada saat ini tidak ada dan sekarang mampu mentransformasi kehidupan mereka. Pemberdayaan mensyaratkan kepada kita untuk mengontrol diri sendiri dan lingkungan, meningkatkan kemampuan dan wawasan, serta meningkatkan diri kearah tingkatan yang lebih tinggi dalam prestasi dan kepuasan.

Dalam rangka menyambut otonomi yang nyata, luas dan bertanggung jawab inilah maka sebagai bahan pertimbangan, metode pemberdayaan ini disajikan. Pemberdayaan dapat dilakukan dalam 3 tingkatan yaitu :

- a. Tingkatan Politis dan Nasional, dimana terdapat mekanisme bagaimana caranya mengembangkan kemampuan masyarakat dalam menolong diri mereka sendiri.
- b. Tingkatan organisasi, dimana terdapat mekanisme bagaimana caranya mengembangkan kemampuan anggota organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan, misalnya melalui total quality control, merubah kebiasaan yang lebih baik, memanajementi kinerja, mengarahkan diri sendiri, bekerja dalam kelompok, melayani pelanggan internal, pengembangan kompetensi manajemen.
- c. Tingkatan individu, dimana terdapat mekanisme bagaimana caranya mengembangkan kemampuan individu anggota organisasi dalam mengembangkan kemampuan individu guna menunjang tercapainya tujuan organisasi secara mandiri melalui perolehan kewenangan, kemampuan, status, kepercayaan diri, citra, profesi dsb.

Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Pemberdayaan dapat dilakukan dalam kondisi-kondisi tertentu, kondisi tersebut merupakan tahapan berjalannya proses pemberdayaan yaitu : a) fase adaptasi ; b) fase pertumbuhan ; c) konsolidasi ; d) penurunan ; e) bertahan ; serta f) membangun kembali, seperti digambarkan dalam grafik dibawah ini:

1. Tahapan penerimaan pemberdayaan dari sudut organisasional dimana fase tersebut berjalan tergantung kepada situasi.
2. Bahwa pemberdayaan tidak untuk setiap orang, karena dari sekelompok anggota organisasi, merasa sudah cukup baginya pada posisinya yang sekarang.
3. Adanya budaya ketergantungan .
4. Ketidak relaan para pemimpin untuk menyerahkan kekuasaan, atau mendelegasikanya.
5. Adanya keterbatasan pemberdayaan
6. Kepercayaan terhadap para pemimpin dan kepercayaan para pemimpin terhadap orang-orangnya.
7. Prosedur, undang-undang dan peraturan-peraturan.
8. Keraguan dan kesalahan-kesalahan
9. Perubahan yang sedemikian cepat dan membutuhkan penanganan yang segera, maka belum cukup waktu yang diperlukan untuk melakukan pemberdayaan.
10. Ketersediaan sumber-sumber yang diperlukan untuk melakukan pemberdayaan.

Dalam setiap faktor tersebut ada 3 unsur yang membantu jalannya pemberdayaan yaitu: yang disebut dengan sirkel "AMR" (Actions-Measures-Rewards), jadi harus ada tindakan nyata, pengukuran dan penghargaan seperti tergambar dalam gambar dibawah ini.

Indikator Perberdayaan

Untuk melihat apakah telah terjadi adanya pemberdayaan yang berhasil, maka dapat dibantu dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tingkat Reputasi yang diraih, yaitu reputasi untuk mampu memandang ke depan, progresif, dan menjadi pimpinan dalam mengembangkan orang-orang bawahan. Pemberdayaan merupakan inti kegiatan dalam praktek sehari-hari, dalam mengembangkan reputasi dan citra. Kondisi yang hierarkhis, tradisional, otoriter, dan bersifat anti pemberdayaan harus dihindarkan dan diatasi.
2. Komitmen seluruh manajemen senior. Seluruh manajemen senior hendaknya mendukung dan mempraktekan pemberdayaan. Kemanfaatan hendaknya dipandang untuk semua.
3. Manajemen Pemberdayaan : adanya pengertian terhadap pemberdayaan. Dikelola secara efektif dan menghasilkan keuntungan yang besar bagi organisasi.
4. Suasana yang diciptakan harus bersifat komitmen, energitik, minat yang besar, dedikasi yang tinggi, mengarah kepada kondisi prima.
5. Kepemimpinan. Umumnya para pemimpin harus mengetahui bagaimana mendorong dan mempertahankan pemberdayaan

- didalam kelompok mereka sendiri dan bagi individu-individu.
6. Merealisasikan potensi individu. Setiap upaya diciptakan untuk memungkinkan aplikasi kemampuan atau potensi individu dalam organisasi, sehingga kontribusinya memberikan hasil yang memuaskan.
 7. Pengakuan dan Penghargaan. Ada pengertian yang utuh terhadap keberadaan kondisi yang mengharuskan direalisasikan pengakuan dan penghargaan yang diberikan baik secara formal ataupun secara tidak formal bagi pemberdayaan, sehingga perlu dioperasikan banyak metode yang efektif.
 8. Inovasi, harus ada pada setiap tingkatan dan memberikan hasil yang sangat baik.
 9. Kepercayaan yang tinggi, memberikan dorongan bagi orang untuk berani mengambil risiko dan mencoba hal-hal yang baru.
 10. Kelompok kerja. Penuh pengertian terhadap kekuatan kerja kelompok menghasilkan pemberdayaan kelompok yang akan menghasilkan kontribusi besar terhadap tujuan organisasi.
 11. Pengambilan Keputusan dan Pengawasan. Setiap orang ikut serta dalam pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi mereka dalam pekerjaannya. Mereka terlibat dan merasa memiliki pekerjaannya.
 12. Komunikasi yang sangat prima dimana semua orang memperoleh pengarahan yang sangat baik dalam berbagai isu yang mempengaruhi pekerjaannya, dan organisasi mampu memberikan umpan balik tentang pandangan-pandangan mereka.
 13. Pelanggan. Kita memberdayakan pegawai yang langsung melayani pelanggan. Pelanggan menerima pelayanan prima dan kita secara konstan melakukan pengamatan terhadap kemungkinan perbaikan-perbaikan.
 14. Struktur dan Prosedur organisasi yang sudah usang diganti. Tidak ada satupun yang akan menghalangi inisiatif pemberdayaan.
 15. Tujuan Organisasi. Pemberdayaan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap bakat individu dan keterampilannya diperbaiki dalam pelaksanaannya.

Tingkatan Pemberdayaan

Ada 4 tingkatan dalam pengembangan pemberdayaan yaitu: tingkat pekerjaan, tingkat tempat kerja, unit kerja, dan organisasi.

Dari segi fungsi organisasi, tingkat pertama merupakan pelaksanaan operasional dan sebagian merupakan juga fungsi pengorganisasian, koordinai dan kontrol, sedangkan tahap ke-2 merupakan pelaksanaan fungsi pengorganisasian, koordinasi dan kontrol dan sebagian masih merupakan fungsi operasi, sedangkan sebagiannya lagi sudah menyangkut fungsi perencanaan.

Tahap ke-3, merupakan pelaksanaan pembuatan kebijakan, dan sebagian sudah merambah ke fungsi pengembangan strategi, sementara itu masih melaksanakan fungsi tingkatan bawahnya. Tahap ke-4 sudah

merupakan pelaksanaan pengembangan strategi dan sebagian lagi masih pelaksanaan fungsi sebelumnya.

Identifikasi Sumber dan Perencanaan Pemberdayaan

Ada 9 sumber pemberdayaan beserta faktor-faktor utamanya yaitu :

1. Sumber filosofi, merupakan kepercayaan dasar dimana ada keyakinan bahwa organisasi memiliki kemampuan untuk berkembang dan mengembangkan orang-orang dan dalam melaksanakannya akan memberikan nuansa tertentu serta kemakmuran. Adapun faktor-faktornya terdiri atas : a) pernyataan tentang filosofi pemberdayaan ; b) Definisi yang tepat tentang peranan dan gaya manajemen ; c) Kelompok yang mampu memanje diri sendiri ; d) kesempatan memperoleh pengembangan keterampilan ; e) jalur pengembangan karir.
2. Sumber Ekonomi. Keberhasilan ekonomi suatu organisasi tergantung kepada pemanfaatan semua bakat dan keterampilan para pegawai. Faktor-faktornya terdiri atas : a) pernyataan kebijakan dalam hal pemberdayaan dan sasaran komersial ; b) pengembangan kultur organisasi yang diinginkan ; c) kebutuhan struktur organisasi ; d) sistem komunikasi ; e) pemahaman terhadap kebutuhan pelanggan.
3. Sumber kekuatan dan dispersi kewenangan. Pimpinan harus melepaskan kekuasaan, kewenangan, dan mengambil keputusan agar para karyawan memiliki tanggung jawab, keluwesan dan keberhasilan

organisasi. Faktornya terdiri dari : a) penghapusan saluran manajemen yang tidak bermanfaat dan bahkan menjadi penghalang ; b) restrukturisasi peranan manajerial ; c) pembukaan saluran komunikasi ; d) memperendah syarat kewenangan pengambilan keputusan ; serta e) memperluas tanggung jawab pekerjaan.

4. Memfokuskan peranan para pegawai yang terlalu sempit dan pembatasan peranan harus diperluas untuk memungkinkan mereka memaksimalkan realisasi bakat positif mereka. Faktor utamanya terdiri dari : a) menghilangkan sarana hierarki semaksimal mungkin ; b) merancang kembali manajemen dan peralan setiap pekerjaan ; c) merubah gaya manajemen d) melakukan pelatihan kembali bagi pegawai ; serta e) para pegawai harus mampu mengatur belajar mereka sendiri.
5. Gaya Manajemen. Manajemen yang bersifat restriktif dan pengawasannya terlalu ketat akan memungkinkan menyebabkan para pegawai atau orang-orang menghambat sikap kreatif dan inovatif, oleh karena itu para manajer harus merubah gaya manajemen mereka. Faktor utamanya terdiri dari : a) pendefinisian gaya manajemen yang diperlukan dan sesuai ; b) melatih para manajer dalam manajemen gaya baru ; c) pengakuan orang-orang terhadap peranan baru dan tanggungjawab baru ; d) pengembangan kerjasama/ kooperasi dan hubungan antar mereka ; e) melatih orang-orang dalam kemampuan yang baru.
6. Dorongan Kualitas. Kualitas prima barang-barang dan jasa yang menjadi tujuan organisasi, hanya akan dapat dicapai

apabila dilakukan pemberdayaan terhadap orang-orang dalam mengadopsi prinsip-prinsip kualitas. Faktornya terdiri atas : a) publikasi tentang jaminan mutu (quality Charter) ; b) pengembangan sistem dan prosedur kualitas ; c) membentuk formasi kelompok kualitas ; d) melatih orang-orang dalam pemecahan masalah dan teknik peningkatan kualitas ; e) mengembangkan perilaku dan kepedulian masyarakat pelanggan terhadap kualitas.

7. **Strategis.** Strategi dalam pemberdayaan merupakan hasil dari peninjauan kembali atas arah strategi organisasi, dimana pemberdayaan orang-orang digunakan sebagai sasaran utama. Faktor utamanya : a) analisis terhadap posisi strategi organisasi ; b) adopsi terhadap rencana strategi ; c) formasi kelompok implementasi ; d) pengembangan kebijakan pemberdayaan ; e) implementasi praktek pemberdayaan.
8. **Mitos.** Beberapa pemimpin menerima pemberdayaan, akan tetapi hal itu bukan merupakan kesadaran kebijakan organisasi. Pemberdayaan hanya menjadi jargon manajemen, hanya sedikit inisiatif

dan investasi saja yang ada yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang penting : a) adanya adopsi pemberdayaan yang resmi sebagai kebijakan organisasi ; b) beberapa pimpinan menjadi ahli dalam pemberdayaan ; c) kata pemberdayaan merupakan tekanan untuk menghapuskan jargon ; d) paket pemberdayaan harus prima ; serta e) kesempatan kerja menjadi tumbuh secara organisasional

9. **Dasar kelompok kerja.** Keberdayaan individu adalah keberhasilan kerja kelompok. Pada saat kelompok mampu mencapai sasarannya, maka otomatis pengembangan anggotanya juga tumbuh. Faktor-faktor yang mengarah kesana adalah : a) organisasi mengadopsi filosofi kerja kelompok ; b) kelompok kerja dibentuk melalui organisasi ; c) pelatihan kelompok dan pemimpin ; d) perluasan peranan kelompok ; serta e) pengembangan jalur perkembangan orang-orang atau pegawai.

SUMBER PEMBERDAYAAN	FAKTOR UTAMA
<p>10. Sumber filosofi Sumber filosofi merupakan kepercayaan dasar dimana ada keyakinan bahwa organisasi memiliki kemampuan untuk berkembang dan mengembangkan orang-orang dan dalam melaksanakannya akan memberikan nuansa tertentu serta kemakmuran.</p>	<p>6 Pernyataan tentang filosofi pemberdayaan 7 Definisi yang tepat tentang peranan dan gaya manajemen 8 Kelompok yang mampu memanje diri sendiri 9 Kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan 10 Jalur pengembangan karir.</p>

<p>2. Sumber Ekonomi Keberhasilan ekonomi suatu organisasi tergantung kepada pemanfaatan semua bakat dan keterampilan para pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Pernyataan kebijakan dalam hal pemberdayaan dan sasaran komersial 2 Pengembangan kultur organisasi yang diinginkan 3 Kebutuhan struktur organisasi 4 Sistem komunikasi 5 Pemahaman terhadap kebutuhan kastemer
<p>3. Sumber kekuatan dan dispersi kewenangan Manajer harus melepaskan kekuasaan, kewenangan, dan mengambil keputusan agar para karyawan memiliki tanggung jawab, keluwesan dan keberhasilan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Penghapusan saluran manajemen yang tidak bermanfaat dan bahkan menjadi penghalang 2 Restrukturisasi peranan manajerial 3 Pembukaan saluran komunikasi 4 Memperendah syarat kewenangan pengambilan keputusan 5 Memperluas tanggung jawab pekerjaan
<p>4. Memfokuskan peranan Peranan para pegawai yang terlalu sempit dan pembatasan peranan harus diperluas untuk memungkinkan mereka memaksimalkan realisasi bakat positif mereka.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Menghilangkan sarana hierarki semaksimal mungkin 2 Merancang kembali manajemen dan peralan setiap pekerjaan 3 Merubah gaya manajemen 4 Melakukan pelatihan kembali bagi pegawai 5 Para pegawai harus mampu mengatur belajar mereka sendiri.
<p>5. Gaya Manajemen Manajemen yang bersifat restriktif dan pengawasannya terlalu ketat akan memungkinkan menyebabkan para pegawai atau orang-orang menghambat sikap kreatif dan inovatif, oleh karena itu para manajer harus merubah gaya manajemen mereka.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Pendefinisian gaya mnajemen yang diperlukan dan sesuai 2 Melatih para manajer dalam manajemen gaya baru 3 Pengakuan orang-orang terhadap peranan baru dan tanggungjawab baru. 4 Pengembangan kerjasama dan hubungan antar mereka 5 Melatih orang dalam kemampuan baru
<p>6. Dorongan Kualitas Kualitas prima Barang-barang dan jasa yang menjadi tujuan organisasi, hanya akan dapat dicapai apabila dilakukan pemberdayaan terhadap orang-orang dalam mengadopsi prinsip-prinsip kualitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Publikasi jaminan mutu (quality Charter) 2 Pengembangan sistem dan prosedur kualitas 3 Membentuk formasi kelompok kualitas 4 Melatih orang-orang dalam pemecahan masalah dan teknik peningkatan kualitas 5 Mengembangkan perilaku dan kepedulian masyarakat pelanggan terhadap kualitas

<p>7. Strategis Strategi dalam pemberdayaan merupakan hasil dari peninjauan kembali atas arah strategi organisasi, dimana pemberdayaan orang-orang digunakan sebagai sasaran utama.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Analisis terhadap posisi strategi organisasi 2 Adopsi terhadap rencana strategi 3 Formasi kelompok implementasi 4 Pengembangan kebijakan pemberdayaan 5 Implementasi praktek pemberdayaan
<p>8. Mitos Beberapa manajer menerima pemberdayaan, akan tetapi hal itu bukan merupakan kesadaran kebijakan organisasi. Pemberdayaan hanya menjadi jargon manajemen, hanya sedikit inisiatif dan investasi saja yang ada yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara keseluruhan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Adanya adopsi pemberdayaan yang resmi sebagai kebijakan organisasi 2 Beberapa manajer menjadi ahli dalam pemberdayaan 3 Kata pemberdayaan merupakan tekanan bagi jargon 4 Paket pemberdayaan harus prima 5 Kesempatan kerja menjadi tumbuh secara organisasional
<p>9. Dasar kelompok kerja Kebergayaan individu adalah keberhasilan kerja kelompok. Pada saat kelompok mampu mencapai sasarannya, maka otomatis pengembangan anggotanya juga tumbuh.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Organisasi mengadopsi filosofi kerja kelompok 2 Kelompok kerja dibentuk melalui organisasi 3 Pelatihan kelompok dan pemimpin 4 Perluasan peranan kelompok 5 Pengembangan jalur perkembangan orang-orang atau pegawai

Teknik Pemberdayaan

Ada 10 teknik yang dapat digunakan untuk melakukan pemberdayaan yaitu :

1. Berdasarkan paradigma manajemen, yaitu dengan merubah posisi manajer dari kedudukan manajer sebagai pusat distribusi yang bersifat sentral dan bersifat satu arah yang "top down" menjadi posisi

manajer yang bersifat adaptif, bersifat 2 arah dan manajer yang bersifat pemberdayaan dengan mengutamakan "bottom up".

2. Perubahan peranan, yaitu adanya pergeseran dari proporsi tugas inti (core Tasks) dalam proporsi besar menjadi tugas pemberdayaan yang lebih besar.
3. Pembentukan para kampiun dalam pemberdayaan.

4. Pendelegasian, dengan menurunkan tugas-tugas ketinggian yang lebih bawah, kewenangan, dan tanggung jawab kepada kelompok dan individu
5. Melakukan model manajemen dengan berkelana (wanering manajemen).
6. Pertukaran pekerjaan.
7. Penilaian atas pengembangan.
8. Memanajementi diri sendiri.
9. Kerja kelompok.
10. Pelatihan keterampilan dan kemampuan melihat kelemahan dan potensi sendiri.
- dengan mudah dalam merubah kesenjangan yang ada (*resilience*).
8. Mengatasi rasa rendah diri yang menghambat pemberdayaan diri.
9. Menganalisis pekerjaan sendiri baik menimbulkan perasaan positif maupun perasaan negatif.
10. Penyesuaian : menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki tapi belum dimanfaatkan.
11. Mencari, menemukan teknik memberdayakan diri sendiri.
12. Gunakan semboyan : "kerja kelompok adalah pekerjaan saya".
13. Menyadari siapa pelanggan kita.
14. Tetapkan orang yang akan memberikan umpan balik tentang upaya pemberdayaan.
15. Menggunakan latihan baik secara individual, pertemuan kelompok, maupun dengan program pelatihan

Pemberdayaan Individu

Pemberdayaan dapat dilakukan melalui proses sebagai berikut :

1. Proses membangunkan (*awakening*).
2. Proses membuat mengerti (*understanding*).
3. Penyesuaian (*harnessing*).
4. Penggunaan (*using*).

Latihan Pemberdayaan

1. Menyusun pola pemberdayaan, dengan menganalisis situasi hidup diri sendiri.
2. Menyadari akan posisi diri sendiri.
3. Menumbuhkan keinginan untuk sukses.
4. Menemukan memanfaatkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
5. Memenuhi tahapan-tahapan pemberdayaan.
6. Pernyataan misi diri sendiri.
7. Mengembangkan kemampuan untuk mengakomodasikan hasil penilaian

Tingkatan Pemberdayaan Pribadi

Ada 4 tingkatan pemberdayaan bagi setiap individu yaitu dengan memperhatikan ungkapan-ungkapan sbb.:

- a. "Mudah-Mudahan Saya Bisa" : pemberdayaan belum terjadi, akan tetapi sudah ada kesadaran kearah tersebut (*I could*).
- b. "Saya Mau" : sudah membuat rencana untuk pemberdayaan.
- c. "Saya Mengerjakannya" : telah mencapai beberapa butir pemberdayaan.
- d. "Saya Mampu Sendiri" : telah mencapai hasil pemberdayaan dan menikmatinya.

Dari uraian diatas, maka jelas bahwa proses pemberdayaan memerlukan upaya yang sungguh-sungguh disertai dengan kesadaran penuh akan bahaya yang mungkin menimpa sebagai akibat ketidakmampuan kita dalam menghadapi kancah persaingan global baik bagi seluruh bangsa, organisasi dimana kita bergantung kepadanya, dan kepada individu sebagai insan yang akan menjadi motor penggerak mesin organisasi atau bahkan

sebaliknya yang akan tergilas oleh roda mesin persaingan global tersebut diatas.

Pemerintah Daerah, baik Kabupaten maupun Kota, dengan peluang otonomi nyata, luas dan bertanggung jawab, memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberdayakan masyarakat yang diayominya, organisasinya maupun individu-individu yang berada dalam organisasi Pemerintahan Daerah. **