

**STRATEGI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PELAYANAN  
SOSIAL BINA REMAJA (UPTD PSBR) RADEN INTAN  
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI PROPINSI LAMPUNG**



**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat  
guna memperoleh gelar sarjana S1 Dalam Bidang Ilmu Dakwah

Oleh:

**MUHAMMAD SUHADA  
NPM. 1241020052**

Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
2020M/1442 H**

**STRATEGI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PELAYANAN  
SOSIAL BINA REMAJA (UPTD PSBR) RADEN INTAN  
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI PROPINSI LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat  
guna memperoleh gelar sarjana S1 Dalam Bidang Ilmu Dakwah

Oleh:

**MUHAMMAD SUHADA  
NPM. 1241020052**



Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam

Pembimbing I : Dr. Faizal, S. Ag., M. Sos. I  
Pembimbing II : Dr. Hj. Rini Setiawati, S. Ag., M. Sos. I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

### **STRATEGI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PELAYANAN SOSIAL BINA REMAJA (UPTD PSBR) RADEN INTAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PROPINSI LAMPUNG**

Oleh :  
**Muhammad Suhada**

Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pengembangan keterampilan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh anak-anak bangsa, sehingga tercapainya kesejahteraan bagi anak-anak yang memiliki masalah sosial (kemiskinan). Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) merupakan lembaga sosial dibawah naungan Dinas Kesejahteraan Sosial Berupaya berperan serta untuk dapat memecahkan masalah sosial yang dihadapi remaja putus sekolah melalui program-programnya secara teratur, terarah serta berkesinambungan. Adapun Program pengembangan yang ada di UPTD PSBR Raden Intan ini yaitu pengembangan keterampilan dan pengembangan spiritual. Sehubungan dengan hal di atas, penulis merasa tertarik dan melakukan penelitian, yang dirumuskan dalam masalah yaitu, “Bagaimana strategi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan dalam pengembangan sumber daya manusia di Propinsi Lampung”. Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan dalam pengembangan sumber daya manusia di Propinsi Lampung, dengan objek penelitian utamanya yaitu adalah pengembangan keterampilan servies motor dan pengembangan spiritual. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendasar dengan mengangkat data-data yang terdapat di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja Raden Intan dan pembinaan keterampilan beserta pembinaan spritual. Adapun penelitian ini bersifat deskriptif (*Deskriptif Research*), Analisa data yang penulis gunakan adalah analisa kualitatif deduktif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, interview dan dokumentasi. Temuan-temuan dalam penelitian ini yaitu ada beberapa usaha yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja Raden Intan melalui pengembangan keterampilan dan pengembangan spiritual. pengembangan keterampilan disini yaitu berupa pembinaan keterampilan servies motor, dan pengembangan spiritual yaitu dibidang bimbingan akhlak, bimbingan ibadah, bimbingan belajar agama.

**Kata Kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawahini:

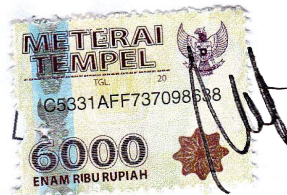
Nama : Muhammad Suhada  
NPM : 1241020052  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“STRATEGI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PELAYANAN SOSIAL BINA REMAJA (UPTD PSBR) RADEN INTAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PROPINSI LAMPUNG”** adalah benar-benar karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau pun salurandari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah di rujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karyaini, maka penanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 18 November 2020

Penulis,



**Muhammad Suhada**  
**NPM. 1241020052**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Propinsi Lampung

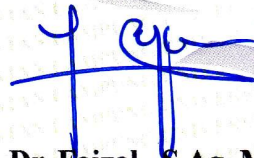
Nama : Muhammad Suhada  
NPM : 1241020052  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

## MENYETUJUI

Telah diperiksa dan dikoreksi oleh Pembimbing I dan Pembimbing II. Maka untuk itu Pembimbing I dan Pembimbing II menyetujui untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

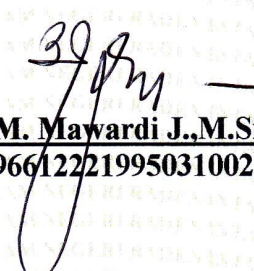


Dr. Faizal., S.Ag. M. Ag  
NIP. 196901171996031001



Dr. Hi. Rini Setiawati., S.Ag. M.Sos. I  
NIP. 1972092119988032002

*Mengetahui*  
Ketua Jurusan PMI

  
Dr. H. M. Mawardi J., M.Si  
NIP. 196612221995031002

**PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Strategi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Propinsi Lampung  
Nama : Muhammad Suhada  
NPM : 1241020052  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, pada hari Kamis 12 November 2020.

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua Sidang** : **Dr. H. M. Mawardi J.,M.Si** (.....)  
**Sekretaris** : **Fiqih Satria, M.T.I** (.....)  
**Penguji I** : **Hj. Mardiyah, S.Pd., M.Pd** (.....)  
**Penguji II** : **Dr. Hj. Rini Setiawati, M. Sos.I** (.....)

*Mengetahui,*

**dan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si**  
NIP. 19610409199031002

## MOTTO

لَهُ، مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ، يُحَفِّظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ  
لَا يَغَيِّرُ مَا بَقِيَ حَتَّىٰ يَغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا  
مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ، مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Ar-Rad'd : 11)

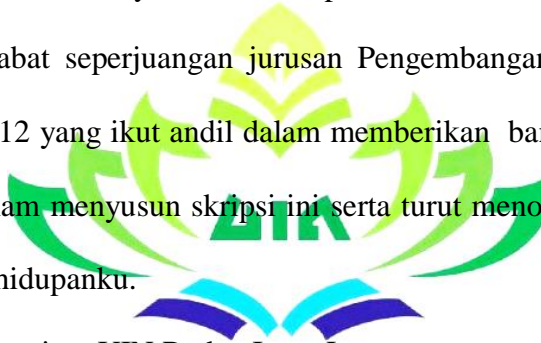
## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah... dengan penuh bangga secercah cahaya telah kuraih tiada kata lain terucap kepada-MU ya Rabbi, selain kata Syukur dan Trimakasih atas rahmat-Nya, karunia dan kesempatan yang telah diberikan kepadaku untuk mempersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sangat kucintai, sebagai tanda bukti, hormat dan kasih sayang, ku persembahkan karya kecil ini kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Bapak dr.Misiyono dan Ibu Muharyati sebagai pembimbing dalam hidupku, yang selalu mendo'akan disetiap ruku' dan sujudnya, serta yang telah membesarkan aku, mendidik dan senantiasa mendoakan serta menanti keberhasilanku, terimakasih untuk untaian Doa yang mengiringi setiap langkah ku, kusadari pengorbananmu takkan terbalas, dan yang telah merawat dan membesarkan ku yang telah mencurahkan kasih sayangnya untuk ku serta menuntunku dalam menentukan hidupku yang Insya Allah di Ridhoi-Nya, yang berusaha payah memeras keringat tanpa mengeluh demi masa depan ku hingga rasa ucapan terimakasih tidaklah cukup untuk menggambarkan wujud penghargaan ku.
2. Ibu Tiriku Eni Purwati yang tiada hentinya dalam berdo'a dan tiada lelah dalam berusaha untuk memberi dukungan pendidikan hingga penulis dapat melanjutkan pendidikan tinggi.



3. Kakakku (Mahmuda Ida, Joko Utomi, SE, Mutamimah, Munjiati Sa'adah, dan Muktar Habibi) serta keluarga besarku yang senantiasa mendoakan dan menantikan keberhasilanku.
4. Keluarga Angkatku (Sekeluarga Besar Bapak Asep dan Ibu Ade, Bapak Suradi, SH, Bapak Santoso dan Bapak Parmono), Guru Ponpes (KH. Sukmaja D.A. Aripin), Keluarga Besar Ponpes Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung (Bapak Zulaidin, SE), dan Guru (SD, SMP, dan SMA) Wiyatama Lampung yang telah membantu, memberikan dukungan dan motivasi di dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan jurusan Pengembangan Masyarakat Islam angkatan 2012 yang ikut andil dalam memberikan bantuan, dorongan dan motivasi dalam menyusun skripsi ini serta turut menorehkan sejuta warna dikanvas kehidupanku.
6. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Muhammad Suhada, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 30 Mei 1993, anak enam dari enam bersaudara, dari pasangan Bapak Dr. Misiyono dan Ibu Muhartati.

Pendidikan adalah bekal terbaik dalam hidup, oleh karna itu penulis mengawali pendidikan nya di TK Citra Melati selesai pada tahun 1999, kemudian Sekolah Dasar Negeri 8 Gedong Air Bandar Lampung selesai pada tahun 2005, kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di MTs Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung selesai pada tahun 2008, kemudian melanjutkan sekolah di MA Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung selesai pada tahun 2011, setelah itu melanjutkan pengabdian Ponpes Hidayatul Islamiyah selesai pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis ingin memperoleh peningkatan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja dan memperoleh pengetahuan yang lebih untuk bekal menjalani kehidupan di tengah-tengah masyarakat dengan melanjutkan keperguruan tinggi pada program S1 jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai suatu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw. teladan terbaik dalam segala urusan, beserta keluarga, sahabat dan para pengikut sunnahnya. Aamiin

Skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik yang secara langsung membimbing penulisan Skripsi ini maupun secara tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak H. Zamhariri, M.Sos.I dan Bpk Dr. H. Mawardi J, M.Si sebagai Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan motivasi serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Faisal, S.Ag., M.Ag sebagai dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
4. Bunda Hj. Rini Setiawati, S.Ag.,M.Sos.I sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah membekali penulis, dan para staf karyawan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pelayanan akademik dalam pelaksanaan perkuliahan.
6. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Kepala Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi atas diperkenankannya penulis meminjam buku-buku literatur yang dibutuhkan.

7. Nuryati Sani, SE selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Segenap pihak yang belum disebutkan di atas yang juga telah memberikan bantuan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis hanya bisa berdo'a semoga amal baik Bapak/Ibu mendapatkan balasan dan pahala berlipat ganda dari Allah SWT, Aamiin. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini betapapun kecilnya dapat memberikan masukan dalam upaya pengembangan wacana keilmuan.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak dan manusia tempatnya khilaf dan kesalahan, kesempurnaan hanya milik Allah swt. Penulis sadari penelitian ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan ilmu atau teori yang penulis kuasai.



Bandar Lampung, 11 November 2020

Penulis,

**Muhammad Suhada**  
**NPM. 1241020052**

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
ABSTRAK .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
MOTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
RIWAYAT HIDUP .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii

## BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Kegunaan Penelitian .....	7
G. Metode Penelitian .....	7
H. Tinjauan Pustaka .....	16

## BAB II STRATEGI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Strategi .....	19
1. Pengertian Strategi .....	19
2. Tahap-Tahap Strategi .....	26
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	27
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	27
2. Urgensinya Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	31
3. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	38
C. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	39

## BAB III UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DINAS PELAYANAN SOSIAL BINA REMAJA (UPTD PSBR) DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) .....	42
B. Strategi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Di Panti Sosial Bina Remaja Raden Intan Lampung .....	55
C. Strategi Panti Sosial dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di UPTD PSBR Raden Intan Bandar Lampung .....	57

**BAB IV STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

- A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Unit Pelaksanaan Teknis  
Dinas Peyalanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) di Propinsi Lampung ....66

**BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan.....73  
B. Saran.....74

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud judul proposal ini, maka terlebih dahulu penulis akan jelaskan maksud judul proposal ini, yaitu : **“STRATEGI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DINAS PELAYANAN SOSIAL BINA REMAJA (UPTD PSBR) RADEN INTAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PROPINSI LAMPUNG”**. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah judul sebagai berikut:

Strategi merupakan sebuah upaya yang dilakukan dengan menggunakan berbagai cara atau upaya (berdasarkan ilmu atau seni) agar apa yang direncanakan dapat dicapai dengan efektif serta efisien.<sup>1</sup> Strategi dapat dipahami sebagai cara, metode untuk menghadapi sasaran tertentu agar memperoleh hasil yang di harapkan secara maksimal.<sup>2</sup> Strategi yang di maksud dalam penulisan ini adalah metode atau cara untuk menghasilkan sesuatu hasil sesuai dengan yang diharapkan yang dilakukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Unit Pelaksana Tekhnis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan yang penulis maksud adalah suatu lembaga kesejahteraan tempat pembinaan para remaja yang putus sekolah, yang berada di jalan

---

<sup>1</sup> Ali Moertopo, *Strategi Kebudayaan*, (Jakarta: Yayasan Proklamasi), h. 7

<sup>2</sup> Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Aksara, 2003), h. 39.

Panglima Polim No. 3 Kelurahan Gedong Air Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung.

“Pengembangan” adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral masyarakat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>3</sup>

“Sumber daya manusia (SDM) potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.<sup>4</sup> Dan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia dalam skripsi ini adalah anak-anak asuh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul diatas adalah cara-cara yang ditempuh oleh Unit Pelaksana Tekhnis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki anak-anak asuh melalui pembinaan keterampilan dan pembinaan spiritual melalui upaya bimbingan akhlak, bimbingan belajar agama dan bimbingan ibadah sehingga anak-anak asuh dapat bereksistensi menjadi manusia yang mendekati kesempurnaan.

---

<sup>3</sup> Aziz Muslim, *Metodologi Pengembangan Masyarakat*, (Yogyakarta : Teras, 2009), h.2-3

<sup>4</sup> Andi Muamar Naufal, (2013), *Pengertian Sumber Daya*,

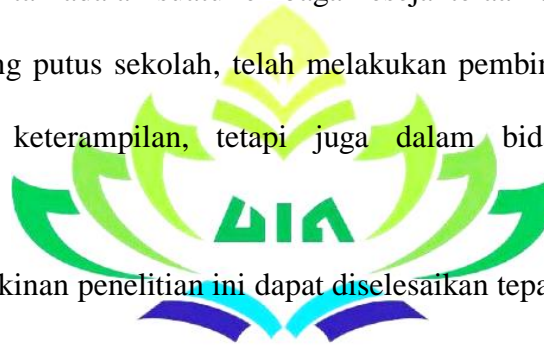
<http://blosikeriting.blogspot.com/2013/03/pengertian-sumber-daya.html>. (accessed 03 Des 2014:54)



## B. Alasan Memilih Judul

Penulis memilih judul ini dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia merupakan asset utama yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan, adapun faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa salah satunya adalah mengembangkan potensi yang dimiliki. Mengembangkan potensi anak adalah gerbang kemajuan.
2. Unit Pelaksana Tekhnis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan adalah suatu lembaga kesejahteraan tempat pembinaan para remaja yang putus sekolah, telah melakukan pembinaan bukan hanya dalam bidang keterampilan, tetapi juga dalam bidang akhlak dan keagamaan.
3. Penulis berkeyakinan penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu, hal ini didukung oleh tersedianya data primer dan ditunjang dengan data sekunder berupa literatur-literatur, data lokasi penelitian yang mudah dijangkau karena keberadaannya masih di Bandar Lampung dan transportasi yang lancar.



## C. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk yang bermasyarakat, dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat terlepas dari kehidupan masyarakat. Baik secara luas, maupun secara terbatas, kita harus selalu berhubungan dengan orang-orang diluar diri kita masing-masing. Hubungan-hubungan tadi merupakan tuntutan dasar untuk memenuhi segala kebutuhan hidup kita dimasyarakat.

Krisis ekonomi yang terjadi sejak tahun 1998 sangat berpengaruh terhadap kualitas hidup masyarakat, tidak terkecuali masyarakat Bandar Lampung, lapisan atas maupun lapisan bawah. Karena ekonomi merupakan sesuatu yang sangat berperan penting dalam kehidupan karena ekonomi merupakan salah satu kebutuhan pokok.

Dalam kehidupan sekarang ini masih banyak anak yang terlantar hidupnya dan belum terpenuhinya kebutuhan pokok anak secara wajar, baik secara rohani, jasmani, maupun sosial. Dari perhitungan secara materi, jelas bagi mereka jangankan mendapatkan pendidikan, untuk biaya hidup sehari-harinya pun sangat minim. Bahkan sebagian dari mereka justru tenggelam dalam kemiskinan dan kebodohan.

Pentingnya peningkatan Sumber Daya Manusia melalui pengembangan pendidikan guna meningkatkan kualitas anak-anak bangsa, sehingga tercapailah cita-cita negara dalam menuntaskan kebodohan yang menyebabkan banyaknya kemiskinan dan tertindasnya bangsa Indonesia oleh bangsa lain, robohnya moral dan etika bangsa yang merupakan kultur atau jati diri bangsa Indonesia.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>5</sup> Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar

---

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h. 244.

dan pelatihan). Oleh karena itu, beberapa matra atau keahlian yang perlu di kembangkan pada SDM adalah pengetahuan, keterampilan dan spiritual.

Sumber Daya Manusia yang berpendidikan menjadi modal utama pembangunan nasional, terutama dalam bidang perekonomian bangsa.<sup>6</sup> Artinya, semakin banyak SDM yang berpendidikan pada suatu negara maka semakin mudah pula untuk menyukseskan pembangunan nasional. Akan tetapi, SDM yang dihasilkan pun harus menjadi leader dalam segala bidang dan siap menghadapi tantangan perkembangan zaman. Bukan menjadi tujuan pendidikan hanya untuk memperoleh ijazah atau gelar bagi kepentingan pribadi.

Maka modal awal yang harus dikembangkan untuk menjadi aset pembangunan nasional. Adanya SDM yang berkualitas tentunya harus dibarengi dengan adanya nilai-nilai moral keinsanan pada diri setiap individu, agar mampu memegang amanah dan selalu bertanggung jawab atas segala perbuatan yang ia lakukan.<sup>7</sup> Dan hanya dengan pengembangan SDM inilah, bangsa kita bisa berdiri tegak sejajar dengan bangsa lain.

Terkait SDM itu diperlukan alternatif dalam pemecahan masalah sosial tersebut, hal ini dapat diwujudkan dengan didirikannya sebuah organisasi yang mempunyai kepedulian akan kesejahteraan mereka, baik berasal dari pemerintah maupun pihak swasta. Salah satunya adalah adanya UPTD PSBR, dengan harapan UPTD PSBR tersebut dapat mengadakan perubahan,

---

<sup>6</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 2

<sup>7</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Ibid.*, h. 2

pengembangan, peningkatan, dalam berbagai aspek pendidikan maupun kemandirian, bagi kehidupan mereka.

Al- Qur'an mengajarkan kepada umat Islam supaya anak yatim itu dipelihara dengan baik dan jangan dibiarkan saja terlantar tanpa ada yang mengurusnya, karena anak yatim itu memerlukan pemeliharaan dan pendidikan yang dilakukan dengan kasih sayang supaya mereka hidup layak. Mengadakan panti sosial, sebagai tempat untuk memelihara dan mendidik anak yatim supaya dikemudian harinya nantinya sanggup berdiri sendiri.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja Raden Intan merupakan lembaga sosial dibawah naungan Dinas Kesejahteraan Sosial Berupaya berperan serta untuk dapat memecahkan masalah sosial yang dihadapi remaja putus sekolah melalui program-programnya secara teratur, terarah serta berkesinambungan.

Setelah peneliti melakukan pra-servei peneliti melihat upaya yang dilakukan Panti Sosial Bina Remaja tidak hanya mengarah pada pembangunan mental spiritual saja melainkan mengarah pada pembinaan keterampilan kerja bagi remaja putus sekolah agar mereka senantiasa ikut serta dalam membangun bangsa Indonesia ini. Kekurangannya ekonomi dalam keluarga mereka masing-masing mengakibatkan juga membuat mereka yang masih memiliki rasa ingin lebih memperdalam pengetahuan di bidang keahlian masing-masing namun tidak bisa mengembangkannya atau tidak memiliki tempat untuk menambah pengetahuan mereka tentang keahliannya.

#### **D. Rumusan Masalah**

Bagaimana strategi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD) Raden Intan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Propinsi Lampung?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui strategi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Propinsi.

##### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai literatur dan pengetahuan guna memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah khasanah keilmuan bagi mahasiswa tentang pemberdayaan melalui Organisasi Sosial, dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan suatu bahan analisis dalam implementasi program pembangunan baik pemerintah maupun lembaga-lembaga yang berwenang dalam menetapkan program pengentasan keterbelakangan masyarakat dalam berbagai aspek.

## F. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka berdasarkan dalam melakukan penelitian manajemen pengawasan sumber daya manusia rumah yatim di bandar lampung maka perlu kiranya dilakukan terhadap studi-studi yang pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi dan sumber sumber yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini.

- 1) Judul skripsi : “Strategi Rumah Yatim Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Studi Kasus Terhadap Rumah Yatim Cabang Lampung)”, disusun Oleh Nia Fitria Makmun, mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung fakultas dakwah dan ilmu komunikasi, Tahun 2016.<sup>8</sup>

Hasil yang diteliti oleh saudari Nia tentang Strategi Rumah Yatim Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia ia melihat usaha yang dilakukan para Rumah Yatim untuk mengembangkan potensi anak yang dilakukan oleh Rumah Yatim Cabang Lampung. Sedangkan perbedaan dengan skripsi saya dilihat dari judulnya strategi UPTD PSBR dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Propinsi Lampung, tempatnya.

- 2) Judul skripsi : “Fungsi LAZ DAI Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bandar Lampung”, disusun Oleh Fitri Kemala, mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung fakultas dakwah dan ilmu komunikasi, Tahun 2015.<sup>9</sup> Hasil yang diteliti oleh saudari Fitri tentang Strategi LAZ DAI Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia ia melihat usaha yang

---

<sup>8</sup> Dokumentasi Skripsi FDIK Perpus UIN Raden Intan Lampung

<sup>9</sup> Dokumentasi Skripsi FDIK Perpus UIN Raden Intan Lampung

dilakukan para Rumah Zakat untuk mengembangkan kemampuan anak yang dilakukan oleh LAZ DAI. Sedangkan perbedaan dengan skripsi saya dilihat dari judulnya strategi UPTD PSBR dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Propinsi Lampung, tempatnya.<sup>10</sup>

## G. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.<sup>11</sup>

### 1. Jenis dan sifat Penelitian

#### a. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu sejenis penelitian yang berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan dilapangan. Dan disebut juga penelitian kaneah, yaitu suatu penelitian kaneah kehidupan atau lapangan kehidupan masyarakat, yang mencapai tujuan mengumpulkan data dan informasi tentang masalah tertentu mengenai kehidupan masyarakat yang menjadi objek penelitian.<sup>12</sup> Adapun penelitian ini akan dilaksanakan di UPTD PSBR Raden Intan Provinsi Lampung.

<sup>10</sup> Dokumentasi Skripsi FDIK Perpus UIN Raden Intan Lampung

<sup>11</sup> Cholid Norobuko dan Akhmad,I, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT.Bumi Askara, 1997)

h. 1.

<sup>12</sup> Wardi Bahtia R, *Metode Penelitian Dakwah*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu. t.th) h. 14.

## b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti objek yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, cirri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.<sup>13</sup>

Menurut Koentjaraningrat penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala-gejala, atau kelompok tertentu untuk melakukan hubungan frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala yang ada di masyarakat.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini akan dideskripsikan tentang strategi UPTD PSBR Raden Intan Provinsi Lampung dalam pengembangan sumber daya manusia.



## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>15</sup> Populasi disebut juga universal, tidak lain dari pada daerah generalisasi yang diwakili oleh sampel. dari uraian diatas dapat dipahami bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek yang diwakili oleh sampel dalam proses penelitian.

<sup>13</sup> Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005) ., h. 58.

<sup>14</sup> Koenjoroningrat, *Metodelogi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1.th) h. 32.

<sup>15</sup> Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993) h. 102.



Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Sudjana, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasilnya menghitung atau pengukur, kuantitatif atau kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengasuh yang menjadi tenaga pengajar dan pembimbing, dan seluruh remaja yang tinggal atau yang menetap di UPTD PSBR Raden Intan. Pengasuh atau pegawai di UPTD PSBR Raden Intan berjumlah 20 pengasuh dan remaja putus sekolah yang berjumlah 50 remaja. Jadi total populasi 70 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan tehnik tertentu. Menurut Nana Sudjana bahwa sampel adalah wakil dari populasi.<sup>17</sup> Maka dapat dipahami bahwa sampel adalah wakil yang telah dipilih untuk mewakili populasi. sampel ini merupakan cerminan dari populasi guna menggambarkan keadaan yang sifat-sifatnya akan diukur dan agar lebih memudahkan dalam melaksanakan penelitian. Dalam

---

<sup>16</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 57.

<sup>17</sup> Nana Sudjana, *Pedoman Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 53.

penelitian ini tidak semua populasi akan diambil untuk dijadikan sumber data, melainkan dari sampel saja.

Populasi yang diteliti agar lebih spesifik perlu diadakan pemilihan objek secara khusus yang akan diteliti, dalam hal ini peneliti mengambil *Purposive Sampling*, yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat yang diperkirakan mempunyai sesuai dengan sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.<sup>18</sup>

Menurut Imam Suprayogo dan Tobroni teknik sampling adalah suatu cara yang berkaitan dengan pembatasan jumlah dan jenis sumber data yang akan digunakan dalam penelitian.

Adapun kriteria pengurus Panti Sosial Bina Remaja Raden Intan adalah:

- 1) Pengurus keaktifan Minimal 3 Tahun.

Semakin lama berkecimpung dan berperan aktif dalam sebuah lembaga maka semakin banyak pemahamannya yang dimiliki.

- 2) Berada dalam Bidang Pembinaan.

Pembinaan keterampilan, akhlak dan keagamaan.

Dari ciri-ciri tersebut diperoleh 4 orang anggota yang dapat dijadikan sampel penelitian.

- a) Kriteria untuk remaja adalah:

1. Remaja yang mengambil jurusan keterampilan jurusan servis motor.

---

<sup>18</sup>Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h. 53.

2. Aktif dalam kegiatan pembinaan keterampilan maupun pembinaan spiritual dengan mengikuti dan jadi peserta dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh UPTD PSBR Raden Intan Lampung.
3. Remaja yang kontinyu selama 6 bulan dalam pembinaan UPTD PSBR Raden Intan Lampung.

Dari ciri-ciri tersebut diperoleh 9 orang remaja putus sekolah sebagai sampel populasi, jadi sampel keseluruhan sebanyak 13 orang yang terdiri dari 9 orang remaja putus sekolah dan 4 pengasuh di UPTD PSBR Raden Intan.

#### **E. Metode Pengumpul Data**

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam pembuatan karya tulis adalah:

##### **a. Wawancara**

Metode wawancara merupakan salah satu tehnik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Hal ini dijelaskan oleh Nasution sebagai berikut: interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik dalam proses tanya jawab itu. Pada prinsipnya sama dengan metode angket. Perbedaannya pada angket, pertanyaan diajukan secara tertulis, sedangkan wawancara,

pertanyaan diajukan secara lisan. Dalam wawancara, alat pengumpulan datanya disebut pedoman wawancara. suatu pedoman wawancara, tentu saja harus benar-benar dapat dimengerti oleh pengumpul data, sebab dialah yang akan menanyakan dan menjelaskan kepada responden.<sup>19</sup>

Menurut jenisnya interview dibedakan menjadi tiga yaitu: interview terpimpin, interview tidak terpimpin, dan interview bebas terpimpin. Jenis interview yang dipakai adalah interview bebas terpimpin yaitu wawancara dilakukan dengan membawa sederet pertanyaan lengkap dan terperinci juga bebas menanyakan apa saja dan pertanyaan masih dapat berkembang sesuai dengan jawaban yang diberikan responden.<sup>20</sup>

Penulis datang langsung ke UPTD PSBR Raden Intan Lampung dan menemui para remaja dan memperoleh data dengan cara tanya jawab secara lisan kepada para remaja tersebut, penulis menggunakan interview ini karena penulis mengharapkan data yang dibutuhkan akan dapat diperoleh secara langsung sehingga kebenarannya tidak diragukan lagi.

#### **b. Observasi**

Observasi adalah sebagai pengamat dan mencatat dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselediki, dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan baik yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung, seperti melalui angket dan tes. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pancaindera, jadi tidak hanya dengan pengamatan

---

<sup>19</sup> Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Cet-VIII, h. 128.

<sup>20</sup> Sutrisno Hadi, *Methodologi Research jilid III*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM .t.th). h,127.

menggunakan mata, mendengarkan, mencium, mengecap dan meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi. Instrument yang digunakan dalam observasi adalah panduan pengamatan dan lembar pengamatan.<sup>21</sup>

Observasi ialah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung. Dalam hal ini, peneliti berpedoman kepada desain penelitiannya yaitu dengan mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung berbagai hal atau kondisi yang ada dilapangan.<sup>22</sup> Observasi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian, tidak hanya terbatas pengamatan saja, melainkan juga pencatatan yang dilakukan guna memperoleh data-data yang lebih konkrit dan jelas, seperti mengamati dan mencatat aktivitas masyarakat dalam pemanfaatan sumber potensi local.

Kemudian membuat Fieldnote untuk mencatat pengamatan yang dilakukan. Fieldnote terdiri dari kata-kata yang dicatat dari pengamatan terhadap objek, orang, kejadian. mencatat Fieldnote dengan deskriptif dan reflektif. Deskriptif (apa yang dilihat dan terjadi secara detail, waktu, kejadian sehingga jelas tergambar). Reflektif (pemikiran personal yang dikaitkan dengan pengetahuan yang ada, tema yang muncul).

Metode observasi ini penulis gunakan untuk mengetahui bagaimana fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Raden Intan dalam memberdayakan remaja yaitu dengan cara memberikan pelatihan keterampilan kepada para remaja yang mempunyai masalah sosial. Penulis mengamati kegiatan yang ada di UPTD PSBR

---

<sup>21</sup> Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009), h. 139.

<sup>22</sup> Ahsanuddin, Mudi, *Profesional Sosiologi*, (Jakarta: Mendiata, 2004), h. 44.

Raden Intan Lampung dengan datang dan melihat kegiatan para Remaja tersebut.

### c. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikanto, metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Metode dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan ke objek penelitian. Dokumen dapat berupa catatan, buku harian, notulen rapat, majalah, bulletin dan sebagainya.<sup>23</sup> Penelitian lapangan yang akan dilaksanakan, informasi yang berbentuk dokumen sangat relevan karena tipe informasi ini bisa menggunakan berbagai bentuk dan dijadikan data yang sebagai sumber data yang eksplisit. Adapun jenis-jenis dokumen tersebut seperti surat, memorandum, pengumuman resmi, penelitian yang sama, kliping-kliping yang baru dan artikel yang muncul di media massa, maupun laporan peristiwa lainnya.<sup>24</sup>

Dalam dokumen, materials ini terdiri dari rekaman baik suara maupun video yang membantu proses pemahaman terhadap topik riset yang terdiri dari fotografis, videotape, digital images, lukisan gambar, bukti dari lokasi hasil pemotretan peneliti.

Adapun dokumen yang diperlukan oleh penulis yaitu data tertulis tentang sejarah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Bina Remaja Raden Intan Lampung, nama-nama Remaja yang ada di UPTD

---

<sup>23</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2008). h.70.

<sup>24</sup> Robert K. Yin, *Studi Kasus Desain Metode*, (Jakarta: Rajawali Press, 1996), h .103-105.

PSBR Raden Intan Lampung, Jurusan Keterampilan yang ada di UPTD  
PSBR Raden Intan Lampung.

#### **d. Teknik Analisa Data**

Data yang dikumpulkan menggunakan metode pengumpulan data yang telah disebutkan di atas lalu diolah yaitu dipilih-pilih dan dikelompokan menurut jenisnya masing-masing, yaitu data tentang bentuk upaya, materi, metode, bentuk pelatihan, hambatan, factor pendukung, baik didapat dari interview, observasi maupun dokumentasi, sesudah diolah data tersebut kemudian dianalisis.

Penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif yaitu analisa yang digunakan terhadap data yang bukan berwujud angka-angka melainkan jumlahnya hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud angka-angka melainkan yang jumlahnya hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus (sehingga tidak dapat disusun kedalam suatu struktur klasifikasi). Dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>25</sup> Yang dimaksud dengan deskriptif kualitatif adalah menguraikan hasil penelitian secara rinci apa adanya.<sup>26</sup> Analisa dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif yang dapat diartikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan kata-kata tertulis atau lisa dari orang-orang dan prilaku yang

---

<sup>25</sup>Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1998), h. 12.

<sup>26</sup>Djarwanto, *Pokok-pokok Metode Riset Dan Bimbingan Tekhnis Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Liberty, 1948), h. 9.

diamati.<sup>27</sup> Pendapat lain menyatakan dalam analisa kualitatif data muncul berwujud kata-kata bukan rangkain angka.

Data yang telah dikumpulkan diproses dalam tiga jalur, reduksi data, display data, serta pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data adalah proses pemilihan sesuai dengan hal-hal pokok dengan fokus penelitian kita, Reduksi data berlangsung terus menerus berkelanjutan. Display data adalah menyajikan data baik dalam bentuk matrik, grafik dan sebagainya. Penarikan kesimpulan dan verivikasi, adalah penarikan kesimpulan dan evaluasi pada catatan lapangan atau upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu teman dalam seperangkat data yang lain.

Setelah analisa data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menuliskan dan menggambarkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dari hasil tersebut kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan cara berfikir induktif.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Husaini Usmani, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 83.

<sup>28</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, ( Bandung: Mundu Maju,1990), h. 29.



## BAB II

### STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

#### A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*).<sup>1</sup> Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka menurut penulis sumber daya manusialah yang lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Hal mana negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya (Jepang dan Korea misalna), tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan dewasa ini. Sebaliknya negara-negara yang potensial kaya akan sumber daya alam (negara-negara Timur Tengah misalnya), tetapi kurang mementingkan

---

<sup>1</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 4

pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara pada contoh yang pertama.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kualitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas nonfisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan

dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dari uraian singkat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Apabila kita bicara secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). Sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya memperkerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.

---

<sup>2</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Ibid.*, h. 5

Di pihak lain suatu departemen atau lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai misi dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai misi dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. Di samping itu, departemen atau lembaga di dalam masyarakat harus berpacu. Ditemukan peralatan-peralatan baru, fasilitas-fasilitas baru dan sebagiannya, maka apabila lembaga-lembaga itu ingin mengikuti arus zaman, maka harus memiliki. Konsekuensinya tenaga yang dimilikinya harus disesuaikan, paling tidak diberikan pelatihan agar pemakaian alat baru tersebut dapat secara efisien. Hal ini semua membuktikan bahwa sumber daya manusia di dalam suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja optimal.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*) pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).

## 2. Urgensinya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial atau masyarakat. Di dalam organisasi itu tiap anggota (individu) dapat memenuhi sebagian dari kebutuhannya antara lain menampakkan harga diri dan status sosialnya.

Manusia baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material, kebendaan maupun kebutuhan non-material. Abraham H. Maslow, mengklasifikasikan kebutuhan manusia itu dalam tingkat kebutuhan, yang selanjutnya disebut hierarki kebutuhan seperti berikut.<sup>3</sup>

### a. Kebutuhan Fisiologis

Fisiologis, yaitu kebutuhan badani.<sup>4</sup> Kebutuhan fisiologis adalah merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic needs*), dan oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan fisik/kebendaan.<sup>5</sup> Kebutuhan akan pangan (makan), sandang (pakaian), dan papan (perumahan) adalah manifestasi dari kebutuhan pokok fisiologis dari setiap manusia. Ketiga kebutuhan fisiologis

---

<sup>3</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *ibid.*, h. 4

<sup>4</sup> Tjahya Supriatna, *Strategi Pembangunan dan Kemiskinan*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2000), h. 83

<sup>5</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *ibid.*, h. 4

pokok ini pada kenyataannya harus dipenuhi secara bersama-sama, dan tidak berarti bahwa pangan lebih penting dari sandang dan sandang lebih penting daripada perumahan. Sehingga ketiga macam pokok kebutuhan fisiologis ini adalah merupakan kebutuhan yang seharusnya terpenuhi secara minimum.

Manusia, baik secara individu maupun kelompok (keluarga) seyogianya mampu untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara optimal. Untuk mencapai kebutuhan tersebut, seseorang harus bekerja atau usaha. Usaha atau bekerja dengan produktivitas yang berkualitas memerlukan kemampuan yang memadai. Kemampuan-kemampuan tersebut memang sebagian dapat diterima dari orang tua, misalnya kemampuan bertani bagi seorang anak petani dapat diperoleh dari petani tersebut. Kemampuan menangkap ikan di laut bagi seorang anak nelayan dapat diperoleh dari orang tua (nelayan). Namun demikian, kemampuan yang lebih canggih yang dituntut oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tidak cukup hanya diperoleh dari warisan orang tua. Kemampuan mereka ini perlu dikembangkan secara profesional oleh suatu lembaga atau institusi pendidikan atau pelatihan.

Demikian pula kemampuan sumber daya manusia di suatu organisasi atau institusi, agar mereka mampu menyesuaikan diri

dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemampuan mereka perlu dikembangkan. Dengan meningkatkan kemampuan para karyawan ini diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja, yang berarti produktivitas meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas kerja pemenuhan kebutuhan fisik mereka akan lebih terjamin, bahkan meningkat.

#### **b. Kebutuhan Jaminan Keamanan**

Rasa aman (*safe/secure*) yaitu kebutuhan untuk merasakan terbebas dari kekhawatiran akan bahaya yang bersifat fisik dan berkurangnya kepastian akan kebutuhan psikologis.<sup>6</sup> Secara naluri manusia membutuhkan rasa aman (*safety need*), untuk itu maka manusia ingin bebas dari segala bentuk ancaman.<sup>7</sup> Rasa aman ini dapat dipenuhi apabila orang bebas dari segala bentuk ancaman, baik ancaman fisik maupun ancaman psikologis dan sosial. Oleh sebab itu pemerintah dengan aparat-aparat keamanannya mempunyai kewajiban untuk memberikan rasa aman ini kepada setiap warga negaranya, yang berarti harus melindunginya. Dengan demikian maka setiap orang dapat bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan aman.

---

<sup>6</sup> Tjahya Supriatna, *Op.cit*, h. 83

<sup>7</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Op.cit*, h. 4

Bagi seorang pegawai atau karyawan di suatu organisasi atau instansi, rasa aman ini juga harus diterima. Seorang karyawan harus bebas dari ancaman pemutusan hubungan kerja misalnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia suatu organisasi juga harus bebas dari segala bentuk ancaman, dan perlakuan yang tidak manusiawi. Dengan kondisi seperti tersebut maka sumber daya dapat berkembang dengan baik, dan ini memerlukan upaya pengembangan sumber daya manusia.

### c. **Kebutuhan yang Bersifat Sosial**

Hidup berkelompok adalah merupakan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial.<sup>8</sup> Hubungan sosial yaitu kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan manusia atau kelompok sekelilingnya secara baik.<sup>9</sup> Oleh sebab itu, di dalam suatu masyarakat setiap orang adalah bagian atau anggota dari suatu kelompok atau organisasi. Bahkan, seseorang tidak hanya menjadi anggota satu organisasi saja, melainkan menjadi anggota dari beberapa organisasi atau kelompok sosial. Di dalam kelompok atau organisasi masyarakat setiap orang dapat menyalurkan keinginannya atau perasaan-perasaan lain sebagai makhluk sosial.

Lembaga atau instansi kerja pada hakikatnya adalah kelompok atau organisasi masyarakat. Oleh sebab itu, instansi juga merupakan

---

<sup>8</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Ibid.*, h. 4

<sup>9</sup> Tjahya Supriatna, *Op.cit.*, h. 83



tempat pemenuhan kebutuhan sosial bagi para anggota organisasi atau karyawannya. Pengorganisasian atau pengelolaan karyawan yang baik merupakan manifestasi pengembangan sumber daya manusia apabila, instansi atau tempat kerja tersebut dapat menjadi tempat yang dapat memenuhi kebutuhan sosial bagi para anggota atau karyawannya.

**d. Kebutuhan yang Bersifat Pengakuan atau Penghargaan**

Manusia pada hakikatnya ingin dihargai dan memperoleh pengakuan dari orang lain dari kelompoknya atau dari luar kelompoknya. Apabila seseorang memperoleh pengakuan dan penghargaan dari kelompok atau dari luar kelompoknya, maka hal ini berarti ia mempunyai harga diri di dalam kelompoknya itu.<sup>10</sup> Dengan kata lain pengakuan atau penghargaan dari orang lain ini adalah merupakan peningkatan harga diri orang tersebut, dan berarti status sosial orang tersebut naik.

Pengakuan yaitu kebutuhan akan rasa mempunyai nilai, rasa berguna, rasa dihargai dan rasa diakui oleh suatu kelompok atau seseorang.<sup>11</sup> Pengakuan status sosial seseorang kadang-kadang, bahkan sering diterjemahkan ke dalam berbagai benda atau kekayaan yang dimilikinya. Misalnya mobil mewah, rumah mewah, jenis olah raga tertentu (golf misalnya), dan lain sebagainya adalah merupakan

---

<sup>10</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Op.cit*, h. 4

<sup>11</sup> Tjahya Supriatna, *Op.cit*, h. 83

manifestasi dari status sosial dan harga diri seseorang. Dengan demikian memiliki mobil yang mewah, tempat tinggal yang mewah serta ikut olah raga golf seolah-olah mengundang masyarakat atau orang lain untuk mengakui atau menghargai status sosial mereka tinggi. Jabatan dan gelar, baik gelar kebangsawanan maupun akademik juga merupakan manifestasi kebutuhan pengakuan dan penghargaan.

Di dalam suatu kantor atau institusi kerja, seseorang karyawan juga memerlukan pengakuan dan penghargaan. Seberapa rendah atau kecilnya jabatan atau pekerjaan seseorang di suatu kantor, ia perlu memperoleh penghargaan. Penghargaan ini juga bukan semata-mata berupa benda atau materi, tetapi juga berupa non-materi misalnya pujian, sapaan, perhatian, dan sebagainya.

#### **e. Kebutuhan Akan Kesempatan Mengembangkan Diri**

Kebutuhan untuk mengembangkan diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bermacam-macam bentuk, antara lain melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan.<sup>12</sup> Pengembangan kemampuan dapat juga diartikan yaitu kebutuhan untuk dapat mengembangkan kemampuannya menjadi lebih baik, dimana tingkat kepuasannya terutama dirasakan atas usaha-usaha

---

<sup>12</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *loc.cit*, h. 4

peningkatan di dalam dirinya.<sup>13</sup> Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan, baik bergelar maupu non-gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan.

Kelima hierkaki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow tersebut tidaklah bersifat sekuensial dalam arti kebutuhan kedua baru dapat diusahakan apabila kebutuhan pertama terpenuhi, kebutuhan ketiga baru diusahakan kalau kebutuhan kedua terpenuhi, dan seterusnya, tetapi diusahakan secara simultan. Hal ini berarti bahwa dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, maka kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial dan lainnya juga diusahakan untuk dipenuhi.

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengembangan sumber daya manusia baik secara mikro maupun secara makro pada hakikatnya adalah merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan menurut Maslow.

### **3. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam uraian terdahulu telah dikemukakan batasan pengembangan sumber daya manusia, baik secara makro, maupun secara mikro. Dalam uraian selanjutnya dalam tulisan ini, pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud adalah secara mikro, yaitu dalam lingkup suatu

---

<sup>13</sup>Tjahya Supriatna, *loc.cit*, h. 83

organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu, sesuai dengan pengertian yang telah disebutkan tersebut, maka ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi/institusi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yaitu: Perencanaan sumber daya manusia, Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya, pengembangan sumber daya manusia, Manajemen sumber daya manusia.

Dalam ketiga pokok kegiatan tersebut, maka ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia diuraikan lebih lanjut pendapat<sup>14</sup> sebagai berikut:



*Pertama* : Perencanaan sumber daya manusia:

- a. Konsep pengembangan sumber daya manusia.
- b. Perencanaan sumber daya manusia.

*Kedua* : Pendidikan dan pelatihan:

- a. Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan.
- b. Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan.
- c. Evaluasi pendidikan dan pelatihan.
- d. Institusi pengembangan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia:

---

<sup>14</sup>Tjahya Supriatna, *Ibid.*, h. 9

- a. Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia.
- b. Penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia.
- c. Penilaian prestasi kerja.
- d. Sistem pemberian kompensasi.

## **B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Seorang pengembang yang ingin efektif dalam pekerjaannya, harus memahami persoalan yang dihadapi sumber daya manusianya. Memahami persoalan tentu barulah satu tahap dalam upaya memecahkan sebuah persoalan. Seorang pengembang mestinya memiliki rencana-rencana atau langkah-langkah yang akan ditempuh dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi di tengah-tengah masyarakat. Rencana-rencana ini lah yang disebut strategi.

Sebuah strategi, menurut FM Leowenberg, tentu bukan *statement* yang bersifat menggeneralisir bisa digunakan oleh siapa saja dalam menghadapi persoalan apa saja.<sup>15</sup> Strategi yang dipakai sangat ditentukan oleh tujuan apa yang hendak dicapai, serta kondisi macam apa yang tercipta. Strategi yang dipakai dalam memecahkan persoalan tertentu sudah pasti akan menjadi sangat berbeda dengan strategi yang diterapkan untuk memecahkan persoalan yang sama sekali lain.

---

<sup>15</sup> Nanih Machendrawaty dan Agud Ahmad, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), h. 97

Pengembangan strategi sangat didasarkan atas asumsi-asumsi perencanaan yang rasional dan dibutuhkan bagi pemecahan masalah yang ada. Sungguh pun seorang pengembang bisa sangat fleksibel dalam memilih strategi, tetapi pencapaian tujuan akan sangat ditentukan oleh efektif dan tepatnya perencanaan yang dibuat. Seorang pengembang setelah menentukan strategi apa yang hendak diterapkan, tentu ia harus segera menurunkannya kepada taktik-taktik yang mungkin bisa dijalankan dalam mencapai tujuan, sekaligus mencegah segala potensi yang mungkin bisa menghambat tercapainya tujuan.

Dalam bahasa yang sederhana, Surjadi mendefinisikan metode atau strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai alat-alat petugas (pengembang) dalam bekerja untuk mempengaruhi masyarakat (SDM) agar menjadi tertarik perhatiannya dan kemudian mempunyai pengalaman-pengalaman yang berhasil di dalam memecahkan masalah mereka melalui usaha mereka sendiri dengan menggunakan petunjuk dan sumber-sumber teknis yang ada.<sup>16</sup>

Sudah tentu, agar metode yang dipilih bisa efisien dan efektif, maka, *pertama*, terlebih dahulu para pengembang harus mengetahui metode apa yang tepat untuk digunakan. *Kedua*, mengetahui kapan

---

<sup>16</sup> Nani Machendrawaty dan Agud Ahmad, *Ibid.*, h. 98

mempergunakannya, *ketiga*, efektif dalam mempergunakan masing-masing metode.

Dengan demikian, seorang pengembang masyarakat dalam menentukan dan mempergunakan metode harus selalu terlebih dahulu menyelidiki metode mana yang dipandang dapat menghasilkan akibat yang diinginkan. Sebagian metode berguna untuk menarik perhatian, sebagian lagi bermanfaat untuk membuka alam pikiran masyarakat, dan menjadikan mereka penasaran. Sementara sebagian yang lain dipergunakan untuk mendemonstrasikan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Sisanya yang lain dapat digunakan bila dianggap perlu.

Maka jelas sudah bahwa sukses tidaknya para pengembangan masyarakat bergantung pada kemampuannya dalam menumbuhkan minat kepada sebagian orang dalam mengarungi hidup yang lebih baik. Pengalaman mengajar bahwa sukses bergantung pada efektivitas dan selektivitas para pengembang dalam memilih dan menggunakan suatu metode. Berikut akan dikemukakan serba singkat sejumlah metode atau strategi pengembangan masyarakat:<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Nanih Machendrawaty dan Agud Ahmad, *Ibid.*, h. 98-106

## 1. Direct Contact

Metode kontak langsung ini dipandang sebagai yang paling banyak dipergunakan. Metode ini bersifat *face to face relation*. Hal paling penting yang harus diingat dalam menggunakan metode ini adalah hal khusus apa yang hendak disampaikan kepada masyarakat. Metode ini dipandang dapat merangsang minat masyarakat terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat dan menjadikan mereka berpikir bahwa adalah hal yang amat baik kalau mereka sendiri yang memikirkan dan memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi. Beberapa saran berikut berguna ketika metode kontak langsung ini dipakai di tengah-tengah masyarakat.

Menyenangkan dalam diskusi dan dalam bergaul. Tunjukkan juga bahwa para pengembang menyukai masyarakat dan kehadiran mereka adalah untuk menjadi mitra masyarakat dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi.

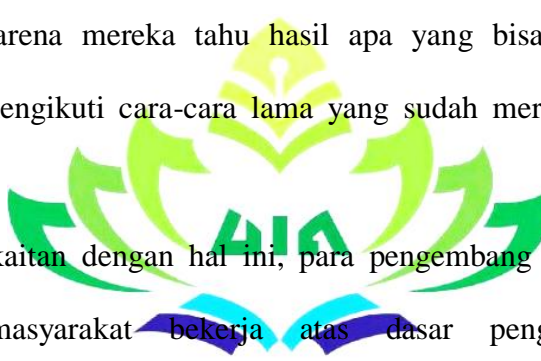
- a) Pandai-pandailah menjadi pendengar yang baik.
- b) Yakin akan fakta-fakta yang dimiliki.
- c) Bila ide-ide baru keluar dalam percakapan, buatlah suasana sedemikian rupa sehingga setiap orang atau kelompok merasa bahwa ide itu dikeluarkan dari mereka.
- d) Pergunakan bahasa sederhana yang bisa dipahami oleh masyarakat.
- e) Hilangkanlah adu argumentasi yang kontra-produktif.



- f) Bila meninggalkan kelompok, tinggalkanlah kesan bersahabat serta tumbuhkan keinginan pada mereka agar pengembang masyarakat bisa sering menemui mereka.

## 2. Demonstrasi Hasil

Di mana pun, masyarakat mengerjakan apa yang mereka kerjakan dengan cara yang mereka kerjakan. Persoalannya sederhana belaka, karena mereka tahu hasil apa yang bisa diharapkan bila mereka mengikuti cara-cara lama yang sudah mereka kuasai sedari dahulu.

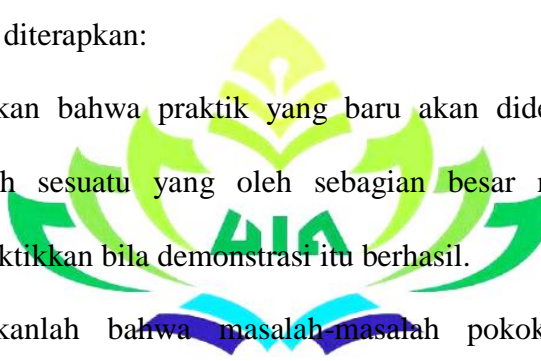


Berkaitan dengan hal ini, para pengembang harus memahami bahwa masyarakat bekerja atas dasar pengalamannya dan pengalamannya itu biasanya terbatas pada cara-cara mengerjakan dan cara berpikir di desanya. Di sinilah kader pengembang masyarakat bertugas untuk mengubah cara bekerja dan cara berfikir masyarakat. Dalam mengembangkan masyarakat tentu harus bertindak hati-hati, agar hasil yang diperoleh justru tidak sebaliknya. Bukannya mereka mengubah cara bekerja dan berfikir mereka, melainkan bahkan membenci cara-cara baru yang diperkenalkan oleh pengembang masyarakat.

Menurut Surjadi, dalam mencoba mengubah praktik-praktik yang dilakukan oleh masyarakat, para petugas harus memahami

mengapa mereka mengerjakannya dengan cara-cara yang ditempuhnya. Pertanyaan yang harus dihadapi oleh pengembang masyarakat di lapangan adalah bagaimana caranya agar masyarakat mencoba cara bekerja dan cara berfikir yang baru.

Di sinilah letak pentingnya metode demonstrasi hasil untuk diterapkan kepada kalangan masyarakat. Beberapa rekomendasi di bawah ini penting untuk diperhatikan manakala metode demonstrasi hasil akan diterapkan:

- 
- a) Jelaskan bahwa praktik yang baru akan didemonstrasikan itu adalah sesuatu yang oleh sebagian besar masyarakat dapat dipraktikkan bila demonstrasi itu berhasil.
  - b) Pastikanlah bahwa masalah-masalah pokok di masyarakat tersebut dapat dipecahkan dengan bantuan demonstrasi tersebut.
  - c) Pastikanlah apakah pengembang telah cukup menjelaskan dan cukup mau dalam membimbing masyarakat melalui seluruh langkah bagi berhasilnya demonstrasi
  - d) Pastikan pula apakah pengembang dapat mengikuti setiap langkah, dan apakah diperukan asisten atau tidak.
  - e) Perhatikanlah dalam demonstrasi itu orang yang tepat sebagai pelaksanaannya. Orang tepat yang dimaksud adalah orang yang tertarik oleh percobaan cara kerja baru itu, atau orang yang dianggap pemimpin oleh kelompok masyarakat itu.

- f) Orang-orang yang tertarik perhatiannya agar didorong untuk mengikuti demonstrasi.
- g) Bila pengembang menjadikan demonstrasi hasil ini sebagai salah satu cara dalam program pendidikan untuk mempengaruhi orang lain agar menggunakan cara-cara baru, maka hendaklah cara ini dilakukan tidak hanya sekali melainkan beberapa kali.

### 3. Demonstrasi Proses

Yang dimaksud demonstrasi metode atau proses adalah memperlihatkan kepada yang lain bagaimana mengembangkan suatu yang mereka kerjakan sekarang atau mengajari mereka bagaimana menggunakan suatu alat baru. Misalnya, pengembang mempertunjukkan bagaimana cara membuat sabun, masyarakat kemudian menyaksikan, dan sekembalinya mereka ke rumah mereka dapat membuat sabun sendiri.

Beberapa hal berikut penting untuk diperhatikan ketika demonstrasi proses dipraktikkan ditengah-tengah masyarakat:

- a. Diusahakan sebanyak mungkin masyarakat yang hadir. Metode ini efektif apabila masyarakat melihat, mendengar, mengerti dan mereka sendiri belajar mengerjakan apa yang didemonstrasikan.
- b. Menjelaskan apa yang didemonstrasikan itu dilaksanakan.
- c. Menjelaskan mengapa demonstrasi itu dilaksanakan.
- d. Menunjukkan kepada masyarakat bagaimana mengerjakannya.

- e. Usahakan agar masyarakat bisa mengikuti setiap langkah demonstrasi
- f. Berilah waktu dan kesempatan untuk bertanya.
- g. Mutlak bagi pengembang untuk memiliki keterampilan dalam menyelenggarakan demonstrasi jenis apa pun.

#### **4. Bekerja dengan pemimpin masyarakat**

Salah satu target perkembangan masyarakat adalah mengembangkan dan memajukan program milik masyarakat itu sendiri. Menurut surjadi, pengalaman pengembang masyarakat di seluruh dunia menunjukkan bahwa bekerja sama dengan para pemimpin masyarakat adalah metode progresif, pemimpin-pemimpin inilah yang banyak mempengaruhi kehidupan masyarakat. Secara demikian, semua kekuatan masyarakat baik yang formal maupun non-formal, fungsinya justru dipegang oleh para pimpinan ini. Maka jelas, betapa pemimpin adalah bagian sangat penting dalam setiap proses pengembangan masyarakat. Bekerja sendiri tidak akan pernah bisa menyamai hasil yang dicapai lewat bekerja dengan orang banyak.

#### **5. Aksi Kelompok**

Metode ini didasarkan kepada satu tesis sederhana, bahwa banyak masalah yang muncul di tengah-tengah masyarakat yang

hanya bisa dipecahkan lewat usaha-usaha kelompok. Hal paling penting berkenaan dengan metode aksi kelompok ini dapat dikemukakan di bawah ini :

- a. Pengembnag, melalui kontak langsung, menemukan sejumlah orang yang menyatakan minatnya terhadap suatu masalah.
- b. Orang-orang yang berminat tadi kemudian mengundang kelompok masyarakat lain untuk mendiskusikan sesuatu hal yang dihadapi oleh masyarakat secara informal.
- c. Cepat atau lambat, bila diskusi-diskusi tadi dilakukan dengan *by design* dan *by target*, maka beberapa orang di antara anggota kelompok diskusi itu akan memprovokasi masyarakat lain untuk ikut memecahkan masalah-masalah yang dihadapi masyarakat yang bersangkutan.

## 6. Alat Peraga

Para pengembang masyarakat atau juru dakwah juga niscaya mengetahui dan menguasai berbagai alat peraga sebagai alat bantu pengembangan masyarakat. Alat peraga dipandang sebagai medium yang dapat menarik perhatian masyarakat sekaligus dapat dipakai menjelaskan sesuatu hal kepada masyarakat secara lebih jelas mengena.

Ada beberapa jenis alat peraga yang harus diketahui dan dikuasai oleh para pengembang masyarakat :

- a. Fotografi berguna untuk mengajar orang-orang (SDM) yang buta huruf. Berguna juga untuk menggambarkan bahan-bahan tertulis. Cara terbaik untuk menempelkan fotografi adalah pada papan buletin.
- b. Poster merupakan alat peraga yang penting. Ia merupakan bagian dari suatu kampanye atau program masyarakat. Poster juga baik akan menggugah perasaan orang.
- c. Papan tulis sangat berguna untuk pertemuan-pertemuan dan diskusi-diskusi kelompok.
- d. Papan buletin dapat memberikan pertolongan penting kepada para pengembang bila dipergunakan untuk : pengumuman hal-hal penting bagi semua masyarakat, menempelkan foto kegiatan-kegiatan masyarakat.
- e. Slides merupakan metode yang baik untuk melukiskan cerita dan memperlihatkan kegiatan-kegiatan yang konkret kepada masyarakat.

## 7. Pusat Penerangan

Metode ini dilakukan misalnya, dengan mendirikan pusat-pusat penerangan seperti dalam bentuk majalah dinding, di tempat-tempat strategis untuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang segala hal. Manfaatnya dapat dengan mudah di tebak: masyarakat akan terbiasa meminta berita-berita yang akurat mengenai segala hal, khususnya yang berkenaan dengan lingkungan tempat mereka tinggal.

## 8. Paksaan Sosial

Yang disebut paksaan sosial di sini adalah suatu metode yang dengan cara-cara tertentu diciptakan suatu situasi yang terpaksa orang melakukan tindakan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pengembang. Metode ini menghendaki obyek mengerjakan suatu tindakan yang telah di gariskan oleh komunikator (pengembang), dengan mempergunakan teknik-teknik tertentu dimulai dari yang halus tak terasa sampai kepada yang sangat tegas dan bersifat instruksi.

Selain strategi yang telah dijelaskan di atas, ada strategi makro yang dapat digunakan dalam pengembangan potensi sumber daya manusia berkualitas. Menurut Nani Mashendrawaty, penyiapan

Sumber Daya manusia dalam dinamika kehidupan modern yang syarat dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan Teknologi serta tingginya kompetisi kehidupan manusia meniscayakan tujuh kunci sukses yang harus disiapkan, yakni; kemampuan intelektual, kejujuran, kemampuan beragama, memiliki kemampuan dan kemauan, serta disiplin yang tinggi, kemampuan memilih, professional, dan nasionalisme.<sup>18</sup>

Pengembangan tujuh kunci sukses penyiapan Sumber Daya Manusia tersebut, membutuhkan proses. Dalam konteks ini, seberapapun rendahnya Sumber Daya manusia yang ada, mereka adalah aset yang harus dimanfaatkan keberadaannya. Mengubah komposisi SDM berdasarkan asumsi bahwa kualitas SDM tidak semata-mata didasarkan pada *pendidikan formal*, tetapi yang tidak kalah penting adalah kualitas keterampilan yang didapatkan *pendidikan non formal*, pendidikan, seperti *pelatihan*.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Nani Machendrawaty, *ibid.*, h. 153

<sup>19</sup> Muhammad Ali Aziz (ed), *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigma Aksi Metodologi*, (Surabaya: Pustaka Pesantren, t. Th), h.118



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahsanuddin, Mudi, *Profesional Sosiologi*, 2004. Jakarta: Mendiata.
- Ali Moertopo, *Strategi Kebudayaan*, Jakarta: Yayasan Proklamasi.
- Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, 2003. Jakarta : Aksara.
- Ayub M. Padangaran, *Manajemen Proyek Pengembangan Masyarakat*, 2011, Kendari : Unhalu Press.
- Aziz Muslim, *Metodologi Pengembangan Masyarakat*, 2009. Yogyakarta : Teras.
- Cholid Norobuko dan Akhmad, I, *Metode Penelitian*, 1997. Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- Djarwanto, *Pokok-pokok Metode riset dan bimbingan teknis penulisan skripsi*, 1948. Yogyakarta: liberty.
- Ferdian Tonny Nasian, *Pengembangan Masyarakat*, 2014. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Husaini Usmani, *Metodologi penelitian sosial*, 2009. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, 2008. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.
- Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, 2005. Yogyakarta: Paradigm.
- Kartini Krtono, *pengantar metodologi riset sosial*, 1990. Bandung: Mundi Maju.
- Koenjoroningrat, *Metodelogi Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1.th.
- Lexy J. Moeleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013, Cet XXXI.
- M. Sirozi, *Politik Pendidikan*, 2007. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, *metodologi riset*, 2005. Yogyakarta: Ekonisia.
- Muhammad Ali Aziz (ed), *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigma Aksi Metodologi*, Surabaya: Pustaka Pesantren, t. Th.

Nana Sudjana, *Pedoman Penyusunan Skripsi , Tesis dan Disertasi*, 1996.Jakarta: Rineka cipta.

Nanih M dan Agus Ahmas S, *Pengembangan Masyarakat Islam*, 2001 Bandung : Remaja Rosdakarya, Cet Ke-1.

Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*. 2006, Jakarta: Bumi Aksara, Cet-VIII.

Robert K.Yin, *Studi Kasus Desain Metode*, 1996.Jakarta: Rajawali Press.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1998.Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, 2001.Bandung: Alfabeta.

Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 1993.Jakarta: Rineka Cipta.

Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, 2009.Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sutrisno Hadi, *Methodologi Research jilid III*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM .t.th.

Tjahya Supriatna, *Strategi Pembangunan dan Kemiskinan*, 2000. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebiato, *Pemberdayaan Masyarakat*, 2013.Bandung : Alfabeta.

Wardi Bahtia r, *Metode Penelitian Dakwah*, Jakarta: logos wacana ilmu. t.th.

Andi Muamar Naufal, (2013), *Pengertian Sumber Daya*, <http://blogsikeriting.blogspot.com/2013/03/pengertian-sumber-daya.html>. (accessed 03 Des 2014, Pukul 19:54)