

**STRATEGI PANTI
ASUHAN KEMALA PUJI
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI KOTA BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan Untuk Di Sidangkan Pada Munaqasah Jurusan
Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung

Oleh:

Shofwan Akbar
NPM. 1241020013

Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam

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

**STRATEGI PANTI ASUHAN KEMALA PUJI DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
guna memperoleh Gelar S1 Dalam Ilmu Dakwah

Oleh:

Shofwan Akbar
NPM. 1241020013

Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam

Pembimbing I : Dr. M. Saifuddin, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Sri Ilham Nasution, S.Sos, M.Pd

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

LAMPUNG

1442 H / 2021 M

ABSTRAK

STRATEGI PANTI ASUHAN KEMALA PUJI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh

Shofwan Akbar

Pendidikan merupakan suatu modal utama yang sangat penting dalam hidup manusia terlebih generasi bangsa, dengan pendidikan yang cukup, wawasan, pengetahuan yang luas akan mampu menyiapkan generasi muda yang berpotensi yang mampu membangun bangsa dan negara ini lebih maju. Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia melalui potensi-potensi bawaan dan sumber daya manusia berkualitas yang dapat di kembangkan mencakup Potensi Intelektual, Potensi potensi moral-spiritual, potensi kemandirian dan potensi sosial.

Sehubungan dengan hal diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian, yang dirumuskan dalam masalah yaitu, “Bagaimana strategi Panti Asuhan Kemala Puji dalam pengembangan Sumber Daya Manusia”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendasar dengan mengangkat data-data yang terdapat di Panti Asuhan Kemala Puji. Adapun penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan yang sebenarnya sesuai dengan objek penelitian. Populasi sampel yang berjumlah 9. Analisa data yang penulis gunakan adalah analisa kualitatif maka dalam menggunakan metode berfikir deduktif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Temuan-temuan dalam penelitian ini, ada beberapa usaha yang dilakukan Panti Asuhan Kemala Puji melalui program School Of Life dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, Program ini menggunakan strategi pengembangan melalui potensi-potensi bawaan dan Sumber Daya Manusia berkualitas seperti Potensi Intelektual, Potensi Moral-Spiritual, Potensi Kemandirian dan Potensi Sosial. Upaya yang dilakukan dengan cara pendidikan formal dan pendidikan non formal. Dalam pendidikan formal anak asuh disekolahkan sesuai dengan jenjangnya sedangkan pendidikan non formal anak asuh diberikan bimbingan belajar, tausiah, penugasan, pembiasaan dan diskusi.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Pantiasuhan Kemala Puji Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Bandar Lampung
Nama : Shofwan Akbar
NPM : 1241020013
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
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. H. M. Saifuddin, M.Pd
NIP.1962022511990011002


Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, S.Sos, M.Pd
NIP.196909151994032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam


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

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Strategi Pantiasuhan Kemala Puji Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Bandar Lampung
Nama : Shofwan Akbar
NPM : 1241020013
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, pada hari Selasa 27 Oktober 2020.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : H. Zamhariri, S.Ag., M.Sos.I (.....)
Sekretaris : Fiqih Satria, M.T.I (.....)
Penguji I : Dr. Jasmadi, M.Ag (.....)
Penguji II : Dr. H.M. Saifuddin, M.Pd (.....)
Penguji III : Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd (.....)

Mengetahui,
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



[Signature]
Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
NIP. 19610409199031002

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 Wartam dan Ibu Umi Sholihah 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 Insyallah 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. Adikku (M. Miftahur Rozak dan Akmalludin Ramdani) serta keluarga besarku yang senantiasa mendoakan dan menantikan keberhasilanku.
3. 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.

4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.



MOTTO

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ^ج

Artinya : "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya." (Q.S. Anisa'/32).



RIWAYAT HIDUP

Shofwan Akbar, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 21 April 1993, anak pertama dari Tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Wartam dan Ibu Umi Sholihah.

Pendidikan adalah bekal terbaik dalam hidup, oleh karna itu penulis mengawali pendidikan nya di Sekolah Dasar Negeri 2 Harapan Jaya selesai pada tahun 2005/2006, kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di MTs 2 Bandar Lampung selesai pada tahun 2008/2009, setelah itu melanjutkan sekolah di SMAN 17 Bandar Lampung selesai pada tahun 2011/2012.

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 Dr. H. Mawardi J, M.Si dan Bapak H. Zamhariri, M.Sos.I sebagai Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung sekaligus pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan motivasi serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu dosen yang telah membekali penulis, dan para staf karyawan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pelayanan akademik dalam pelaksanaan perkuliahan.
4. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Kepala Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi atas diperkenankannya penulis meminjam buku-buku literatur yang dibutuhkan.
5. 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, Agustus 2020

Penulis,



Shofwan Akbar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTO	vii
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Metode Penelitian	10
G. Analisis data.....	19
H. Tinjauan Pustaka.....	20

BAB II STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Strategi	21
1. Pengertian Strategi	21
2. Strategi Sebagai Penyusunan Kegiatan Masyarakat	
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	32
2. Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	33
3. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	

4. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	36
C. Sumber Daya Manusia Berkualitas.....	40

BAB III PANTI ASUHAN KEMALA PUJI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Gambaran Umum.....	44
B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	56

BAB IV STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	70
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Nama-Nama Pengurus75
2. Tabel 2. Nama-Nama Anak Didik77



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Interview.....	I
2. Pedoman Observasi.....	II
3. Pedoman Dokumentasi.....	III
4. Daftar Nama Sampel.....	IV
5. Surat Keputusan Tentang Judul Skripsi dan Pembimbing.....	VI
6. Surat Izin Penelitian.....	VII
7. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	VIII
8. Kartu Hadir Munaqasah.....	IX
9. Kartu Konsultasi Skripsi.....	X
10. Daftar Tabel.....	XI
11. Foto kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	XII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

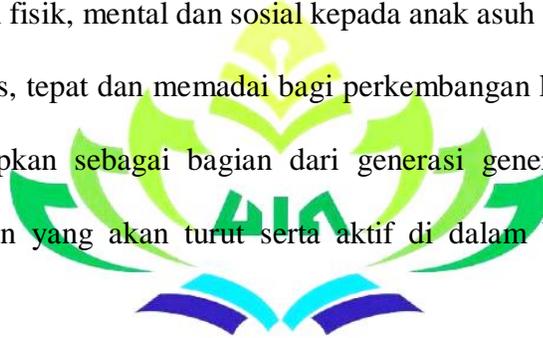
Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud judul proposal ini, maka terlebih dahulu penulis akan jelaskan maksud judul proposal ini, yaitu : **“STRATEGI PANTI ASUHAN KEMALA PUJI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOTA BANDAR LAMPUNG.** Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah judul sebagai berikut:

Strategi dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, kata strategi berarti; rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹ Sedangkan menurut Noeng Muhajir strategi adalah suatu penataan potensi dan sumber daya agar dapat efisien dalam memperoleh hasil sesuai yang direncanakan.² Jadi, yang dimaksud strategi disini yaitu suatu rencana atau langkah-langkah yang tertuang dalam usaha kongkret yang dilakukan oleh pengelola lembaga maupun para pengurus untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, terutama dalam rangka menjadikan manusia-manusia yang mandiri, memiliki potensi berkualitas dan memiliki akhlak yang baik.

¹ Anton M. Moeliono. Dkk, *Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, tt), h. 859

² Noeng Muhajir, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial, Suatu Teori Pendidikan*, (Yogyakarta: RakeSarasini, 1993), h. 109.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia panti asuhan yaitu rumah tempat memelihara dan merawat anak yatim atau yatim piatu dan sebagainya.³ Sedangkan menurut buku petunjuk teknis pelaksanaan penyantunan dan pengetahuan anak melalui Panti asuhan anak, Depsos RI mengenai definisi dari panti asuhan bahwa: “Panti Asuhan merupakan suatu lembaga usaha kesejahteraan sosial yang mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada anak terlantar serta melaksanakan pelayanan pengganti, atau perwalian anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial kepada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi perkembangan kepribadiannya sesuai dengan yang diharapkan sebagai bagian dari generasi penerus cita-cita bangsa, sebagai insan yang akan turut serta aktif di dalam bidang pembangunan nasional.”⁴



Panti Asuhan Kemala Puji merupakan tempat dimana penulis melakukan penelitian, yaitu panti asuhan anak yatim piatu dan fakir miskin yang bertempat di Jalan Pramuka Raja Basa No. 6/32 Bandar Lampung. merupakan sebuah lembaga pondok pesantren dan juga panti asuhan yang berupaya memberikan pelayanan dan penghidupan pada anak-anak terlantar dan anak-anak yatim piatu seperti fungsi panti asuhan pada umumnya. Seperti yang tertuang dalam misinya yaitu Memenuhi

³ [http://kamusbahasaindonesia.org/Panti Asuhan](http://kamusbahasaindonesia.org/Panti%20Asuhan). diakses tanggal 20 September 2017, pada jam 06:50 WIB.

⁴ <http://argyo.staff.uns.ac.id/files/2010/08/Pola-Pengasuhan-Anak-Panti.pdf>. diakses tanggal 22 September 2017 pukul 11.35 WIB

Kebutuhan Dasar (sandang, papan, pendidikan, kesehatan, psikologi dan aktivitas kemandirian anak).⁵

“Pengembangan” adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral masyarakat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Conton dan Mc Clusky, pengembangan masyarakat adalah suatu proses dimana masyarakat bersama-sama mengidentifikasi masalah dan kebutuhannya, mencari pemecahan masalah di antara mereka sendiri, memobilisasi semua sumberdaya yang ada dan menyusun rancangan tindakan untuk meningkatkan taraf hidup dan kehidupan.⁶

“Pengembangan SDM” Pengembangan berasal dari kata kembang yang artinya menjadi maju; sempurna, berkembang. Kemudian mendapat imbuhan peng-, sehingga menjadi kata pengembangan. Jadi, kata pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan sesuatu hal agar dapat bertambah maju berkembang dan menuju kearah kesempurnaan.⁷ Secara etimologis, pengembangan berarti membina dan meningkatkan kualitas.⁸ Menurut U. Abdullah Mu’min pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan pendidikan sebagai suatu aktivitas pokok manusia untuk menjadi orang yang lebih baik.⁹ Berdasarkan definisi tersebut, maka penyusun menyimpulkan bahwa pengembangan SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses atau usaha kongkret yang diterapkan oleh lembaga

⁵ Panti Asuhan Kemala Puji, *Dokumentasi*, 2017

⁶ Aziz Muslim, *Metodologi Pengembangan Masyarakat*, (Yogyakarta : Teras, 2009), h.2-3

⁷ Peter Salim, Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991), h. 700.

⁸ NanihMahendrawaty dan Agus Ahmad Syafe’I, *Pengembangan Masyarakat Islam : dari Ideologi Strategi sampai Strategi*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2001), h.29

⁹ U. Abdullah Mu’min, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berwawasan Keislaman*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2011), hlm. 21.

Panti Asuhan Kemala Puji Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia melalui pengembangan pendidikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui strategi Panti Asuhan Kemala Puji dapat memberdayakan potensi serta mengembangkan Sumber Daya Manusia, khususnya anak didik dari Panti Asuhan Kemala Puji tersebut. Yang dalam hal ini masyarakatnya merupakan pelajar SD sampai perguruan tinggi anak-anak yang yatim piatu dan dhuafa tetapi memiliki semangat untuk bersekolah, yang dilakukan oleh Panti Asuhan Kemala Puji dalam perannya sebagai fasilitasi pengembangan dan upaya kegiatan dalam mewujudkan potensi yang terkandung dalam setiap diri manusia guna menaikkan suatu kadar, mutu dan taraf sumberdaya manusia.

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 pendidikan. Pendidikan adalah gerbang kemajuan. Pendidikan adalah kebutuhan utama yang menjadi hak setiap warga negara. Sehingga untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang mencerdaskan dan memandirikan anak-anak bangsa.
2. Panti Asuhan Kemala Puji yang bergerak di bidang keagamaan dan sosial mengacu pada pemberdayaan masyarakat yang berupa suatu proses pembangunan yang berkesinambungan.

3. Penulis berkeyakinan penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu, hal ini di dukung 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.

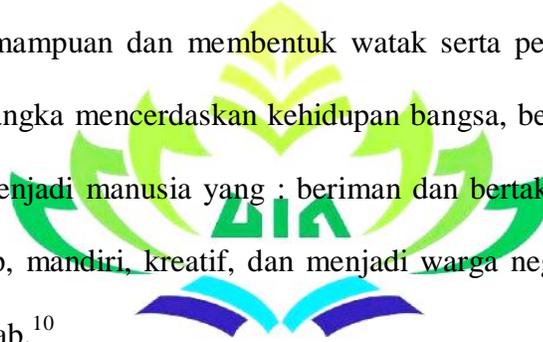
C. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kita dihadapkan pada permasalahan kerja yang semakin rumit dan tak kunjung usai. Diantaranya mengenai persaingan kerja yang semakin ketat dikarenakan tidak seimbangnya antara pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini terkait dengan masalah kualitas SDM, dimana pendidikan dan skill selalu menjadi pertimbangan utama dalam penerimaan tenaga kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut selalu saja menjadikan alasan seseorang untuk menjadi pengangguran, atau bekerja dengan merendahkan harga diri mereka. Bahkan ada juga yang terjerumus ke dalam tindakan-tindakan yang amoral. Semua itu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan mereka agar dapat hidup layak.

Posisi kerja yang bagus selalu menjadi idaman setiap orang. Untuk mendapatkannya setiap orang dituntut untuk memiliki kualitas yang biasa disebut sebagai SDM yang berkualitas. Dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, setiap orang akan mampu meningkatkan taraf hidupnya. Agar seseorang mampu mengoptimalkan potensinya, pengembangan SDM merupakan tugas yang sangat penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Hendaknya dipersiapkan sejak dini yaitu sejak usia anak-anak dan pembinaannya terus dilakukan sampai dia mampu

hidup mandiri. Sebagai langkah awalnya, anak-anak harus mendapatkan pendidikan dan penghidupan yang layak. Pendidikan merupakan upaya strategis dan paling efektif untuk membangun manusia, membentuk manusia menjadi berbudi pekerti serta berkemampuan baik fisik maupun psikis. Sedangkan kehidupan yang layak sangat baik untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Dalam UU RI No.20 tahun 2003, bab II pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional, dijelaskan bahwa tujuan dari pendidikan nasional adalah berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang : beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹⁰



Bagi anak dari keluarga tidak mampu, pendidikan merupakan kebutuhan yang dilematis, yaitu antara keinginan untuk menyekolahkan anak supaya pintar dan disatu sisi anak merupakan pekerja dalam keluarga yang membantu perekonomian keluarga. Bagi anak yang tidak mempunyai orang tua lagi menjadikan tidak menentu hidupnya dan terombang ambing oleh situasi serta tidak bisa menyongsong masa depan dengan baik. Mereka mengalami apa yang disebut Chambers sebagai ketidakberuntungan. Ada lima ketidak beruntungan yang melingkari mereka, yaitu: kemiskinan, fisik yang

¹⁰ <http://qoqoazroqu.blogspot.co.id/2013/01/undang-undang-republik-indonesia-nomor.html?m=1> diakses pada tanggal 1 Agustus 2017 Pukul 11:15

lemah, kerentanan, keterisolasian dan ketidakberdayaan.¹¹ Anak-anak tersebut juga bagian dari masyarakat yang kelak akan tumbuh dewasa dan hidup ditengah-tengah masyarakat yang mungkin jauh lebih maju dan berkembang dari sekarang. Pada posisi mereka yang lemah pada saat ini, menjadikan gambaran masa depan mereka suram. Adanya bantuan bagi mereka akan sangat membantu mereka untuk dapat hidup layak, bahkan tidak menutup kemungkinan dapat meraih kesuksesan.

Berbicara mengenai kesejahteraan anak, hal ini telah dijelaskan dalam Undang – Undang No.4 pasal 2 tahun 1979 tentang kesejahteraan Anak dan Undang-Undang no.23 tahun 2002 tentang perlindungan Anak. Telah dijelaskan bahwa anak berhak untuk mendapatkan: (a) Perawatan, Asuhan dan bimbingan berdasarkan kasih sayang. (b) Pelayanan untuk mengembangkan kemampuan dan kehidupan sosialnya. (c) Pemeliharaan dan perlindungan baik semasa masih dalam kandungan maupun sesudah dilahirkan. (d) Perlindungan terhadap lingkungan hidup yang membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangan anak secara wajar.

Pemenuhan kebutuhan mendasar pada anak tersebut sebenarnya merupakan tugas dari keluarga terutama orang tuanya. Mengingat biaya pendidikan yang mahal, bagi anak-anak yang memiliki orang tua dan keluarga yang berkecukupan tentu tidak menjadikan hal itu suatu masalah, namun hal itu akan menjadi masalah besar bagi anak-anak yang tidak mampu, anak-anak yang tak memiliki orang tua lagi, dan anak-anak terlantar.

¹¹ Loekman Sutrisno, Kemiskinan, Perempuan dan Pemberdayaan, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), h. 18.

Dalam upaya penanganan permasalahan sosial, khususnya terhadap anak terlantar memerlukan kepedulian dari masyarakat untuk ikut serta terlibat dalam kegiatan pelayanan sosial. Keterlibatan masyarakat ini merupakan upaya untuk membangkitkan kemandirian dan keberdayaan agar masyarakat tumbuh perasaan kepedulian dan kesetiakawanan terhadap insan yang membutuhkan pertolongan. Bentuk keterlibatan ini dapat berupa tenaga, pikiran dan material.

Hadirnya lembaga panti asuhan merupakan alternatif yang memberikan jalan keluar dari dilema yang dihadapi anak-anak yang kurang beruntung tersebut. Panti mengambil alih tugas keluarga untuk memenuhi kebutuhan seorang anak dalam menyongsong hari depannya. Mereka memperoleh pelayanan yang banyak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik material maupun spiritual. Di panti, anak-anak ditampung dan ditanggung seluruh kebutuhan hidupnya, mereka lebih leluasa dalam mengatur waktu dan mengkonsentrasikan diri dalam kegiatan pendidikannya, tanpa harus mencari nafkah, walaupun di panti mereka bekerja, berlatih keterampilan, tetapi lebih difokuskan pada latihan penanaman etos kerja bagi mereka.

Lebih lanjut lagi, Islam juga menganjurkan pada kita untuk melindungi dan menyantuni anak yatim yang hidup tanpa orang tua, memberinya pendidikan, memenuhi kebutuhannya, dan memfasilitasi mereka agar dapat tumbuh berkembang layaknya kehidupan anak-anak normal pada umumnya. Anjuran inipun tertuang dalam firman Allah dalam surat an Nisa ayat (4):6:

وَابْتَلُوا الْيَتَامَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ ۗ وَلَا

تَأْكُلُوهَا إِسْرَافًا وَبِدَارًا أَن يَكْبَرُوا ۗ وَمَن كَانَ غَنِيًّا فَلْيَسْتَعْفِفْ ۗ وَمَن كَانَ فَقِيرًا فَلْيَأْكُلْ

بِالْمَعْرُوفِ ۗ فَإِذَا دَفَعْتُمْ إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ فَأَشْهَدُوا عَلَيْهِمْ ۗ وَكَفَىٰ بِاللَّهِ حَسِيبًا ﴿٦﴾

Artinya: “dan ujilah anak yatim itu sampai mereka cukup umur untuk kawin. kemudian jika menurut pendapatmu mereka telah cerdas (pandai memelihara harta), Maka serahkanlah kepada mereka harta-hartanya. dan janganlah kamu Makan harta anak yatim lebih dari batas kepatutan dan (janganlah kamu) tergesa-gesa (membelanjakannya) sebelum mereka dewasa. barang siapa (di antara pemelihara itu) mampu, Maka hendaklah ia menahan diri (dari memakan harta anak yatim itu) dan Barangsiapa yang miskin, Maka bolehlah ia Makan harta itu menurut yang patut. kemudian apabila kamu menyerahkan harta kepada mereka, Maka hendaklah kamu adakan saksi-saksi (tentang penyerahan itu) bagi mereka. dan cukuplah Allah sebagai Pengawas (atas persaksian itu).

Pada ayat tersebut, terdapat kandungan tuntunan yang mengisyaratkan kepada manusia agar menyantuni dan mengayomi anak yatim piatu. Bahkan sebisa mungkin kita sebagai manusia yang mampu (harta) diperintah untuk memberi fasilitas dan penyantunan, serta mendidik mereka sampai mereka dewasa dan siap untuk hidup bersosial dimasyarakat.

Dalam upaya mengembangkan SDM anak-anak yang kurang beruntung tersebut, keberadaan Panti asuhan dianggap bisa menjadi fungsi strategis untuk pembentukan dan pengembangan SDM bagi anak asuhnya, sehingga kelak dewasa nanti ia bisa hidup mandiri dan mempunyai masa depan cerah serta berguna bagi masyarakat dan bangsanya. Salah satu dari panti asuhan tersebut yaitu Panti Asuhan Kemala Puji Bandar Lampung. Lembaga ini didirikan dengan

maksud dan tujuan yang tak jauh beda dengan berdirinya lembaga panti asuhan pada umumnya, yaitu untuk memelihara anak-anak yatim, dhuafa' dan anak-anak terlantar, melindungi, menyantuni dan memberi pendidikan serta mencukupi kebutuhan lahir dan batin, memberi banyak pelatihan berwirausaha sebagai upaya dari strategi pengembangan

Sumber Daya Manusia Anak Asuh dan pengembangan potensi. Panti Asuhan Kemala Puji ini berupaya mengembangkan kecerdasan anak-anak asuhnya dengan berupaya memberikan pendidikan pada anak asuhnya, baik itu pendidikan secara umum maupun pendidikan yang sifatnya keagamaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti memilih lembaga Yayasan Panti Asuhan yatim piatu Kemala Puji Bandar Lampung untuk diteliti lebih jauh tentang strategi pengembangan anak asuhnya. Dengan harapan, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi lembaga-lembaga serupa yang ada di Lampung maupun didaerah lain.

D. Rumusan Masalah

Bagaimana strategi panti asuhan kemala puji dalam pengembangan Sumber Daya Manusia?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui strategi panti asuhan kemala puji dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

F. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai literatur dan pengetahuan guna memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah khasanah keilmuan bagi mahasiswa tentang pemberdayaan melalui pontesi anak dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan untuk mensosialisasikan zakat kepada masyarakat umumnya, dalam rangka membumikan zakat di Lampung.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Secara umum penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.¹² Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari merumuskan masalah sampai dengan penarikan kesimpulan.¹³ Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Sifat data yang dikumpulkan adalah berupa data kualitatif dan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

¹² Nana Syaodih Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.h.5

¹³ Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.h.1

Dalam penelitian ini tidak mengubah situasi, lokasi, dan kondisi responden. Situasi subyek tidak dikendalikan dan dipengaruhi sehingga tetap berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Lexy J Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹⁴

Dalam penelitian ini semua data yang terkumpul kemudian dianalisa dan diorganisasikan hubungannya untuk menarik kesimpulan yang diwujudkan dalam bentuk tulisan. Dengan metode deskriptif kualitatif diharapkan mampu mengetahui strategi panti asuhan Kemala Puji dalam pengembangan sumber daya manusia di Bandar Lampung.

2. Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data pokok yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari masyarakat.

¹⁴ Lexy J Moleong. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.h.6

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari bahan-bahan pustakaan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai-nilai karakteristik tertentu dalam penelitian.¹⁵ populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pengurus dan Anak Asuh Panti Asuhan Kemala Puji

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 orang yang terdiri dari 8 orang pengurus dan 75 orang anak asuh.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki.¹⁶ Dalam proses pengambilan sampel pada penelitian ini, maka penulis menggunakan tehnik purposive sampling, yaitu pemilihan sekelompok subjek yang disarkan dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui.

Berdasarkan pendapat diatas ditetapkan kriteria atau ciri-ciri dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

¹⁵ Hadadi Nawawi, *metodelogi* Bidang Sosial, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997)h. 141

¹⁶ Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan langkah-langkah penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). Cet. Pertama, Ed. Pertama. h. 81

- a) Pengurus Panti Asuhan Kemala Puji
 - 1) Pengurus yang terlibat aktif dalam pengelolaan Panti Asuhan Kemala Puji dan telah bekerja minimal 3 tahun.
 - 2) Pengurus yang aktif dalam kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia

- b) Anak Asuh

- 1) Anak asuh yang telah menetap minimal 3 tahun.
- 2) Penerima program yang tingkat prestasinya tidak menurun dan benar layak mendapatkan beasiswa.
- 3) Penerima program sekolah tingkat SMA dan Kuliah

Berdasarkan kriteria atau ciri-ciri di atas, yang sudah penulis tentukan maka yang mewakili sampel dalam penelitian ini adalah dari pengurus Rumah Yatim baik yang bergerak secara langsung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 3 orang, kemudian dari 7 orang yang masing-masing terdiri dari 4 orang siswa SMA dan 3 orang siswa Kuliah. Jadi jumlah keseluruhan yang dijadikan sampel adalah 10 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan dokumen, observasi, dan wawancara. Untuk mengumpulkan data kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa teknik

pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, dalam artian tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹⁷ Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif pada umumnya menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumenter atau dokumentasi, atas dasar konsep tersebut, maka ketiga teknik pengumpulan data di atas digunakan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya mengenai teknik pengumpulan data dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.¹⁸ Metode observasi ini dilakukan dengan cara penulis berada dilokasi dan hanya dilakukan pada saat melaksanakan penelitian, dan tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode observasi ini digunakan sebagai metode pelengkap dalam pengumpulan data tindakan atau tugas masyarakat adat. Terutama kegiatan aktivitas serta sarana dan prasarana yang dimiliki Panti Asuhan Kemala Puji.

b. Wawancara

Wawancara ialah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Teknik wawancara ini merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi penting yang diinginkan.

¹⁷ Ibid., h.308

¹⁸ Husain Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Bumi Aksara, 1995) h. 56

Dalam kegiatan wawancara terjadi hubungan antara dua orang atau lebih, di mana keduanya berperilaku sesuai dengan status dan peranan mereka masing-masing.¹⁹ Sedangkan menurut Esterberg dalam Sugiyono mendefinisikan interview sebagai berikut: *“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”*.²⁰ Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Studi dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.²¹

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel / dapat dipercaya kalau didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. Dalam penelitian ini akan digunakan dokumen-dokumen pribadi maupun dokumen resmi yaitu catatan harian, foto-foto aktivitas Panti Asuhan Kemala Puji. Dokumen tersebut akan dijadikan sebagai data pelengkap hasil wawancara dan observasi.

¹⁹ Nurul Zuriyah. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.h.179

²⁰ Ibid., h.317

²¹ Ibid., h.329

5. Teknik Analisis Data

Secara umum, menurut Nurul Zuriah menjelaskan bahwa analisis data melibatkan pengerjaan data, organisasi data, pemilahan menjadi satuan-satuan tertentu, sintesis data, pelacakan pola, penemuan hal-hal yang penting dan dipelajari dan penentuan apa yang harus dikemukakan kepada orang lain.²²

Bogdan dalam Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.²³

Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁴

Hal senada mengenai analisis data juga diungkapkan oleh Sugiyono yaitu :

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁵

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Dalam hal ini Nasution dalam Sugiyono menyatakan, “analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan

²² Op. Cit., h.217

²³ Op. Cit., h.334

²⁴ Op. Cit., hal.3

²⁵ *Ibid.*h.335

masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.²⁶



²⁶ *Ibid.*.h.336

BAB II

STRATEGI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

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.¹ Pelaksanaan kegiatan pengembangan masyarakat akan berhasil apabila strategi yang mendasarinya sesuai dengan kondisi masyarakat sasaran yang bersangkutan.

Dalam pengertian lain, strategi diartikan sebagai langkah-langkah atau tindakan tertentu yang dilaksanakan demi tercapainya suatu tujuan atau penerima manfaat yang dikehendaki.² Oleh karena itu, pengertian strategi sering rancu dengan : metode, teknik, atau taktik. Dalam hal ini, secara konseptual strategi sering diartikan dengan beragam pendekatan, seperti:³

a. Strategi sebagai suatu rencana

Sebagai suatu rencana, strategi merupakan pedoman atau acuan yang dijadikan landasan pelaksanaan kegiatan, demi tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan. Dalam hubungan ini, rumusan strategi senantiasa

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

² Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebiato, *Pemberdayaan Masyarakat*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 167

³ *Ibid*, h. 167-168

memperhatikan *kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal* yang dilakukan oleh (para) pesaingnya.

b. Strategi sebagai kegiatan

Sebagai suatu kegiatan, strategi merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh setiap individu, organisasi demi tercapainya tujuan yang diharapkan atau yang telah ditetapkan.

c. Strategi sebagai suatu instrumen

Sebagai suatu instrumen, strategi merupakan alat yang digunakan oleh semua unsur pimpinan, terutama manajer, sebagai pedoman sekaligus alat pengendalian pelaksanaan kegiatan.

d. Strategi sebagai suatu sistem

Sebagai suatu sistem, strategi merupakan satu kesatuan rencana dan tindakan-tindakan yang komprehensif dan terpadu, yang diarahkan untuk menghadapi tantangan-tantangan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

e. Strategi sebagai pola pikir

Sebagai pola pikir, strategi merupakan suatu tindakan yang dilandasi oleh wawasan yang luas tentang keadaan internal maupun eksternal untuk rentang waktu yang tidak pendek, serta kemampuan pengambilan keputusan untuk memilih alternatif-alternatif terbaik yang dapat dilakukan dengan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang-peluang yang ada, yang dibarengi dengan upaya-upaya untuk

menutup kelemahan-kelemahan guna mengantisipasi atau meminimumkan ancaman-ancamannya.

Chin dan Benne, tanpa secara spesifik menunjukkan kepada pengembangan masyarakat, memperkenalkan tiga strategi bagi perubahan dan asumsi-asumsi yang melandasinya. Pilihan strategi tersebut *rational empirical*, *normative-reeducative*, atau *power-coercive* bergantung pada asumsi-asumsi yang terkait dengan sifat alami manusia, hubungan kekuasaan, dan sikap dan sistem nilai warga komunitas.⁴

2. Strategi Sebagai Penyusunan Kegiatan Masyarakat

Menurut Rudi, ada 3 strategi dasar di dalam menyusun kegiatan untuk mengembangkan masyarakat yaitu :⁵

1. Strategi Empiris-Rasional

Strategi empiris rasional didasarkan pada asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk rasional. Dengan demikian, musuh utama rasionalitas manusia adalah kebodohan dan tahyul.
- b. Manusia akan mengikuti kepentingan dirinya yang rasional.
- c. Manusia akan menerima perubahan jika perubahan tersebut dapat diterima dan dibenarkan secara rasional. Untuk itu, agen perubahan harus dapat menunjukkan manfaat perubahan bagi sasaran perubahan.

Karena apabila manfaat dari perubahan itu tidak dapat mereka terima

⁴ Ferdian Tonny Nasian, *Pengembangan Masyarakat*, (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014), h. 60

⁵ Ayub M. Padangaran, *Manajemen Proyek Pengembangan Masyarakat*, (Kendari : Unhalu Press, 2011), h. 38-39.

atau tidak dapat terbukti, maka mereka tidak dapat meyakini perlunya perubahan bagi mereka. Tujuan yang ingin dicapai adalah perubahan pengetahuan melalui informasi atau dasar pemikiran intelektual.

2. Strategi Normatif-Reedukatif.

Strategi normatif-reedukatif didasarkan pada asumsi sebagai berikut:

- a. Pola tindakan dan perilaku warga masyarakat didukung oleh Norma sosial budaya, dan Komitmen individu terhadap norma-norma.
- b. Norma sosial-budaya didukung oleh sikap dan sistem nilai dari individu (pandangan normatif yang memperkuat komitmen mereka).
- c. Perubahan pola perilaku atau tindakan masyarakat hanya akan terjadi jika orang dapat digerakan hatinya untuk mengubah orientasi normatif terhadap pola lama dan mengembangkan komitmen terhadap pola yang baru. Tujuan yang ingin dicapai adalah perubahan sikap, perasaan, dan pola hubungan.

3. Strategi Kekuatan-Paksaan

Strategi kekuatan-paksaan didasarkan kepada asumsi:

- a. Manusia akan mengikuti keinginan dari pihak lain yang dipandang memiliki kekuasaan lebih besar. Terlebih lagi bila sebagian sumber pemenuhan kebutuhan dia berada pada pihak tersebut.
- b. Masyarakat yang memiliki tingkatan pengetahuan yang rendah dan situasi masyarakat yang anomi menuntut peran yang lebih besar dari penguasa untuk melakukan inisiatif dan pengaturan.

- c. Manusia akan mengikuti perubahan yang terjadi ketika tidak memiliki daya tawar dan kemampuan untuk mengoreksi.
- d. Unsur kekuasaan yang digunakan kekuasaan politik, kekuasaan ekonomi dan kekuasaan moral. Tujuan yang ingin dicapai perubahan orientasi dan kemajuan mengikuti arah perubahan. Sebagaimana strategi dasar, operasionalisasinya akan terkait dengan pendekatan dan model pengembangan masyarakat yang digunakan. Untuk itu, perlu diperhatikan komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam menyusun strategi pengembangan masyarakat. Strategi memiliki kedudukan yang cukup sentral dalam proses pengembangan masyarakat. Tanpa strategi dan komitmen dalam pengembangan masyarakat menjadi hanya sebatas retorika yang tanpa makna. Aksi yang dilakukan tanpa menggunakan strategi yang tepat tidak dapat menjamin tercapainya hasil yang diharapkan.

Di dalam praktek bermasyarakat, ketiga strategi itu tidaklah dilaksanakan secara ekstrim tetapi kebanyakan dilakukan dalam bentuk kombinasi dari ketiganya. Padahal hal-hal tertentu, strategi yang diberlakukan adalah strategi paksaan kemudian dilanjutkan dengan strategi non reeducatif dan strategi rasional. Tetapi di lain hal mungkin yang tepat untuk dilakukan adalah strategi non reeducatif lebih dahulu disertai dengan strategi rasional, dan strategi paksaan hanya diberlakukan jika kedua strategi sebelumnya dianggap tidak berhasil. Secara umum pertimbangan-

pertimbangan untuk memilih salah satu atau kombinasi dari ketiga strategi pengembangan masyarakat yang di kemukakan diatas, diantaranya adalah :

- a. Ketersediaan sumberdaya. Jika sumberdaya dalam bentuk tenaga ahli serta dana yang tersedia cukup untuk melaksanakan pelatihan dan pendidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat maka strategi yang digunakan adalah strategi rasional. Akan tetapi jika sumberdaya yang tersedia tidak memadai maka yang dipilih adalah strategi yang tidak memerlukan keahlian atau dana yang cukup besar untuk melaksanakannya misalnya strategi non reeducatif.
- b. Resistensi untuk merubah tujuan. Jika masyarakat yang menjadi sasaran program dinilai sangat resistens terhadap perubahan maka yang dapat ditempuh adalah strategi paksaan yang kemudian disusul dengan strategi lainnya. Sebaliknya jika masyarakat sasaran relatif sensitif terhadap perubahan maka yang baik diterapkan adalah strategi non reeducatif yang kemudian dilanjutkan dengan strategi rasional.
- c. Struktur sosial masyarakat. Dalam struktur masyarakat yang peternalistik akan muda untuk melakukan perubahan melalui strategi non reeducatif karena anggota masyarakat akan cenderung mengikuti hal-hal yang dianjurkan oleh tokoh-tokoh moral yang menjadi panutan mereka. Sebaliknya dalam struktur masyarakat yang cenderung individualis, strategi rasional akan lebih efektif diterapkan dibandingkan dengan strategi lainnya.

- d. Kompleksitas masalah. Masalah yang begitu rumit (kompleks) harus dianalisis lebih dahulu untuk menemukan akar masalahnya. Dengan demikian akan lebih baik jika yang diterapkan adalah strategi rasional untuk menyelesaikan masalah seperti itu. Sebaliknya jika masalah relatif sederhana (*simple*) maka yang dapat diterapkan adalah strategi non reeducatif.
- e. Legitimasi sasaran dan agen perubahan. Jika agen perubahan adalah orang atau lembaga yang memiliki legitimasi yang kuat maka ia dapat saja menetralkan strategi paksaan, akan tetapi jika masyarakat yang menjadi sasarannya juga memiliki legitimasi yang kuat maka yang terjadi benturan kekuasaan. Oleh karena itu pendekatan, yang diterapkan dalam situasi dimana legitimasi masyarakat sasaran cukup kuat adalah strategi rasional dan strategi non reeducatif.
- f. Kekuatan secara organisasional dari sasaran dan agen perubahan. Masyarakat sasaran yang dimiliki organisasi yang kuat akan memungkinkan untuk melakukan strategi paksaan melalui para pemimpin organisasinya. Tetapi bila organisasinya lemah atau bahkan belum memiliki organisasi yang jelas maka strategi non reeducatif serta strategi rasional akan lebih tepat diterapkan. Di pihak lain agen perubahan yang memiliki organisasi yang kuat juga akan memiliki sumberdaya yang

memadai untuk melaksanakan pembaharuan sehingga mungkin yang akan dipilihnya adalah strategi rasional.⁶

B. 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*).⁷ 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 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

⁶ *Ibid.*, h. 40-41

⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 4

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.

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.



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:⁸

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 4

a. Kebutuhan fisiologis

Fisiologis, yaitu kebutuhan badani.⁹ Kebutuhan fisiologis adalah merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic needs*), dan oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan fisik/kebendaan.¹⁰ Kebutuhan akan pangan (makan), sandang (pakaian), dan papan (perumahan) adalah manifestasi dari kebutuhan pokok fisiologis dari setiap manusia. Ketiga kebutuhan fisiologis 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 sudah barang tentu ia harus bekerja atau usaha, dan untuk bekerja maka ia perlu 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

⁹ Tjahya Supriatna, *Strategi Pembangunan dan Kemiskinan*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2000), h. 83

¹⁰ *Op.cit*, h. 4

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 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.¹¹ Secara naluri manusia membutuhkan rasa aman (*safety need*), untuk itu maka manusia ingin bebas dari segala bentuk ancaman.¹² 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.

¹¹ *Op.cit*, h. 83

¹² *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.¹³ Hubungan sosial yaitu kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan manusia atau kelompok sekelilingnya secara baik.¹⁴ Oleh sebab itu di dalam suatu masyarakat setiap orang adalah merupakan 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 ini juga dapat merupakan tempat pemenuhan kebutuhan sosial bagi para karyawannya. Pengorganisasian atau pengelolaan karyawan yang baik dan merupakan manifestasi pengembangan sumber daya manusia

¹³ *Ibid.*, h. 4

¹⁴ *Op.cit.*, h. 83

adalah apabila, instansi atau tempat kerja tersebut dapat merupakan suatu tempat yang dapat memenuhi kebutuhan sosial bagi para 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.¹⁵ 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.¹⁶ 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 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.

¹⁵ *Op.cit*, h. 4

¹⁶ *Op.cit*, h. 83

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.¹⁷ Pengembangan kemampuan dapat juga diartikan yaitu kebutuhan untuk dapat mengembangkan kemampuannya menjadi lebih baik, dimana tingkat kepuasannya terutama dirasakan atas usaha-usaha peningkatan di dalam dirinya.¹⁸ Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan, baik bergelar maupun non-gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan.

Kelima hierarki 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

¹⁷ *loc.cit*, h. 4

¹⁸ *loc.cit*, h. 83

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. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia pada status makro disebut *tenaga kerja*, sedangkan pengembangan sumber daya manusia pada status mikro disebut *personalia* (personil dari kata *personnel* artinya pegawai) *pegawai* dan karyawan.¹⁹ Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna.²⁰ Sumber daya manusia organisasi adalah bagian dari sumberdaya manusia lainnya di dalam masyarakat. Sumber daya manusia di dalam masyarakat, yang disebut juga sumber daya mikri, sedapatdapatnya memasuki suatu lapangan pekerjaan.²¹ Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting

¹⁹ Taliziduhu Ndraha, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), h.54

²⁰ *op.cit*, h. 8

²¹ *Loc.cit*, h.54

dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*condition sine quanon*”, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).

a. Faktor Internal

Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain:²²

- *Misi dan tujuan organisasi*

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

²² *Op.cit*, h. 9

- *Strategi pencapaian tujuan*

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah diperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.

- *Sifat dan jenis kegiatan*

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

- *Jenis teknologi yang digunakan*

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini menggunakan teknologi yang bermacam-acam dari yang paling sederhana sampai

dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia di sini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada di dalam lingkungan, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berad. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor eksterna tersebut antara lain:²³

- *Kebijaksanaan pemerintah*

Kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagiannya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

- *Sosio-budaya masyarakat*

²³ *Ibid.*, h. 10

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya dalam suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

- *Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi*

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.



4. 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 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:

- a. Perencanaan sumber daya manusia

- b. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia
- c. Manajemen sumber daya manusia

Dalam ketiga pokok kegiatan tersebut akan diuraikan lebih lanjut mengenai pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

Bagian Pertama : Perencanaan sumber daya manusia:

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

Bagian Kedua : Pendidikan dan pelatihan:

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

Bagian Ketiga : Manajemen sumber daya manusia:

- g. Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia.
- h. Penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia.
- i. Penilaian prestasi kerja.
- j. Sistem pemberian kompensasi.²⁴

C. Sumber Daya Manusia Berkualitas

²⁴ *Ibid.*, h. 9

Perkataan Kualitas menunjukkan kondisi sesuatu dibandingkan dengan suatu ukuran tertentu berdasarkan norma-norma atau nilai-nilai terbaik mengenai sesuatu itu. Nanang Fattah menyebutkan bahwa SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif.²⁵ Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (ide), pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Ciri-ciri sumber daya manusia berkualitas diantaranya:²⁶

1. Kualitas Jasmaniah

Pada dasarnya sangat mustahil untuk membahas setiap substansi di dalam diri manusia secara terpisah, karena manusia itu adalah kesatuan tubuh dan jiwa. Di dalam kesatuan itulah semua fungsi dan peranan manusia dapat diwujudkan untuk menjalani hidup dan kehidupan secara manusiawi. Dalam kesatuan kedua substansi itu pulalah manusia dalam fungsi dan peranan itu, menuntut dan mempersoalkan harkat dan martabatnya. Dengan kata lain hanya dalam keterpaduan kedua substansi itu berlangsung kehidupan sebagai manusia. Oleh karena itu bilamana terjadi kondisi jiwa meninggalkan tubuh yang disebut peristiwa kematian, maka berakhir kehidupan. Dalam keadaan itu berakhir pula

²⁵ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 6

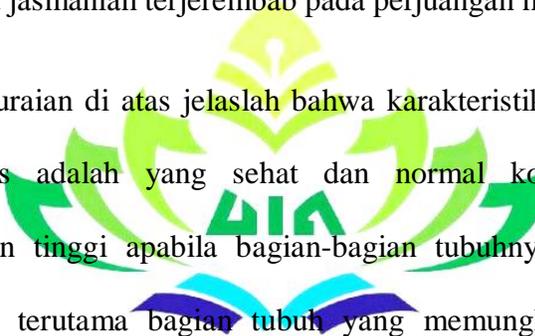
²⁶ Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Manusia Berkualitas*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1994), h. 46-59

semua fungsi dan peranan kemanusiaan dan karena itu aspek harkat dan martabat manusiawi juga tidak lagi perlu dipersoalkannya. Jiwa yang meninggalkan tubuh yang disebut roh, membawa semua potensi yang semua dimiliki oleh manusia. Sedang tubuh yang ditinggalkan bukanlah manusia lagi, tetapi disebut jenazah atau mayat, tidak memerlukan, tidak dapat berbuat dan tidak dapat menuntut sesuatu apa pun juga sebagaimana sebelumnya. Dalam keadaan seperti itu maka perlakuan pada tubuh tanpa jiwa itu pun, tidak sama seperti selama antara kedua substansi itu terpadu.

Kualitas jasmaniah berhubungan dengan bidang kesehatan dipengaruhi oleh jenis dan kualitas makan sejak dilahirkan, pada masa kanak-kanak, remaja dan bahkan setelah dewasa. Setiap orang berbadan sehat dan terhindar dari berbagai penyakit, karena kesehatan jasmani sangat berpengaruh terhadap kesehatan rohani dan pikiran (akal).²⁷ Di dalamnya terdapat berbagai unsur yang harus dipenuhi seperti vitamin gizi dan berbagai jenis zat yang diperlukan untuk pertumbuhan atau menyembuhkan bagian yang rusak/aus karena berbagai sebab. Faktor lain yang ikut berpengaruh adalah kebersihan dalam menjalani kehidupan, baik kebersihan diri, maupun lingkungan rumah dan lingkungan kampung tempat tinggal. Kualitas jasmaniah ini sejak masa konsepsi dalam kandungan, lahir dan hingga dewasa sangat ditentukan oleh orang tua, yang pengaruhnya sangat besar terhadap kualitas diri/individu secara keseluruhan setelah dewasa. Dilihat dari sudut ketergantungan pada orang tua bahkan terdapat peluang-peluang negatif

²⁷ Yusuf Qardhawi, *Sistem Kaderisasi Ikhwanul Muslimin*, (Solo : Maktabah Wahbah, 1992), h. 74

yang harus dihindari pasangan yang mendambakan seorang atau beberapa orang anak. Peluang itu dapat disebabkan oleh kondisi calon orang tua yang seharusnya memiliki keyakinan yang tidak disangsikannya lagi, bahwa jika mempunyai anak akan memiliki tubuh yang sehat. Kedua calon orang tua tersebut harus meyakini, bahwa dari diri mereka masing-masing tidak akan diturunkan sesuatu yang dapat merugikan kesehatan anak, sehingga berakibat kualitas jasmaninya menjadi rendah setelah dewasa kelak. Kedua belah pihak harus meyakini tidak akan mewariskan penyakit tertentu yang akan mengakibatkan keturunannya secara jasmaniah terjerembab pada perjuangan hidup yang berat.



Dari uraian-uraian di atas jelaslah bahwa karakteristik (ciri-ciri) pertama manusia berkualitas adalah yang sehat dan normal kondisi jasanya. Kualitasnya semakin tinggi apabila bagian-bagian tubuhnya berfungsi secara efektif dan efisien, terutama bagian tubuh yang memungkinkannya menjadi sumber daya manusia yang produktif. Dalam kenyataannya berfungsi dan tidaknya bagian-bagian tubuh itu, tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan kondisi dan kualitas psikologis (rohaniah) individu yang bersangkutan. Untuk itu ciri-ciri manusia berkualitas yang kedua tersebut akan dibahas dalam uraian berikut.

2. Kualitas Psikologis

Dalam uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa substansi psikologis (kejiwaan/rohaniah) bersifat abstrak, yang hanya berfungsi dalam kesatuannya dengan jasmani (tubuh). Perwujudan fungsinya dikongkritkan dalam perkataan

yang menggambarkan sikap, hasil berfikir dan lain-lain dan berupa perilaku dalam merespon perangsang (stimulus) dari dalam dan luar diri manusia. Kualitas psikologis diukur dari tingkat pengembangan dan pendayagunaan potensi-potensi yang terdapat di dalamnya, seperti bakat, minat/perhatian, kemampuan berfikir, pengendalian emosi, kepekaan/kepedulian sosial dan lain-lain. Sehubungan dengan itu dapat dibedakan, meskipun tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain aspek-aspeknya, yang sekaligus merupakan karakteristik (ciri-ciri) manusia berkualitas. Aspek-aspek tersebut adalah:²⁸

- a. Keluasan dan kedalaman pengetahuan, tingkat pemahman dan ketajaman berfikir. Karakteristik ini berarti bahwa manusia berkualitas adalah yang memiliki pengetahuan memadai berupa pengetahuan umum dan khusus di bidangnya. Di samping itu memiliki pula kemampuan yang baik dalam memahami kondisi kehidupan, baik yang bersifat umum maupun di bidang masing-masing. Pada giliran berikutnya manusia berkualitas adalah individu yang mampu mendayagunakan pengetahuan dan pemahamannya tersebut, untuk melakukan proses berfikir yang kritik, logis, kreatif dan dinamis.

Karakteristik ini merupakan pendukung yang kuat bagi manusia memasuki dan berprestasi, dalam suatu lapangan kerja yang tidak memerlukan keterampilan dan keahlian khusus. Oleh karena itu

²⁸ Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Manusia Berkualitas*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1994), h. 49

aspek kedua sebagai karakteristik manusia berkualitas dari substansi psikologis adalah penguasaan keterampilan dan keahlian.

- b. Keterampilan dan keahlian sebagai hasil pengembangan dan pendayagunaan potensi psikologis, yang memungkinkan untuk menjadi sumber daya manusia yang produktif. Karakteristik ini dimaksudkan bahwa manusia berkualitas mampu mewujudkan bakat, perhatian dan minatnya menjadi keterampilan dan bahkan keahlian, untuk memasuki lapangan kerja dan mempunyai penghasilan. Keterampilan atau keahlian itu harus sesuai dengan pasaran kerja yang ada di masyarakat, sehingga memungkinkannya untuk membuka bidang usaha sendiri atau bekerja dengan pihak lain, baik di lingkungan swasta maupun pemerintahan. Usaha mengembangkan potensi psikologis ini tergantung pada kesempatan mengikuti pelatihan dan memasuki lembaga pendidikan formal. Oleh karena itu karakteristik ini sangat erat hubungannya dengan karakteristik keluasan dan kedalaman pengetahuan, pemahaman dan ketajaman berfikir. Setiap keterampilan atau keahlian yang telah dikuasai, perwujudannya dalam bekerja akan lebih efektif dan efisien apabila ditunjang dengan penguasaan pengetahuan yang cukup luas dan mendalam, kemampuan memahami yang tinggi dan proses berfikir cepat, realistik dan objektif.

Dari uraian-uraian di atas jelas hubungan substansi psikologis ini dengan substansi jasmaniah sebagai karakteristik manusia berkualitas. Hubungan ini menunjukkan bahwa perwujudan setiap kemampuan psikologis tersebut, harus dilakukan melalui salah satu atau beberapa dari bagian jasmani/tubuh.

Taraf kecerdasan pun beraneka ragam bentuknya tergantung pada wilayah kecerdasannya.²⁹ Kualitas jasmani dan kualitas psikologis bukanlah karakteristik yang terpisah secara deskrit. Kedua karakteristik itu menyatu dan terpadu di dalam satu diri yang disebut individu.

Di dalam uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa setiap individu berbeda satu dengan yang lain, dan menyebutkan dirinya “aku” sebagai pribadi. Individu sebagai pribadi memiliki kepribadian sebagai karakteristiknya, namun lebih bersifat penilaian orang lain pada individu yang bersangkutan. Oleh karena itu karakteristik kualitas manusia ini berkenaan dengan kualitas kepribadian, yang dapat juga disebut kualitas sosial (kualitas sebagai makhluk sosial).

3. Kualitas sebagai Makhluk Sosial

Kualitas ini bersumber juga dari substansi psikologis sebagai energi penggerak manusia, baik berupa gerak fisik maupun gerak non fisik (rohaniah). Gerak non fisik berupa kemampuan berpikir, merasa (perasaan), mengkhayal,

²⁹ Monty P. Satiadarma dan Fidelis W Waruwung, *Mendidik Kecerdasan*, (Jakarta : Pustaka Populer Obor, 2003), h. 2

mengingat dan mereproduksi ingatan berpadu menjadi kepribadian, yang mengendalikan sikap dan perilaku dalam merespon segala sesuatu dari dalam dan luar dari seseorang sebagai individu. Respons terhadap diri sendiri atau perangsang yang datang dari dalam diri sendiri, memang dampaknya akan dirasakan sendiri oleh individu yang bersangkutan. Akan tetapi sikap dan perilaku itu secara tidak langsung akan mempengaruhi respon terhadap perangsang yang datangnya dari luar. Salah satu respon itu adalah sikap dan perilaku terhadap perangsang dari orang lain, terutama yang berada di sekitarnya, baik dari perseorangan (individu) maupun sekelompok individu yang disebut masyarakat. Respon tersebut disebut juga sikap dan perilaku sosial, yang sudah terbentuk sejak kelahiran merupakan salah satu aspek atau unsur kepribadian. Aspek-aspek/unsur-unsur kepribadian yang lainnya masih akan dibahas pada uraian berikut sebagai bagian uraian tentang karakteristik manusia berkualitas.

Sikap dan perilaku sosial ditekankan secara khusus karena manusia diciptakan oleh Tuhan YME adalah sebagai Makhluk Sosial, yang tidak mempunyai pilihan lain selain harus menjalani dan menjalankan hidup dan kehidupan bersama dan dalam kebersamaan dengan orang lain. Dilihat dari aspek hal berarti karakteristik manusia berkualitas salah satu di antaranya adalah yang memiliki sikap dan perilaku sosial yang positif. Perwujudannya dalam kebersamaan tidak sekedar mampu bergaul dengan orang lain, tetapi juga memiliki kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi. Kepekaan dan kepedulian sosial itu dapat diamati dalam kehidupan bermasyarakat sehari-hari, yang

ditampilkan dalam bentuk sikap dan perilaku yang baik sebagai anggota masyarakat. Contoh-contoh sederhana terlihat pada kesediaan menolong orang lain yang berada dalam kesusahan, bergotong royong membersihkan kampung, rumah ibadah, kesediaan untuk ikut berpartisipasi menyelesaikan masalah bersama, senang berorganisasi dan lain-lain. Pada tahap yang lebih tinggi sikap dan perilaku ini ditampilkan sebagai warga negara yang baik, yakni yang memahami/menghayati dan menjalankan/mengamalkan pandangan hidup berbangsanya sebagai sebuah masyarakat besar.

4. Kualitas Kemandirian

Kemandirian merupakan totalitas kepribadian yang perlu / harus dimiliki oleh setiap individu sebagaimana sumber daya manusia. Dalam uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa kemandirian atau individualitas, bukan individualistis atau individualisme atau egoisme. Kemandirian merupakan sikap dan perilaku yang dapat mengantarkan manusia pada sukses dalam menjalani dan menjalankan hidup dan kehidupan, bersama dan dengan orang lain. Kemandirian adalah kemampuan mengakomodasikan sifat-sifat baik manusia, untuk ditampilkan di dalam sikap dan perilaku yang tepat berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh seorang individu.

Dengan demikian karakteristik manusia berkualitas yang dimaksud adalah individu yang memiliki kepribadian mandiri dengan sifat dan sikap rajin, senang bekerja, sanggup bekerja keras, tekun, gigih, berdisiplin, berani merebut

kesempatan, jujur, mampu bersaing dan mampu pula bekerja sama dapat dipercaya dan mempercayai orang lain, mempunyai cita-cita dan tahu apa yang harus diperbuat untuk mewujudkannya, terbuka pada kritik dan saran-saran, tidak mudah putus asa dan lain-lain.³⁰ Hal itu pun tercermin dalam sikap berkemauan keras yang tidak kenal lelah, keyakinan yang mantap yang tidak tercampur polusi dan khianat serta pengorbanan yang tangguh tanpa pamrih, mengerti, meyakini dan menghormati prinsip, yang terjaga dari kesalahan dan penyimpangan darinya.³¹ Dengan memiliki kepribadian mandiri seseorang sebagai individu untuk memperoleh penghasilan tidak tergantung pada orang lain.

5. Kualitas Iman/Taqwaan

Dari uraian-uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa harkat dan martabat manusia berbeda secara mendasar dengan semua jenis hewan atau makhluk hidup lainnya yang diciptakan Tuhan YME untuk menjadi penghuni bumi. Perbedaan itu terutama karena energi didalam substansi Psikis (kejiwaan) yang bersifat mendasar, yang antara lain berisi unsur-unsur kemampuan berfikir, kepribadian dan berbagai potensi terutama yang disebut bakat, ternyata tidak atau sangat sedikit dimiliki oleh hewan. Dalam kenyataannya pendaagunaannya yang tidak terkendali dapat menjadikan manusia lebih buruk daripada hewan, walaupun selalu disembunyikannya dalam manipulasi kebudayaan dan peradaban.

³⁰ *Op.cit*, h. 57.

³¹ *Ibid.*, h. 59

Kemampuan mengendalikan diri untuk tidak melanggar yang diperintahkan dan sebaliknya tidak memperturukkan segala sesuatu yang di larang Tuhan YME. Kekuatan keimanan yang handal ditegakkan prinsip-prinsip, dididik manusia yang bangkit, diciptakannya umat yang muda belia dan diperbaharui kehidupan yang telah hanyut dalam kesesatan.³² Dengan kata lain manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki keimanan/ketaqwaan yang tinggi kepada Tuhan YME, yakni yang mneghalalkan semua cara untuk sampai pada puncak kesuksesan, karena meyakini bahwa cara tersebut yang dilakukannya di dunia, akan mengansiksa kelak di akhirat. Manusia berkualitas bukanlah orang-orang yang mempertuhankan akal, ilmu dan teknologi, sehingga sedikit sekali atau sama sekali tidak mengenal Tuhan YME sebagai penciptanya dan yang mngatur/menguasai jagat raya termasuk dirinya. Manusia berkualitas adalah orang-orang yang sampai pada sukses material, psikologis dan spiritual, dengan menjalankan perjuangan hidup mandiri berdasarkan/sesuai dengan perintah dan tidak melanggar/memperturukkan larangan Tuhan YME.

³² *Ibid.*, h. 59

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsannuddin, Mudi, *Profesional Sosiologi*, Jakarta : Mediatama, 2004.
- Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Aksara, 2003.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Dokumentasi Rumah Yatim Bandar Lampung 2015*
- Fattah Nanang, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2000.
- Hadi Sutirni, *Methodologi research jilid III*, Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM, t.th.
- Hikmat Harry, *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*, Bandung : Humaniora Utama Press, 2004, cet. Ke-2.
- Isnawati, *Peran dalam Pengelolaan Dana Zakat Untuk Bidang Pendidikan*, Lampung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2013.
- Kartono Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Madar Maju, 1996, Cet. Ke-VII.
- Koenjoroningrat, *Metodologi penelitian Masyarakat*, Jakarta : Gramedia, t.th.
- Lexi J De, Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : R.R Karya, 1991.
- M. Ayub Padangaran, *Manajemen Proyek Pengembangan Masyarakat*, Kendari : Unhalu Press, 2011
- Marzuki, *Metodologi Riset Panduan penelitian bidang bisnis dan social*, Ekonista, Yogyakarta : Kampus Fakultas Ekonomi, UII, 2005, Cet. Ke. I
- Mardikanto Totok & Soebiato Poerwoko, *Pemberdayaan Masyarakat*, Bandung : Alfabeta, 2013.

- Matthew B. Miles dan A. Micheal Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta : UI-PRESS, 1992, Cet. Ke-1.
- Moertopo Ali, *Strategi Kebudayaan*, Jakarta: Yayasan Proklamasi.
- M. Oos Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*, Bandung : Alfabeta, 2013
- Monty P. Satiadarma & Fidelis E. Waruwu, *Mendidik Kecerdasan*, Jakarta : Pustaka Populer Obor, 2003
- Muslim Aziz, *Metodologi Pengembangan Masyarakat*, Yogyakarta : Teras, 2009.
- Nasution, *Metode research Penelitian Ilmiah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006, Cet-VII.
- Nawawi Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : gadjah Mada University Press, 1998, Cet. Ke-VIII.
- _____, *Manusia Berkualitas*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1994, Cet Ke-I.
- Ndraha Taliziduhu, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002.
- Norobuko Cholid dan Ahmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta : PT. Bumi Askara, 1997.
- Qardhawi Yusuf, *Sistem Kadernasi Ikhanul Muslimin*, Solo : Maktabah Wabbah, 1992
- Robert K. Yin, *Studi Kasus Desain Metode*, Jakarta : Rajawali Press, 1996.
- Rukminto Adi Isbindi, *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas*, Jakarta : Lembaga Penerbit FE. UI, 2003, cet. Ke-1.

- S.P. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Singarimbun Masri, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3EES, 2008, Cet. Ke-19.
- Soehartono Soehartono Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Sockidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.
- Sotrisno Hadi, *Metode Research I*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 1993.
- Sudjana Nana, *Pedoman Penyusunan Skripsi, Tesis, Desertasi*, Jakarta : Rineka Cipta, 1996.
- Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung : Transito, 1992.
- Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : Mediatama, 2004.
- Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Buku Seru, 2012, Cet. Ke-1.
- Surya Brata Sumadi, *Metode Penelitian*, Jakarta; PT.Raja Grafindo Persada,1998.
- Theresia Aprillia dkk, *Pembangunan Berbasis Masyarakat*, Bandung : Alfabeta, 2014
- Tjahya Supriatna, *Strategi Pembangunan dan Kemiskinan*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2000.
- Tonny Nasdian Fredian, *Pengembangan Masyarakat*, Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014