

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dari sebuah keinginan dan cita-cita dari pemimpin Provinsi Jawa Barat untuk melahirkan pemuda-pemudi Jawa Barat yang memiliki semangat tinggi dalam membangun kesejahteraan masyarakat Provinsi Jawa Barat, yang mempunyai jiwa kepemimpinan serta paham akan konsep-konsep pemberdayaan masyarakat. Salah satu program unggulan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat, yang dikenal sebagai Patriot Desa, bertujuan untuk mencapai visi Jawa Barat yang unggul secara lahir dan batin. Program ini menyoroti tugas pemuda sebagai agen komunikasi, integrasi, dan akselerasi mendukung penggerak lokal di desa untuk mengelola potensi di wilayah mereka.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang bertanggung jawab atas urusan pemerintah dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Dinas ini dibentuk dengan tujuan untuk memfasilitasi aparatur pemerintah daerah, DPRD, dan masyarakat dalam melaksanakan pembangunan yang sejalan dengan visi dan misi Provinsi Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat memiliki potensi sumber daya manusia dan alam yang kompetitif, serta masyarakat yang hidup dalam lingkungan tradisi yang mendukung. Wilayah administratif Jawa Barat terdiri dari 18 kabupaten, 9 kota, dan 627 kecamatan, yang mencakup 5.312 desa dan 645 kelurahan. Dengan jumlah penduduk mencapai 49,32 juta jiwa, kepadatan penduduk rata-rata

adalah 1.000 jiwa per kilometer persegi. Dari total penduduk tersebut, 27,6% tinggal di daerah pedesaan. (Profil DPMD Provinsi Jawa Barat).

Salah satu amanat yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 mengenai pembentukan pemerintah Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Pada dasarnya, kesejahteraan umum ini bertujuan untuk memastikan setiap individu, kelompok, dan masyarakat dapat berfungsi dengan baik dalam kehidupan mereka. Mayoritas penduduk Indonesia yang tinggal di daerah pedesaan sangat membutuhkan kesejahteraan dalam kehidupan mereka. Kesejahteraan penduduk diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Untuk mewujudkan keinginan dan tujuan memberikan keberfungsian kepada setiap individu, kelompok, dan masyarakat, diperlukan adanya penggerak untuk mencapainya. Indonesia memiliki sumber daya yang melimpah, baik alam maupun manusianya. Dengan kondisi ini, Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi negara maju dalam pengelolaan berbagai aspek kehidupan.

Dari data Badan Pusat Statistik di tahun 2022, sebanyak 275 juta jiwa penduduk yang dimiliki oleh Indonesia, yang menandakan bahwa negara Indonesia memiliki sumber daya manusia yang dapat menjamin keberlangsungan negara kedepannya. Provinsi Jawa Barat sebagai daerah dengan jumlah penduduk terbanyak, mencapai 49 juta jiwa atau 17,92% dari total penduduk Indonesia pada tahun 2022. Melihat fakta bahwa jumlah penduduk yang banyak ini tidak dibarengi dengan kualitas yang dimiliki oleh penduduk itu sendiri sangat disayangkan. Merupakan tantangan bagi negara

untuk meningkatkan kualitas manusianya dalam mengelola sumber dayanya. Manusia adalah elemen krusial dalam organisasi yang menggerakkan dan melaksanakan berbagai aktivitas untuk meraih tujuan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas individunya. Sumber daya manusia akan bekerja dengan optimal jika organisasi mampu mendukung perkembangan karir para pegawainya. Biasanya pengembangan sumber daya manusia yang berbasis keterampilan akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja juga akan semakin baik dan mendatangkan kepuasan pelanggan serta manfaat bagi organisasi.

Pembangunan suatu negara memerlukan aset yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam, sumber daya ekonomi, maupun sumber daya manusia. Urgensinya faktor manusia memegang peranan penting dalam pembangunan di segala aspek. Penguatan sumber daya manusia penting dilakukan karena seluruh potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan dalam upaya keberhasilan mencapai tujuan baik individu maupun kelompok.

Secara umum Pengembangan sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam usaha pembentukan seseorang yang memiliki tujuan untuk menciptakan keberfungsian sosial manusia dan memperbaiki kondisi sosial agar warga masyarakat dapat menjalankan fungsinya. Dari data yang disajikan pada DASHBOARD JABAR yang bersumber dari Permensos RI, mengindikasikan bahwa banyaknya penduduk yang menunjukkan semangat pengabdian sosial, perkembangan, dan keahlian dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Selain itu, sebanyak 2.784

individu sudah melakukan pelatihan dan bimbingan di bidang kesejahteraan sosial.

Pemerintah Jawa Barat terus berupaya dalam usaha pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya untuk aset pembangunan bagi wilayahnya, dalam menyiapkan itu semua diperlukan manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan sosial. Inti dari manusia terdapat pada kualitas mentalnya dan kemampuannya dalam berpikir. Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam Islam, yaitu membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah dan bertaqwa kepada Allah yang menebarkan rahmat bagi seluruh alam semesta. Mengembangkan potensi manusia adalah prinsip yang dianut dalam ajaran Islam, yang mengajak manusia untuk terus berupaya meningkatkan kualitas hidupnya, dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Pengembangan masyarakat Islam, mencoba menyelenggarakan pemberdayaan kepada masyarakat secara profesional dengan penerapan inovasi di bidang Pengembangan Masyarakat Islam (Tamkin).

Berbagai macam persoalan sosial di Indonesia turut andil dalam menciptakan tantangan yang dimiliki. Perosalan-persoalan yang ada bisa terjadi karena kurangnya pendayagunaan masyarakat. Secara nyata, banyak masyarakat tidak menyadari akan potensi yang dimilikinya, begitupun pemerintah yang tidak mengetahui apa saja potensi yang dimiliki oleh masyarakatnya. Sehingga banyak muncul persoalan baik itu di bidang ekonomi, pembangunan sumber daya manusianya. Dalam hal ini perlu adanya fasilitator

guna mencoba menggali, membantu, mengembangkan potensi yang ada di masyarakat.

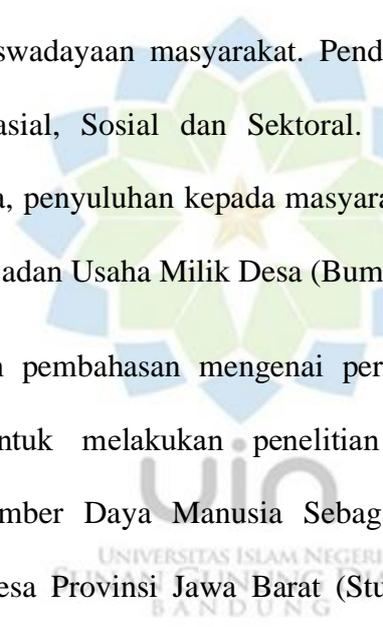
Peran pemerintah dan lembaga sosial sangat krusial dalam memfasilitasi proses pembangunan sosial. Mereka dapat memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia, karena dalam pembangunan desa diperlukan SDM yang berkualitas untuk menjadi agen perubahan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan mendukung di tengah masyarakat desa.. Sehingga Patriot Desa merupakan wadah yang disediakan oleh pemerintah dalam menjalankan tugas sebagai tenaga fasilitator untuk membantu masyarakat dalam mengatasi segala persoalan yang sedang terjadi, bersama masyarakat membangun serta mengembangkan kualitas dan potensi yang ada di desa.

Pertumbuhan dan peningkatan potensi sumber daya manusia senantiasa terkait dengan proses pelatihan dan pembangunan karir, karena melalui pendekatan yang tepat dalam pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki loyalitas yang tinggi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari perencanaan sumber daya manusia, di mana perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan dan kompetensi sumber daya manusia, sementara pengembangan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Patriot Desa merupakan pemuda/i Jawa Barat yang mampu berhasil mengikti proses rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan untuk menjadi tenaga fasilitator dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa melalui asistensi,

pengorganisasian, pengarahan, dan fasilitasi. Terlihat dari OPEN DATA JABAR, data jumlah tenaga patriot desa di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2020 berjumlah 422 orang. Program penyediaan pendamping desa ini sebagai upaya konkret pemerintah Jawa Barat dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa di lingkungan Provinsi Jawa Barat.

Bagi Patriot Desa yang telah dilatih akan mendapatkan penugasan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat, kehidupan sosial pengembangan partisipasi, dan keswadayaan masyarakat. Pendampingan oleh Patriot Desa berupa analisa spasial, Sosial dan Sektoral. Perencanaan pengembangan potensi, dialog desa, penyuluhan kepada masyarakat, pembentukan kelompok usaha, dan inisiasi Badan Usaha Milik Desa (BumDes).

Berdasarkan pembahasan mengenai permasalahan tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “ Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Fasilitator Desa Melalui Program Patriot Desa Provinsi Jawa Barat (Studi Deskriptif Pada Program Patriot Desa Di DPMD Provinsi Jawa Barat)”.


B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh DPMD Provinsi Jawa Barat dalam menyiapkan tenaga fasilitator yang berkualitas dari segi pengetahuan dan ketrampilannya melalui program Patriot Desa. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat disampaikan bahwa penelitian ini berfokus pada hal berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan SDM dalam menyiapkan Patriot Desa sebagai Fasilitator melalui program Patriot Desa Jawa Barat?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM dalam menyiapkan Patriot Desa sebagai fasilitator?
3. Bagaimana evaluasi kinerja SDM Patriot Desa melalui program Patriot Desa Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut::

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan SDM dalam menyiapkan Patriot Desa sebagai Fasilitator melalui program Patriot Desa Jawa Barat

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM dalam menyiapkan Patriot Desa sebagai fasilitator
3. Untuk mengetahui evaluasi kinerja SDM Patriot Desa melalui program Patriot Desa Jawa Barat

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam tiga aspek, yaitu akademis, praktis, dan teoritis, melalui hasil-hasil penelitiannya.

a. Kegunaan Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan perkembangan teoritis tentang model pengembangan sumber daya manusia dalam menyiapkan Patriot Desa dan memberikan pemahaman mengenai bagaimana proses pengembangan bagi mahasiswa jurusan Pengembangan Masyarakat Islam sebagai calon fasilitator di masa depan dengan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh, terkait pentingnya pengembangan sumber daya manusia terutama dalam mempersiapkan calon fasilitator lapangan.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat

dalam upaya pengembangan sumber daya manusia guna menyiapkan seorang fasilitator yang memiliki kualitas yang terus berkembang tiap periodenya.

E. Landasan Pemikiran

E.1 Hasil Penelitian Yang Relevan

Topik penelitian model pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan pegawai atau pekerja di masyarakat tentunya cukup bervariasi dan dapat ditemukan berbagai jenis penelitian yang relevan, dan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang akan dilakukan menawarkan landasan yang beragam dan pedoman bagi penulis untuk memahami penulisan ilmiah yang benar serta mendapatkan wawasan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Studi yang serupa dan relevan telah dijalankan sebelumnya, sehingga tersedia berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian, antara lain:

Pertama, Penelitian Umul Fitriah (2021) yang berjudul, “MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP KOTA BIMA”. Dalam rangkaian penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian yang sama yaitu penelitian kualitatif. Selain itu pada penelitian ini juga memiliki kesamaan terkait model pengembangan sumber daya manusia. Namun, terdapat perbedaan pada fokus penelitian serta lokasi penelitian antara Umul Fitriah yang ingin

mengetahui pengembangan pada sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Kota Bima dalam meningkatkan skill serta kemampuan terkait produk bank syariah. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti ingin mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada lembaga sosial masyarakat dan menimbulkan pertanyaan tentang kendala dalam pengembangan sumber daya manusia serta evaluasi kinerja pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Umul Fitriah memberikan hasil berupa upaya yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Bima dalam model pengembangan sumber daya manusia sudah cukup maksimal.

Model pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Bank Syariah yaitu melakukan orientasi dan pelatihan, pengembangan karir, perekrutan pegawai yang standar nasional, evaluasi kinerja karyawan, dan adanya penerapan kedisiplinan kinerja karyawan. Pada model pengembangan sumber daya manusia, Bank Syariah Mandiri memiliki faktor pendukung seperti profesionalis pegawai dalam berkerja, materi pelatihan yang Standar Nasional, ketersediaan alat dalam pelayanan. Dan adapun faktor penghambatnya diantaranya ketesediaan sarana yang belum mampu memenuhi kebutuhan nasabah, dan persaingan antar bank.

Kedua, Penelitian Sandi Kurniawan (2018) yang berjudul, “ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKAT OMSET PENJUALAN KERIPIK PISANG PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam

Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung)”. Di dalam ragakain pelaksanaan penelitian ini, Sandi Kurniawan menggunakan pendekatan yang sama seperti peneliti yaitu menggunakan deskriptif kualitatif serta memiliki kesamaan terkait pengembangan sumber daya manusia. Namun, terdapat perbedaan pada objek yang dikajinya serta lokasinya antara Sandi Kurniawan yang melihat pengembangan sumber daya manusia oleh UMKM keripik pisang guna meningkatkan omset penjualan dan memberikan pandangan menurut perspektif islam terkait pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada UMKM keripik pisang. Sementara itu, penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia sebagai Patriot Desa dan menimbulkan pertanyaan tentang kendala dalam pengembangan sumber daya manusia serta evaluasi kinerja pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan.

Hasil dari penelitian Sandi Kurniawan dalam pengembangan sumber daya manusia terlihat bahwa kurangnya perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia oleh seluruh UMKM keripik pisang dalam meningkatkan omset penjualan dianggap kurang memuaskan. Dari 32 UMKM yang ada, hampir tidak ada yang memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan pengetahuan serta keterampilan, keahlian, dan wawasan karyawan. Hanya terdapat 2 UMKM saja yang memperhatikan pengetahuan serta keterampilan karyawannya. Sementara itu, UMKM lainnya cenderung memperhatikan keahlian dan wawasan karyawan, tetapi

mereka tidak memberikan dukungan yang memadai untuk meningkatkan keahlian dan wawasan karyawan tersebut. Dampaknya terlihat dari fluktuasi omset yang berkaitan dengan kualitas produk dan pelayanan, yang tentunya terkait dengan kualitas sumber daya manusia mereka.

Ketiga, Penelitian Eko Yulianto (2015) yang berjudul, “ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KULON PROGO D.I YOGYAKARTA (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)”. Dalam penelitian ini, Eko Yulianto menggunakan metode deskriptif kualitatif yang sama seperti peneliti dan juga memiliki kesamaan dalam melihat pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga. Namun, terdapat perbedaan pada lokasi objek penelitiannya, yang dimana Eko Yulianto memilih Balai Latihan Kerja Kulon Progo dalam meningkatkan kualitas SDM. Sedangkan peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam menyiapkan Patriot Desa dan menimbulkan pertanyaan tentang kendala dalam pengembangan sumber daya manusia serta evaluasi kinerja pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Yulianto menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo tahun 2015 termasuk baik, karena didukung juga oleh pelatih dan tenaga instruktur yang berpengalaman dibidangnya, bersertifikasi dan berkompetensi tinggi di bidangnya. Didukung pula dengan penggunaan kurikulum yang disusun

sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia industri, sehingga para peserta memiliki kompetensi tinggi dibidang kejuruan yang telah diikuti.

Keempat, Penelitian Indha Enggal Rahayu (2021) yang berjudul, “ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo)”. Pada penelitian Indha Enggal Rahayu menggunakan pendekatan kualitatif yang sama seperti peneliti dan juga memiliki kesamaan dalam melihat pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Namun, terdapat perbedaan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Indha Enggal Rahayu yang mana fokus penelitiannya mencoba menganalisis pelaksanaan pengembangan karyawan melalui beberapa metode yang sudah ditentukan, diantaranya : metode edukasi, metode latihan, metode edukasi dan latihan. Sedangkan peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam menyiapkan Patriot Desa dan menimbulkan pertanyaan tentang kendala dalam pengembangan sumber daya manusia serta evaluasi kinerja pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan.

Adapun hasil dari penelitian yang didapat menjelaskan bagaimana pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan menggunakan metode edukasi berupa under study, Job Rotation, Coaching. Selain itu, menggunakan pelatihan sebagai pengembangan SDM dalam bentuk On the job training, demonstration and example, simulation. Terakhir, dengan menggunakan pendekatan pendidikan dan pelatihan, efektivitas metode

pengembangan ini dapat dinilai melalui indikator seperti kinerja kerja karyawan, kedisiplinan, absensi, tingkat kerusakan produksi dan peralatan, tingkat kecelakaan, efisiensi penggunaan bahan baku dan tenaga kerja, tingkat kerjasama, insentif upah, inisiatif karyawan, serta keputusan dan kepemimpinan manajerial.

E.2 Landasan Teoritis

Berkaitan dengan topik penelitian yang peneliti angkat, terdapat beberapa teori yang bisa menjadi titik tolak awal dalam menginterpretasi fenomena yang menjadi fokus penelitian. Teori-teori ini juga dapat berfungsi sebagai landasan bagi peneliti untuk memahami dan merencanakan kegiatan penelitian.

a) Teori Pengembangan

Hasibuan (2007) pengembangan didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi tertentu melalui program pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam menjalankan tugas-tugas karyawan.

Hasibuan mengelompokkan jenis pengembangan menjadi dua diantaranya :

1) Pengembangan secara informal merujuk pada upaya seseorang di dalam suatu organisasi untuk meningkatkan dan melatih dirinya sendiri dengan cara belajar dari literatur yang relevan dengan pekerjaannya atau jabatannya. Ini mencerminkan dorongan individu untuk mengembangkan kemampuan kerjanya dengan usaha dan motivasi pribadi.

2) Pengembangan formal adalah proses pengembangan yang dilakukan oleh seseorang atas penugasan lembaga untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan atau pelatihan lainnya. Ini dilakukan dalam konteks tuntutan pekerjaan saat ini atau masa depan, baik untuk kebutuhan non-karir maupun peningkatan karir individu.

Menurut Siagian (1995), pengembangan adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi. Pengembangan bisa berarti berbagai hal bagi para ahli di bidang ini, tetapi pada dasarnya merupakan metode untuk memfasilitasi perubahan dan peningkatan dalam nilai, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

Menurut Safri Mangkuprawira (2011), Pengembangan merupakan upaya pembaharuan yang bertujuan untuk membuat sesuatu menjadi lebih sesuai dan cocok dengan kebutuhan, serta lebih baik dan bermanfaat. Dengan demikian, pengembangan dapat

dianggap sebagai usaha untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju peningkatan yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi tugas atau posisi di masa mendatang, istilah yang digunakan adalah pendidikan. Sementara itu, untuk menggambarkan pertumbuhan pribadi yang tidak berkaitan langsung dengan tugas karyawan, istilah yang digunakan adalah pengembangan atau development. (Nani Machendrawaty, 2001)

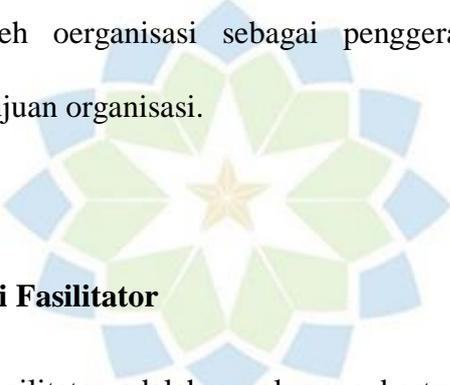
Tujuan pengembangan adalah meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja individu dalam sebuah organisasi, baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Oleh karena itu, konsep pengembangan mencakup upaya yang direncanakan, bertahap, dan berkelanjutan oleh organisasi dan manajemen untuk memberikan informasi kepada sumber daya manusia tentang cara, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dari kondisi sebelumnya setelah mengalami pengembangan.

b) Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia untuk menjalankan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, mampu mengatur dirinya sendiri dan memanfaatkan potensi alam untuk mencapai kesejahteraan hidup dalam kerangka yang seimbang dan berkelanjutan.

Menurut Wirawan (2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen yang digunakan untuk menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kehadiran sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan tidak terpakai (idle) dan tidak memberikan manfaat yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi sebagai penggerak operasional untuk mencapai tujuan organisasi.



c) Teori Fasilitator

Fasilitator adalah sosok yang bertugas sebagai penggerak pembangunan dengan memberikan pendampingan kepada masyarakat dalam aktivitas pemberdayaan. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memberikan panduan, bimbingan, dan arahan kepada masyarakat agar dapat mandiri dan mampu mengatur diri dalam struktur kelembagaan masyarakat yang kokoh. Saat menjalankan peran tersebut, fasilitator memiliki tugas diantaranya:

1. Menerapkan aturan main pada daerah dampingan,
2. Melakukan kegiatan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh petunjuk teknis,

3. Menangani masalah yang muncul, pelatihan, serta penguatan kelompok.

Dari tugas-tugas tersebut diperlukan adanya sosok fasilitator untuk aktif berinteraksi dengan masyarakat. Bentuk interaksi yang dapat dilakukan oleh fasilitator dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat mencakup komunikasi langsung dan penyampaian informasi melalui papan pengumuman yang dipasang di kantor kelurahan. Interaksi langsung tersebut dapat bersifat formal maupun informal.

Biasanya, secara resmi acara ini diselenggarakan melalui rapat dan acara sosialisasi publik yang melibatkan perangkat kelurahan dan seluruh lapisan masyarakat di area terkait. Sementara itu, komunikasi informal cenderung terjadi melalui saluran komunitas, komunikasi dalam kelompok, dan interaksi personal antar individu. Tingkat interaksi yang aktif antara fasilitator dan masyarakat dapat dinilai dari seberapa seringnya komunikasi tatap muka terjadi dan sejauh mana akses untuk berkomunikasi tersedia. (Tawulo, 2015)

d) Teori Patriot Desa

Program unggulan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yang dikenal dengan nama Patriot Desa, bertujuan untuk menciptakan desa mandiri dan memiliki kepercayaan diri. Program ini menyoroti tugas pemuda sebagai agen komunikasi, integrasi, dan akselerasi mendukung penggerak lokal di desa untuk mengelola potensi di

wilayah mereka. Sebagai bagian dari investasi insani yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Pemuda/i yang terpilih sebagai Patriot Desa memiliki peran tertentu, yaitu:

1. Sebagai perantara antara desa dengan lembaga desa lainnya, antara desa dan lembaga vertikal, serta antara desa dan para pemangku kepentingan lainnya.
2. Mengintegrasikan potensi desa melalui pelaksanaan program pembangunan dan pemberdayaan pemerintah pusat, kota, serta daerah, bertujuan untuk memastikan sinergi tetap terpelihara.
3. Mempercepat pembangunan dan pemberdayaan desa dengan memanfaatkan potensi lokal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat desa dan meningkatkan perekonomian mereka.
4. Sebagai pendorong kenaikan nilai serta status desa melalui akselerasi pencapaian target komposit (sosial, ekonomi, lingkungan) dalam Indeks Desa Membangun (IDM).

Dalam melaksanakan 4 (empat) fungsi tersebut di atas, para pemuda/pemudi yang terpilih sebagai Patriot Desa memiliki tugas, diantaranya:

1. Memberikan pendampingan kepada para local champions yang berasal dari masyarakat pada desa tersebut untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam usaha mengelola potensi yang ada seperti potensi sosial, ekonomi, dan lingkungan yang ada di desa.

2. Mendorong pembangunan pada desa secara kolaboratif dan juga partisipatif melalui inisiatif-inisiatif yang melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pihak.
3. Temukan peluang dan tantangan yang terdapat di desa, lalu lakukan analisis serta pemetaan para pemangku kepentingan di sana.
4. Menyediakan sarana untuk komunikasi, sosialisasi, dan koordinasi dengan lembaga-lembaga terkait dalam pelaksanaan Program Patriot Desa di tingkat kabupaten.
5. Mengidentifikasi program yang disediakan oleh pemerintah dan organisasi non-pemerintah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas di desa.
6. Membangun kerjasama pentahelix bersama pihak yang berada di luar desa
7. Bekerjasama dengan desa-desa sekitar untuk memajukan area berdasarkan potensi lokalnya.
8. Mengadvokasi kebutuhan pembangunan di desa di tingkat kabupaten kepada lembaga pemerintahan.
9. Melakukan pengelolaan data dan informasi mendasar mengenai desa tersebut berdasarkan hasil analisis potensi dan masalah yang ada di desa tersebut.
10. Mengomunikasikan informasi mengenai desa dan kegiatan di dalamnya melalui media di tingkat desa dan kabupaten.

11. Menggalakkan peningkatan mutu produk dengan memanfaatkan potensi desa melalui upaya ekonomi masyarakat, termasuk memperluas akses pasar melalui digitalisasi.
12. Memperkuat partisipasi yang dilakukan masyarakat dalam mendukung pembangunan desa
13. Membangun kemampuan, keahlian, dan kapasitas yang diperlukan oleh penduduk desa untuk dapat mengelola dan mengembangkan inisiatif mereka sendiri dan berkelanjutan.
14. Memberikan informasi tentang Indeks Desa Membangun (IDM) dan berkontribusi untuk meningkatkan nilai serta status desa yang bersangkutan
15. Memberikan pendampingan kepada masyarakat desa, terutama yang berada di daerah khusus seperti perbatasan dan daerah proyek strategis.

e) Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan oleh Gouzali dalam Kadarisman (2013:5), merupakan upaya yang diperlukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka lakukan. Melalui kegiatan pengembangan ini, diharapkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas dan mengatasi kelemahan dalam

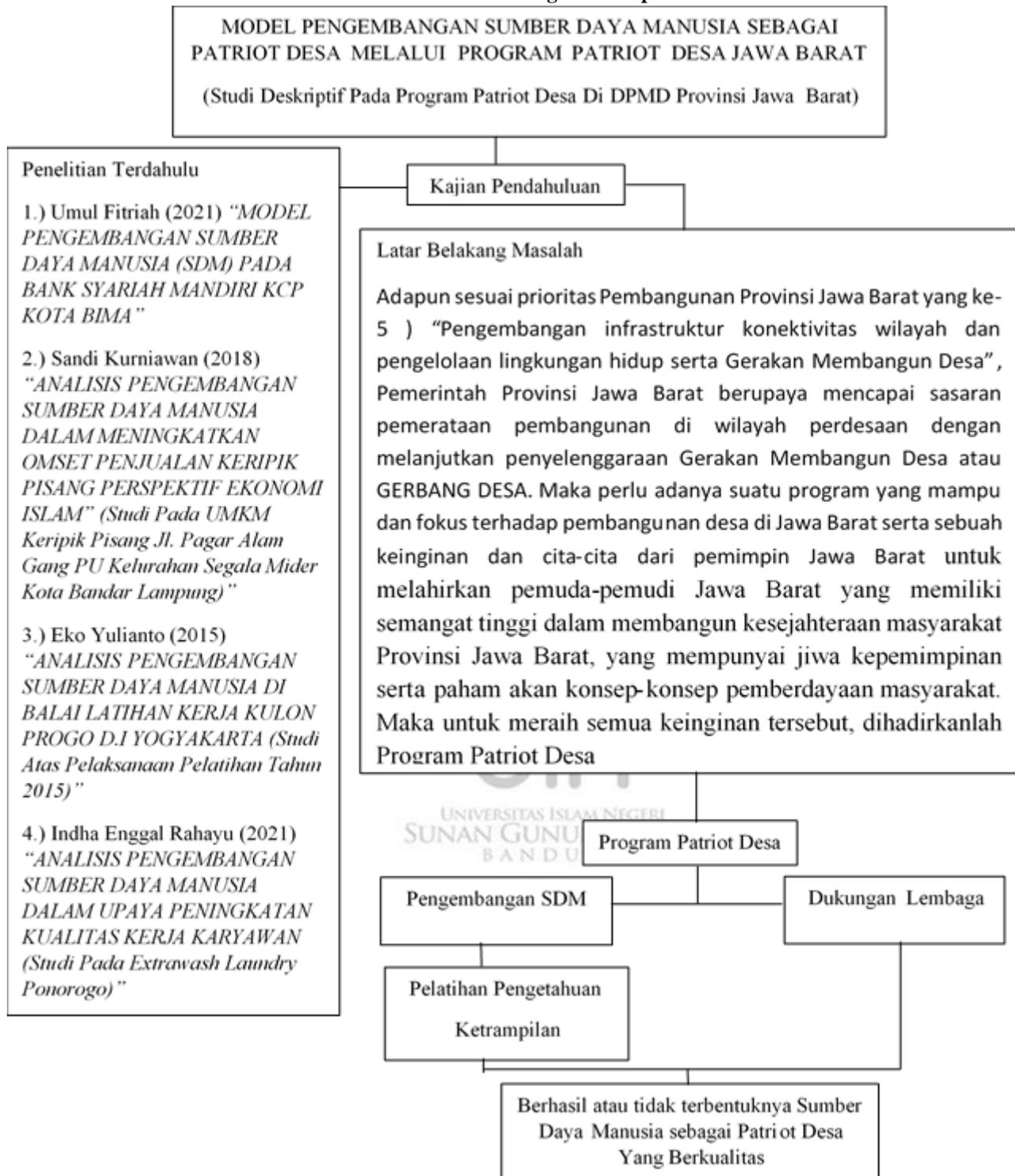
menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang secara konseptual maupun teoritis melalui pelatihan, dengan fokus pada investasi untuk masa depan yang jangka panjang.

E.3 Kerangka Konseptual

Pemberdayaan masyarakat diperlukan untuk menciptakan keberfungsian masyarakat di kehidupannya sebagai makhluk sosial yang menginginkan kesejahteraan dalam hidupnya. Diperlukan sosok pendamping sebagai arah bagi masyarakat dalam menuju keberfungsian sosialnya. Dalam menghadirkan seorang pendamping atau agen perubahan di masyarakat, dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sebagai upaya menciptakan fasilitator yang memiliki pengetahuan, kemampuan serta ketrampilan yang kemudian siap diproyeksikan untuk mampu bersinergi dengan perangkat kepentingan desa serta masyarakat, sebagai pen jembatan dalam proses pembangunan masyarakat itu sendiri.

Tabel 1.1 Kerangka Konseptual



F. Langkah-langkah Penelitian

F.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Jawa Barat. Yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No. 466, Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat. Alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti melihat permasalahan yang ada di masyarakat, butuh sesosok fasilitator penggerak desa dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa melalui program Patriot Desa nya mencoba menghadirkan para penggerak tersebut dengan memberikan pengembangan sumber daya manusia guna mempersiapkan Patriot Desa yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang profesional.

F.2 Paradigma dan Pendekatan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme. Karena peneliti ingin mendapatkan pengembangan pemahaman akan kebenaran suatu realitas sosial itu dapat dilihat dari hasil konstruksi sosial. Pendekatan yang digunakan menggunakan pendekatan fenomenologis yang mana peneliti melibatkan pemahaman dari sudut pandang yang terjadi sebenarnya di lapangan.

F.3 Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian, dalam mencari pemahaman untuk menggambarkan masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan secara menyeluruh serta mendalam.

F.4 Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yang dikumpulkan yaitu data kualitatif, yaitu dalam bentuk deskriptif guna menyajikan data apa adanya tanpa proses manipulasi dan mengada-ngada. Memberikan informasi sesuai apa yang terjadi dilapangan secara lengkap terkait topik penelitian yang dilakukan.

2. Sumber Data

a.) Sumber Data Primer

Sumber data primer bersumber dari informan utama oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab dalam program patriot desa, kepala DPMD Provinsi Jawa Barat yang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan program Patriot Desa.

b.) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder sebagai data pendukung dalam memberikan pemahaman yang lebih luas kepada peneliti dalam berupa informasi yang berharga terkait topik yang sedang diteliti. Peneliti mendapatkan data tersebut bisa berupa dari dokumen, laporan monev kegiatan program patriot desa, arsip-arsip yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Informan

Melalui sumber informan utama oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab dalam program patriot desa, kepala DPMD Provinsi Jawa Barat yang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan program Patriot Desa. Untuk menentukan informan, peneliti mencoba menggunakan metode Purposive Sampling berupa pengambilan sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan tertentu, seperti informan tersebut dianggap paham dan tahu tentang apa yang sedang ini peneliti teliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Data yang coba peneliti dapatkan melalui observasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Jawa Barat. Yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No. 466, Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat. Melalui observasi peneliti bisa melakukan penelitian secara langsung terjun ke lapangan dengan mengamati objek program yang sedang diteliti. Dengan observasi, peneliti dapat mengumpulkan data secara

langsung berdasarkan fakta-fakta empiris dengan melibatkan seluruh indera seperti pendengaran, penglihatan, perasa, sentuhan, dan cita rasa.

2. Wawancara

Pengumpulan data melalui wawancara dengan narasumber terkait topik penelitian guna menggali informasi secara mendalam dan menyeluruh terkait hal yang sedang diteliti bersama dengan pihak terkait seperti tenaga ahli, Pengelola SDM serta Pengelola Keberlanjutan Program Patriot Desa di DPMD Jawa Barat, dan melakukan studi dokumen sebagai sumber data yang relevan. Sehingga memberikan pemahaman dan pandangan yang menjadi sumber data utama.

3. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen dinas, dokumen tersebut bisa berupa catatan atau laporan kegiatan, serta foto atau gambar yang dapat memperkuat temuan dalam penelitian. Sebagai bukti akurat yang membantu dalam kegunaan penelitian ini.

F.5 Teknik Penentuan Pengabsahan Data

Triangulasi

Pada penelitian ini akan dilakukan teknik triangulasi untuk pengabsahan data dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sudut pandang

sehingga tidak terjadi bias atau subjektivitas dalam penelitian, membuat pemahaman yang luas. Menggali dan membandingkan data melalui informan seperti pegawai DPMD yang memiliki tanggung jawab terhadap program patriot desa, kepala DPMD Provinsi Jawa Barat yang memiliki kewenangan, anggota dari patriot desa itu sendiri.

F.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan penelitian keualitatif yang digunakan oleh peneliti, maka perlu melakukan analisis akhir atas data yang dikumpulkan. Dilakukan tahapan analisis data secara khusus, diantaranya melalui :

a) Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2018:247-249), Reduksi data ini melibatkan rangkuman, pemilihan informasi esensial, penekanan pada aspek penting yang relevan dengan topik penelitian, pengidentifikasian tema dan pola, dan akhirnya memberikan gambaran yang lebih ringkas serta memfasilitasi proses pengumpulan data berikutnya.

b) Penyajian Data

Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif agar memudahkan untuk memahami hasil data yang telah terkumpul dan tersusun dari lapangan sehingga mampu memberikan kemudahan dalam melakukan tahapan kerja pada penelitian.

c) Penarikan Kesimpulan

Teknik terakhir dalam analisis data pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti berguna untuk memberikan hasil akhir berupa penarikan kesimpulan atas model pengembangan sumber daya manusia pendamping desa melalui program patriot desa yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Jawa Barat. Sehingga keseluruhan data yang telah terhimpun dapat ditarik kesimpulan yang menjadi hasil akhir penelitian yang peneliti lakukan.

