

## **BAB IV**

### **REFLEKSI TEORITIS**

#### **A. Pemberdayaan Masyarakat**

Pemberdayaan masyarakat secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang membangun manusia atau masyarakat melalui pengembangan kemampuan masyarakat, perubahan perilaku masyarakat, dan pengorganisasian masyarakat. Dari definisi tersebut, tampak ada tiga tujuan utama dalam pemberdayaan masyarakat yaitu mengembangkan kemampuan masyarakat, mengubah perilaku masyarakat, dan mengorganisir diri masyarakat. kemampuan masyarakat yang dapat dikembangkan tentunya banyak sekali seperti kemampuan untuk berusaha, kemampuan untuk mencari informasi, kemampuan untuk mengelola kegiatan, kemampuan dalam pertanian dan masih banyak lagi sesuai dengan kebutuhan atau permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat.

Perilaku masyarakat yang perlu diubah tentunya perilaku yang merugikan masyarakat atau yang menghambat peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pengorganisasian masyarakat dapat dijelaskan sebagai suatu upaya masyarakat untuk saling mengatur dalam mengelola kegiatan atau program yang mereka kembangkan. Disini masyarakat dapat membentuk panitia kerja, melakukan pembagian tugas, saling mengawasi, merencanakan kegiatan, dan lain-lain.

Pemberdayaan masyarakat muncul karena adanya suatu kondisi sosial ekonomi masyarakat yang rendah mengakibatkan mereka tidak mampu dan tidak tahu. Ketidakmampuan dan ketidaktahuan masyarakat mengakibatkan produktivitas mereka rendah.

Pemberdayaan masyarakat dilaksanakan melalui pengembangan masyarakat, dan pengorganisasian masyarakat. Apa yang dikembangkan dari masyarakat yaitu potensi atau kemampuannya dan sikap hidupnya. Kemampuan masyarakat dapat meliputi antara lain kemampuan untuk bertani, berternak, melakukan wirausaha, atau ketrampilan-ketrampilan membuat home industri, dan masih banyak lagi kemampuan dan ketrampilan masyarakat yang dapat dikembangkan.

Dalam rangka mengembangkan kemampuan dan ketrampilan masyarakat, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Contohnya yaitu pada proses pemberdayaan yang dilakukan kali ini dengan mengadakan pelatihan atau mengikutkan masyarakat khususnya anak muda Desa Mantup pada pelatihan-pelatihan pengembangan kemampuan dan ketrampilan yang dalam hal ini yaitu pelatihan pembuatan anyaman tikar daun pandan.

Selain itu dapat juga dengan menyediakan buku-buku bacaan yang sekiranya sesuai dengan kebutuhan atau peminatan masyarakat. Masih banyak bentuk lainnya yang bisa diupayakan. Sikap hidup yang perlu diubah tentunya sikap hidup yang merugikan atau menghambat peningkatan kesejahteraan hidup. Merubah sikap bukan pekerjaan mudah karena masyarakat sudah bertahun-tahun bahkan puluhan tahun sudah melakukan hal

itu. Untuk itu memerlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan perubahan sikap. Caranya adalah dengan memberikan penyadaran bahwa apa yang mereka lakukan selama ini merugikan mereka.

Pada pengorganisasian masyarakat, kuncinya adalah menempatkan masyarakat sebagai pelakunya. Untuk itu masyarakat perlu diajak mulai dari perencanaan kegiatan, pelaksanaan, sampai pemeliharaan dan pelestarian. Pelibatan masyarakat sejak awal kegiatan memungkinkan masyarakat memiliki kesempatan belajar lebih banyak. Pada awal-awal kegiatan mungkin pendamping akan lebih banyak memberikan informasi atau penjelasan bahkan memberikan contoh langsung. Pada tahap ini masyarakat lebih banyak belajar namun pada tahap-tahap berikutnya pendamping harus mulai memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mencoba melakukan sendiri hingga mampu atau bisa. Jika hal ini terjadi maka dikemudian hari pada saat pendamping meninggalkan masyarakat tersebut, masyarakat sudah mampu untuk melakukannya sendiri atau mandiri.<sup>1</sup>

Dari pendapat beberapa pakar pekerjaan sosial, dapat disimpulkan beberapa prinsip dan asumsi pemberdayaan, antara lain:

1. *Empowerment* adalah proses kolaboratif, dimana klien dan pekerja sosial bekerjasama sebagai *partner*.
2. Proses *empowerment* melihat system klien sebagai pemegang peranan penting dan mampu memberikan akses kepada sumber-sumber dan peluang.

---

<sup>1</sup> <http://teoripemberdayaan.blogspot.com/2012/03/memahami-konsep-pemberdayaan-masyarakat.html> diakses pada hari Senin, 1 Juli 2013

3. Klien harus menerima diri mereka sendiri sebagai *causal agent*, yang mampu untuk mempengaruhi perubahan.
4. Kompetensi diperoleh dari pengalaman hidup.
5. Pemecahan masalah didasarkan pada situasi masalah yang merupakan hasil dari kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhinya.
6. Jaringan sosial informal adalah sumber pendukung yang penting untuk menjembatani tekanan dan membangun kompetensi dan control diri.
7. Orang harus berpartisipasi dalam pemberdayaan diri mereka, dan dalam mencapai tujuan, pengertian dan hasil dari pemberdayaan harus mereka artikulaskan sendiri.
8. Tingkat kesadaran dan pengetahuan mengenai kegiatan untuk melakukan perubahan merupakan masalah utama dalam *empowerment*.
9. *Empowerment* merupakan upaya untuk memperoleh sumber-sumber dan kemampuan menggunakan sumber-sumber tersebut dengan cara efektif.
10. Proses *empowerment* adalah proses yang dinamis, sinergi, selalu berubah dan berevolusi, karena masalah-masalah selalu mempunyai banyak cara pemecahan.
11. *Empowerment* dapat dicapai melalui kesepadanan struktur-struktur pribadi dan perkembangan sosio-ekonomi.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Adi Fahrudin, *Pemberdayaan Partisipasi & Penguatan Kapasitas Masyarakat*, (Bandung: Humaniora, 1996), hlm 17-18

## B. Teori Pengembangan Masyarakat

Pengembangan masyarakat adalah salah satu metode pekerjaan sosial yang tujuan utamanya untuk memperbaiki kualitas hidup masyarakat melalui pendayagunaan sumber-sumber yang ada pada mereka serta menekankan pada prinsip partisipasi sosial. Pengembangan Masyarakat memiliki fokus terhadap upaya menolong anggota masyarakat yang memiliki kesamaan minat untuk bekerja sama, mengidentifikasi kebutuhan bersama dan kemudian melakukan kegiatan bersama untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pengembangan masyarakat terdiri dari dua konsep, yaitu “pengembangan” dan “masyarakat”. Secara singkat, pengembangan atau pembangunan merupakan usaha bersama dan terencana untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Diantaranya ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan sosial budaya.

Sementara itu masyarakat dapat diartikan dalam dua konsep, yaitu”

1. Masyarakat sebagai sebuah “tempat bersama”, yakni sebuah wilayah geografi yang sama.
2. Masyarakat sebagai “kepentingan bersama”, yakni kesamaan kepentingan berdasarkan kebudayaan dan identitas.<sup>3</sup>

Proses pengembangan merupakan proses yang sangat panjang hingga sampai pada akhirnya menuju pada sebuah perubahan ataupun pada perkembangan masyarakat seutuhnya. Diawali dengan sebuah proses berarti segala sesuatu dimulai dari hal yang terkecil dahulu dan biasanya dilakukan

---

<sup>3</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2005), hal.39

dengan cara bertahap. Begitupun yang terjadi dengan pengembangan yang ada di Desa Mantup. Perkembangan kerajinan anyaman tikar daun pandan tersebut tidak mudah, butuh proses yang tidak gampang untuk bisa mempengaruhi pemuda Desa Mantup untuk bisa melahirkan generasi penerus pembuat anyaman tikar pandan.

Berawal dari ketertarikan warga Desa Mantup yang menggunakan tikar pandan sebagai alas untuk tempat tidur atau beristirahat, sehingga mempengaruhi permintaan tikar pandan tersebut pada seorang yang memproduksinya. Pada awalnya diketahui dari proses inkulturasi bahwa pembuat anyaman tikar didominasi oleh kaum perempuan yang sudah lanjut usia. Maka dengan proses FGD bersama dengan masyarakat Desa Mantup dicetuskan untuk mengadakan pengembangan masyarakat melalui pelatihan pembuatan anyaman tikar pandan bersama dengan anak-anak muda.

Mempengaruhi anak muda untuk ikut serta dalam proses pengembangan juga tidaklah mudah, butuh ajakan-ajakan yang lebih agar bisa mempengaruhi mereka agar tertarik. Pendampingan difokuskan kepada anak-anak muda karena mengingat adanya keterputusan generasi untuk memproduksi kerajinan tersebut. Diharapkan dengan adanya pendampingan bersama anak muda agar bisa meneruskan dan tetap melestarikan kerajinan anyaman tikar dari daun pandan tersebut.

Meskipun proses pengembangan masyarakat merupakan suatu proses yang bertujuan positif dan diharapkan hasilnya dapat berkesinambungan, dalam penerapannya memang didasari bahwa tidak semua yang direncanakan

dapat berjalan dengan mulus dalam pelaksanaannya. Kadangkala ada berbagai kendala yang harus dihadapi oleh pelaku perubahan. Kendala-kendala itu bisa berasal dari:

1. Kendala Internal komunitas yang berasal dari internal komunitas.

a. Faktor predisposisi (*Predisposing Factor*) dari komunitas sasaran.

Faktor predisposisi merupakan sesuatu yang muncul sebelum perilaku itu terjadi dan menyediakan landasan motivasional ataupun rasional terhadap perilaku yang dilakukan oleh seseorang.

b. Kebiasaan dari komunitas sasaran

Faktor internal lain yang dapat menghambat suatu perubahan adalah faktor kebiasaan. Setiap individu pada umumnya akan bereaksi sesuai dengan kebiasaan yang mereka anggap paling menguntungkan.

c. Ketergantungan komunitas sasaran terhadap orang lain

Ketergantungan terhadap seseorang dapat menjadi faktor yang menghambat terjadinya suatu perubahan dalam masyarakat. Bila dalam suatu kelompok masyarakat terlalu banyak orang yang mempunyai ketergantungan terhadap orang lain maka proses “pemandirian” masyarakat tersebut dapat menjadi lebih lama dari waktu yang diperkirakan.

d. Pengalaman keberhasilan terdahulu

Bila tindakan yang pertama dilakukan seseorang mendatangkan hasil yang memuaskan ketika menghadapi suatu situasi tertentu, maka ia cenderung mengulangnya pada saat yang lain.

e. Pengalaman tidak menyenangkan di masa lalu

Faktor internal lain yang dapat menghambat partisipasi yang efektif adalah kecenderungan untuk menghindari hal yang tidak menyenangkan di masa lalu. Mereka merasa bahwa perubahan yang akan terjadi justru akan dapat meningkatkan “kecemasan dan ketakutan” mereka. berdasarkan hal ini mereka menjadi pihak yang cenderung untuk menolak pembaruan.

2. Kendala internal komunitas yang berasal dari luar komunitas sasaran

a. Faktor penguat perubahan

Faktor penguat perubahan adalah sesuatu yang muncul sebelum perilaku itu terjadi dan memfasilitasi motivasi tersebut agar dapat terwujud. Faktor penguat perubahan terkait dengan *convert* dan *overt behavior* dari pihak yang terkait dengan komunitas sasaran.

b. Norma sosial yang negatif

Norma sebagai suatu aturan yang tidak tertulis mengikat sebagian besar anggota masyarakat pada suatu komunitas tertentu. Pada titik tertentu norma dapat menjadi faktor yang menghambat ataupun halangan terhadap perubahan yang ingin diwujudkan.

c. Kelompok kepentingan

Adanya berbagai kelompok kepentingan dalam masyarakat tidak jarang menjadi faktor penghambat dalam upaya pengembangan masyarakat, karena mereka cenderung ingin menyelamatkan,



mengamankan, dan memperluas asset yang mereka miliki tanpa memperhatikan kepentingan kelompok lain.

d. Nilai-nilai sakral di dalam komunitas

Salah satu yang mempunyai nilai kesulitan untuk berubah yang tinggi adalah ketika suatu teknologi ataupun program inovatif yang akan dilontarkan ternyata membentur nilai-nilai keagamaan ataupun nilai-nilai yang di anggap sakral dalam suatu komunitas.

e. Faktor pemungkin perubahan

Faktor pemungkin perubahan adalah faktor yang mengikuti suatu perilaku dan menyediakan “imbalan” yang berkelanjutan untuk berkembangnya perilaku tersebut dan memberikankontribusi terhadap tetap bertahannya perilaku tersebut. termasuk di dalamnya adalah aspek keterjangkauan layanan ataupun ketersediaan pelatihan guna mengembangkan keterampilan baru untuk melakukan perubahan.

3. Kendala yang bersumber dari eksternal komunitas

a. Penolakan terhadap “orang lain”

Dari sudut pandang psikologi dikatakan bahwa manusia mempunyai sifat yang universal, salah satunya dalah ia mempunyai rasa curiga dan rasa “terganggu” terhadap orang asing. Oleh karena itu seorang fasilitatot harus mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik agar ia tidak menjadi orang luar dalam masyarakat tersebut.

b. Program lembaga eksternal komunitas yang tidak memberdayakan

Dengan telah berjalannya pembangunan selama ini, komunitas sasaran tidak jarang merupakan komunitas yang telah berulang kali terekspos oleh berbagai macam program pembangunan yang tidak jarang justru membuat mereka semakin tidak berdaya karena mengalami ketergantungan terhadap program tersebut.

- c. Kebijakan dan peraturan perundangan yang tidak memberdayakan  
Peraturan perundangan dan kebijakan yang dibuat di level makro tidak jarang menjadi kebijakan yang tidak memberdayakan, karena melibatkan berbagai kelompok kepentingan sehingga kepentingan masyarakat menjadi relatif tersingkirkan ataupun tidak jarang hanya dijadikan pelengkap dalam rumusan peraturan perundangan dan kebijakan yang mereka buat.<sup>4</sup>

### **C. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang

---

<sup>4</sup> Isbandi Rukmianto Adi, *Intervensi Komunitas & Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 190-201

cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.<sup>5</sup>

Pengembangan Sumberdaya Manusia (PSDM) atau *Human Resources Development* (HRD) adalah proses pembelajaran yang disengaja dan dilakukan untuk waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengembangkan kinerja SDM yang kemudian akan berimbas pada kinerja organisasi. Definisi tersebut mempunyai sejumlah dimensi yang memerlukan penjelasan sebagai berikut:

1. Proses Pembelajaran

PSDM merupakan proses pembelajaran artinya suatu proses kegiatan belajar dan mengajar. Proses ini merupakan aktifitas mensinergikan kurikulum, peserta belajar, teknik evaluasi belajar, dan sebagainya.

2. Disengaja

PSDM dilaksanakan dengan sengaja, artinya direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi. PSDM dirancang dengan tujuan tertentu, yaitu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi, disiplin dan etos kerja, mengubah sikap dan perilaku kerja dan sebagainya.

3. Mengembangkan Kinerja

HRD merupakan investasi dalam bidang Sumber Daya Manusia, anggaran, tenaga, waktu, fasilitas, *sosial cost* dan sebagainya yang dapat dihitung *return on investmentnya* (ROI) dalam bentuk peningkatan

---

<sup>5</sup>[http://www.stialanbandung.ac.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=389:pengembangan-sdm-bagian-pertama](http://www.stialanbandung.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=389:pengembangan-sdm-bagian-pertama) diakses pada hari Senin, 1 Juli 2013

kinerja para pegawai yang kemudian akan meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan.

#### 4. Dalam Waktu Tertentu

Program atau proyek HRD dirancang dan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dari satu hari, seminggu, sebulan sampai tiga tahun untuk pendidikan di universitas. Dengan kata lain tidak ada program HRD yang waktunya tidak terbatas.<sup>6</sup>

Sebagaimana dengan proses pemberdayaan yang dilakukan di Desa Mantup ini. Pemberdayaan difokuskan pada SDM yang dimiliki di desa Mantup. Dengan memanfaatkan Sumber Daya Alam (SDA) yang berupa tanaman pohon pandan, maka SDM pun harus ditingkatkan. Pemanfaatan SDM bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan juga kualitas.

Secara rinci tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Meningkatkan produktivitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.

##### 2. Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain

---

<sup>6</sup> Dr. Wirawan, *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hlm. 217-218

pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat.

3. Meminimalisir kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dapat diminimalisir karena para pemroduksi akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

4. Mengurangi kecelakaan

Dengan meningkatnya keahlian/kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka tingkat kecelakanaan pun dapat diminimalisir.

5. Meningkatkan pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.

6. Memelihara moral pegawai

Moral pegawai diharapkan akan lebih baik, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan pegawai, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga antusiasme pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.

7. Meningkatkan peluang karier

Karena pada umumnya promosi didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pegawai, maka kesempatan pegawai yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin

terbuka dengan karena keahlian dan kemampuannya akan menjadi lebih baik.

8. Meningkatkan kemampuan konseptual

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang pegawai. Dengan kemampuan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat.

9. Meningkatkan kepemimpinan

*Human relation* adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam program pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan *human relation*, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan.

10. Peningkatan balas jasa

Prestasi kerja pegawai yang telah mengikuti program pengembangan diharapkan akan lebih baik. Seiring dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai, maka balas jasa atas prestasinya pun akan semakin baik pula.

11. Peningkatan pelayanan kepada konsumen

Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik konseptual, maupun teknis, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula. Dengan demikian diharapkan kepuasan konsumen sebagai pemakai barang/jasa akan terpenuhi<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>[http://www.stialanbandung.ac.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=389:pengembangan-sdm-bagian-pertama&catid=12:artikel&Itemid=85](http://www.stialanbandung.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=389:pengembangan-sdm-bagian-pertama&catid=12:artikel&Itemid=85) diakses pada hari Senin, 1 Juli 2013