

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber daya manusia

Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan Sumber Daya Manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy*) atau (*power*). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan (H.Abdurrahmat Fathoni, 2006:10-12).

Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh

karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi (H. Sofyan Tsauri, 2013:1).

Empat klasifikasi SDM sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya (1996:2), antara lain: (1) Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrasi; (2) Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer; (3) Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya (dalam Abdurrahmat Fathoni, 2006 : 12).

Disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

2.1.2. Pengembangan

Sehubungan dengan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama peran sertanya dalam pembangunan dikemukakan sebagai berikut: “Manajemen Sumber Daya Manusia apatur, mempunyai posisi yang sangat penting, karena para aparatur melaksanakan fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali, maupun yang mengevaluasi pembangunan. Sebagai kunci Manajemen Sumber Daya Manusia harus mempunyai kriteria: bersih, disiplin, berwibawa, dalam melaksanakan selalu memperhitungkan efektivitas dan efisiensi kerja, tanpa manajemen sumber daya pembangunan

suatu negara tidak akan membawa hasil yang baik (Abdurrahmat Fathoni, 2006 : 13).

Sehingga “pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, pernyataan menjadi lebih baik. Menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Pembinaan itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia, bukan unsur benda, atau organisasi. Kalau pengertian pembinaan di atas ditemukan dengan organisasi, maka tidaklah seluruh tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik (Miftha Thoha, 2003 :1-8).

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dari strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja, Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus merupakan bagian dari proses yang menentukan dan yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain (Barry Cushway, 1994 : 4).

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, pernyataan menjadi lebih baik. Menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau

berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Pembinaan itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia, bukan unsur benda, atau organisasi. Kalau pengertian pembinaan di atas ditemukan dengan organisasi, maka tidaklah seluruh tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik (Miftha Thoha, 2003 :1-8).

Banyak hal sebenarnya yang menghambat dalam pembinaan akhlak peserta didik, karena bagaimana pun hari ini kita hidup di era globalisasi. Dimana akses teknologi begitu mudah dan canggih untuk digunakan atau disalahgunakan oleh peserta didik, sehingga teknologi itu pun akan memiliki dampak positif dan negatif. Berdasarkan penelitian bahwa Kemajuan teknologi tentunya tidak bisa dipungkiri dan menutup diri akan kemajuan teknologi itu. Mereka yang menutup diri akan tertinggal dengan kemajuan zaman yang serba canggih ini. Teknologi yang disalahgunakan itu yang memberikan pengaruh bagi setiap penggunanya (Syamsul Manan, 2017: 65). Sehingga hakikat pembinaan pelajar dan mahasiswa adalah suatu usaha yang sistematis sebagai upaya mendukung dan menciptakan lingkungan yang memberikan kemungkinan bagi pengembangan diri mahasiswa dalam membentuk diri dan lingkungan. Tujuan umum pembiaian untuk menghasilkan lulusan unggul dalam kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, dan sosial. Dan tujuan khusus adalah terbentuknya kepribadian mahasiswa yang sesuai dengan nilai-nilai pada level wilayah, nasional dan internasional.

Disimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan. Pembinaan itu bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Sehingga pembinaan itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia.

2.2. Kerangka Teori

2.2.1. Teori bina manusia

Secara konsepsional pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata *power* (kekuasaan atau keberdayaan), ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan kemampuan kita untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka (Edi Suharto, 2014 : 57). Konsep pemberdayaan merupakan jawaban atas realitas ketidakberdayaan (*disempowerment*). Mereka yang tidak berdaya jelas adalah yang tidak memiliki daya (atau kehilangan)-kekuatan. Dapat bahwa yang berdaya adalah mereka yang tidak atau kehilangan kekuatannya. Di sini kita memiliki dua kemungkinan utama. Pertama, apa yang dilukiskan sebagai tidak punya (tidak memiliki) kekuatan. Dan kedua adalah upaya yang disebut sebagai kehilangan kekuatan. Dua bentuk tentu sangat berbeda. Pada yang pertama menunjukkan pada situasi tidak punya-atau dan awal berada dalam kondisi tidak punya, sedangkan yang kedua menunjuk pada proses penghilangan atau kondisi awal ada (punya) dan kemudian ada sebuah proses yang membuat tidak ada (Tim Work Lapera, 2001 : 52).

Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat dan atau mengoptimalkan keberdayaan (dalam arti kemampuan dan atau keunggulan

bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai proses pemberdayaan merujuk pada kemampuan untuk berpartisipasi memperoleh kesempatan dan atau mengakses sumber daya dan layanan yang diperlukan guna memperbaiki mutu hidupnya (baik secara individual, kelompok, dan masyarakatnya dalam arti luas). Dengan pemahaman seperti itu, pemberdayaan dapat diartikan sebagai proses terencana guna meningkatkan skala utilitas (wujud) dari obyek yang diberdayakan (Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto, 2015 : 61).

Konsep dan ruang lingkup kegiatan pemberdayaan dirumuskan oleh Sumadjo (2001) dalam tiga upaya pokok setiap pemberdayaan masyarakat, yaitu: (1) Bina Manusia; (2) Bina Usaha; (3) Bina Lingkungan dan (4) Bina Kelembagaan (dalam Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto 2015: 113). Bina manusia merupakan upaya yang pertama dan utama yang harus diperhatikan dalam setiap upaya pemberdayaan masyarakat. Upaya bina manusia adalah semua kegiatan yang termasuk dalam upaya penguatan/pemberdayaan kapasitas, yakni: (1) Pengembangan kapasitas individu, yang meliputi kapasitas kepribadian, kapasitas di dunia kerja, dan pengembangan profesionalisme; (2) Pengembangan kapasitas entitas/kelembagaan, yang meliputi: (a) kejelasan visi, misi, dan budaya organisasi; (b) kejelasan struktur organisasi, kompetensi, dan strategi organisasi; (c) proses organisasi atau pengelolaan organisasi; (d) pengembangan jumlah dan mutu sumber daya; (e) interaksi antara individu di dalam organisasi; (f) interaksi dengan entitas organisasi dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang lain. (3) Pengembangan kapasitas sistem (jejaring), yang meliputi: (a) pengembangan interaksi antar entitas (organisasi)

dalam sistem yang sama; (b) pengembangan interaksi dengan entitas organisasi di luar sistem (Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto, 2015 : 113).

Argumentasi model teori bina manusia dalam kelembagaan merupakan suatu usaha untuk mengembalikan daya diri individu masyarakat yang dipercayakan guna peningkatan pembinaan kompetensi kemampuan SDM untuk berpartisipasi memperoleh kesempatan dan atau mengakses sumber daya dan layanan yang diperlukan guna memperbaiki mutu hidupnya secara individual, kelompok, dan masyarakatnya. Rujukan pengembangan SDM melalui: pengembangan kapasitas individu, pengembangan kapasitas entitas/kelembagaan, pengembangan kapasitas sistem (jejaring).

2.2.2. Pengembangan SDM kampung

Hal hasil dari argumentasi teori bina manusia, maka pada mengikuti pemikiran Sumber Daya Manusia yang menurut Terry ada 3 program yang sebaiknya dilakukan dalam program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, yaitu (1) *acquisition of competent employee*, (2) *holding competent employee*, dan *increasing individual productivity* (dalam Syamsir Torang, 2014:186).

Menurut McLuhan, bahwa: (1) Teknologi telah membentuk cara berfikir dan berperilaku individu dalam masyarakat. Teknologi telah mengarahkan manusia untuk bergerak dari satu abad teknologi ke abad teknologi yang lain. McLuhan membagi sejarah manusia menjadi empat periode, yakni masa **masyarakat suku** (*tribal age*), masyarakat beraksara (*literate age*), masa cetak (*print age*), dan era elektronik (*electronic age*) (dalam Edi Santoso & Mite Setiansih, 2012: 116). (2) **Kampung** dalam masyarakat suku adalah tempat di

mana indra pendengaran, peraba, penciuman, dan perasa lebih banyak berkembang daripada indra penglihatan. Otak bagian kanan lebih mendominasi ketimbang otak kiri. Apa yang di dengar adalah apa yang dipercayai. Karenanya, menurut McLuhan, sebetulnya masyarakat primitif lebih memiliki kehidupan yang kompleks ketimbang masyarakat yang mengenal huruf. Orang-orang yang tak mengenal huruf, dengan pendengaran mereka, dituntut untuk mengidentifikasi lingkungannya. Maka dengan pendengaran, mereka mengenali berbagai ekspresi emosi, seperti rasa sedih, cemas, marah dan sebagainya (dalam Edi Santoso & Mite Setiansih, 2012: 116). (3) Griffin, (2004) mencatat kembali pemikiran McLuhan bahwa Teknologi Elektronik yang ditandai dengan ditemukannya telegraph, telah membawa kembali manusia untuk lebih banyak menggunakan indra pendengaran. Jika teknologi *Guttenberg* menciptakan ledakan dalam masyarakat, memisahkan dan mengelompokkan individu-individu, era elektronik juga telah menciptakan letupan yang membawa dunia kembali pada sebuah ***Kampung Global*** (*global village*). Inilah yang akhirnya membawa kita mempertimbangkan kembali dan berpikir ulang terhadap segala pikiran, tindakan, dan lembaga yang sebelumnya sekadar ada begitu saja (*taken for granted*) (dalam Edi Santoso & Mite Setiansih, 2012: 117).

Apalagi diperhadapkan dengan perkembangan teknologi informasi dan persaingan global menuntut tersedianya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang makin tinggi. Disamping itu sumber daya manusia yang memahami lingkungan eksternal organisasi yang multi kultural. Kondisi seperti ini menyebabkan setiap individu (SDM) harus memiliki kompetensi khusus bagi individu, pada level pimpinan organisasi, level pengurus

organisasi. Peningkatan pembinaan kompetensi (kemampuan) individu, pembina organisasi dan pengurus organisasi kultural lebih disarankan sebagai rujukan pemikiran dari George Terry, antara pembinaan kompetensi khusus sebagai daya utama peningkatan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain: kompetensi pembina (manajer); kompetensi staf organisasi (pengurus) dan kompetensi individu (personil)

Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya, mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa *keterampilan, keahlian dan kepribadian* termasuk *harga diri, sikap, motivasi, kebutuhan* dll., yang mengharuskan dilakukan perencanaan SDM, agar SDM yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi (H.Hadari Nawai, 2005:38).

Berdasarkan acuan tersebut kompetensi khusus yang seharusnya dimiliki oleh individu pada level eksekutif, antara lain: (1) beriman dan bertaqwa kepada Allah, (2) berpola pikir strategis (memahami kecenderungan perubahan lingkungan), (3) cepat mendeteksi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, (4) inovatif dan kreatif, (5) komunikatif (membangun hubungan dan jaringan). Kompetensi khusus yang seharusnya dimiliki oleh individu pada level manajer, antara lain: (1) *fleksibilitas* dan adaptasi (kemampuan untuk melakukan perubahan dan beradaptasi apabila dibutuhkan), (2) inovatif and kreatif usaha (*entrepreneurship innovation and creative*), (3) menjalin hubungan (*interpersonal relationship*), (4) memberdayakan staf, dan (5) fasilitator.

Kompetensi khusus yang seharusnya dimiliki oleh individu pada level staf/pekerja, antara lain: (1) fleksibilitas dan adaptasi (melakukan perubahan dan adaptif dengan teknologi baru, (2) *informative* (haus akan informasi), (3) motivatif (*achievement motivation, work motivation under time pressure*) dan resistensi terhadap stress, 4) bekerja dalam tim dan berorientasi pelayanan (*customer service oriented*). (Syamsir Totang, 2014:188)

Disimpulkan bahwa peningkatan pembinaan sumber daya manusia yang dimaksud dalam tulisan ini berkaitan dengan kompetensi khusus yang seharusnya dimiliki oleh individu pada level eksekutif. Kompetensi khusus yang seharusnya dimiliki oleh individu pada level manajer. Kompetensi khusus yang seharusnya dimiliki oleh individu pada level staf/pekerja yang berpartisipasi.

2.2.3. Partisipasi Komunitas

Pengertian partisipasi atau peranserta, pada dasarnya merupakan suatu bentuk keterlibatan dan keikutsertaan secara aktif dan sukarela, baik karena alasan-alasan dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) dalam keseluruhan proses kegiatan yang bersangkutan, yang mencakup pengambilan keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian (pemantauan, evaluasi, pengawasan), serta pemanfaatan hasil-hasil kegiatan yang dicapai. Partisipasi artinya ambil bagian dalam suatu tahap atau lebih dari suatu proses kegiatan (Sri Handini, dkk., 2019 : 24). Sedangkan menurut (Khairuddin, 1992), keterlibatan mental, emosional, kontribusi dan tanggung jawab kelompok atas sesuatu kegiatan (Khan, Dkk.1992), bahkan setiap orang harus berpartisipasi yang dimaksud dalam tulisan ini yaitu partisipasi administrative dalam implementasi program sebagai upaya pembinaan kualitas masyarakat dan kualitas masyarakat

mencakup pengambilan keputusan, pelaksanaan, manfaat dan penilaian. masyarakat terlibat dalam suatu kegiatan, Karena termotivasi oleh kebutuhannya.

Menurut Laird dalam (Sumarnunogroho,1991) Faktor kebutuhan untuk hidup, merasa aman, bertingkah laku sosial, kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang disenangi, sehingga masyarakat termotivasi secara partisipasi social genetis, rasional, dan social instruktif dalam kegiatan pembangunan, sebagaimana pengalaman Indonesia tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keefektif partisipasi, yaitu *the nature of vilage values and Leadership And The extent of economic and social disperities within village* (Colson, Et-Al.1983). Menyebabkan pemerintah memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan, fasilitas, sedangkan masyarakat berpartisipasi dalam bentuk prakarsa dan swadaya gotong royong pada setiap pembangunan yang diinginkan. kecenderungan ini untuk meningkatkan kapasitas lokal dalam PKM keterlibatan melalui perencanaan dan pelaksanaan yaitu partisipasi dalam proses administratif (Brynt & White, 1989). Keberhasilan pembangunan desa dinilai dari partisipasi dalam implementasi program dan proyek, yakni: pengambilan keputusan, pelaksanaan, manfaat dan penilaian (Uphoff, Cohen And Goldsmith, 1979). Partisipasi dalam implementasi program dan proyek, yakni: pengambilan keputusan, pelaksanaan, manfaat dan penilaian (Uphoff,Cohen And Goldsmith, 1979). Partisipasi dalam pembuatan keputusan, berasal dari ide-ide masyarakat. Terdapat tiga jenis keputusan: (1) **Keputusan awal**; proses ini melibatkan pemimpin lokal untuk memberikan informasi, kapan proyek dimulai, di mana lokasinya, pembiayaan, perilaku masyarakat, dan kontribusi yang diharapkan, (2) **Keputusan lanjutan**; masyarakat berpartisipasi dan berpeluang untuk

memperoleh kebutuhan dari peroyek, (3) **Keputusan Operasional**; berhubungan dengan organisasi-organisasi lokal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Masyarakat terlibat dalam pelaksanaan program dan proyek, yaitu; (1) Sumber-sumber kontribusi berupa tenaga kerja, materi dan informasi sebagai masukkan proyek, (2) Administrasi dan koordinator; sebagai pegawai yang dibayar, anggota organisasi yang mengkoordinasi kegiatan proyek, (3) Daftar program-program; pelaksanaan proyek, masyarakat desa didaftarkan dalam program dan proyek. partisipasi masyarakat dalam menerima manfaat terdapat tiga jenis, yaitu (1) Materi; suatu tambahan dalam pemakaian, pendapatan atau harta, (2) Manfaat sosial; berdasarkan pelayanan, (3) Manfaat perorangan menjadi anggota kelompok akan banyak memberikan kekuatan sosial politik dalam pelaksanaan proyek. selanjutnya partisipasi masyarakat dalam penilaian, antara lain; (1) Langsung atau tidak langsung seseorang dapat mengetahui siapa yang berpartisipasi, bagaimana kelanjutannya, (2) Keterlibatan dalam penilaian proyek, (3) Dan keterlibatan secara demokratis.

Bentuk-bentuk partisipasi menurut Dusseldorp, (1981) mengidentifikasi beragam bentuk-bentuk kegiatan partisipasi yang dilakukan oleh setiap warga masyarakat dapat berupa: (1) Menjadi anggota kelompok-kelompok masyarakat; (2) Melibatkan diri pada kegiatan diskusi kelompok; (3) Melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan organisasi untuk menggerakkan kegiatan partisipasi masyarakat yang lain; (4) Menggerakkan sumberdaya masyarakat; (5) Mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan; (6) Memanfaatkan

hasil-hasil yang dicapai dari kegiatan masyarakatnya (Sri Handini, dkk., 2019; 27).

Simpulan partisipasi masyarakat dalam implementasi program proyek pembinaan dan pengembangan diukur dari partisipasi dalam perencanaan, pembuatan keputusan, pelaksanaan, menerima manfaat hasil dan penilaian terhadap hasil pembinaan. Jika masyarakat tidak berpartisipasi sebagaimana ukuran dimaksud, maka implementasi program dan peningkatan pembinaan dan pengembangan dinilai tidak berhasil.

2.2.4. Pengembangan Kapasitas Kampung

Pengembangan kapasitas kelembangaan sebagai sistem (jejaring), yang meliputi: (a) pengembangan interaksi antar entitas (organisasi) dalam sistem yang sama; (b) pengembangan interaksi dengan entitas organisasi di luar sistem (Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto, 2015 : 113). Hubungan kerjasama antara lembaga-lembaga desa/kampung seperti organisasi Pemerintahan Desa/Kampung dan Badan Musyawarah Desa (Bamuskam) dalam rangka mengembangkan potensi sumber daya alam (fisik) desa/kampung dan sumber daya manusia.

Terutama pengembangan sumber daya manusia kampung baik dari segi pendidikan, dan pembinaan individu, terdapat potensi berupa keterampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap, motivasi, kebutuhan dan lain-lain. Semua aspirasi pengembangan potensi sumber daya manusia melalui saluran musyawarah tokoh-tokoh masyarakat di dalam Badan Musyawarah Kampung. Menterjemahkan UU No. 6 Tahun 2014 dan Permendagri No 110 Tahun 2016 sesuai sebutan nama di daerah dalam praktek di kampung

Kelembagaan Bamuskam Melayani Masyarakat Sesuai Fungsi Dan Tugas Bamuskam dalam Pasal 33, yaitu: Bamuskam melakukan penggalian aspirasi masyarakat. Penggalian aspirasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan langsung kepada kelembagaan dan masyarakat Kampung termasuk kelompok masyarakat miskin, masyarakat berkebutuhan khusus, perempuan, kelompok marjinal. Penggalian aspirasi dilaksanakan berdasarkan keputusan musyawarah Bamuskam yang dituangkan dalam agenda kerja Bamuskam. Pelaksanaan penggalian aspirasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan panduan kegiatan yang sekurang-kurangnya memuat maksud, tujuan, sasaran, waktu dan uraian kegiatan. Hasil penggalian aspirasi masyarakat Kampung disampaikan dalam musyawarah Bamuskam. Menampung Aspirasi Masyarakat. Unsur-unsur pengembangan SDM kampung antara lain: Tokoh adat; Tokoh agama; Tokoh masyarakat; Tokoh pendidikan; Perwakilan kelompok tani; Perwakilan kelompok nelayan; Perwakilan kelompok perajin; Perwakilan kelompok perempuan; Perwakilan kelompok pemerhati dan perlindungan anak; dan Perwakilan kelompok masyarakat tidak mampan.

2.2.5. Kantor Kampung

Arti perkantoran seringkali mempunyai persepsi yang berbeda-beda kantor bisa berarti tempat kerja, instansi (kantor wilayah, kantor bea cukai, kantor pos), kantor bisa juga berarti fungsi kegiatan (kantor pemasaran, kantor penjualan). Sedangkan arti perkantoran, dalam buku ini, adalah kegiatan administrasi di dalam sebuah tempat sebagai bagian administrasi atau tata usaha (TU). (MC.Maryati, 2014 : 10).

Sebagaimana menurut McLuhan, tentang masa **masyarakat suku** (*tribal age*), **kampung** dalam masyarakat suku pada sebuah **kampung global** (*global village*), maka setiap organisasi perkantoran pasti mencakup sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam interaksi informal (Hendi Haryadi, 2009, 5). Administrasi sekretariatan mempunyai tujuan antara lain: (1) Memperlancar lalu lintas dan distribusi informasi ke segala pihak baik intern maupun ekstern. (2) Mengamankan rahasia perusahaan/organisasi. (3) Mengelola dan memelihara dokumentasi perusahaan organisasi yang berguna bagi kelancaran pelaksanaan fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating, and controlling*). Sehubungan dengan hal tersebut di atas administrasi kesekretariatan mempunyai fungsi, sebagai berikut: (1) Mengadakan pencatatan dan semua kegiatan manajemen. Hasil pencatatan harus dilakukan menurut suatu sistem yang ditentukan, digunakan sebagai alat pertanggung jawaban dan sebagai sumber informasi. Pencatatan perlu dilakukan dengan tepat guna dan tepat waktu. (2) Sebagai alat pelaksana pusat ketatausahaan. (3) Sebagai alat komunikasi perusahaan/organisasi. (4) Sebagai pusat dokumentasi (Sedianingsih, dkk. 2010: 7-8).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur paling penting, sebab manusia menjadi subjek penggerak organisasi perlakuan yang manusiawi sangat dibutuhkan (Laksmi, dkk. 2015: 35). Oleh sebab itu dipahami bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kontributor strategi utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Menurut Mthias dan Jackson (2001) mengungkapkan bahwa sumber daya

manusia adalah mitra strategis usaha. Dapat disimpulkan bahwa kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kinerja semua staf anggota organisasi (dalam Syamsir Torang, 2014 : 187).

Disimpulkan bahwa kantor organisasi pemerintahan kampung adalah pusat kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh pembina dan staf kepada setiap komponen individu melalui kerjasama organisasi atau lembaga yang disebut Badan Musyawarah Kampung yang berkepentingan dengan tujuan organisasi secara kultural.

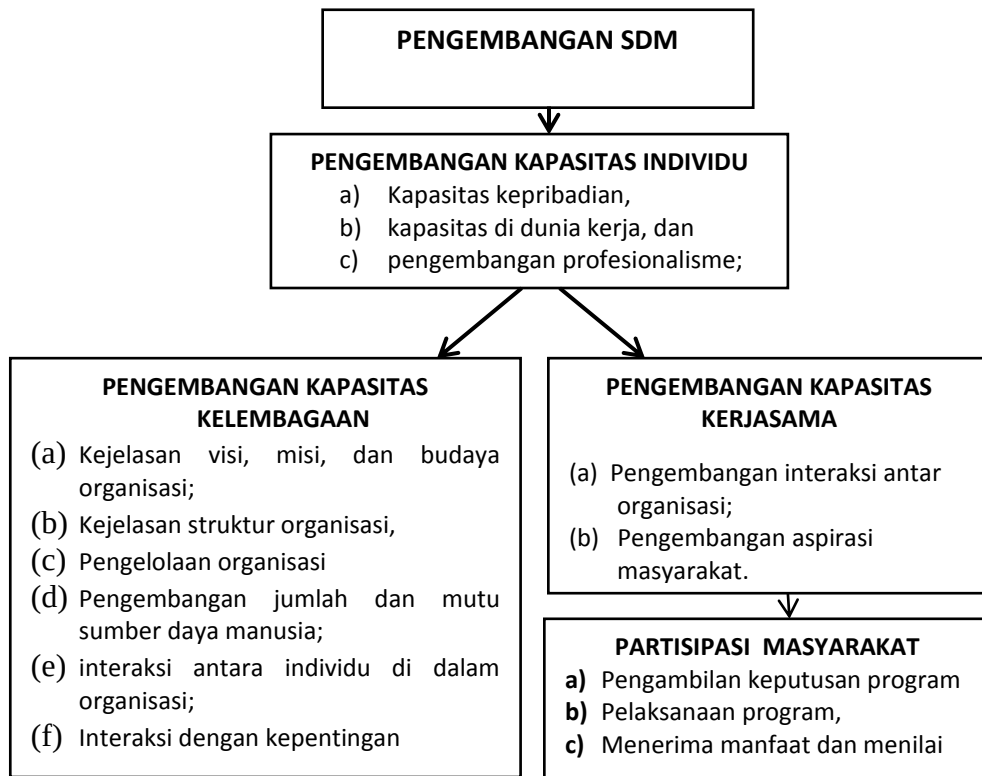
2.3. Kerangka Konsep

Kerangka konsep pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator dan sub indikator variabel Pengembangan SDM, antara lain: (1) Pengembangan kapasitas individu, yang meliputi kapasitas kepribadian, kapasitas di dunia kerja, dan pengembangan profesionalisme; (2) Pengembangan kapasitas entitas/kelembagaan, yang meliputi: (a) kejelasan visi, misi, dan budaya organisasi; (b) kejelasan struktur organisasi, kompetensi, dan strategi organisasi; (c) proses organisasi atau pengelolaan organisasi; (d) pengembangan jumlah dan mutu sumber daya; (e) interaksi antara individu di dalam organisasi; (f) interaksi dengan entitas organisasi dengan pemangku kepentingan yang lain. (3) Pengembangan kapasitas sistem (jejaring), yang meliputi: (a) pengembangan interaksi antar entitas (organisasi) dalam sistem yang sama; (b) pengembangan interaksi dengan entitas organisasi di luar sistem. (4) Partisipasi dalam pembinaan kualitas sumber daya manusia, mencakup: (a) Pengambilan keputusan program, (b) Pelaksanaan program, (c) manfaat dan penilaian program kegiatan.

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian peningkatan pembinaan sumber daya manusia mahasiswa, sebagai berikut:

Bagan 1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: *Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto 2015: 113); (Syamsir Totang, 2014:188) dan (Khairuddin,1992).*