

**PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PEMBANGUNAN MASYARAKAT
DI DESA UMBANUME KECAMATAN PIRIME
KABUPATEN LANNY JAYA**

Onius Wakerkwa
NIM. 110816021

ABSTRACT

Human resources development can be seen from two aspects formal education and non-formal. Human resources that develops or forward even say will can contribute to the community development. The government of Kecamatan Pirime, especially Umbanume village encourage people to improve education good formal and non-formal to accelerate the development of any individuals and families.

From reality is that man is will determine the ability of the community in a village to develop himself, although in the village is in its natural resources. Such things this is what is one of them are in the land of Papua, where natural resources which is abundant, but yet to be in full by the community Papua itself, so that other group which should enjoy the result of natural resources on in the land of Papua.

The participation of the Umbanume village still at a low rate to moderate. Human resources affect public participation in the Umbanume village, it means the higher education someone so the higher the level of participation.

Keywords: development, human resources, participation

PENDAHULUAN

Dalam rangka untuk mencapai suatu kemajuan, maka potensi-potensi yang ada di dalam diri seseorang haruslah dikembangkan. Bila dikembangkan secara teratur, terencana akan dapat membawa pada suatu tingkat sosial tertentu.

Sebagaimana diketahui, bahwa di daerah perdesaan, terutama di kawasan Indonesia bagian Timur, termasuk Papua. Papua Bagian Barat masih jauh tertinggal dibandingkan masyarakat yang ada di bagian Indonesia Bagian Barat dan Tengah. Itulah sebabnya pada program-program pembangunan daerah tertinggal, maka salah satu bidang yang diprioritaskan adalah pengembangan sumber daya manusia. Sebab kebanyakan masyarakat yang berdiam di perdesaan kecamatan Pirime Propinsi Papua ini rata-rata masih rendah, sehingga kurang berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan masyarakat di daerah ini. Oleh sebab ini, bagi pemerintah daerah untuk dapat meningkatkan pembangunan

masyarakat, maka didorong setiap masyarakat untuk dapat meningkatkan pendidikannya baik dalam bentuk pendidikan formal, maupun informal.

Jadi dapat dikatakan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek pendidikan formal dan non formal. Sumber daya manusia yang berkembang atau maju dapatlah dikatakan akan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan masyarakat. Sebab dari aspek sosiologis dapat dikatakan bilamana seseorang mendapatkan atau meningkat pendidikannya, maka dia juga akan naik status sosialnya di lingkungan masyarakat sekitarnya.

Kontribusi sumber daya manusia dalam rangka peningkatan pembangunan pada aspek pengembangan : pelatihan, kursus. Misalnya pelatihan perbengkelan, montir, komputer, pertukangan yang secara langsung dapat memberikan penghasilan/pendapatan jika selesai mengikuti pendidikan non formal seperti itu.

Dalam kaitan, dengan itu pemerintah Kecamatan Pirime, khususnya Desa Umbanume mendorong masyarakat supaya dapat meningkatkan pendidikan baik formal maupun non formal agar supaya dapat meningkatkan pembangunan dari setiap individu maupun keluarga.

Konsep Peranan

Menurut Miftha Thoha (1995) peranan sebagai suatu rangkaian perilaku teratur yang ditimbulkan karena jabatan tertentu, atau adanya suatu kantor yang dikenal dengan jabatan tertentu serta dengan adanya suatu kantor

Menurut Soerjono Soekanto (1990) peranan adalah aspek dinamis dari status. Peranan ini selanjutnya berwujud kegiatan yang merupakan suatu fungsi kepemimpinan yang berusaha melaksanakan atau menyaksikan sesuatu yang menjadi kepentingan bersama.

Peranan yang melekat pada diri seseorang lebih banyak menanjak atau bersumber dari

aktivitas yang dilakukan sesuai fungsi atau penyesuaian diri terhadap posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Sebagai suatu fungsi merupakan suatu proses apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran. Dengan demikian kata peranan sebagai bagian dari tugas utama yang harus dilakukan terhadap sesuatu.

Konsep Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai sumber daya bagi suatu organisasi tidak sama karakteristiknya dengan sumber daya alam dan finansial. Sumber daya manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa adalah makhluk yang kompleks dan keterpaduan tubuh dan jiwanya, yang tidak dapat dilakukan sebagai mana kedua sumber lainnya dalam kegiatan bisnis. Suatu organisasi harus memiliki suatu sumber daya manusia yang kompetitif, sehingga tak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, perlu dilakukan salah satu kegiatan secara berencana

dan berkelanjutan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas dan terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif, dan inovatif, disiplin dan orientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Sehubungan dengan itu, kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk membentuk para pegawai agar menguasai berbagai kemampuan yang dibutuhkan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien yang berfokus pada usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi (Barthos, 1999)

Selanjutnya, Noatmodjo (2003) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu peningkatan gizi

serta peningkatan aspek non fisik melalui akumulasi bidang pendidikan dan latihan. Hal yang sama juga ditekankan oleh Prjono (1996: 34), bahwa perlu investasi pada pegawai melalui program pendidikan pelatihan dan gizi/kesehatan, agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang (Notoatmodjo, 2003)

Mobilitas dan Pengembangan SDM

Konsep mobilitas sosial yang dikenal, seperti yang dikemukakan Sorokin, sebagaimana dikutip Jaspas, (1976) adalah sebagai berikut : "Mobilitas horisontal, dimaksudkan adalah

suatu peralihan individu atau obyek-obyek sosial lainnya dari suatu kelompok sosial ke kelompok sosial lainnya yang sederajat, sedangkan mobilitas vertikal dimaksudkan adalah perpindahan individu atau obyek sosial dari kedudukan lainnya yang tidak sederajat”.

Jadi dapat dikatakan mobilitas, seperti yang dikemukakan Polak (1974) sebagai berikut: “Mobilitas fisik dimaksudkan kemungkinan dan kesempatan untuk memindahkan tempat kediaman, yang ada hubungan dengan alat pengangkutan dan lalu lintas modern. Mobilitas horizontal dimaksudkan suatu perusahaan dalam pekerjaan dan atau kedudukan yang tidak bersifat sebagai suatu pergeseran dalam hirarki sosial, sedangkan mobilitas vertikal dalam arti, pergeseran status, baik keatas maupun kebawah”.

Di atas telah disebutkan bahwa sumber daya meliputi segala sesuatu yang dapat dipakai untuk menghasilkan

barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Juga telah disinggung bahwa tenaga manusia dengan tingkat teknologinya dapat dipakai untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Garis-Garis Besar Haluan Negara telah mengisyaratkan bahwa perluasan dan pemerataan kesempatan kerja, serta peningkatan mutu dan perlindungan kerja merupakan kebijaksanaan pokok. Sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan terlindung akan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Dan selanjutnya akan mempunyai bantuan yang besar sekali dalam meningkatkan produksi.

Lain dari sumber daya alam yang bermanfaat tidaknya bergantung kepada pemanfaatan oleh manusia, maka sumber daya manusia mempunyai keistimewaan sendiri. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak dapat seenaknya diperlakukan oleh orang lain.

Misalnya oleh atasannya. Manusia mempunyai daya cipta dan daya nalar. Apabila pemanfaatan sumber daya alam bergantung kepada manusia (di luar sumber daya yang bersangkutan), maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak lepas dari kemauan dan motivasi. Sebagai contoh kita ambil dari sejarah. Kita mengetahui bahwa upaya dapat hidup kuat manusia perlu makan. Tetapi manusia tidak mau makan kalau menurut pendapatnya ia akan mencapai sesuatu dengan menolak makan. Masih ingatkah anda dalam sejarah india bagaimana Gandhi mogok makan untuk menekan penjajah inggris. Jadi di sini sampai bahwa penggunaan tenaga manusia tidaklah begitu saja diatur oleh orang lain. Sebaliknya, supaya mereka dapat mencurahkan tenaganta sefektif mungkin maka manusia yang bersangkutan harus mempunyai motivasi yang tinggi tentang pekerjaannya.

Di samping itu pemanfaatan sumber daya manusia tidak lepas dari suasana sosial dan budaya tempat ia menjadi warga masyarakat. Dalam keputusan antropologi kita melihat bagaimana dalam masyarakat lama di dalam masyarakat kita dikatakan bahwa apabila mereka akan membuka ladang, misalnya, maka pemimin agama akan mengadakan suatu upacara. Pemimin agama tersebut (rimata) akan menentukan kapan pekerjaan dapat dimulai. Sedangkan apabila dalam waktu awal tersebut pada saat akan menuai pekerjaan ditangguhkan. Kemudian diadakan upacara lain dan baru dilanjutkan melakukan pekerjaan.

Tinjauan Psikologis

Di atas telah kita singgung bahwa keefektifan sumber daya manusia banyak bergantung kepada dirinya. Tinjauan psikologis dalam bagian ini terutama akan dititik beratkan pada motivasi. Banyak orang berpendapat bahwa tanpa

motivasi tindakan seseorang akan hambar.

Sebetulnya sangat sukar untuk menggeneralisasikan tentang kebutuhan manusia, karena tidak ada dua orang pun yang memiliki kebutuhan yang sama. Tetapi untungnya ada titik-titik persamaan kebutuhan untuk masing-masing manusia. Karena itu terdapat beberapa buah teori tentang kebutuhan manusia, teori yang akan kita angkat adalah teori kebutuhan menurut seorang ahli psikologi, Abraham Maslow.

Menurut Maslow kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini adalah yang paling pertama yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini adalah kebutuhan primair seperti yang kita gambarkan di atas. Hal ini meliputi kebutuhan akan pemeliharaan atau makanan dan minuman, kebutuhan akan oksigen, kebutuhan akan beristirahat, dan kebutuhan akan perlindungan dari

hal-hal kekurangan unsur tersebut. Apabila kebutuhan ini belum terpenuhi kebutuhan lain terdominasi olehnya. Bagi orang yang kelaparan segalanya adalah hanya kebutuhan untuk menghilangkan rasa laparnya itu. Setelah kebutuhan ini terpenuhi maka kebutuhan fisiologis tidak mungkin dapat mempergunakan keterampilan, kecakapan, pengetahuan, dan sikapnya dengan tepat. Mereka akan sangat kurang produktif dalam kerjanya.

Tingkat yang di atas dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan akan keamanan dan perlindungan. Kebutuhan ini masih banyak bertalian dengan kebutuhan fisiologi. Di antaranya termasuk kebutuhan rasa aman dari gangguan fisik. Aman dalam arti terlindung dari bahaya yang mengganggu kepada badan. Yang lebih tinggi meliputi kebutuhan akan rasa aman secara ekonomi dan rasa aman dan terlindung dalam diri. Rasa aman secara ekonomis maksudnya bukan hanya dapat

memenuhi kebutuhan fisiologis, melainkan juga rasa keyakinan akan dapat memenuhi kebutuhan ini sekarang dan seterusnya, dengan lebih menyenangkan tanpa rasa khawatir atau kesukaran. Di samping itu orang ingin tahu juga bagaimana orang lain menganggap dirinya, tingkah laku mana yang dapat diterima baik dalam masyarakat. Apabila hal ini tidak diketahui, orang tidak dapat berniat atau tidak akan tahu harus berbuat bagaimana. Jadi secara singkat orang ingin mendapat rasa aman secara diri. Orang yang mempunyai rasa aman (fisik, ekonomis dan diri) akan lebih mampu mengerahkan segala daya dan upayanya. Dengan kata lain, betul-betul dapat menjadi sumber daya manusia yang efektif.

Kebutuhan sosial (afiliasi) adalah tingkat yang lebih tinggi dari yang sudah disebutkan di atas. Manusia tidak dapat merasa benar-benar senang tanpa dapat memenuhi kebutuhan sosial. Kita ingin disayangi dan menyayangi.

Kita ingin bergaul dan mendapat tempat di antara teman dan kerabat. Kebutuhan ini bersifat mental dan pikiran, sehingga pemenuhannya sangat sukar. Tindakan dan perbuatan seseorang yang mendapat tempat dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya akan lebih mampu mengembangkan diri.

Pengembangan diri ini akan tercapai dalam pemenuhan kebutuhan akan rasa bangga (*self esteem*). Orang ingin mendapat penghargaan dan merasa dapat mencapai tingkat yang berharga. Orang ingin dikenal oleh orang lain sebagai orang yang berkarya, ingin mendapat prestise, kebebasan, dan mempunyai status yang tinggi. Pendeknya orang ingin mendapat martabat. Kebutuhan dalam kelompok ini umumnya akan sangat menonjol dalam kalangan orang yang berada. Kebanggaan ini sangat berpengaruh dalam berkarya, jadi penting sebagai dorongan untuk memupuk kepercayaan diri.

Sanford memberi catatan terhadap hirarki kebutuhan menurut Maslow ini. Kata Sanford dalam kenyataan memang tingkatan kebutuhan itu tidak serapi itu, baik tingkat maupun batasnya. Kata Sanford, kebutuhan itu sebenarnya ber-baur. Perbatasan antara kelima tingkat kebutuhan itu tidak terlalu jelas. Dalam perbatasannya seringkali terdapat suatu lapisan yang tumpang tindih (*overlapping*)

Tinjauan Sosio – Kultural

Seperti telah disinggung di muka tindakan dan tingkah laku manusia banyak pula dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan budaya. Sebelum membicarakan tentang aspek sosial dan budaya dari tindakan manusia marilah terlebih dahulu kita lihat arti kata sosial terlebih dahulu. Menurut orang ahli sosial berasal dari kata Yunani *Socius* yang artinya teman. Jadi sosial artinya segala sesuatu hal yang melibatkan orang lain. Para ahli yakin bahwa

manusia menjadi seperti itu karena berkelompok dengan sesama temannya dalam suatu masyarakat. Memang dalam criteria atau film ada gambaran seolah-olah dapat terjadi seseorang anak yang dibesarkan oleh sekelompok kera besar dapat berkembang menjadi seorang pemuda yang tahu sopan dan bergaul. Suatu keadaan yang agak mustahil. Ingat ceritera Tarzan !

Setiap kelompok atau masyarakat mempunyai tata nilai yang sesuai dengan kebudayaan yang dipangku oleh anggota atau warganya. Dengan sendirinya bukan hanya kelompok yang mempengaruhi tindakan seseorang melainkan juga kebudayaan yang dipangku oleh warga kelompok tersebut. Dalam hubungan ini professor Dr. Koentjaningrat menunjukkan empat sistim nilai-nilai budaya yang sangat penting dalam pembangunan sekarang ini.

Tinjauan Ekologis

Dalam hubungan ini ekologi dapat didefinisikan sebagai studi tentang hubungan kelompok dengan lingkungannya (Ogburn dan Nimkoff, 1960). Sebetulnya ekologi merupakan cabang biologi yang menyelidiki hubungan antara tumbuhan dan hewan dengan lingkungannya. Akan tetapi ekologi juga sudah menjadi sangat erat dengan sosiologi, sehingga kita mengenal ekologi manusia (*human ecology*).

Kita menyadari bahwa manusia sangat bebas dalam lingkungannya. Akan tetapi walaupun begitu pengaruh lingkungan masih tetap dapat dirasakan, walaupun sangat tidak langsung sifatnya. Misalnya musim buah tertentu saatnya. Manusia tidak dapat memakan buah tertentu kalau bukan dalam musimnya. Sekarang manusia sudah pandai membuat sari atau essence buah. Misalnya essence durian, memungkinkan kita merasakan rasa dan bau durian

walaupun bukan pada musimnya. Atau keadaan lain yang memungkinkan manusia mendapat buah yang diawatkan. Akan tetapi betapapun manusia tetap mempunyai hubungan dengan lingkungan.

Sepanjang sejarah kita melihat bahwa manusia telah mengalami perubahan dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Kelompok manusia yang meramu bahan dari lingkungan atau berburu belum dapat hidup menetap. Karena lingkungan tidak dapat menyediakan bahan kebutuhan yang memadai untuk jangka waktu yang lama. Demikian pula masyarakat yang hidup dari penggembalaan ternak, sering berpindah-pindah.

Kehidupan menetap hanya dimungkinkan setelah manusia pandai bertani, mengolah tanah dari bercocok tanam lebih banyak dari hasil meramu. Dengan demikian juga memungkinkan kelompok masyarakat yang lebih besar. Pada

mulanyabertani masih sangat sederhana, misalnya hanya dengan menggunakan tugal. Mereka belum mempunyai cangkulatau bajak. Tetapi kemudian dengan kepandaian memelihara ternak memungkinkan para petani itu memperoleh hasil yang lebih besar lagi. Bahkan pada suatu saat mereka mampu memanfaatkan tenaga hewan. Begitulah sumber daya yang mula-mula hanya tenaga manusia kemudian bertambah dengan tenaga hewan. Makin lama terbentuklah organisasi yang lebih rapi. Pembagian pekerjaan yang pertama pun lahir.

Makin lama hasil mereka mungkin mencapai sedemikian sehingga tidak lagi habis untuk dikonsumsi sendiri sekeluarga. Maka kemudian lahir tukar-menukar dengan sesama keluarga dalam lingkungan kelompoknya. Bahkan mungkin terjadi pertukaran dengan kampong lain. Dari keadaan ini

mungkin terjadi tempat-tempat penumpukan hasil atau tempat mencari barang yang diperlukan. Hal itu mungkin terjadi pada jalur lalu lintas atau pertemuan antara lalu-lintas darat dengan sungai. Apabila hal tersebut terjadi mungkin tumbuh permukiman yang makin ramai, yang penduduknya tidak sangat bergantung kepada bercocok tanam. Dari hal seperti itu dapat tumbuh kota. Walaupun kota tidak selamanya tumbuh karena adanya pemusatan pemukiman karena perdagangan makin ramai. Kota juga dapat tumbuh dari pusat keagamaan atau pusat pemerintah.

Dari yang digambarkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterampilan manusia berubah sesuai dengan perubahan lingkungannya. Kita lihat juga bahwa yang berubah bukan hanya saran fisik tetapi juga perluasan pemukiman yang mendorong makil banyaknya penghuni. Dengan demikian juga

intensitas pergaulan antara anggota masyarakat makin meningkat.

Dari uraian di atas kita lihat juga yang mendorong perubahan tersebut ternyata kebutuhan yang berubah. Keadaan ini selanjutnya menunjukkan bahwa keefektifan sumber daya manusia berubah sesuai dengan perubahan lingkungan. Di dalam waktu meramu hasil mereka sangat sedikit, karena mereka hanya mengambil saja segala bahan tumbuhan dan hewan yang ditemui. Tidak ada usaha untuk meningkatkan produksi. Apabila daerah tempat tumbuhan atau hewan sudah mulai kekurangan akan tumbuhan dan hewan yang diperlukan mereka pindah mencari tempat baru. Penggembala pun demikian pula. Apabila tempat rerumpunan telah mulai menipis mereka berpindah. Usaha untuk meningkatkan kerja tidak terlihat, mereka hanya terutama mencari daerah baru.

Lain halnya dengan masyarakat petani dan perkotaan, walaupun tingkat awal, usaha untuk meningkatkan hasil terus bertambah. Jadi keintensifan kerja dituntun dari para petani atau pedagang, juga pengrajin. Dari hal ini kita melihat pula sikap untuk mengembangkan diri sangat penting. Dengan demikian usaha pendidikan merupakan kebutuhan yang tidak terhindarkan. Sumber daya manusia dituntut kreatif dan supaya dinamis. Dari uraian di atas dapat dilihat dengan tegas bahwa ada perbedaan yang sangat nyata antara sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dapatlah dikatakan bahwa sumber daya alam hanya merupakan factor produksi. Jauh dari itu sumber daya manusia menunjukkan :

- Sebagai faktor produksi
- Sebagai insan yang utuh yang memerlukan pemeliharaan dan pengembangan secara lahiriah dan batinah. Itulah makna tinjauan psiko-

logis, sosio-kultural terhadap sumber daya manusia.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu : aspek fisik dan aspek non fisik. Upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Upaya mengembangkan kualitas fisik diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk mengembangkan kualitas non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan yang paling diperlukan. (Notoadmodjo, 1992).

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disamakan menjadi DIKLAT (pendidikan dan pelatihan). Walaupun demikian teori istilah pendidikan dapat dibedakan dengan pelatihan. Perbedaan tersebut baik dalam hal tujuan atau sasarannya maupun metode pelaksanaannya.

Stoner, (1986) menjelaskan bahwa perbedaan tersebut adalah program pendidikan dalam organisasi berusaha untuk mengembangkan keterampilan bagi pekerjaan dimasa yang akan datang, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sedang berjalan

Selanjutnya, yang agak sering dengan pendapat tersebut dikemukakan Fillipo, (1985) menjelaskan bahwa perbedaan antara pendidikan dan program pelatihan dalam organisasi ialah bahwa pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kita, sedangkan pelatihan adalah berhubungan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan/kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Jadi menurut pendapat ini pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan secara

menyeluruh, sedangkan pelatihan adalah menambah keterampilan/kecakapan.

Kemudian, bahwa program pendidikan adalah berhubungan dengan mengetahui bahaimana dan mengapa serta lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan sedangkan pelatihan lebih banyak bersifat praktis.

Selanjutnya, Kindleberger, (dalam Mamole, 1976) mengemukakan bahwa : "Ukuran tinggi rendahnya pembangunan ekonomi adalah pendapatan perkapita dimana perkembangan ekonomi menunjukkan suatu tambahan dalam pendapatan perkapita suatu Negara".

Jadi dikatakan bahwa bila mana pertumbuhan ekonomi berjalan baik, maka dengan demikian juga pendapatan perkapita dari masyarakat akan naik. Jadi dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diharapkan akan dapat menciptakan lapangan kerja yang tentunya akan turut memberikan kontri-

busi pada pendapatan masyarakat. Moekyat (1991) yang sering dengan pendapat tersebut dikemukakan Yoder (dalam Martoyo, 1996) mengatakan bahwa pelatihan berarti mendidik dalam arti sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin. Pelatihan adalah penerapan terutama terhadap peningkatan kecakapan dan arena itu diperlukan untuk mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas tertentu; sedangkan pendidikan menitik beratkan pada proses pengembangan dan mengandung pengertian tentang pertumbuhan dan kematangan.

Konsep Pembangunan Masyarakat Desa.

Moeljarto Tjokrowinoto (dalam buku Taliziduhu Ndraha) yang mengatakan bahwa Pembangunan Masyarakat Desa merupakan suatu bentuk tindakan kolektif suatu masyarakat desa yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat tersebut dalam arti material dan spiritual.

Sumber Saparin mengungkap bahwa Pembangunan Masyarakat Desa adalah pengkhususan dari pengertian *Community Development* yang berarti pembangunan masyarakat sebagai keseluruhan, dengan tujuan untuk menaikkan penghasilan serta taraf hidup warga masyarakat yang bersangkutan.

Pembangunan masyarakat desa, bagian dari pembangunan nasional, tentu saja mempunyai tujuan-tujuan yang tidak terlepas dari pembangunan secara keseluruhan. Karena kondisi pedesaan mempunyai spesifikasi tertentu, baik dalam bidang sosial, maupun ekonomi, maka tujuan pembangunan di pedesaan lebih sering di tekankan pada bidang ekonomi sebab kondisi ekonomi yang pada umumnya sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, tujuan jangka pendek lebih di arahkan pada peningkatan taraf hidup masyarakatnya. Sebagaimana

telah dicantumkan dalam pola dasar dan gerak operasional pembangunan masyarakat desa, maka tujuan jangka pendek yang hendak di capai adalah : untuk menaikkan taraf penghidupan dan kehidupan rakyat, khususnya di desa-desa yang berarti menciptakan situasi dan kondisi, kekuatandan kemampuan desa dan masyarakat desa dalam suatu tingkat yang lebih kuat dan nyata untuk tahap-tahap pembangunan selanjutnya. Sedangkan tujuan jangka panjang adalah "mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila yang di restui oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Disamping itu tujuan pokok untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, pembangunan masyarakat mempunyai tujuan-tujuan yang sifatnya lebih strategis dan dapat mempercepat proses pembanguan desa antara lain :

1. Memperlancar sarana hubungan dan komunikasi untuk lebih membuka desa terhadap daerah sekitarnya sehingga tidak menjadi daerah yang terisolasi
2. Meningkatkan dan menyempurnakan struktur administrasi pedesaan beserta personalnya sebagai usaha menciptakan pembangunan desa yang lebih terarah dan efisien.
3. Meningkatkan bidang pendidikan secara merata sehingga akan dapat mengurangi arus pelajar ke kota, dan tenaga terdidik akan tetap tinggal di desa membimbing warga desa yang lain yang belum maju.
4. Modernisasi di bidang pengangkutan akan secara berangsur menghilangkan sifat isolasi desa.
5. Modernisasi merupakan tumpuan bagi pengembangan berteknologi pedesaan dan proses pengembangan warga desa dapat diikutsertakan.

Kalau modernisasi desa kita anggap sebagai satu sisi dari pembangunan masyarakat desa, maka menurut Bintarto (1983) hal ini bertujuan :

1. Memberi gairah dan semangat hidup baru serta menghilangkan monoton dari kehidupan di desa, sehingga warga desa tidak akan merasa jemu dengan lingkungan hidupnya
2. Meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi warga desa sehingga dapat menahan arus urbanisasi

Dengan menekankan pada peningkatan taraf hidup, terutama dalam bidang ekonomi, bukan berarti bidang-bidang lainnya diabaikan, terutama bidang pembangunan mental spiritual. Sesuai dengan hakekat pembangunan di Indonesia, pembangunan masyarakat desa juga menginginkan adanya keseimbangan dan keselarasan antara pembangunan fisik dan pembangunan mental spiritual.

Hal ini diakui oleh asumsi bahwa pembangunan adalah berpangkal dan bertujuan pada diri manusia itu sendiri, hingga tujuan pembangunan tidak terlepas dengan pernyataan "Menciptakan manusia sebagai objek dan subjek suatu pembangunan".

Adapun faktor pendorong agar pembangunan masyarakat desa dapat berjalansesuai dengan keinginan masyarakat sehingga dapat dijadikan pendorong dalam pembangunan desa. Dengan demikian layaklah kalau seorang *agent of development* (badan pengembangan) harus mengetahui baik faktor-faktor pendorong. Meskipun faktor pendotong dapat diidentifikasi maka faktor ii akan ditinjau dari sosial budaya, politik dan ekonomi.

Yang dimaksud dengan faktor pendoton adalah kondisi-kondisi, baik kondisi fisik maupun kondisi non-fisik yang dapat membantu dan mendo-

rong terciptanya pembangunan yang lebih baik yang merupakan tujuan dari masyarakat yang bersangkutan.

Pembahasan

Secara umum keadaan di Desa Umbanume saat ini dapat dikatakan masih banyak yang perlu dibenahi untuk menuju kearah masyarakat yang mandiri, baik dalam bidang pendidikan masyarakat maupun dalam bidang perekonomian rakyat.

Keadaan pendidikan dari masyarakat Desa Umbanume ini masih sangat rendah dimana tingkat pendidikan masyarakat hanya sebatas lulus sekolah dasar saja, dibandingkan dengan warga masyarakat yang mau melanjutkan pendidikan setingkat yang lebih tinggi lagi. Hal ini disebabkan beberapa faktor, antara lain masalah ekonomi keluarga yang pas-pasan saja untuk kebutuhan minimal dan masalah fasilitas pendidikan didesa ini yang memang belum

ada pendidikan tingkat lanjutan pertama maupun lanjutan atas.

Untuk tingkat pendidikan lanjutan ini, warga masyarakat harus bersekolah di kecamatan yang jaraknya cukup jauh dari desa umbanume. Untuk itu warga yang ingin menyekolahkan anak mereka ke tingkat yang lebih tinggi harus memikirkan biaya yang cukup besar untuk ukuran warga masyarakat Desa Umbanume.

Sedangkan untuk keadaan ekonomi keluarga dari warga masyarakat Desa Umbanume saat ini dapat dikatakan masih rendah, yakni pendapatan masyarakat yang rata-rata bekerja di bidang pertanian saja hanya mampu memperoleh penghasilan sebulannya kurang dari 1 juta rupiah. Hanya sebagian kecil masyarakat yang mempunyai penghasilan di atas 1 juta rupiah, yakni mereka yang pekerjaannya sebagai peternak dan Pegawai Negeri Sipil dan sopir saja.

Tingkat pendidikan masyarakat di Desa Umbanume masih rendah. Dengan demikian tentunya sangat mempengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat tersebut. Sedangkan yang pernah memperoleh pendidikan non formal hanya sedikit saja, dimana mereka pernah mengikuti kursus-kursus berbagai bidang.

Sumber daya manusia (SDM) di Desa Umbanume masih kurang dan tentunya sangat mempengaruhi tingkat partisipasi atau tingkat kesejahteraan masyarakat, karena pendidikan mereka kurang memadai.

Sebagian besar masyarakat di desa Umbanume ini tingkat pendidikannya masih rendah yang masih pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar saja dan tingkat SLTP/SLTA masih banyak yang belum menyadari hal ini.

Hal ini tentunya mempengaruhi partisipasi masyarakat yang hanya pada posisi yang rendah sehingga kesempatan

untuk menyekolahkan anak mereka masih kurang maksimum. Dimana motivasi untuk menyekolahkan anak mereka sampai pada jenjang yang lebih tinggi sebetulnya sangat besar namun banyak pula yang terhalang dengan masalah ekonomi keluarga yang pas-pasan.

Masyarakat masih kurang memperhatikan pendidikan non formal yang sebetulnya merupakan jalan keluar untuk meningkatkan penghasilan keluarga. Namun sekali lagi mereka mempunyai kendala biaya yang harus dikeluarkan cukup banyak untuk itu.

Dari kenyataan yang ada bahwa manusia itu sendirilah yang akan menentukan kemampuan masyarakat di suatu desa untuk mengembangkan dirinya sendiri, walaupun di desa itu sangat berlimpah sumberdaya alamnya. Hal yang demikian inilah yang merupakan salah satu kendala yang ada di tanah

Papua, dimana Sumber Daya Alam yang berlimpah, tapi belum dimanfaatkan secara maksimal oleh masyarakat Papua itu sendiri, sehingga akhirnya golongan lainnya yang justru menikmati hasil dari pada sumberdaya alam di Tanah Papua ini.

Masyarakat di Desa Umbanume sangat sadar akan hal ini, sehingga mereka berupaya untuk meningkatkan pendidikan anak-anak mereka dengan harapan bantuan dari pihak yang sudah mengecap hasil sumberdaya alam mereka.

Namun ironisnya ada sebagian masyarakat Papua mati kelaparan di daerah yang sumberdaya alamnya sangat berlimpah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab terdahulu, maka dapatlah disimpulkan secara umum hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan formal responden menunjukkan pada kategori yang masih rendah dimana sebanyak 46% masih berpendidikan rendah dan 38% berpendidikan sedang dan hanya 6% saja yang dapat dikategorikan berpendidikan tinggi. Dengan demikian masyarakat di desa Umbanume ini masih berpendidikan rendah.
2. Tingkat pendapatan responden dapat dikatakan masih rendah sampai sedang, yakni sebanyak 40% responden berpenghasilan rendah dan 46% berpenghasilan sedang dan sisanya 14% saja yang berpenghasilan tinggi. Dengan demikian tingkat partisipasi masyarakat Desa Umbanume masih pada tingkat yang rendah sampai sedang.
3. Masyarakat yang mempunyai pendidikan nonformal tingkat partisipasi mereka lebih baik dari mereka yang hanya mempunyai pendidikan formal saja.
4. Sumber Daya Manusia (SDM) mempengaruhi partisipasi masyarakat di desa Umbanume, artinya makin tinggi pendidikan seseorang maka makin tinggi pula tingkat partisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bettelheim. B., *Feral Children and Austictec Children, dalam Understanding Society* (Ed : Social Science Fondation Course Team) London : Mac Milan, 1970
- Flippo. B.E. 1985, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga.
- Hattab. S. 1977, *Pendidikan Ketrampilan dan Keilmuan di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung
- Hasibuan. M. 1986, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Handoko. H.T, 1987, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta, BPFE
- Inkelees Alex. 1986, *Modeenisasi Manusia : dalam Modernisasi dan Dinamika pertumbuhan, Myron Weiner*, Yokyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Jaspen. M.A. 1976, *Stratifikasi Sosial dan Mobilitas Sosial di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Mamole. J. 1976, *Ekonomi Pembangunan*, Manado Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Martoyo. S. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta, BPFE.
- Moekiyat 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju
- Nasution. S. 1998, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Notoadmodjo. S. 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineke Cipta.

- Obrunn, W. F dan Nimkoff, M.F, *A Handbook of Sociology, London* : Reretledge and Keogen Paul, 1960
- Polak Mayor. 1974, *Sosiologi Pengantar Ringkas*, Jakarta, Ikhtiar baru.
- Sanford, A.C, *Human Relations : The Theory and Practice of Organization Behavior* : Charles E. Merrill, 1997
- Soekanto. S, 1970, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- _____, 1982, *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Soemardjan. S. 1983, *Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Masyarakat*, Jakarta, Rajawali Press.
- Stoner. J. 1986, *Manajemen*, Jakarta Intermedia.
- Suroto. 1989, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Erlangga.
- Sartono. 1990, *Pokok Dalam Pembangunan Masyarakat Desa*, Bandung.