

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sebagai suatu peningkatan kapasitas untuk mempengaruhi masa depan mempunyai beberapa implikasi tertentu. Pertama, memberikan perhatian terhadap kapasitas (*capacity*) tentang apa yang perlu dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan tenaga guna membuat perubahan. Kedua, mencakup keadilan (*equity*), perhatian yang berat sebelah kepada kelompok tertentu akan memecah belah masyarakat dan mengurangi kapasitasnya. Ketiga, penumbuhan kuasa dan wewenang tertentu maka mereka akan menerima manfaat pembangunan. Dan akhirnya pembangunan berarti perhatian yang bersungguh-sungguh terhadap saling ketergantungan di dunia serta perlunya menjamin bahwa masa depan dapat ditunjang kelangsungannya. Kapasitas apapun yang tercapai akan cepat punah, kecuali jika kita mengetahui dan menangani masalah kelangkaan dan keterbatasan sumber-sumber daya yang ada (Coralie Bryant, 1987).

Mardikanto (2010:5) mengemukakan pembangunan adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang bersangkutan. Artinya pembangunan harus benar-benar dimaksudkan untuk memperbaiki mutu-hidup setiap individu dan masyarakatnya, dan bukan mengorbankan manusia dan masyarakatnya demi tercapainya tujuan-tujuan pembangunan. Pengorbanan dalam pembangunan memang sesuatu yang wajar terjadi, tetapi melalui pengorbanan yang diberikan itu, mereka harus memperoleh manfaat dari hasil pembangunan, baik ekonomis maupun non ekonomis yang lebih besar dibanding pengorbanan yang telah diberikan. Di lain pihak, juga harus jelas bahwa yang berkorbanlah yang harus lebih diutamakan sebagai penerima manfaat atau hasil pembangunan, bukan sebaliknya yang berkorban memang sengaja dikorbankan demi kepentingan pihak lain justru tidak pernah mengeluarkan pengorbanan apapun.

Pembangunan manusia menimbulkan pentingnya pengembangan sumberdaya manusia agar seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia lebih dioptimalkan sehingga lebih bisa berkembang dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang penting dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia juga sering dikatakan sebagai kunci utama dalam organisasi artinya bahwa jika sumber daya manusia itu dikembangkan dengan baik melalui pengelolaan yang terstruktur maka akan menghasilkan manusia-manusia yang memiliki bakat dan paham betul tentang tugas dan fungsinya dalam organisasi.

Muhaimin (2017:12-15) menjelaskan pengembangan adalah suatu upaya dan kewajiban setiap individu dalam suatu lembaga untuk mengembangkan setiap kompetensi yang dimiliki, pengembangan tersebut juga merupakan hak dari setiap individu untuk meningkatkan kompetensinya dalam suatu tanggung jawab. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan individu dalam lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia adalah manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi/ lembaga yang dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga. Sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan/ anggota organisasi/ anggota kelompok sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi/ kelompok atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

Dalam pengembangan sumberdaya manusia kita akan mengenal alur atau proses dari pengembangan sumberdaya manusia. Biasanya dalam proses pengembangan sumberdaya manusia diisi dengan berbagai kegiatan pelatihan yang berguna untuk memperbaiki sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari pesertanya. Seperti yang disampaikan oleh Rivai (2005:163-164) dalam Hasyim (2017:20-23) pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk

mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana proses pelatihan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia terdiri dari beberapa tahap, diantaranya: penilaian kebutuhan; tujuan pelatihan; materi program; dan prinsip pembelajaran.

Upaya-upaya pengembangan sumberdaya manusia dilakukan oleh berbagai pihak, baik itu pihak pemerintah maupun pihak swasta. Pengembangan sumberdaya manusia melalui pemerintah biasanya berupa pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK), Lembaga Pendidikan Pelatihan (Diklat) ataupun pelatihan yang diadakan instansi dinas lain. Sementara itu kegiatan pengembangan sumberdaya manusia melalui pihak swasta ditemukan pada instansi perusahaan tepatnya diselenggarakan oleh Bidang Pengembangan SDM/ Personalia untuk meningkatkan kualitas dari karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, pihak swasta juga ada yang bergerak pada pengembangan sumberdaya manusia pada masyarakat dengan kategori miskin yang umumnya berdomisili di pedesaan atau pinggiran kota. Pengembangan sumberdaya manusia oleh pihak swasta pada masyarakat miskin yang berdomisili di pedesaan akan diisi dengan kegiatan pelatihan-pelatihan yang akan menunjang keterampilan masyarakat dalam pekerjaannya ataupun usaha/ bisnis yang mereka jalankan. Pihak swasta yang melaksanakan pengembangan sumberdaya manusia di pedesaan ini bisa kita temukan pada NGO.

Ife (2008:89) mengemukakan NGO atau singkatan dari *Non Government Organization* adalah salah satu lembaga nonpemerintah yang menjadi salah satu pelaku perubahan dalam upaya pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan paradigma pembangunan dan modernisasi, para aktivis NGO Indonesia pada umumnya beranggapan bahwa keterbelakangan mayoritas masyarakat disebabkan oleh suatu mentalitas dan nilai-nilai rakyat yang salah. Untuk memperbaiki hal tersebut, Zubaedi (2007:140) menekankan perlunya dilakukan perubahan terhadap keyakinan, sikap, nilai, dan pranata tradisional, guna membantu rakyat menjadi modern melalui penciptaan program aksi partisipatif di kalangan kelompok bisnis kecil pedesaan.

Pelatihan partisipatif dan pembentukan kelembagaan di kawasan pedesaan menjadi alat tranformasi utama

Salah satu NGO yang ada di Indonesia adalah Human Initiative yang berfokus pada pengelolaan dana kemanusiaan dan memiliki visi menjadi organisasi kemanusiaan dunia yang terpercaya dalam membangun kemandirian. Misi dari organisasi ini adalah pertama mendayagunakan program kegawatdaruratan, pemulihan dan pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas dan kemandian penerima manfaat, kedua menjalin kemitraan dan kolaborasi antar manusia, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis dan organisasi masyarakat sipil (*Civil Society Organization*- CSO) lainnya atas dasar keselarasan nilai-nilai yang dianut lembaga, ketiga melakukan kegiatan studi, riset, pengembangan dan pembangunan kapasitas yang relevan bagi peningkatan efektivitas peran organisasi masyarakat sipil dalam memberi alternatif solusi dan inovasi terhadap krisis kemanusiaan yang berlarut-larut, selanjutnya adalah membangun kapasitas dan kompetensi organisasi yang efektif, inovatif, akuntabel dan berorientasi pada kualitas pelayanan, dan misi yang terakhir adalah mengembangkan program-program yang bersifat advokasi baik secara mikro, meso dan makro guna mendorong keadilan dan kesetaraan masyarakat (pkpu.org)

B. Rumusan Masalah

Human Initiative adalah NGO Internasional yang memiliki cabang di beberapa negara di dunia dan berbagai provinsi di Indonesia dengan berfokus pada bidang ekonomi, kesehatan, lingkungan, dan kebencanaan. Fokus Human Initiative pada bidang ekonomi diwujudkan melalui pengembangan sumberdaya manusia lewat penguatan kapasitas serta pelatihan keterampilan dalam industri kreatif dan pelatihan dengan konsep agribisnis yang bertujuan untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan. Adapun pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan yang digunakan oleh Human Initiative menggunakan pendekatan kelompok.

Sejak akhir tahun 2017, Human Initiative Cabang Sumatera Barat sudah memulai pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan di dalam beberapa program-program pemberdayaan ekonomi masyarakat. Peran Human Initiative Sumatera Barat dalam pengembangan sumberdaya manusia meliputi daerah yang masuk dalam kategori berpenduduk miskin di Kota Padang (BPS, 2018). Daerah tersebut meliputi Kecamatan Pauh, dan Kecamatan Bungus Teluk Kabung. Dari daerah-daerah tersebut terdapat 4 kelompok binaan diantaranya: Kelompok Pemuda Pembudidaya Lele Bioflok, Poklahsar (Kelompok Pengolahan dan Pemasaran) Nago Jaya Berkah, Poklahsar Batuang Srikandi Nusantara, dan Kelompok D’Kartinis. Sampai pada akhir tahun 2019 Kegiatan pengembangan sumberdaya manusia pada binaan Human Initiative sudah menyelesaikan 2 periode dan akan memasuki periode ke-3. Pada periode pertama kegiatan berfokus pada pelatihan produksi. Pada periode kedua kegiatan sudah meliputi pelatihan bisnis. Sedangkan untuk periode ketiga kegiatan ditingkatkan menjadi pengembangan bisnis dan kemitraan.

Seiring berjalannya kegiatan pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan yang dilakukan Human Initiative pada kelompok binaannya tampak belum berjalan dengan optimal. Hal ini ditunjukkan terdapat anggota yang pada awal kegiatan bersemangat, namun belakangan jarang hadir bahkan mundur pada kegiatan pelatihan dan penguatan kapasitas oleh Human Initiative maupun kegiatan berkelompok. Terlihat dari jumlah anggota dari ketiga kelompok tersebut yang rutin ikut kegiatan kelompok baik itu pelatihan dan pengkapisasian pada awalnya sejumlah 58 orang menjadi hanya 30 orang saja (Lampiran 1). Selain itu dari segi kegiatan usaha kelompok, ditemukan bahwa produksi dan penjualan kelompok yang cukup beragam diantara masing-masing kelompok (Lampiran 2). Dimana ada kelompok yang belum kontinu untuk memproduksi dan masih dominannya pihak Human Initiative ikut serta membantu dalam kegiatan usaha kelompok. Sehingga pendapatan dari penjualan produk yang diperoleh oleh kelompok tersebut juga belum optimal. Tercatat, dari keempat kelompok binaan Human Initiative memiliki pendapatan penjualan yang beragam dan masih berada dalam kategori kelompok usaha mikro berdasarkan UU No.

20 Tahun 2008 tentang UMKM. Sementara itu, kelompok-kelompok binaan Human Initiative ini ditargetkan sudah naik kelas ke kategori kelompok usaha kecil atau usaha menengah di tahun 2021 (Laporan PKPU HI Sumbar, 2019).

Dari fenomena ini penulis menduga bahwasanya ada yang bermasalah dengan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative. Seharusnya apabila dalam pengembangan sumberdaya manusia yang dijalankan Human Initiative telah optimal, maka tujuan-tujuan yang ada pada perencanaan awal kegiatan seperti anggota kelompok sudah bisa secara mandiri dalam menjalankan usahanya serta kelompok binaan memperoleh pendapatan yang optimal bisa dicapai. Kondisi yang dialami kelompok binaan Human Initiative saat ini tentu tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sikula *dalam* Samsudin (2019) yaitu pengembangan sumberdaya manusia yang baik akan bertujuan untuk memunculkan produktivitas dan peningkatan semangat.

Berdasarkan uraian penulis tertarik melakukan penelitian dengan rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana perubahan kinerja anggota kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat sebelum dan sesudah adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?
2. Bagaimana efektivitas proses pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat?
3. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis perubahan kinerja anggota kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat sebelum dan sesudah adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?
2. Menganalisis efektivitas proses pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat?
3. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat?

D. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Human Initiative, sebagai masukan agar kegiatan pengembangan sumberdaya manusia melalui bisa lebih berdampak perbaikan bagi masyarakat atau kelompok binaanya.
2. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam bidang Ilmu Penyuluhan Komunikasi Pembangunan.

