

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PROGRAM SATU HAFIDZ SATU DESA
DI KABUPATEN GOWA**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Implementasi Peningkatan Sumber Daya Manusia
Melalui Program Satu Hafidz Satu Desa Di
Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Juliana

Nomor Induk Mahasiswa : 105611116216

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Mappamiring, M.Si



Dr. Haerana S.Sos., M.Si

Mengetahui:

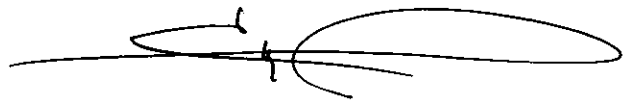
Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727



Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0157/FSP?A-4-II/II/42/2021. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Rabu 24 Februari 2021.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

()

2. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd

()

3. Dr. Drs. H. Anwar Parawangi, M.Si

()

4. Sitti Rahmawati arfah, S.Sos., M.Si

()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Juliana

Nomor Induk Mahasiswa : 105611116216

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, September 2021

Yang Menyatakan



Juliana

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, penulis memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Program Satu Hafidz Satu Desa Di Kabupaten Gowa”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah menemani penulis selama ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada yang tercinta terkhusus dan teristimewa untuk kedua Orangtua Penulis, Orangtua yang tiada henti-hentinya mendoakan dan memberikan dorongan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, serta senantiasa mengalunkan doa dan kasih sayang yang tak henti-hentinya kepada penulis. Doa dan dedikasi yang selalu diberikan kepada penulis dan menjadi motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan studinya.

Selain itu, skripsi ini selesai juga berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itulah dalam kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya kepada.

1. Bapak selaku pembimbing I Dr. H. Mappamiring, M.Si, dan Ibunda selaku pembimbing II Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd, yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Kakanda Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Para Bapak dan Ibu Dosen-dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang selama ini memberikan ilmunya kepada penulis serta dorongan dan semangat yang selalu diberikan.
5. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang senantiasa membantu penulis dalam pengurusan administrasi.
6. Seluruh Kepala Dinas, staf dan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang telah ramah menerima serta meluangkan waktu untuk memberikan data berupa wawancara kepada penulis selama proses penelitian.
7. Masyarakat Kabupaten Gowa yang sudah mau menjadi informan penelitian penulis selama proses pengumpulan data.

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENERIMAAN TIM | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 9 |
| A. Penelitian Terdahulu..... | 9 |
| B. Konsep dan Teori Sumber Daya Manusia | 11 |
| a. Pengertian SDM..... | 11 |
| b. Fungsi MSDM..... | 15 |
| c. Dimensi Kualitas SDM..... | 16 |
| C. Subtansi Proses pembinaan..... | 19 |
| D. Faktor penghambat dan pendukung | 28 |
| E. Implementasi Kebijakan | 30 |
| F. Kerangka Pikir | 33 |
| G. fokus Penelitian..... | 35 |
| H. Deskripsi Fokus Peneliti..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Waktu dan Lokasi Penelitian | 38 |
| B. Jenis dan Tipe Penelitian | 38 |
| C. Sumber Data..... | 38 |
| D. Informan Penelitian..... | 39 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 40 |
| G. Teknik Pengolahan Data..... | 41 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 43 |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian | 43 |
| B. Hasil Penelitian..... | 48 |
| C. Pembahasan Penelitian..... | 74 |
| BAB V PENUTUP | 80 |
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |
| LAMPIRAN..... | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 3.2 Informan Penelitian..... | 39 |
| 4.3 Jabatan dan Spesifikasi Program Satu Hafiz satu Desa..... | 53 |
| 4.4 Kegiatan Pelatihan Pembinaan I..... | 66 |
| 4.5 Kegiatan Pelatihan Pembinaan II..... | 67 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 2.2 Kerangka Pikir..... | 33 |
| 4.2 Struktur Program satu Hafiz Satu Desa..... | 51 |
| 4.3 Tujuan dan Kegiatan..... | 55 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang kesederhanaan baru dari manusia. Manusia adalah makhluk yang mengembangkan ilmu pengetahuan secara bersungguh-sungguh. Manusia selalu menggali dan mencari serta mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, ia ingin menemukan hal baru dan bermanfaat bagi banyak orang. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan kompeten maka organisasi sangat sulit mencapai tujuannya, sumber daya manusia yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Adapun pengertian sumber daya manusia diantaranya sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu. Pada era modern saat ini, menyiapkan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi, sebagai tantangan yang harus dihadapi dan bukan halangan yang harus di hindari. Manajemen suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan usaha-usaha anggota yang ada dalam organisasi. Manajemen yaitu ilmu atau seni yang mengatur proses manfaat sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Definisi mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang dilakukan. Di dalam sebuah manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu : *Planning, Organizing, actuating, dan controlling.*

Perencanaan menurut Terry (1960) dalam Mardikanto (2010), Perencanaan diartikan sebagai suatu proses pemilihan dan menghubungkan hubungkan fakta serta menggunakannya untuk menyusun asumsi-asumsi yang di duga bakal terjadi di masa datang, untuk kemudian merumuskan kegiatan-kegiatan yang diusulkan demi tercapainya tujuan-tujuan yang di harapkan.

Perencanaan sangat penting dan perlu untuk setiap usaha mencapai suatu tujuan. Alasan ini didasarkan pada suatu pandangan bahwa kondisi masa depan tidak diprediksi oleh siapapun itu. Program Satu Hafiz Satu Desa mempunyai sebuah strategi untuk merubah menjadi lebih baik, yang salah satunya adalah mendidik anak dalam membaca Al-quran.

Pengembangan sumber daya manusia perlu di lakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan.

Dengan adanya strategi pengembangan yang baik, maka organisasi mampu untuk berkembang dalam kerasnya persaingan organisasi dan strategi juga memberikan manfaat yang maksimal bagi sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Pengembangan sumber daya manusia dapat di definisikan seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan agar memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini hingga yang akan datang.

Peraturan Daerah (PERDA) kabupaten Gowa No.8 Tahun 2015 tentang penataan lembaga kemasyarakatan Desa/Kelurahan dan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Gowa Nomor 10 tahun 2019 tentang program pendidikan dan pelatihan. Dimana bahwa penetapan sasaran dan tujuan yang berjangka panjang, agar program ini berjalan keseluruhan yang ada di desa/kelurahan. Dalam rangka pemberdayaan dan peningkatan sumberdaya masyarakat, maka perlu peningkatan kemampuan peran lembaga ke masyarakatan desa ataupun kelurahan agar berkontribusi efektif dalam mengorganisasikan diri dan dapat menggerakkan pembangunan swadaya gotong royong di bidang pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam secara terencana, teratur, dan terukur.

Perkembangan Organisasi atau perusahaan sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia rendah maka stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan akan terjadi, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dirancang dan mampu memandang peran dalam organisasi secara luas. Organisasi atau perusahaan yang mempunyai strategi dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Strategi merupakan satu kesatuan rencana yang komprehensif. Strategi merupakan serangkaian rencana yang dapat menghubungkan dengan lingkungan yang dihadapinya, strategi dapat menjamin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, melalui ilmu pengetahuan manusia dapat memperbaiki kekurangannya dan menciptakan hal-hal baru yang berdaya guna dalam kehidupan masyarakat banyak tanpa harus di barengi rasa keingintahuan yang tinggi, keinginan untuk selalu maju dan meningkatkan diri.

Program ini di lakukan untuk melihat masyarakat dalam menonjolkan diri dalam menghafal Al-quran, akan tetapi program ini masih berjalan di 2 desa di kabupaten Gowa dan 179 desa/kelurahan yang belum berjalan, karena desa yang belum merealisasikan program ini menunggu anggaran APBD dari pemerintah untuk proses pembangunan rumah hafidz Al-quran itu sendiri. Seperti yang dapat dilihat bahwa anak milenial sekarang masih banyak yang bermain dan kurang bermanfaat, dengan adanya program ini dapat meningkatkan potensi anak lebih baik lagi. Karena, manusia tidak akan mencapai perkembangan seperti ini tanpa berkekuatan dari dalam diri masing-masing seseorang yang telah di anugerahkan Tuhan.

Terkait dengan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah hafiz satu desa di kabupaten Gowa menjadikan salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh seseorang, oleh karena itu pihak desa/kelurahan sudah mensosialisasikan ke masyarakat bahwa adanya program ini di kabupaten gowa, akan tetapi kurangnya sosialisasi/koordinasi aparat dinas yang menaungi program ini (DINSOS) sehingga program ini terkendala di beberapa desa/kelurahan, dan hanya beberapa desa saja yang berjalan program ini, bertahapnya proses anggaran APBD sehingga masih dalam pembangunan asrama Satu Hafidz Satu Desa di setiap kelurahan/Desa. Program pemerintah ini harus menjadi motivasi bagi masyarakat di kabupaten Gowa sehingga harus memperbanyak sosialisasi dari pihak aparat yang mengkoordinasi tentang program Satu Hafidz Satu Desa ini, Program ini sangat di dukung oleh masyarakat luas yang berada di kabupaten Gowa sendiri, tetapi cuman beberapa desa dahulu yang dapat teralisasi program ini. Oleh itu harus saling bekerjasama dengan satu dan yang lainnya baik tiap desa/kelurahan dan masyarakat atau sebaliknya pemerintah dan masyarakat, Tanpa adanya kerjasama antara satu dan yang lainnya program ini tidak berjalan dengan baik atau tidak sesuai harapan yang diinginkan. Adanya program ini dapat membantu pemerintah dan dapat menguntungkan bagi masyarakat, program ini tidak lain hanya untuk masyarakat agar lebih menjaga ke kedekatan serta keimanannya baik sejak dini hingga seterusnya dan dapat diterapkan baik di dalam keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Hasil observasi peneliti bahwa di kabupaten Gowa memiliki 18 kecamatan, 135 desa dikabupaten Gowa, 46 Kelurahan dikabupaten Gowa dan jumlah

keseluruhan 181 desa/kelurahan dikabupaten Gowa, Hingga saat ini 2 desa yang berjalan program ini dan peneliti menemukan bahwa adanya program pemerintah ini dapat memotivasi anak-anak yang lainnya yang berada di kabupaten Gowa karena untuk saat ini pemerintah sudah bekerja sama dengan imam masjid yang ada di kabupaten Gowa, dari hasil observasi bahwa pemerintah meminta masyarakat untuk membantu menyukseskan program keagamaan ini. Karena masih kurangnya masyarakat yang ikut turun berpartisipasi dalam meningkatkan program hafidz ini yang di programkan langsung oleh pemerintah. Oleh karena itu pemerintah membutuhkan strategi yang baik agar masyarakat ikut berpartisipasi dalam mengikuti hafidz-hafidz tiap desa, membaca Al-quran lebih baik daripada bermain yang kurang berfaedah bagi anak. (Tagarnews. 17 November 2019).

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan rekomendasi di kabupaten Gowa untuk mengetahui adanya program hafiz Al-quran Satu Desa untuk menjadikan pedoman guna meningkatkan sumber daya manusia melalui hafidz di kabupaten Gowa. Menariknya penelitian ini untuk mengetahui dan mendiskripsikan serta menganalisis strategi implementasi pemerintah dalam program hafidz ini di kabupaten Gowa dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep terkait manajemen sumber daya manusia , implementasi strategi, dan peran pemerintah.

Melihat beberapa masalah sumber daya manusia yang menyangkut banyak orang (masyarakat) yang di nilai masih kurangnya pendekatan antara satu dan yang lainnya maka penulis berinisiatif untuk mengadakan penelitian yang

berjudul "Implementasi Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana implementasi peningkatan sumber daya manusia melalui program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung Implementasi peningkatan sumber daya manusia melalui program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peningkatan sumber daya manusia melalui program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peningkatan sumber daya manusia melalui program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa

D. Manfaat peneliti

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dari hasil penelitian ini nantinya adalah sebagai bahan masukan pemerintah kabupaten Gowa dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui program Satu Hafidz Satu Desa.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu dan pengetahuan terutama tentang implementasi peningkatan sumber daya manusia melalui Satu Hafidz Satu Desa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dan tidak terlepas dari penelitian yang terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan sekaligus pedoman peneliti. Berikut hasil-hasil peneliti terdahulu yang dijadikan sebagai perbandingan sekaligus pedoman tidak terlepas dari tema penelitian yaitu tentang peningkatan sumber daya manusia melalui program Satu Hafiz Satu Desa.

Penelitian Pertama, penelitian ini berjudul “Strategi pondok Tahfidz Al-quran Dalam Meningkatkan Motivasi Menghafal Al-quran” disusun oleh Ahmad Rosidi Program Pascasarjana Tahun 2014. Masalah yang diteliti dalam jurnal ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi dalam meningkatkan motivasi menghafal Al-Quran. Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren Ilmu Al-Quran (PPIQ) PP.Nurul Jadid Paliton Probolinggo, dan Pondok pesantren Tahfizul Al-Quran. .Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan dari peneliti objeknya yaitu program satu hafiz satu desa di kabupaten Gowa.

Penelitian kedua, dengan penelitian yang berjudul “Peran Program Tahfiz Dan Tahsin Al-Quran Dalam Meningkatkan Literasi Al-Quran Di Madrasah Ibtidayah Nurul Ummah Kota Gede Yogyakarta”. Disusun oleh Muhammad Shaleh Assingkily pada Tahun 2019. Masalah yang diteliti dalam jurnal ini adalah untuk mengkaji literasi al-Quran yang terimplementasikan dalam program tahfiz

dan tahsin di MI Nurul Ummah. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu dari metode pendekatannya (kualitatif).

Penelitian ketiga, penelitian ini berjudul “Metode Tahfidz al-Quran di Pondok Pesantren al-Hikmah Gubuk Rubuh Playen Gunung Kidul” disusun oleh Ahsin Pahlehy. Masalah yang diteliti dalam jurnal ini yaitu untuk mengetahui, pertama, untuk mengetahui pelaksanaan program tahfidz al-Qur’an di Pondok Pesantren al-Hikmah Gubuk Rubuh Playen Gunung Kidul, kedua, Mengetahui Faktor Pendukung dan penghambat bagi pelaksanaan program tahfidz al-Qur’an. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang menggunakan pendekatan pedagogis-psikologis. Pengumpulan data data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menelaah seluruh data, mereduksinya, menyusunnya dalam satuan dan mengategorikannya kemudian memeriksa keabsahan data serta menarik kesimpulan. Faktor-faktor pendukung pelaksanaan program tahfidz adalah minat dan motivasi siswa, perhatian pembimbing, daya ingat dan fasilitas yang memadai, sedangkan faktor penghambat pelaksanaan program tahfidz al-Qur’an meliputi: kurangnya kemampuan dalam manajemen waktu, kurangnya dorongan orangtua dan lingkungan. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah peneliti lebih akan lebih menekankan kepada peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Program Satu Hafidz Satu Desa, dan objek peneliti yang berbeda, sedangkan penelitian diatas lebih menekankan kepada metode pembelajaran tahfidz al-

Qur'an pada lembaga tersebut. Persamaan penelitian ini tentang pembelajaran Tahfidz Al-Quran.

B. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tentang atau kekuatan manusia (energy dan power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya, misalnya : pada hewan, tumbuhan-tumbuhan. Manusia sebagai perencana, pelaksana pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan *Human Resource* namun ada pula ahli menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagai orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara mikro dan makro. Menurut William B. Werther dan Kelth davis, sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut H. Handari Nawawi yang masing-masing mengatakan sebagai berikut :

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai pergerakan organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, keuangan atau kepegawaian dalam mencapai tujuan. Karena sumber daya manusia di anggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalamam serta hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2010).

Adapun beberapa hal yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia termasuk membuat program-program yang telah di siapkan untuk masyarakat. Adapula model pembangunan yang dilakukan pemerintah dalam menciptakan lingkungan sosial yang memungkinkan manusia untuk berkembang. Yaitu lingkungan sosial yang mendorong perkembangan manusia dan aktualisasi potensi manusia secara lebih besar.

Tabel : 2.1

| Karakteristik | Strategi | | |
|------------------|---------------------------|-------------------------------------|--|
| | <i>Economic growth</i> | <i>Basic needs</i> | <i>People centered</i> |
| Fokus | Pembangunan | Pelayanan publik dan <i>service</i> | <i>Human Empowering</i> (pemberdayaan) |
| Nilai | Berpusat pada pembangunan | Berkiblat pada manusia | Berpusat pada manusia |
| Indikator | Strategi Implementasi | Indikator sosial | Hubungan manusia dengan sumber daya |
| Peran pemerintah | <i>Entrepreneur</i> | <i>Service provider</i> | <i>Enabler/facilitator</i> |
| Sumber utama | Anggaran | Kemampuan administrasi | Kreativitas dan komitmen |

| | | | |
|---------|--|---|----------------------------------|
| | | dan anggaran | |
| Kendala | <ul style="list-style-type: none"> - Konsentrasi dan marginalisasi - Konsentrasi pada fasilitas dehumanisasi : tidak memanusiaakan manusia | Keterbatasan anggaran dan inkompetensi aparat | Struktur prosedur yang mendukung |

Sumber Arifuddin 2010

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial 4 (empat) tujuan MSDM, adalah :

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota di capai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Menurut itu, Schuler, et al. (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut di gunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian pemeliharaan, pengendalian, pengaduan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelolah, mengatur serta memanfaatkan seseorang sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting untuk menggerakkan potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu berkontribusi yang maksimal baik bagi organisasi maupun pengembangan bagi dirinya. Realitanya ada beberapa sejumlah negara atau kota yang dapat dikatakan tidak memiliki

sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya.

Menurut Hasibun (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranana tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang manajemen yang meliputi segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) suatu bagian dari manajemen keorganisasian sehingga dapat memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusianya. Menurut Mathis dan jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia di manfaatkan secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan.

3. Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Doni Juni Priansa (2014:147) kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan 2 dimensi yang di lihat dari pendidikan dan pelatihan. Dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pendidikan

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan

tenaga operasional. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja, pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan.

2) Pelatihan

Pelatihan menurut Rivai (2005) adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan segala sesuatu yang diinginkan. Pelatihan dapat mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerjaan saat ini maupun masa mendatang kepada para anak-anak yang ikut serta dalam program ini. Untuk meningkatkan keterampilan anak dalam mengembangkan potensinya.

3) Pengalaman

Menurut Manulang (2001:15) pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pembelajaran karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Ranupandojo (2004:71) adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas tentang suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Memiliki pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan, lebih terampil, punya wawasan yang luas dan mudah beradaptasi dengan lingkungan.

Sumber daya menurut Salusu (2015), yang dimaksud dalam pelaksanaan strategi khususnya dalam organisasi publik adalah seluruh faktor yang dapat mendukung strategi yang akan dilaksanakan yang terdiri atas:

a. Sumber daya Manusia

Organisasi pada dasarnya tidak dapat hidup dalam ruang isolasi. Organisasi membutuhkan manusia untuk mencapai tujuannya. Manusia mengendalikan organisasi dan melakukan interaksi baik dengan manusia lain maupun dengan lingkungannya sehingga saling mempengaruhi satu sama lain. Suksesnya sebuah strategi yang dilaksanakan juga tergantung pada sumberdaya manusia yang mengendalikannya. Semakin berkualitas sumberdaya manusia yang bekerja semakin mudah pula strategi yang dilaksanakan mencapai tujuannya.

a). Anggaran

Dalam menciptakan sebuah strategi yang matang salah satu faktor yang menjadi kunci suksesnya strategi adalah ketersediaan anggaran yang cukup dalam melaksanakan strategi. Penyediaan sarana, prasarana, tenaga ahli dan rancangan strategi yang matang memerlukan anggaran yang memadai. Anggaran dapat mempengaruhi suksesnya pelaksanaan strategi hingga sub unit kerja yang paling kecil.

b). Peraturan atau regulasi

menurut Shirley (Salusu, 2015) strategi adalah keseluruhan tindakan yang ditetapkan sebagai aturan yang direncanakan oleh suatu organisasi. Tindakan-tindakan akan diatur secara sistematis dan menjadi dasar regulasi atau peraturan agar pelaksanaan dari strategi tidak keluar dari koridornya. Selain itu, regulasi dimaksudkan sebagai rambu-rambu dalam melaksanakan strategi.

c). Informasi

Suatu strategi hendaknya mampu memberikan informasi kepada setiap anggota organisasi bagaimana untuk bertindak, apa yang harus dilakukan, mengapa sebuah strategi dilakukan, berapa lama untuk melaksanakannya, berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan dalam melaksanakan strategi tersebut, siapa yang menjadi pelaksananya dan penanggung jawabnya, dan hasil apa yang akan diperoleh dalam melaksanakan strategi tersebut. Selain memberi informasi kepada para karyawan, informasi ini juga diperuntukkan untuk masyarakat yang menjadi sasaran strategi. Informasi ini diharapkan dapat sampai kepada masyarakat dengan baik sehingga, memunculkan harapan bukan hanya pada organisasi juga kepada masyarakat.

C. Proses Pembinaan

Dalam proses pembinaan ada beberapa proses yang di lalui untuk melangkah ke tahap-tahap selanjutnya, yaitu :

1. Mengikuti tes pelatihan

Mengikuti tes pelatihan, dalam pelatihan ini Pembina harus mengikuti tahap awal(seleksi) sebelum melakukan pembinaan satu bulan lamanya.

2. Memasuki asrama institute

Memasuki asrama, setelah melakukan tes Pembina, lalu memasuki asrama untuk di bina kembali sampai sejauh mana pengetahuan yang didapat selama mengikuti tes pelatihan.

3. Melakukan pembinaan

Melakukan pembinaan, setelah melewati beberapa tahap Pembina boleh membina di asrama hafidz jika memenuhi syarat dan lolos selama pelatihan pembinaan.

4. Penilaian pelaksana Pembinaan.

Penilaian pelaksana pembinaan, di nilai langsung oleh fasilitator yang menjalankan tugasnya sebagai Pembina yang ingini dibina untuk program Tahfidz Al-quran.

a. Elemen-Elemen Strategi

Menurut Salusu (2015) strategi memiliki elemen-elemen fundamental, yaitu :

1. Seni Situasional, ialah suatu keterampilan yang mana seorang pejabat eksekusif merancang keputusan yang berdasarkan pada sumberdaya organisasi, nilai-nilai manajerial, dan kemungkinan adanya peluang serta tantangan dari lingkungan.
2. Tujuan dan Sasaran, ialah nilai-nilai yang menjadi arah utama dari strategi yang di buat dan sifatnya jangka panjang dan menjadi acuan dari cara bertindak eksekusif dalam melaksanakan strategi.
3. Produk, Keunggulan Kompetitif, ialah mencakup ruang lingkup kesesuaian produk atau pasar atau program dengan wilayah operasional atau geografis.
4. Kebijakan dan Program, keseluruhan tindakan yang menjadi aturan yang di rencanakan oleh organisasi yang lebih spesifik sehingga menghasilkan keputusan-keputusan yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

5. Destinasi, ialah penetapan sebuah tempat atau titik perhentian akhir dari sebuah program yang telah di rancang sebagai sebuah sasaran. Artinya adalah sebuah program perlu mempersiapkan tempat pemberhentian tertentu agar program yang dilaksanakan tetap efektif dan efisien.
6. Sumberdaya dan Lingkungan, sebuah strategi memiliki pertalian erat dengan sumberdaya organisasi dan juga lingkungan. Sehingga dalam pengambilan keputusan sebagai bagian dari perencanaan strategi sangat perlu memberikan tempat kepada faktor lingkungan dan eksternal.
7. Program Bertindak, strategi merupakan program bertindak dengan tekat memanfaatkan sumberdaya sebaik-baiknya untuk mencapai misi atau tujuan utama organisasi.
8. Formulasi Strategi, arus keputusan, kedua elemen ini sangat penting dalam pengambilan keputusan strategik formulasi dan arus keputusan strategi ikut menentukan arah implementasi strategi yang dilaksanakan oleh eksekutif.

b. Tahap-Tahapan Strategi

1. Menurut Hariadi 2005, perumusan strategi adalah proses-proses penyusunan langkah-langkah demi langkah dan tujuan sesuai visi dan misi organisasi, tujuan strategi menurut Hariadi, (2005) perumusan masalah :
 - a. Mengidentifikasi atau memahami lingkungan sekitar perusahaan di masa depan dan menentukan visi misi perusahaan guna tercapainya tujuan.

- b. Melakukan analisis internal dan eksternal perusahaan untuk mengukur kelebihan dan kekurangan serta peluang dan ancaman di masa yang akan datang yang menghambat tercapainya misi.
- c. Merumuskan dan merencanakan faktor-faktor ukuran keberhasilan *key success factors* dari strategi yang sudah di buat pada tahap analisis.
- d. Menentukan tujuan target, mengevaluasi dan memeriksa strategi dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki.
- e. Memilih strategi yang sesuai untuk mencapainya tujuan jangka pendek dan panjang.

c. Implementasi Strategi

Setelah sebuah strategi di rumuskan, strategi harus di kembangkan secara logis dalam bentuk tindakan. Tahap inilah yang di sebut dengan implementasi strategi. Masalah implementasi ini cukup rumit, oleh karena itu agar penerapan strategi organisasi dapat berjalan dengan baik dan berhasil, manajer harus memiliki gagasan yang jelas tentang isu-isu yang berbeda dan bagaimana cara mengatasinya.

Implementasi strategi adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Tindakan pengelolaan bermacam-macam sumber daya organisasi dan manajemen yang mengarahkan dan mengendalikan pemanfaatan sumber-sumber daya perusahaan melalui strategi yang di pilih. Implementasi strategi di perlukan untuk memperinci secara lebih jelas dan tepat bagaimana sesungguhnya pilihan strategi yang telah di ambil dan direalisasikan.

Implementasi adalah seperangkat kegiatan yang dilakukan menyusul suatu keputusan. Suatu keputusan selalu bertujuan untuk mencapai suatu sasaran tertentu. Dalam rumus Higgins dalam Salusu 2015 implementasi adalah rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran dan strategi. Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu proses yang terarah dan terkoordinasi melibatkan banyak sumber daya. Dalam implementasi strategi terdapat skenario implementasi strategi yaitu :

1. Pengangkatan Direktur Program

Untuk melaksanakan implementasi strategi setelah strategi ditetapkan dan disahkan oleh yang berwenang, maka kepala organisasi perlu menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan seorang yang akan bertanggung jawab untuk menyusun skenario, melaksanakan keputusan strategik tersebut, demikian ditandakan oleh Larry Alexander (Salusu, 2015) untuk keperluan analisis dalam uraian selanjutnya penanggung jawab kita sebut sebagai Direktur program.

2. Siapa Direktur Program Itu?

Seseorang yang diangkat sebagai Direktur Program merupakan salah satu anggota eselon atas yang berperan serta dalam proses pengambilan keputusan strategik, itulah yang kiranya perlu diangkat sebagai Direktur program. Dipilihnya salah satu anggota eselon menjadi direktur program karena orang atau pejabat tersebut telah mengikuti diskusi yang panjang tentang latar belakang keputusan strategik itu, ia mengetahui pula alternatif-alternatif yang dipersiapkan sebelumnya, ia mengetahui mengapa pilihan jatuh pada keputusan itu, ia

mengetahui konsekuensi yang akan timbul apabila keputusan itu dijalankan, ia mengetahui tentang unsur kompetitif dalam keputusan itu, ia mengetahui tentang situasi sumber daya organisasi, tepatnya, ia mengetahui tentang keuntungan yang akan diperoleh organisasi apabila keputusan itu dijalankan.

3. Analogi Dengan Arsitek

Tugas penting dari seorang penanggung jawab adalah membuat desain mengenai implementasi dari strategi yang ditetapkan. Seorang arsitek yang mendapatkan tugas mendesain sebuah gedung akan berusaha untuk membuat detail dari gedung tersebut sehingga mudah dimengerti oleh para pelaksana pembangunannya. Dengan mengambil analogi dari arsitek direktur program tadi sepatutnya sudah memiliki gambaran apa yang perlu dibuatnya untuk melicinkan jalan bagi semua pelaksanaan keputusan seorang arsitek tidak bekerja sendirian, tetapi dibantu oleh tenaga tenaga dari berbagai profesi dan para juru gambar. Begitu juga dengan direktur program. Ia tidak bekerja sendirian. Kerangka implementasi suatu keputusan haruslah menjadi tanggung jawab utamanya. Selesai menyusun program dan anggaran, ia juga memperkirakan keahlian yang mungkin dibutuhkan organisasi dan bagaimana mendapatkannya. Banyak butir yang dituangkan dalam desain itu diangkat dan diskusi selama proses perumusan strategi berlangsung.

4. Penyempurnaan Struktur Organisasi

Berbicara masalah struktur dalam implementasi, suatu strategi dipandang sebagai sesuatu yang mutlak perlu karena struktur menguraikan secara jelas tindakan-tindakan spesifik yang harus dilakukan dalam masa implementasi. Selain

itu struktur memperlihatkan tingkat otonomi dan Tiap orang yang akan melakukan berbagai kegiatan implementasi itu. Penyesuaian, penyempurnaan, atau modifikasi suatu struktur organisasi menurut Certo (Salusu, 2015) sangat diperlukan dengan maksud untuk meningkatkan efektivitas; yaitu sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Modifikasi ini sebaiknya dilakukan secara regular guna menyesuaikan perkembangan dalam lingkungan eksternal, dan tidak saja semata-mata karena adanya strategi baru.

5. Sentralisasi – Desentralisasi

Konsep sentralisasi-desentralisasi bagi Kebanyakan orang masih memerlukan klarifikasi. Hanson (Salusu, 2015) misalnya menganggap penting untuk membedakan antara sentralisasi struktural dengan sentralisasi administratif, dan antara desentralisasi structural dengan desentralisasi administratif.

Karakteristik dan sentralisasi structural, antara lain: (1) Ada satu mekanisme pengawasan terpusat pada tingkat nasional yang merupakan struktur kekuasaan yang melaksanakan kekuasaannya melalui proses pengambilan keputusan; (2) Wewenang dan tanggung jawab terakhir atas pengambilan keputusan, berada pada puncak hirarki dari sistem itu; (3) Daerah tidak mempunyai yurisdiksi pengambilan keputusan (otonomi); (4) Para Pejabat di daerah wajib melaksanakan keputusan keputusan dari pimpinan departemen yang berada pada puncak struktur organisasi; (5) Keputusan-keputusan yang dibuat di daerah atau pada jajaran eselon yang lebih dibawah akan tergantung pada persetujuan dan pejabat tingkat pusat.

Adapun karakteristik dari desentralisasi struktural antara lain, (1) tidak ada mekanisme pengawasan terpusat; (2) Setiap daerah mempunyai yurisdiksi pengambilan keputusan (otonomi); (3) tidak ada garis kewenangan yang menghubungkan suatu sistem tertentu di tiap daerah.

a. Spesifikasi Pekerjaan

Dalam skenario implementasi itu, selanjutnya direktur program mendesain spesifikasi pekerjaan dan membagi penugasan pekerjaan itu kepada setiap kepala unit kerja yang akan terlibat dalam implementasi titik pada kepala unit kerja hendaknya memahami dengan sungguh-sungguh tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan serta wajib meminta klarifikasi kepada direktur program apabila ada butir-butir penugasan yang belum jelas.

b. Rencana, Program dan anggaran

Setelah kepala unit kerja sudah menghayati penugasan yang perlu mereka buat adalah rencana, program dan anggaran yang menjadi tanggung jawab unit kerjanya. Dalam setiap program, setiap tindakan yang akan dilaksanakan oleh unit kerjanya perlu ditulis secara rinci jadwal waktunya, kapan tugas-tugas itu rampung dikerjakan, siapa yang akan bertanggung jawab, untuk apa, dan kapan. Rencana dan program ini disampaikan kepada direktur program untuk didiskusikan kemudian direalisasikan titik mungkin kepala unit membutuhkan tenaga ahli tertentu, peralatan tertentu, dan jumlah biaya yang diperlukan dan seterusnya untuk melancarkan tugas baru yang dibebankan kepada mereka. Pada dasarnya semua rencana dan program yang sejalan dengan desain yang telah

disiapkan oleh direktur program tentu dapat dipenuhi Karena pada saat strategi ini dirumuskan sudah dipikirkan dengan berbagai kebutuhan yang mungkin diperlukan.

c. Uraian Tugas

Setelah semua keperluan terpenuhi, para kepala unit perlu membuat uraian tugas bagi setiap pelaksanaan terdapat dalam kerjanya. Menyusun uraian tugas seseorang perlu melibatkan orang tersebut guna melicinkan Jalan kepada pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya. Suatu uraian tugas yang terencana baik dan dapat dilaksanakan, akan membantu pihak manajemen untuk melakukan seleksi dan terutama pengawasan pekerjaan. Dalam manajemen umumnya Dikenal dua jenis uraian tugas AHI (Salusu, 2015), yaitu uraian tugas generik dan uraian tugas spesifik. Uraian tugas generik ditulis dan dinyatakan secara umum tanpa rincian tugas dan tanggung jawab. Pernyataan ini memuat uraian yang komprehensif tentang suatu kategori pekerjaan dengan memakai *common Denominators* yaitu atribut yang sama dan semua pekerjaan yang tergolong dalam kategori tersebut. Uraian tugas spesifik menjelaskan secara rinci dan tepat tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan titik uraian itu memperlihatkan pula hubungan yang jelas dengan unit kerja lain dan kategori pekerjaan tersebut.

Setelah uraian tugas selesai dirumuskan, Langkah terakhir yang harus ditempuh sebelum terjun ke lapangan adalah menyelenggarakan pelatihan. Bentuk pelatihan mana yang diinginkan tentu harus sesuai dengan sifat dan kerjaan dan sasaran yang diinginkan.

d. Rutinitas Pekerjaan

Tahap terakhir dari proses implementasi adalah proses rutinkan pekerjaan yang berarti bahwa pekerjaan sudah harus berjalan seperti pekerjaan rutin sehari-hari. Proses implementasi ini mungkin memakan waktu, tetapi akan mencegah pekerjaan ulang karena setiap orang tahu betul tanggung jawab masing-masing sebelum memulai pekerjaannya. Diharapkan kesalahan-kesalahan besar tidak akan terjadi. Dengan begitu, setiap pekerjaan dan para karyawan akan menampilkan kualitas yang mampu memberi kepuasan bagi para konsumen. Kepuasan yang kita maksudkan Dalam strategi ini adalah kepuasan rata-rata. Sebelum setiap kerja setiap orang memulai pekerjaannya. Mereka harus bertanya kepada diri sendiri, Apakah harus saya lakukan untuk mengimplementasikan bagian tugas saya dari program strategi itu, dan bagaimana cara terbaik untuk dapat menyelesaikannya.

e. Reaksi Terhadap Penyempurnaan Struktur

Perubahan struktur organisasi seringkali menimbulkan masalah khusus, antara lain berupa penolakan yang tidak kentara dari sementara pejabat, di samping ada keengganan untuk menyerahkan kekuasaannya. Pengaruh-pengaruh politik kadang-kadang tidak dapat dielakkan, apabila terjadi perubahan struktur sesuatu yang memang terjadi menjadi karakteristik dari birokrasi organisasi publik yang biasanya menjalar pada organisasi non-profit. Ada hal yang patut diperhatikan dalam menyusun proses implementasi, yaitu diperlukan adanya fleksibilitas, Keluwesan agar semua pihak pelaksana tidak banyak menemui

d. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal merupakan bentuk komunikasi yang diarahkan kepada masyarakat, misalnya adanya program yang akan dilaksanakan ditengah-tengah masyarakat. Sehingga pihak instansi yang bertugas akan turun dalam mensosialisasikan terdahulu mengenai program.

E. Implementasi Kebijakan

Studi Implementasi merupakan suatu kajian mengenai studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan. Dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis dengan adanya intervensi berbagai kepentingan. Untuk melukiskan kerumitan dalam proses implementasi tersebut dapat dilihat pada pernyataan yang dikemukakan oleh seorang ahli studi kebijakan Bardach (1991:3) yaitu adalah cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus di atas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk merekaanggap klien.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, untuk mengimplementasikan kebijakan publik. Ada dua pilihan langkah yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik

sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor.

1. Proses implementasi kebijakan, Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri dari beberapa, yaitu :

- a. Tahapan pengesahan peraturan perundangan
- b. pelaksanaan keputusan dan instansi pelaksana
- c. Kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan
- d. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki atau tidak
- e. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana
- f. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan

2. Proses persiapan implementasi menyangkut beberapa hal penting :

- a. penyiapan sumber daya, unit dan metode
- b. penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan
- c. penyediaan layanan, pembayaran dan hal secara rutin.

Implementasi kebijakan, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah implementasi Meter dan Horn dalam Wahab, (2004:79) juga menjelaskan beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, yaitu :

1. Ukuran dan tujuan

2. Sumber-sumber kebijakan
3. Komunikasi antara organisasi terkait dengan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
4. Sikap para pelaksana
5. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik

Keberhasilan suatu implementasi menurut Wahab dapat dipengaruhi berdasarkan faktor-faktor di atas, yakni : *Pertama*, yaitu ukuran dan tujuan diperlukan untuk mengarahkan di dalam melaksanakan kebijakan, hal tersebut dilakukan agar sesuai dengan program yang direncanakan. *Kedua*, sumber daya kebijakan menurut Meter dan Horn yang dikutip oleh Agustino (2006:142). Sumber-sumber kebijakan tersebut sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan suatu kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah. Sumber daya manusia juga sangat penting karena sebagai sumber penggerak dan pelaksana kebijakan, modalpun diperlukan untuk kelancaran pembiayaan kebijakan agar supaya tidak menghambat proses kebijakan. *Ketiga*, keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari sifat atau ciri-ciri badan atau instansi pelaksana kebijakan.

F. Kerangka Pikir

Pada penelitian ini, peneliti mengukur strategi kebijakan tersebut menggunakan model strategi skenario implementasi menurut Salusu (2015) yang menyebutkan bahwa ada 6 implementasi strategi (1) Pengangkatan Direktur Program, (2) Sentralisasi-Desentralisasi, (3) Spesifikasi Pekerjaan, (4) Rencana, Program dan Anggaran, (5) Uraian Tugas, (6) Rutinitas Pekerjaan, (7) Faktor

Penghambat dan Pendukung . Dalam tujuan implementasi strategi sehingga dapat terwujudnya Satu Hafidz Satu Desa di kabupaten gowa, dengan adanya program ini masyarakat lebih ikut berpartisipasi dan bekerjasama.

Hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi rekomendasi bagi Kabupaten Gowa dalam meningkatkan sumber daya manusia-nya yang berbasis pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Gowa dapat meningkatkan secara berkelanjutan. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian sebagai berikut :

**IMPLEMENTASI PENINGKATAN
SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PROGRAM SATU
HAFDIZ SATU DESA DI**

**Strategi menurut Salusu (2015)
Skenario Implementasi Strategi:**

- a. Pengangkatan Direktur Program
- b. Sentralisasi-Desentralisasi
- c. Spesifikasi Pekerjaan
- d. Rencana, Program dan anggaran
- e. Uraian Tugas
- f. Rutinitas Pekerjaan

Faktor Penghambat

1. Masih kurangnya sosialisasi pemerintah daerah dengan masyarakat
2. Terhambatnya anggaran

Faktor Pendukung

1. Sumber daya manusia
2. Pendidikan
3. Pelatihan
4. Pengalaman

**Terwujudnya Satu Hafiz
Satu Desa di Kabupaten
Gowa**

Gambar 2.2

G. Fokus Penelitian

Berdasarkan bagan kerangka pikir terkait dengan penelitian strategi berangkat dari latar belakang masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dan tinjauan pustaka. Fokus penelitian ini akan berdasarkan rumusan masalah dimana melihat peningkatan sumber daya manusia melalui program Satu Hafidz Satu Desa di kabupaten Gowa. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori Salusu (2015) yang mengatakan bahwa implementasi strategi memiliki 6 indikator yaitu: siapa direktur utama, sentralisasi-desentralisasi, program anggaran, rutinitas pekerjaan, uraian tugas, spesifikasi pekerjaan.

G. Deskripsi Fokus Penelitian

Adapun deskripsi fokus penelitian, yaitu:

a. Pengangkatan Direktur Program

Peneliti akan meneliti proses pengangkatan Direktur Program, syarat-syarat menjadi Direktur Program dan tugas Direktur Program di Kabupaten Gowa.

b. Sentralisasi-Desentralisasi

Sentralisasi-Desentralisasi yaitu peneliti mendalami apakah Strategi Sumber Daya manusia yang merupakan Program Nasional diatur dan dikendalikan secara Sentralisasi (Terpusat) atau secara Desentralisasi (Otonomi) dan melihat kebijakan-kebijakan yang dilakukan dalam pelaksanaan Program satu Hafidz Satu Desa.

i. Melihat faktor pendukung dari pencapaian tujuan program Satu Hafidz Satu Desa.

j. Melihat faktor penghambat dari pencapaian tujuan program Satu Hafidz Satu Desa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang di butuhkan pada penelitian ini dua (2) bulan sejak tanggal 10 agustus – 10 oktober 2020. Lokasi penelitian berada di kantor Dinas Sosial (DINSOS) Kabupaten Gowa. Karena, peneliti melihat bahwa adanya program satu hafidz satu desa dapat mengembangkan potensi anak pada di zaman sekarang ini, membaca atau menghafal Al-quran sangatlah bermanfaat dan bisa lebih baik kedepannya.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis peneltian kualitatif dengan alasan karena, melihat sesuai di lapangan bahwa program ini sangat bagus dan bermanfaat bagi banyak orang, baik di kalangan anak-anak hingga dewasa.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe adalah deskriptif sebagaimana yang diungkapkan sugiyono (2012:3) adalah metode kualitatif untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna.

C. Sumber Data

1. Data primer, yang di peroleh secara langsung dari informasi yang bersangkutan dengan cara wawancara untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan peningkatan Suber Daya Manusia (SDM) yang ikut serta dalam program Satu Hafidz Satu Desa.

2. Data sekunder yang di peroleh dari literature dan dokumen serta serta yang di ambil dari internet dan buku berupa jurnal, artikel dan skripsi sebeumnya.

D. Informan Peneliti

Informan dalam penelitian ini adalah pihak yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang diteliti seacara provosive atau secara sengaja untuk memilih orang-orang yang dianggap mempunyai pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data dan informasi yang akurat. Informan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

| No. | Nama | Inisial | Jabatan |
|-----|-------------------------------------|---------|---------------------------------------|
| 1. | H. Syamsuddin B, S.Sos, M.Si, MH | HS | Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gowa |
| 2. | Hj. Salma | S | Staf Dinas Sosial Kabupaten Gowa |
| 3. | Ustadz | A | Staf Akhyar Institute |
| 4. | Ibu Kamba | K | Masyarakat |
| 5. | Mahfira | M | Masyarakat |

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara mandalam (*Indepth interview*)

Wawancara Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengancarawawancarai yaitu dengan melakukan wawancara mendalam kepada

2. Peningkatan ketekunan peneliti

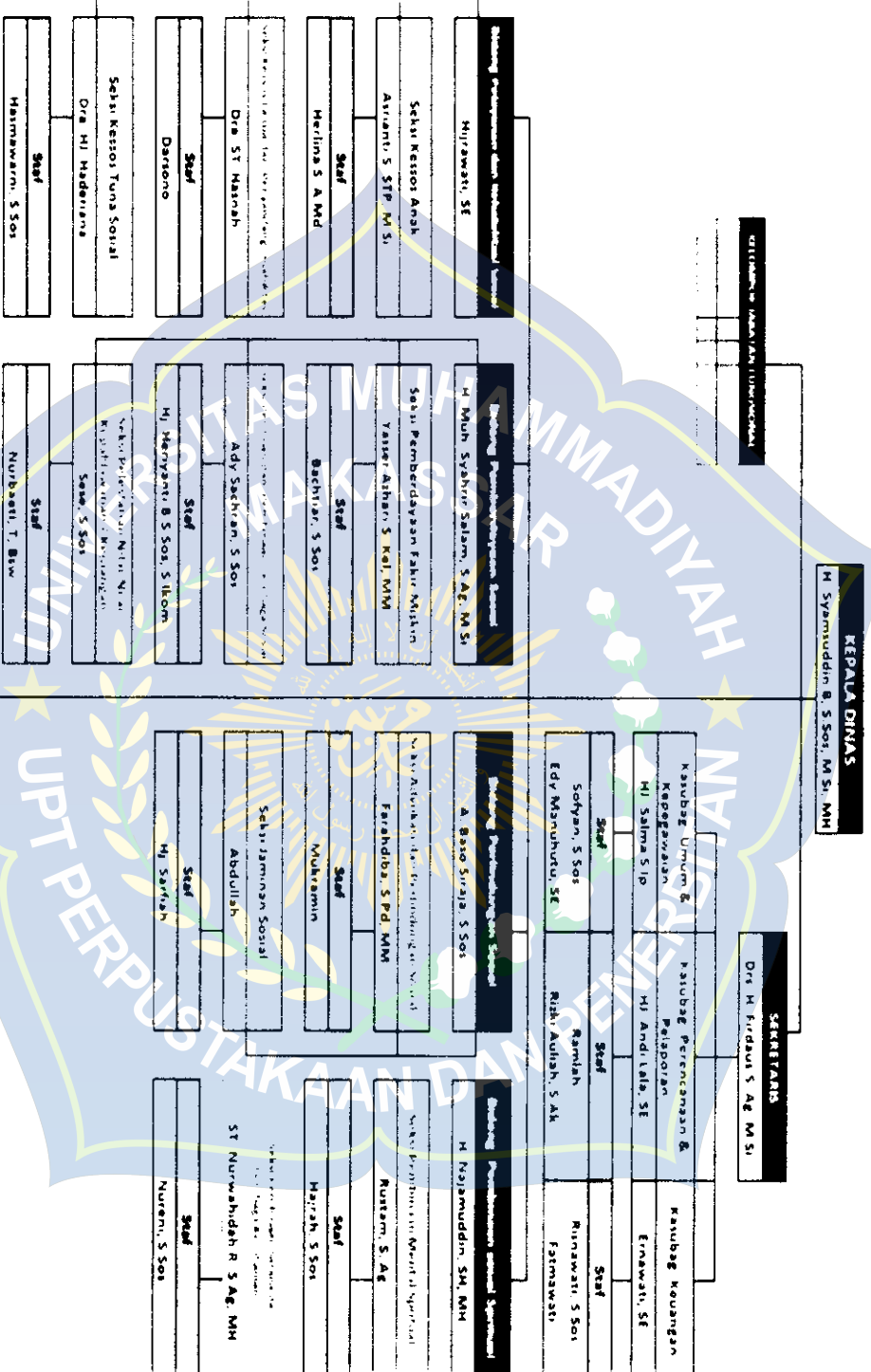
Melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan, sehingga kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat di rekam secara pasti dan sistematis.

3. Triangulasi

Memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Trigulasi dilakukan dengan 3 (tiga) cara, yaitu:

- a. Triangulasi sumber, dengan menguji kredibilitas data melalui pengecekan data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.
- b. Triangulasi teknik, dengan menguji kredibilitas data melalui pengecekan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, menguji kredibilitas data melalui pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu situasi yang berbeda.

DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA



B. Hasil Penelitian

Program Satu Hafidz Satu Desa merupakan Program dari pemerintah yang menginginkan kabupaten Gowa menjadi tahun keagamaan bukan hanya di 2(dua) desa saja berjalan tetapi 18 kecamatan akan merealisasikan program ini. Program Satu Hafidz Satu Desa ini adalah yang ditunggu oleh masyarakat Gowa karena dapat membawa Kabupaten Gowa menjadi lebih baik, dari 135 desa dan 46 kelurahan baru berapa desa yang berjalan seperti di ex kantor pertahanan kabupaten gowa dan Kecamatan Manuju Desa Lemoa Kabupaten Gowa yang di jadikan rumah hafidz dan menunggu pembangunannya selesai.

Program ini merupakan Program Bupati Gowa dan di naungi oleh Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Satu Hafidz Satu Desa dibentuk sejak 14 November 2019. Seperti hasil wawancara di lakukan dengan HS sebagai berikut:

“Sesuai arahan pak bupati Gowa sudah menyampaikan tahun lalu bahwa kebijakan di tahun keagamaan itu adalah adanya program pembelajaran Al-quran, ada tiga Komponen jangka pendeknya ialah seluruh imam desa, imam dusun, imam kelurahan dan imam lingkungan itu akan ditingkatkan kapasitasnya untuk bisa menjadi penghafal Al-quran” (Hasil wawancara dengan HS, 18 September 2020).

Adapun mekanisme dari program Satu Hafidz Satu Desa ini adalah setiap kecamatan di harapkan mengintervensi setiap desa dan kelurahan yang ada di kabupaten Gowa. Program Satu Hafidz Satu Desa ini akan menjadi percontohan untuk setiap pemerintah kabupaten dalam mengembangkan setiap Hafidz-Hafidz yang ada di daerahnya masing-masing. Selain itu Program Satu Hafidz Satu Desa ini sudah terealisasikan di kecamatan limbung dan Desa Manuju kabupaten Gowa, Seperti Hasil wawancara dengan HS, sebagai berikut :

“Untuk kabupaten Gowa sendiri baru dua yang menerapkan Satu hafiz Satu desa , karena desa yang lain masih dalam tahap perencanaan pembangunan, tetapi sudah ada mengikuti pembinaan di Quantum Akhyar Institute yang di bogor pembinaan ust.Adi Hidayat”.(Hasil wawancara dengan HS, 18 September 2020).

Dinas Sosial Kabupaten Gowa mengintervensi setiap kecamatan di tahun 2019 yang di lakukan di beberapa desa/dusun dan kelurahan adapun dasar-dasar yang harus diintervensi setiap kecamatan adalah (1) persediaan infrakstruktur yang memenuhi persyaratan program (2) Pengelolaan yang berkesinambung dengan masyarakat (3) Perilaku pembinaan, pengelolah, dan masyarakat.

Strategi Program Satu Hafidz Satu Desa memiliki struktur organisasi tersendiri dalam melakukan pelaksanaannya, walaupun terlibat dengan Dinas Sosial akan, tetapi Program ini melibatkan pemerintah daerah. Dalam hal ini yang membawahi mekanisme program, sebagai berikut :

Gambar 4.2

Struktur Penyelenggara program Satu Hafiz Satu Desa



Dari Gambar tersebut dapat diketahui bahwa program penyelenggaraan Satu Hafidz Satu desa di kabupaten Gowa harus dilaksanakan secara terorganisir dengan pembagian tugas yang jelas. Dinas Sosial sebagai inisiator penyelenggara yang merupakan lembaga yang mengupayakan terbentuknya organisasi ini sehingga program dapat dilaksanakan secara terstruktur. Struktur organisasi diusulkan langsung oleh Bupati Gowa sesuai hasil pelatihan awal pembinaan Hafidz Al-quran.

Dalam penelitian ini, untuk menguraikan Peningkatan Sumber daya Manusia di Kabupaten Gowa terdapat beberapa indikator yaitu:

- a. Siapa Direktur Program Satu Hafidz Satu Desa
- b. Sentralisasi-Desentralisasi
- c. Spesifikasi Pekerjaan
- d. Rencana, Program dan Anggaran
- e. Uraian Tugas
- f. Rutinitas Pekerjaan

Adapun uraian hasil penelitian berdasarkan indikator tersebut, sebagai berikut :

1. Siapa Direktur Program Satu Hafidz Satu Desa?

Saat ini direktur program Satu Hafidz Satu Desa Kabupaten Gowa H. Syamsuddin B, S.Sos, M.Si, MH. Yang merupakan direktur Program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa. Ia mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Hukum serta menjabat sebagai Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gowa sejak 2016 sudah mengikuti beberapa pelatihan pembinaan

salah satunya pembinaan keagamaan yang termasuk dalam program Bupati Gowa, Sehingga di percayakan menjadi direktur Program Satu Hafidz Satu Desa.

a. Tugas Pokok

Mengupayakan peningkatan Sumber Daya Manusia serta memantau sistem pembelajaran dalam rumah Hafidz Satu Desa di kabupaten Gowa melalui kegiatan-kegiatan serta usaha perencanaan, pengembangan, pembangunan dan pemanfaatan segala sumber daya yang ada.

b. Fungsi

- 1) Perencanaan dalam rangka pengawasan Satu Hafidz Satu Desa
- 2) Pemeliharaan dan pengawasan terhadap Satu Hafidz Satu Desa
- 3) Pengelolaan terhadap biaya pembinaan yang berkenan dengan Program
- 4) Pelaksanaan pembinaan terhadap para anak, pengelola dan masyarakat.

Seperti hasil wawancara dengan HS, Sebagai Berikut :

“Kalau direktur utrama sebenarnya belum ada dalam program ini tapi untuk sementara saya di angkat oleh bapak bupati secara langsung untuk menangani program ini, jadi tugas saya itu mengawasi serta mengontrol program ini dan agar masyarakat ikut dalam program ini, program ini tidak wajib tapi diikuti sertakan agar menciptakan Imam desa/dusun disetiap kecamatan” Hasil wawancara dengan HS, 18 September 2020).

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa kepala dinas sosial memiliki

tugas mengatur dan mengontrol program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa termasuk di ex kantor pertahanan dan di kecamatan Manuju desa Lemoa Kabupaten Gowa, yang menjadi Rumah pembelajaran Hafidz saat ini . Tugasnya adalah melakukan kerjasama dengan pihak kecamatan , desa/dusun dan kelurahan untuk melaksanakan program Satu Hafidz Satu Desa.

Hubungan koordinasi antara Kepala Dinas Sosial, Aparat pemerintah (kecamatan, Kelurahan, dan desa/dusun) sebagai insiator program Satu Hafidz Satu Desa yaitu dalam proses advokasi prpgram kepala Dinsos (direktur utama) memberikan dukungan untuk menjalankan program kerja yang akan di laksanakan selama 5 tahun kedepan. Hal ini sesuai wawancara dengan HS, yaitu:

“Jadi kami sangat membutuhkan dukungan masyarakat untuk menjalankan program Satu Hafidz Satu Desa ini, maka itu kami selalu melakukan sosialisai ke masyarakat dan aparat pemerintahan untuk membicarakan program bapak bupati ini di kabupaten Gowa, semoga berjangka panjang dan di realisasikan di seluruh kabupaten Gowa” Hasil wawancara dengan HS, 18 September 2020).

2. Sentraslisasi-Desantralisasi

Program Satu Hafidz Satu Desa merupakan program dari Bupati Kabupaten Gowa. Sistem Sentralisasi struktural yang digunakan dalam program ini yaitu :

- a. Seluruh kegiatan Program Satu Hafidz Satu Desa di biyai oleh pemerintah daerah kabupaten Gowa.
- b. Setiap kegiatan yang di laksanakan dalam program Satu Hafidz Satu Desa merupakan kebijakan Bupati Gowa dalam pelaksanaan program Hafiz Al-Quran.
- c. Seluruh stakeholder program Satu Hafidz Satu Desa yaitu Kecamatan, pelaksanaan dan pembinaan ditentukan dan di awasi langsung dengan Dinas Sosial Kabupaten Gowa.
- d. Sarana dan Prasarana yang di gunakan dalam program Satu Hafidz Satu Desa diberikan oleh Dinas Sosial seperti pelaopran kegiatan dalam proses pembinaan.

Hal ini sejalan dengan yang di ungkap oleh S, sebagai berikut :

“Untuk Programnya sendiri merupakan program langsung dari pak Bupati, jadi pak Bupati yang membuat program ini lalu di tugaskan kepada kami Dinas Sosial untuk menangani dan mengontrol program ini, mulai dari kecamatan, pelaksana bahkan pembinaan ditentukan oleh Dinas Sosial tapi dalam pantauan pak Bupati”. (hasil wawancara dengan S, 21 September 2020).

Sedangkan sistem desentralisasi struktural yang digunakan dalam program ini yaitu :

- 1). Pelantikan Direktur Program dilakukan Bapak Bupati Gowa bersama aparat pemerintah dari kecamatan, kelurahan dan desa/dusun se kabupaten Gowa.
- 2). Setiap deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan merupakan hasil kebijakan Bupati Gowa dan Dinas Sosial Kabupaten Gowa dalam hal ini ex rumah hafidz al-Quran limbung ex kantor pertahanan dan di kecamatan Manuju desa Lemoa Kabupaten Gowa.
- 3). Setiap rencana dan penganggaran dan dilakukan oleh BAPEDA dalam program Satu Hafidz Satu Desa.

3. Spesifikasi Pekerjaan

Program Satu Hafidz Satu Desa di Kabupaten Gowa melibatkan beberapa jenis pekerjaan dalam pelaksanaannya, setiap jenis pekerjaan yang di laksanakan oleh stakeholder memiliki spesifikasi pekerjaan yang berbeda-beda. Adapun jenis pekerjaan dalam implementasi strategi Program Satu Hafidz Satu Desa di antaranya pembinaan dan pelaksanaan program Hafidz, berikut uraian spesifikasi pekerjaan dan stakeholder Satu Hafidz Satu Desa, yaitu :

Tabel 4.2

Syarat Spesifikasi Program Satu Hafiz Satu Desa

| No | Jabatan | Spesifikasi Pekerjaan |
|----|-----------|--|
| 1. | Pembina | a. Merupakan delegasi dari Bupati /Dinas Sosial b. Menguasai dasar-dasar pembinaan al-quran c. berkompentensi d. Mengikuti Pembinaan e. Merupakan imam masjid desa/dusun, kelurahan serta kecamatan |
| 2. | Pelaksana | a. Merupakan pegawai Dinas Sosial, Imam desa , kelurahan dan kecamatan b. Telah melewati pembinaan di Bogor tepatnya di institute Akhyar c. Menguasai pedoman Hafiz untuk menciptakan Satu Hafidz Satu Desa. |

Dari tabel di atas diketahui bahwa spesifikasi pekerjaan dari pembinaan adalah calon Pembina yang aktif dalam mengikuti pembinaan Instute Akhyar di bogor dan direkomendasikan langsung oleh aparat kepala Dinas Sosial, Kecamatan, kelurahan dan desa/dusun yang memiliki potensi dalam bidang tersebut, menguasai pembacaan Al-quran yang baik dan benar, aktif melaksanakan program mulai dari umur 17-25 tahun, sesuai hasil wawancara dengan HS sebagai berikut :

“Intinya adalah sudah mengikuti pembinaan di bogor , karena yang ikut dalam pembinaan di insitue Akhyar saya rekomendasikan untuk memimpin maksudnya saling belajar di asrama rumah hafiz quran sehingga menciptakan Satu Hafidz Satu Desa, maka dari itu batas usia yang mengikuti asrama mulai 17-25 tahun”. (Hasil wawancara dengan HS, 21 september 2020).

Spesifikasi pekerjaan untuk pelaksana program Satu Hafidz Satu Desa adalah merupakan tugas dari Dinas Sosial, telah mengikuti rangkaian pembinaan pelaksanaan program satu hafidz satu desa di kabupaten Gowa, menguasai Al-quran dan pedoman-pedoman pelaksanaan program. Program Satu Hafidz Satu Desa harus menguasai seluruh pembinaan sesuai dengan binaan yang telah di ikuti di bogor dan di terapkan kepada calon hafidz selanjutnya di kabupaten Gowa.

4. Rencana Kegiatan dan Anggaran

Rencana Kegiatan dan Anggaran pada implementasi strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui program satu hafidz satu desa di kabupaten Gowa dirumuskan dan dikendalikan oleh Bupati Gowa selaku Program bupati dan Dinas Sosial sebagai naungan program, dan segala keputusan Bupati Gowa dan Dinas Sosial dapat dituangkan dalam buku panduan pelaksanaan Satu Hafidz Satu Desa. Adapun Uraian dari tujuan, program dan kegiatan Satu Hafidz Satu Desa menurut panduan pelaksanaan (2020), yaitu :

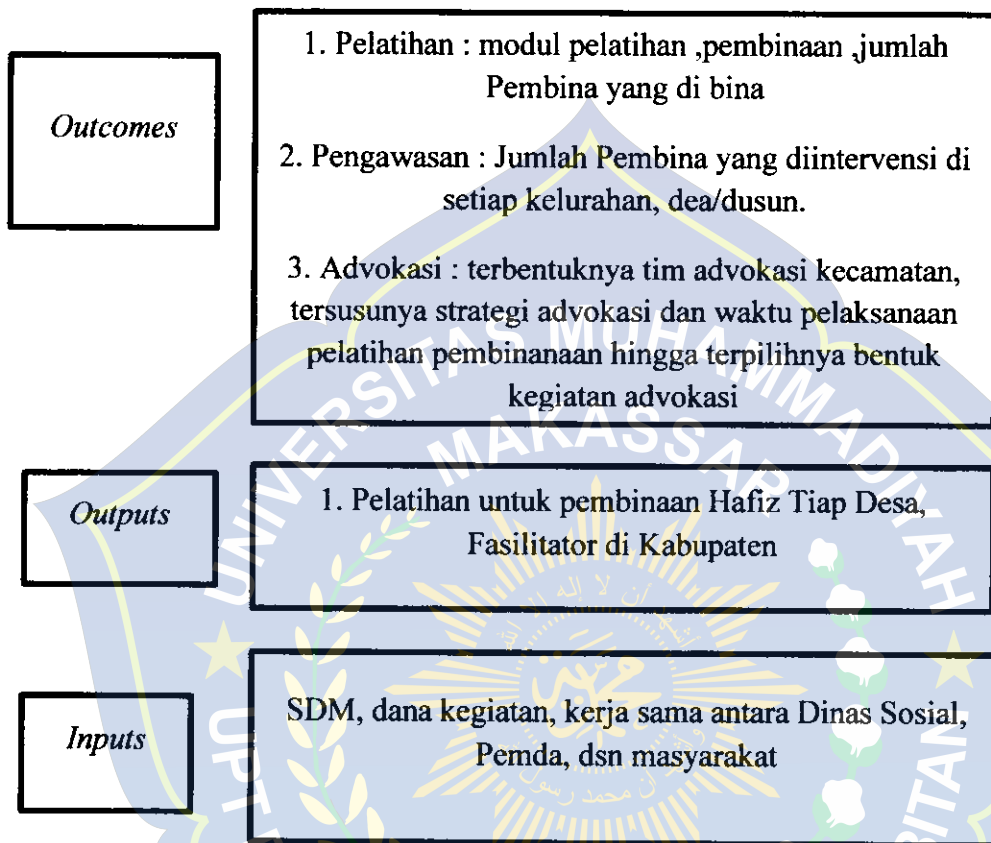
Tujuan dan Kegiatan

goals

Program Satu Hafidz Tiap Desa terjamin proses keagamaannya dalam strategi pemerintahan

Impacts

1. Meningkatkan kerja sama Dinas Sosial dan Pemerintah Daerah (PEMDA) dalam mewujudkan Satu Hafidz Satu Desa



Gambar 4.3

Sumber : Pedoman pelaksanaan Satu Hafidz Satu Desa, 2020

Dari Gambar tersebut, dapat dilihat bahwa tujuan dari strategi pelaksanaan Program Satu Hafidz Satu Desa adalah untuk menjamin setiap anak/masyarakat yang berada di setiap kecamatan kabupaten Gowa. Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan kemandirian tiap kecamatan dalam mengawasi kelurahan, desa/dusun di kabupaten Gowa.

Langkah yang dapat di lakukan untuk mencapai kemandirian tiap kecamatan dalam mengawasi masyarakat untuk melakukan kerja sama serta sosialisasi baik dari pihak pemerintah daerah (PEMDA) dan Dinas Sosial yang ikut serta dalam

melaksanakan program satu hafiz satu desa ini, dalam pelaksanaan program Satu Hafidz Satu Desa, Dinas Sosial melakukan pengawasan di setiap kecamatan, kelurahan serta desa/dusun di kabupaten Gowa yang telah merealisasikan program ini.

Dalam rangka mencapai hubungan kerjasama yang baik antara pemerintah Daerah dan pihak kecamatan dan peningkatan Sumber Daya maka dilakukan pengawasan secara langsung dari Dinas sosial, maka diperlukan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam proses program Satu Hafidz Satu Desa. Adapun bentuk kegiatan dari program satu hafidz satu desa yaitu pelatihan, pengawasan, dan advokasi. Adapun cakupan dari kegiatan yang dilakukan dalam pembinaan memberikan modul pelatihan kepada stakeholder yang terlibat, memberikan petunjuk arah dalam melaksanakan kegiatan, memperhitungkan dan menetapkan jumlah tenaga yang dibutuhkan dalam pembinaan Satu Hafidz Satu Desa.

Program ini di usung dalam pelaksanaan program Satu Hafidz Satu Desa ada tiga kategori yang pertama adalah melakukan pembinaan untuk membina, fasilitator program di daerah, kedua pengawasan keamanan program hafidz. Ketiga Dinas sosial melakukan advokasi kepada pihak pemerintah daerah serta kecamatan, kelurahan, dan desa/dusun terkait pelaksanaan program satu hafidz satu desa.

Input yang di butuhkan dalam pelaksanaan program Satu Hafidz Satu Desa adalah SDM yang terdiri dari atas kordinator Satu Hafidz Satu Desa, pelaksanaan

satu hafiz satu desa, fasilitator, asrama, dana kegiatan, kerjasama antara dinas sosial, kecamatan dan masyarakat.

Anggaran dana pada program satu hafiz tiap desa yang disediakan oleh BAPEDA untuk pembangunan asrama hafidz mencapai miliaran, jadi anggaran pembangunan belum dapat dipastikan berapa akan tetapi sudah ada yang berjalan pembinaan di akhyar institute. tiap pembangunan Hafidz Satu Desa. Hal ini berarti untuk membiayai pembinaan Asrama Hafidz, dana yang di sediakan BAPEDA sebanyak krang lebih Rp. 500.000.000, dan setiap kloter pembina 30 orang, dana ini sudah termasuk dengan biaya yang dikeluarkan dalam mengikuti pembinaan di Bogor, kegiatan ini dimulai proses advokasi pemerintah, pembinaan dan fasilitator. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama HS selaku kepala Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sebagai berikut :

“sekitar 500.000.000; anggranya, itu biaya asrama saja, tetapi lebih jelasnya nanti bertanya saja ke BAPEDA karena ini program masih baru, jadi kalau mau di hitung biaya pembinaan itu sekitar 40.000.000/kloter untuk pembinaan pelatihan di Bogor, jadi yang diberangkatkan itu ikut pembinaan adalah yang dipilih dari pihak kecamatan dan diseleksi lagi di Akhyar Institue, banyak pelatihan yang harus di ikuti jika mau membina di Asrama Hafiz Satu Desa ini” (Hasil Wawancara dengan HS, 21 September 2020).

Pada unit kerja fasilitator, kepala dinas sosial bersama staf naungan program ini menyusun rencana kegiatan dan anggaran sesuai dengan keutuhan yang ada di Asrama Hafidz Satu Desa lalu di laporkan di direktur program hingga ke Dinas Sosial. Rencana kegiatan yang di laksanakan dalam Asrama. Sistem pendanaanya adalah seluruh pengeluaran yang di dikeluarkan oleh fasilitator dicatat dan di laporkan ke BAPEDA (Badan Pembangunan Daerah). Dana yang di dikeluarkan ini untuk membiayai fasilitas yang di butuhkan dalam Asrama.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pelaksana S, sebagai berikut:

“program yang kami lakukan dalam baru-baru ini disesuaikan dengan keadaan, sekarang wabah yang tak diinginkan muncul jadi asrama saat ini kita liburkan beberapa waktu kedepan, begitupula penganggarannya dimana kami melakukan kegiatan agar tidak mengadakan kegiatan begitu saja dalam Asrama agar penganggarannya dapat di laporkan, jadi pada saat kami melakukan evaluasi barulah kami menyertakan seluruh dana yang kami kelurkan selama kegiatan Asrama Hafidz “ (Hasil Wawancara dengan S, 25 september 2020).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pengelolaan dana yang dilakukan dalam program Satu Hafidz Satu Desa merupakan sitem kegiatan dimana dana awal yang digunakan merupakan dana milik pemerintah langsung yang nantinya dipergunakan untuk hasil laporan evaluasi tiap tahunnya.

5. Uraian Tugas

Dalam kegiatan Program Satu Hafidz Satu Desa, telah di uraikan sebelumnya bahwa jenis pekerjaan yaitu, fasilitator program Hafidz dan pembinaan Hafidz Satu Desa yang mana masing-masing tugasnya yaitu :

a) Fasilitator Satu Hafidz Satu Desa

Fasilitator Satu Hafidz Satu desa bertugas untuk melakukan pengujian pada Hafiz yang telah mengikuti pembinaan di asrama, memberikan edukasi kepada para penghapal Al-quran tentang pentingnya membaca Al-quran serta memahami isi dalamnya, melakukan koordinasi pelaporan kepada pelaksana dan Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Narasumber ,UA yaitu :

“Kami sebagai fasilitaor Program Satu Hafidz Satu Desa mengupayakan semaksimal mungkin agar program ini tidak hanya di dua desa saja tapi di

seluruh kabupaten gowa agar ada menjadi panutan imam masjid besar di setiap kecamatannya” (Hasil wawancara dengan UA, 25 September 2020).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa hanya ada dua desa yang merealisasikan program ini, di karenakan program ini adalah program terbaru yang ada di kabupaten Gowa.

b) Pelaksana Program Hafidz Satu Desa

Pelaksana Satu Hafidz Satu Desa dalam monitoring dan koordinasi dengan fasilitator selama kegiatan pembinaan Satu Hafidz Satu Desa berjalan, ikut dalam rangkaian kegiatan yang di lakukan di asrama, melakukan survey hafidz, melakukan advokasi dengan pemerintahan baik kecamatan, kelurahan desa/dusun serta dinas-dinas yang terkait ikut serta dalam melakukan survey pembinaan program Satu Hafidz Satu Desa.

c) Koordinator Satu hafidz Tiap Desa

Koordinator Satu Hafidz Satu Desa bertugas untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap laporan yang diberikan oleh fasilitator, ikut serta dalam kegiatan survey Hafidz, ikut melaksanakan advokasi dengan pemerintahan kecamatan, keluran, desa/dusun dan dinas yang terkait.

6. Rutinitas Pekerjaan

Tahapan dari rangkaian Program Satu Hafidz Satu Desa dari Asrama pembinaan pelaksanaan dengan jelas sesuai beberapa SOP (*standard Operational Procedur*) yang dilkukan secara garis besar oleh seluruh stakeholder dari program satu hafiz satu desa , yaitu :

a. Melakukan advokasi kepada pemerintah setempat

- b. survey Hafidz tiap desa
- c. melakukan pembinaan
- d. melakukan sosialisasi kepada masyarakat
- e. monitoring dan evaluasi
- f. tindak lanjut

Adapun uraian dari kegiatan diatas adalah :

1. Melakukan Advokasi

Kegiatan advokasi dalam rangka penyelenggaraan Satu Hafidz Satu Desa dapat dipahami sebagai bentuk atau wadah untuk melakukan pendekatan kepada Bupati, dinas sosial, kecamatan dan jajarannya dengan cara yang sistematis dan terorganisir untuk terlaksananya program dan terwujudnya Satu Hafidz Satu Desa.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan F, selaku sekertaris Dinas Sosial Kabupaten Gowa , yaitu :

“pada saat kegiatan advokasi kami mengundang beberapa sektor, seperti bapak bupati, kepala desa, kepala kecamatan dan kelurahan” (hasil wawancara dengan F, 28 september 2020).

Advokasi, artinya sebagai aksi strategis dan terpadu yang dilakukan perorangan dan kelompok untuk memasukkan suatu masalah (isu) kedalam agenda kebijakan, mendorong para pembuat kebijakan untuk menyelesaikan masalah tersebut, mendorong para pembuat kebijakan untuk menyelesaikan masalah tersebut, dan membangun basis dukungan atas kebijakan publik yang diambil

untuk menyelesaikan masalah tersebut. Agar seorang fasilitator mempunyai kemampuan melaksanakan kegiatan advokasi, diperlukan suatu pelatihan advokasi selain pelatihan sebagai fasilitator penyelenggaraan Satu Hafidz Satu Desa.

Kegiatan advokasi dalam rangka penyelenggaraan Satu Hafidz Satu Desa dilakukan oleh :

- a. Dinas Sosial
- b. Fasilitator (staf pemerintah daerah, Staf Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang telah mendapatkan pembinaan program Satu Hafidz Satu Desa. (panduan pelaksanaan Satu Hafidz Satu Desa 2020).

Adapun rangkaian pelaksanaan advokasi :

- a) penyusunan strategi
- b) Pembinaan advokasi
- c) penyusunan pesan-pesan advokasi
- d) pemilihan bentuk kegiatan advokasi

Pada point (d) dalam melaksanakan advokasi, terdapat beberapa bentuk kegiatan advokasi penyelenggaraan Satu Hafidz Satu Desa yang dapat dilakukan yaitu :

1. Pendekatan, advokasi ini merupakan kegiatan pendekatan kepada pihak tertentu, umumnya yang mempunyai wewenang membuat keputusan perubahan atau pembuat aturan.

2. Media massa, kegiatan ini memanfaatkan media massa dengan mengundang Koran, radio, dan majalah untuk meliputi kegiatan advokai. Ingat, media massa harus secara optimal dimanfaatkan. Jiika kegiatan advokasi terlaksana maka masyarakat mengikuti setiap kegiatan inspirasi dari kegiatan advokasi ini. Dengan demikian, advokasi menjadi terangkat secara nasional dan mendapat dukungan dari berbagai pihak.
3. Sosialisasi kepada masyarakat dilaksanakan setelah seluruh proses pelatihan kepada fasilitator program yang telah terlaksanakan.

Indikator kinerja dalam advokasi ini disebut sebagai indikator proses pelaksanaan advokasi, sebagai berikut :

- a. Terbentuknya organisasi/tim advokasi di kecamatan yang melakukan advokasi
 - b. Tersusunya strategi advokasi dan waktu pelaksanaanya pelaksanaan pelatihan pembinaan
 - c. Terpilihnya bentuk kegiatan advokasi
 - d. Pelaksanaan kegiatan advokasi sesuai bentuk kegiatan yang terpilih.
- 1) Survey atau identifikasi Asrama Hafidz

Survey program Hafidz Satu Desa adalah kegiatan meninjau asrama guna untuk mendapatkan Asrama di setiap desa/dusun untuk diintervensi. Tujuan dasar dari kegiatan survey Hafidz Satu Desa adalah untuk mengetahui apakah asrama Hafidz yang akan dipilih menjadi asrama yang akan diintervensi layak dijadikan asrama percontohan oleh pemerintah daerah dalam mengembangkan kualitas program Hafidz Satu Desa ini.

Dalam rangka pelaksanaan survey atau identifikasi program, maka diperlukan SOP dari pelaksanaan identifikasi atau survey program. Adapun SOP identifikasi Program menurut pedoman pelaksanaan Satu Hafiz Satu Desa (2020), yaitu :

a. Kegiatan Identifikasi program

Kegiatan ini bertujuan untuk menetapkan prioritas program Hafidz yang menjadi sasaran sebagai program yang menetapkan dan mengendalikan prioritas program yang menjadi sasaran sebagai pengendalian. Program yang dikendalikan ialah mereka yang memenuhi aspek persyaratan yang mengacu kepada keputusan peraturan Daerah (PERDA) tentang perubahan atas perda kabupaten gowa Nomor 10 tahun 2009 tentang program wajib belajar. Lokasi program, kondisi fisik bangunan, sanitasi air bangunan, dan fasilitas lain. Adapun tahapan dari pelaksanaan identifikasi program Hafidz adalah :

- a). Persiapan identifikasi program, yaitu mempersiapkan formulir identifikasi program sasaran pengendalian dan koordinasi dengan pihak yang terkait untuk melakukan identifikasi program.
- b). Pelaksanaan identifikasi program, yaitu pengamatan terhadap keseluruhan bangunan asrama Hafidz (bagian luar/lingkungan Hafidz dan bagian dalam Hafidz) dan seluruh area dalam lingkungan asrama Hafidz.
- c). Pelaporan hasil identifikasi program, yaitu berupa formulir identifikasi program yang telah di isi sesuai dengan petunjuk dan dapat disertai dengan dokumentasi/foto.

2. Identifikasi program dan inventarisasi Hafidz Satu Desa

Kegiatan identifikasi program Hafidz dan inventarisasi program Satu Hafidz Satu Desa yang di duga program terbaru dari Bupati Gowa pada tahun 2019 yang memiliki tujuan : pertama, melakukan pendataan identitas para hafiz di asrama yang telah merealisasikan program Satu Hafidz Satu Desa. Kedua, Inventarisasi program yang di berikan kepada asrama yang telah merealisasikan program ini.

3. Pelaporan dan pendataan program Hafidz.

Pelaporan berupa table rekapitulasi hasil pendataan program Satu Hafidz Satu Desa. Data hasil pelaporan ini sekaligus bertujuan untuk menunjukkan pertanggung jawaban ke direktur utama program ini, yang menunjukkan seberapa besar kemungkinan seorang Hafidz dalam melakukan pembelajaran di asrama Hafidz. (Gowa 2020).

Hal ini sejalan dengan yang di ungkapkan oleh HS , sebagai berikut :

“Sebelum melakukan pelaporan, pihak yang bersangkutan seperti kecamatan, kelurahan ,desa/dusun dan pihak ulama yang saling bekerja sama dan harus memenuhi tanggung jawabnya masing-masing serta harus mengkoordinasi apa saja yang di perlukan. Oleh itu selama pembinaan satu bulan di akhyar institute harus di terapkan” (Hasil wawancara dengan bapak HS, 30 september 2020). Dan juga pernyataan dari A, sebagai berikut :

“Ia benar yang dikatakan bapak karena bagaimanapun inventarisasi semua harus terhitung dan dipertanggung jawabkan di kemudian hari ,sebagai data pelaporan nantinya” (Hasil wawancara dengan A, 30 September 2020).

Dari hasil wawancara di atas maka penulis mampu menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan survey program beberapa indikator yang perlu di miliki oleh tiap Satu Hafidz Satu Desa ,yaitu :

1. Program Satu Hafidz Satu Desa setiap hari melakukan pembelajaran.
2. Satu Hafidz Satu Desa harus di bina.

3. memiliki ruangan yang layak dan nyaman.

Survey program di lakukan selama 1 (satu) bulan sekali untuk selanjutnya di ajukan kepada pihak pemerintah pusat (DINSOS) untuk di putuskan segala keperluan yang di butuhkan di asrama Hafidz dan mempertanggung jawabkan pelaporan dan inventarisasi nantinya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pihak program sebagai berikut :

“Kami melakukan survey itu sebulan sekali untuk melihat sejauh mana perubahan dan apa saja yang dibutuhkan dalam asrama lalu kita berikan yang terbaik buat anak asram hafidz di satu desa ini” (Hasil wawancara dengan F, 28 september 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa dapat dilihat sejauh mana perubahan pembangunan yang sudah terealisasi di desa/dusun, sehingga pihak yang menangani program ini dapat memberikan yang terbaik bagi asrama.

a. Pelatihan pembinaan program

Kegiatan pelatihan kepada pembinaan merupakan kegiatan yang memberikan pengetahuan tentang keagamaan selama pembinaan di akhyar institute. Pelatihan program Satu Hafidz Satu Desa diperuntukan bagi anak-anak hingga yang dewasa sebagai dasar pembelajaran di tengah masyarakat.

Tujuan dari kegiatan pelatihan pembinaan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan partisipasi masyarakat dalam melakukan pembinaan terhadap anak Hafidz di Desa/dusun. Adapun Rangkaian pembinaan yang diselenggarakan di Akhyar Institute yang dibagi menjadi 3 (tiga) kegiatan menurut pelaksanaan Akhyar Institue, 2020, yaitu :

1) Pelatihan pembinaan di Akhyar Institute

2) Pelatihan untuk binaan (penanggungjawab program di desa/dusun)

3) Pelatihan untuk petugas/pengelolaan penanggung jawab program

Dalam prakteknya, program pelatihan diawali dengan kegiatan pelatihan Program Satu Hafidz Satu Desa Selama 1 (Satu) bulan yang terdiri dari penyampaian materi dan praktek. Adapun contoh rancangan dari pelatihan pembinaan, sebagai berikut :

Tabel 4.3

Kegiatan pelatihan pembinaan I

| No. | Waktu/Jam Pelaksanaan | Kegiatan |
|-----|-----------------------|---|
| 1. | 11.00-13.00 | Registrasi, Sholat, dan Makan Siang |
| 2. | 13.00-13.45 | Pembukaan |
| 3. | 13.45-15.15 | Pelatihan pengajian baca Al-Qur'an |
| 4. | 15.15-16.00 | Istrahat dan Shalat |
| 6. | 16.00-17.15 | Program peenyelenggaraan pembinaan (pembacaan peraturan selama binaan |
| 7. | 17.15-17.45 | Tanya Jawab |

| | | |
|-----|--------------|---|
| 8. | 17.45-19.40 | Istirahat |
| 9. | 19.40. 21.00 | Pembelajaran Al-Qu'an dan bacaan serta hafalan Al-qur'an |
| 10. | 21.00-22.30 | Menyetor Hafalan |

Sumber : Pedoman Pelaksanaan Institute Akhyar 2020

Setelah selesai melakukan pelatihan program pembinaan, selanjutnya pembinaan menjalani pelatihan pengujian hafalan Al-qur'an yang di tes secara langsung dengan para pihak Akhyar Institute. Pelatihan pembinaan yang di duga sangat bermanfaat kedepannya bagi anak dan masyarakat serta dapat diterapkan di desa yang telah merealisasikan program Satu Hafidz Satu Desa.

Program Pelatihan dirancang selama sehari yang terdiri dari penyampaian materi dan praktek pengujian pembacaan dan hafalan Al-qur'an. Contoh rancangan program pelatihan ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Kegiatan Pelatihan Pembinaan II

| Jam/Waktu Pelaksanaan | Kegiatan |
|-----------------------|--|
| 04.30-07.30 | Siap siap shalat subuh dan mengaji bersama |
| 07.30-08.00 | Registrasi |

| | |
|---------------|--|
| 08.00-09.00 | Pembukaan |
| 09.00-09.50 | Pembinaan bagi para penghawal Al-qu'an |
| 09.50-10.30 | Istirahat |
| 10.30-12.00 | Pengetahuan mendalam Al-qu'an |
| 12.00-13.00 | Istirahat dan Shalat |
| 13.00-15.00 | Pengujian praktek dan penghawal isi dan bacaan Al-qur'an |
| 15.00-selesai | Istirahat (Masuk Asrama) |

Sumber : Pedoman Institute Akhyar 2020

b. Melakukan Sosialisasi

Kegiatan Sosialisasi adalah kegiatan serangkaian dari kegiatan Advokasi, dimana setelah mengadvokasi Pemerintah Daerah, melakukan serangkaian pelatihan pembinaan, maka selanjutnya adalah melakukan advokasi kepada para Hafidz dan masyarakat sekitar melalui kegiatan sosialisasi.

Sosialisasi kepada masyarakat harus menarik perhatian masyarakat. Bagaimana caranya? Dalam kegiatan sosialisasi lakukanlah bahasa yang baik kepada masyarakat luas. Gunakan media pesan yang disiapkan, misalnya penyebaran pamphlet, poster, dan lain-lain. Selain itu, dapat diadakan seminar di Asrama Hafiz. Hal ini sejalan dengan yang di utarakan HS, sebagai berikut:

"Kegiatan yang kami lakukan adalah sosialisasi ke masyarakat agar dapat bekerjasama dalam artian masyarakat ikut serta dalam program pemerintah ini, selain menambah ilmu dan dapat menjadi petunjuk agar bagaimana pentingnya membaca Al-qur'an" (Hasil wawancara dengan HS, 30 September 2020).

Dari wawancara tersebut diketahui bahwa kegiatan sosialisasi di selenggarakan untuk menedukasi masyarakat tentang bagaimana pentingnya membaca Al-Qur'an sejak dini. Kegiatan ini di lakukan di tempat terbuka dan nyaman agar masyarakat bisa menyaksikan dan mendengarkan kegiatan sosialisasi yang sedang berlangsung.

c. Monitoring dan Evaluasi

Sistem monitoring dan evaluasi program Satu Hafidz Satu Desa harus dilaksanakan secara terorganisir dengan pembagian tugas yang jelas. Sistem monitoring penyelenggaraan Satu Hafidz Satu Desa meliputi:

1. Pelaksanaan, pelaksana di daerah kelurahan, desa/dusun setiap Hafiz Satu desa yang teralisasi.
2. Laporan dari pengawas program berupa hasil identifikasi/ data masyarakat
3. Verifikasi informasi, verifikasi laporan yang diperoleh dalam melakukan hasil identifikasi.
4. Analisi Data, pengolahan data informasi secara deskriptif dan statistik.
5. Penyusunan Laporan, rekapitulasi laporan dalam tahun program berjalan dan dikirim ke Dinas Sosial.

Sistem evaluasi penyelenggara program, meliputi:

- a). Pelaksana : Dinas Sosial penyelenggara Satu Hafidz Satu Desa.
- b). Informasi : Laporan dari kecamatan di Dinas Sosial berupa hasil identifikasi dan rekapitulasi selama berjalannya program.
- c). Verifikasi Informasi : berdasarkan laporan yang diperoleh dilakukan verifikasi dan hasil identifikasi masyarakat.

- d). Analisis Data : pengolahan data informasi secara deskriptif dan statistik.
- e). Penyusunan Laporan : rekapitulasi laporan dalam tahun program berjalan dan di gunakan untuk dasar perencanaan program.

Setelah dilakukan evaluasi jika terdapat jumlah desa yang belum terealisasikan program ini maka dilakukan tindak lanjut. Tindak lanjut berjalan atau dapat berupa rencana program lanjutan. Kegiatan tindak lanjut hasil monitoring berupa :

1. Pembinaan kepada masyarakat yang mengikuti pembelajaran di Akhyar Institute.
2. Menyampaikan laporan di Dinas Sosial untuk penindakan yang telah melakukan pembinaan di Akhyar Institute.

Sedangkan kegiatan tindak lanjut hasil evaluasi berupa:

- a. Pembinaan perihal berjalannya program Hafidz.
- b. Penindakan kepada yang telah melakukan pembinaan program.
- c. Perencanaan program intervensi sesuai hasil evaluasi.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan narasumber yaitu :

”Kegiatan yang kami lakukan yaitu secara berkala kami melakukan evaluasi kepada program yang telah diintervensi kami akan memeriksa laporan laporan yang dilakukan oleh kepala DINSOS selama berjalannya program ini, dan selanjutnya itu kami menyerahkan pelaksanaan, lalu untuk melaksanakan program ini di kelurahan, desa/dusun sesuai dengan arahan yang kami berikan” (Hasil wawancara dengan A , 1 Oktober 2020).

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa menurut narasumber harus

lebih di evaluasi dan memeriksa sejauh mana program ini terealisasi, hingga dapat diserahkan ke pelaksana selanjutnya.

d. Faktor Pendukung dan Penghambat Program

Dalam kegiatan program Satu Hafidz Satu Desa maka tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat banyak indikator yang menjadi penghambat dan pendukung dalam suatu kegiatan. Hal ini juga terjadi pada kegiatan pelaksanaan Program Satu Hafidz Satu Desa. Ada beberapa faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi baik dari tingkat Fasilitator hingga Koordinator.

1. Faktor Pendukung

a. Pembinaan

- 1) Kerjasama dengan *Stakeholder* yang baik
- 2) Jumlah yang ikut serta dalam pembinaan Akhyar Institute
- 3) Pelaporan yang teratur dan tepat waktu.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan S dan HS dalam wawancara , sebagai berikut :

“Menurut saya program ini sangat bagus karena ini program langsung dari bapak Bupati Gowa, dan dijalankan langsung oleh kami selaku Dinas Sosial yang diamanahkan agar program ini terjadi, tapi Alhamdulillah sudah ada dua desa yang merealisasikan program ini dan sudah ada yang telah berngkat pembinaan kemarin di bogor, dan hasil laporan yang telah melakukan pembinaan akan kami laporkan kembali ke pak Bupati selaku pembuat Program” (Hsil wawancara Daring/telfon dengan S, 1 Oktober 2020).

Dari Hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa menurut bapak lancaranya pembinaan dikarenakan adanya kerjasama antara pihak pemerintah daerah (PEMDA) dan Dinas Sosial yang sangat baik.

“Yah betul kalau bicara soal hal-hal yang mendukung program ini sangat didukung sekali apalagi masyarakat sangat welcome dengan program ini, karena program ini sangat bagus dan langsung dari bapak Bupati Gowa sendiri” (Hasil wawancara Daring dengan HS, 1 Oktober 2020).