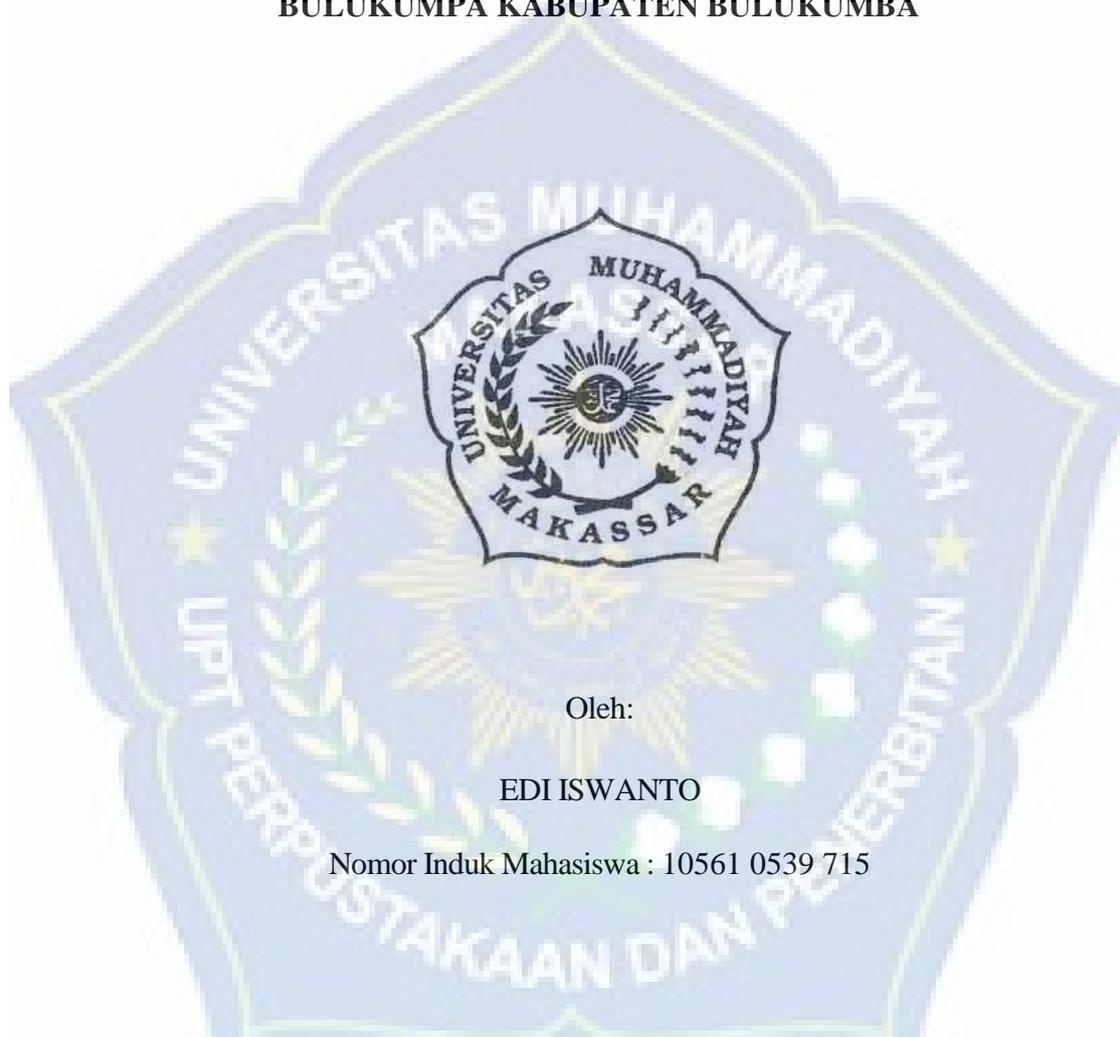


SKRIPSI

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KADER
KELEMBAGAAN DESA DI DESA BONTO BULAENG KECAMATAN
BULUKUMPA KABUPATEN BULUKUMBA**



Oleh:

EDI ISWANTO

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 0539 715

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2022

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KADER
KELEMBAGAAN DESA DI DESA BONTO BULAENG KECAMATAN
BULUKUMPA KABUPATEN BULUKUMBA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

EDI ISWANTO

Nomor Stambuk : 10561 0539 715

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2022

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader
Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng
Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba

Nama Mahasiswa : Edi Iswanto

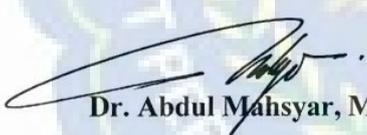
Nomor Induk Mahasiswa : 10561 0539 715

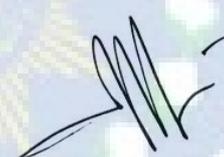
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Abdul Mahsyar, M.Si


Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi


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

NBM: 730727


Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM: 991742

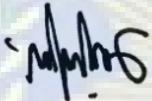
HALAMAN PENERIMAAN TIM

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: 076/FSP/A.4-II/VIII/44/2022 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Rabu tanggal 31 Agustus 2022.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos, M.Si
NBM: 730727


Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 992797

TIM PENGUJI:

1. Dr. H. Abdul Mahsyar, M.Si

)

2. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si

()

3. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.Si

()

4. Hardianto Hawing, ST., M.A

()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Edi Iswanto

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 05397 15

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan oleh orang lain dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 31 Agustus 2022

Yang Menyatakan,

Edi Iswanto

ABSTRAK

EDI ISWANTO (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba (dibimbing oleh Abdul Mahsyar dan Hafiz Elfiansya Parawu).

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng dapat dikatakan masih kurang baik. Hal tersebut terlihat dari indikator Pelatihan dan Pengembangan, Pengembangan Organisasi, dan Pengembangan Karir. Dengan adanya pelatihan pengembangan dapat meningkatkan partisipasi, namun kurang aktifnya kader dalam pelatihan memberikan dampak pada pengembangan kader maupun organisasi. Untuk Pengembangan Organisasinya masih memiliki hambatan, yaitu kurangnya fasilitas. Untuk pengembangan karir diperlukannya pengetahuan, kemampuan, kemauan, dan keterampilan yang ada pada diri setiap kader. Namun dengan kurang aktifnya kader dalam pelatihan serta interaksi dengan masyarakat dapat membuat karir kader terhambat

Kata Kunci: *Pengembangan, Sumber daya, Lembaga, Masyarakat*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba”**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam lembar ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua saya, ayahanda Mas’ud, dan ibunda A. Rosmiati atas segala kasih sayang, cinta, dan pengorbanan serta do’a yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT. Sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat.

1. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

5. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos.,M.AP selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
6. Bapak dan Ibu dosen Ilmu Adminstrasi Negara dan Seluruh Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak/Ibu Dewan Penguji : Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si Selaku (Ketua), Ibu Dr. Hj. Sudarmi, M.Si, Bapak Muhammad Yusuf, S.Sos., M.Si, dan Bapak Hardianto Hawing, ST., M.A Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Para pihak Instansi/Masyarakat yang ada pada lingkup Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.
9. Para sahabat, karmin Kurni, Alhaqaf, dan Yusuf yang senantiasa memberikan inspirasi, motivasi, dan tawa dalam mendorong penyusunan skripsi.
10. Rekan-rekan Mahasiswa(i) seperjuangan angkatan 2015 khususnya kelas E dan tidak sempat penulis sebutkan satu persatu ysng telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kerja samanya dan motivasinya selama ini.

Diakhir tulisan ini penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan, disadari maupun yang tidak disadari. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 31 Agustus 2022

Edi Iswanto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Teori dan Konsep	13
1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
2. Konsep Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Fokus Penelitian	26
E. Deskripsi Fokus Penelitian	26
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	28
B. Jenis dan Tipe Penelitian	28
C. Sumber Data	29
D. Informan	29

E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	32
G. Teknik Pengabsahan Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa.....	41
C. Faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan SDM	71
D. Pembahasan	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	11
3.1 informan Penelitian	30
4.1 Wilayah Dusun Bonto Bulaeng.....	36
4.2 Penggunaan Luas Wilayah Desa Bonto Bulaeng	36
4.3 Kelembagaan Desa Bonto Bulaeng.....	37



DAFTAR GAMBAR

2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	25
4.1 Struktur Organisasi Desa Bonto Bulaeng.....	40



LAMPIRAN

Peta Wilayah Desa Bonto Bulaeng	85
Peta Wilayah Kabupaten Bulukumba	85
Sk PKK	86
Susunan Pengurus LPM	87
Struktur Organisasi Kelompok Tani	88
Surat Keterangan Penelitian	89
Dokumentasi	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, Pengembangan sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam pemenuhan kebutuhan organisasi ataupun lembaga desa, meningkatkan kesejahteraan dan memajukan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakatnya. Organisasi harus mampu menerapkan, memanfaatkan, dan mengelola teknologi dan ilmu pengetahuannya dengan baik agar tetap kompetitif. Ini berarti bahwa tugas-tugas yang sedang dilakukan menjadi lebih sulit dan membutuhkan tingkat keterampilan dan kemampuan yang lebih besar untuk mencapai tujuan.

Salah satu usaha yang bisa dijalani oleh organisasi ataupun lembaga ialah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia terikat dengan ketersediaan peluang serta pengembangan pembelajaran, pembuatan program *training* yang melingkupi pemograman, penerapan,serta penilaian program itu. Pengembangan sumber daya manusia bisa didefinisikan selaku serangkaian gerakan terstruktur serta terencana yang dikonsep guna memudahkan karyawannya dengan kemahiran yang diperlukan guna melengkapi tuntutan karier, baik saat ini atau di masa depan. Hal ini dibutuhkan, sebab pengembangan sumber daya manusia ialah aspek yang setidaknya mempengaruhi dalam kehidupan. keahlian manusia untuk mempengaruhi alam membuktikan kalau posisi sumber daya manusia sungguh sentral.

Pemerintah ialah pihak yang paling bertanggungjawab dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Negeri. Tetapi demikian, perihal tersebut akan bisa diatasi secara efisien serta efektif dengan terdapatnya partisipasi warga. Dengan membentuk suatu wadah organisasi, warga yang berpartisipasi membantu pemerintah dalam menanggulangi permasalahan. Tugas pemerintah adalah melakukan negosiasi dan mengelaborasi berbagai kepentingan warga negara dan kelompok komunitas. (Abdul Mahsyar, 2011)

UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa (UU Desa) menyebutkan bahwa desa merupakan desa serta desa adat ataupun yang diucap dengan nama lain, berikutnya dituturkan Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batasan daerah yang berwenang guna mengatur serta mengurus urusan pemerintahan, kepentingan warga setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, serta/ atau hak tradisional yang diakui juga dihormati dalam sistem pemerintahan Negeri Kesatuan Republik Indonesia.

Potensi mengembangkan Sumber Daya Manusia dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan, keadilan, dan kebaikan dalam kehidupan masyarakat. Desa berada pada tataran *grassroot*, sehingga dapat dikatakan bahwa desa merupakan agen terdepan dalam pembangunan, pemerintah desa diberikan kewenangan oleh pemerintah daerah untuk mengelolah daerahnya secara mandiri. Suatu organisasi atau pun lembaga bisa berjalan dengan baik apabila organisasi ataupun lembaga tersebut mempunyai kemampuan Sumber Daya Manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Oleh sebab itu,

dibutuhkan segenap upaya untuk tingkatan mutu Sumber Daya Manusia yang dimiliki, di antaranya ialah lewat pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan masyarakat (*community development*) merupakan aktivitas pengembangan warga yang dicoba secara sistematis, terencana, serta ditunjukkan buat memperbesar akses warga guna menggapai keadaan sosial, ekonomi, serta mutu kehidupan yang lebih baik apabila dibanding dengan aktivitas pembangunan sebelumnya. sebagaimana dikutip oleh Isbandi Rukminto Adi, mendefinisikan pengembangan masyarakat sebagai “suatu gerakan yang dirancang guna meningkatkan taraf hidup keseluruhan masyarakat melalui partisipasi aktif dan inisiatif dari masyarakat sendiri”. (Rukminto, 2001: 135).

Inti dari pengembangan masyarakat adalah proses peningkatan kesadaran masyarakat itu sendiri. Salah satu aspek dari peningkatan kesadaran adalah terbukanya peluang-peluang untuk tindakan menuju perubahan. Peningkatan kesadaran itu dapat dicapai melalui beberapa strategi, diantaranya melalui kebijakan dan perencanaan, aksi sosial dan politik, dan melalui pendidikan dan penyadaran. Pemberdayaan melalui pendidikan dan penyadaran menekankan pentingnya suatu proses edukatif atau pembelajaran (dalam pengertian luas) dalam melengkapi masyarakat untuk meningkatkan keberdayaan mereka, sehingga masyarakat memiliki gagasan-gagasan, pemahaman, kosakata, dan keterampilan bekerja menuju perubahan yang efektif dan berkelanjutan. (Ife dan Tesoriero, 2008: 148 dan 350).

Dalam kedua pendapat ahli diatas dapat ditemukan persamaan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah keniscayaan yang harus

dilakukan oleh pemerintah agar kemajuan yang diinginkan sesuai dengan amanat UUD dapat terpenuhi dan terjadi pemerataan ekonomi, sosial dan politik ditengah masyarakat.

Dalam melaksanakan aktivitas, Kader Desa diharapkan mampu untuk mengaplikasikan *skill* dan pengetahuan yang dimiliki untuk menjawab problema yang terjadi dilapangan, namun kenyataan dilapangan tidak sesuai dengan defenisi ideal yang diharapkan. Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD) yang seharusnya bertugas sebagai motor penggerak masyarakat tidak melaksanakan *tupoksi* kerja.

Terkait dengan pembangunan Sumber Daya Manusia, Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba juga menjadikannya sebagai salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap desa, karena hal tersebut merupakan tugas pemerintah desa untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia masyarakatnya.

Sesuai dengan Permendagri No. 18 tahun 2018, Pasal 3, bahwa : Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD) adalah wadah partisipasi masyarakat, sebagai mitra Pemerintah Desa, ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan, serta meningkatkan pelayanan masyarakat Desa. LKD dibentuk atas prakarsa Pemerintah Desa dan masyarakat serta pembentukannya diatur dengan Peraturan Desa, dengan persyaratan : Berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Berkedudukan di Desa setempat, Keberadaannya bermanfaat dan dibutuhkan masyarakat Desa, Memiliki kepengurusan yang tetap, Memiliki sekretariat yang bersifat tetap; dan Tidak

berafiliasi kepada partai politik. Lembaga Kemasyarakatan Desa juga mempunyai beberapa tujuan diantaranya :

- a. Peningkatan pelayanan masyarakat
- b. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan
- c. Pengembangan kemitraan
- d. Pemberdayaan masyarakat
- e. Pengembangan kegiatan lain sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat setempat.

Sebagaimana yang dimaksud dari Permendagri No. 18 tahun 2018, Pasal 3 diatas, LKD berperan penting dalam pelaksanaan, perencanaan bahkan dalam hal pengawasan, sehubungan dengan itu di dalam ruang lingkup Desa, ada beberapa Lembaga Kemasyarakatan Desa diantaranya :

- a. Rukun Tetangga (RT)
- b. Rukun Warga (RW)
- c. Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK)
- d. Karang Taruna
- e. Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU)
- f. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)
- g. Perlindungan Masyarakat (LINMAS)
- h. Kelompok Tani (POKTAN / GAPOKTAN)

Terkait dengan kader maka Makna kata “Kader” sebagaimana lazim dipahami dalam sebuah organisasi adalah orang yang dibentuk untuk memegang peran penting (orang kunci) dan memiliki komitmen dan dedikasi kuat untuk

menggerakkan organisasi mewujudkan visi misinya. Dalam konteks desa, Kader Desa adalah “Orang Kunci“ yang mengorganisir dan memimpin rakyat desa bergerak menuju pencapaian cita-cita bersama. Kader Desa terlibat aktif dalam proses belajar sosial yang dilaksanakan oleh seluruh lapisan masyarakat desa dengan demikian Kader LKD sangat diperlukan bagi desa sekaligus menjadi tim kerja yang membantu pemerintah desa demi terciptanya desa yang mandiri,

Dengan demikian kader sangatlah diperlukan untuk bergerak maju demi menggapai cita-cita bersama. Kader merupakan sekumpulan orang yang mempunyai peran penting. Yang menjadi permasalahan dikarenakan banyaknya kader yang berada di desa, sebenarnya menjadi wadah masyarakat namun tidak menjalankan perannya sebagai orang yang menjadi kunci suksesnya pembangunan dalam pengembangan desa. Sehubungan dengan itu kader desa yang berada di desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba telah terbentuk namun belum berjalan secara maksimal, kehadiran Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) yang dimana mampu memberikan dorongan juga sebagai mitra pemerintah dalam pembangunan masih kadang tidak menjalankan peran serta fungsinya sebagai kader desa yang dimana tujuannya yaitu mendorong partisipasi dan gotong royong masyarakat untuk terlibat secara aktif dalam proses pembangunan desa mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendaliannya dalam rangka melakukan pendampingan tertuang dalam Undang-Undang No.6 tahun 2014 tentang desa. hal ini di perjelas pada Peran dan Fungsi KPMD yaitu :

- a. Mitra Pemerintah Desa, yaitu mendampingi Kepala Desa dalam hal pengorganisasian pembangunan
- b. Pelopor, yaitu yang merintis atau memelopori gagasan-gagasan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Penggerak, yaitu yang memotivasi, mendorong dan menggerakkan partisipasi, swadaya dan gotong royong masyarakat;
- d. Pembimbing, yaitu yang memfasilitasi, membelajarkan, memberi masukan atau mendampingi kelompok sasaran kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- e. Perencana, yaitu yang memroses perencanaan kegiatan secara partisipatif, mulai dari pendataan potensi, asset dan masalah, kebutuhan, prioritas dan rencana kegiatan pembangunan desa secara partisipatif;
- f. Perantara, yaitu yang menghubungkan-hubungkan antara berbagai kepentingan atau antara kebutuhan dengan sumber daya untuk kegiatan pembangunan partisipatif;
- g. Advokasi, yaitu memberikan advokasi dan atau mewakili kelompok masyarakat yang membutuhkan bantuan ataupun pelayanan dan mendorong para pembuat keputusan untuk mau mendengar, mempertimbangkan dan peka terhadap kebutuhan masyarakat;
- h. Pelaksana, yaitu mengorganisir warga masyarakat dan melaksanakan hal-hal teknis didalam pelaksanaan kegiatan

pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang belum dapat dilakukan oleh warga masyarakat;

- i. Pembaharu, yaitu yang memperbaiki atau memperbaharui kegiatan pemberdayaan masyarakat ke arah yang lebih baik atau lebih unggul.

Dengan kehadiran KPMD di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba ini yang diharapkan mampu merubah pandangan masyarakat desa sehingga tercapainya desa yang mandiri

Begitu pula dengan beberapa perangkat kaderisasi yang berada pada Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD) masih ada saja yang tidak menjalankan perannya sebagai kader lembaga desa sehingga kordinasi dan kaderisasi masyarakat tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut berpengaruh kepada pengembangan Sumber Daya Manusia pada desa tersebut khususnya dalam bidang kemandirian ekonomi, sosial, politik, budaya dan kepemudaan. Karena peran KPMD dan beberapa Lembaga Kemasyarakatan Desa adalah untuk menjamin terciptanya masyarakat madani sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan rekomendasi bagi masyarakat dan pemerintah Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba untuk dapat mengetahui tingkat progresifitas pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kader Kelembagaan di daerahnya sekaligus dapat dijadikan sebagai pedoman guna meningkatkan Sumber Daya

Manusia kader kelembagaan di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.

Menariknya penelitian ini karena akan mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kader Kelembagaan di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep terkait Ilmu Administrasi Negara dan teori-teori terkait lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka tepat kiranya jika peneliti mengangkat judul, **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa kabupaten Bulukumba”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimanakah pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat peningkatan pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian ini, adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan akademis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Kader Desa bagi masyarakat demi tercapainya desa mandiri.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang besar terhadap peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, adalah:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Aspek	Peneliti I	Peneliti II	Peneliti III
1.	Nama Penulis	Krismiyati	Nurul Khurotin	Rohmah dan Nurruli Fatur
2.	Judul Penelitian	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak	Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT BEON INTERMEDIA Cabang Malang	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3.	Tahun Penelitian	2017	2018	2020
4.	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di SD Negeri Inpres Angkasa Biak	menjelaskan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menjelaskan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, menjelaskan manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan, menjelaskan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan, serta menjelaskan metode	Untuk mengetahui potensi sumber daya manusia pada organisasi

			untuk evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia.	
5.	Hasil Penelitian	Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik namun pelatihannya belum maksimal dilakukan.	hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat menjalankan fungsi jabatan dan tanggungjawab dengan baik.	Dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya terpenting organisasi yang mempunyai implikasi bahwa pengembangannya harus dianggap sebagai investasi

Berdasarkan tabel 2.1 di atas maka penelitian ini memfokuskan pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa yang menggunakan teori dari Werner dan DeSimone, (2011:10) yang dimana untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) yang dilakukan sehingga terwujudnya Desa yang mandiri.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat perbedaan diantara para penelitian terdahulu, seperti halnya Krismiyati dengan tujuan penelitiannya yaitu Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. Beda halnya dengan Nurul Khurotin, yang pada penelitiannya berfokus pada pelatihan dan pengembangan, metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan, serta metode untuk evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia.. Beda juga halnya dengan Rohmah dan Nurruli Fatur yang pada penelitiannya berfokus Untuk mengetahui potensi sumber daya manusia pada organisasi. Adapun penelitian ini berfokus Untuk mengetahui pola pembangunan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa serta mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan sumber daya manusia pada Kader Kelembagaan yang ada di Desa.

B. Teori dan Konsep

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik. (Majid, 2015:24)

Menurut Mathis (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rancangan dalam sistem formal pada sebuah organisasi untuk mengelola potensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Storey (2007:3), manajemen sumber daya manusia mempunyai dua bentuk keberadaan utama, bentuk yang pertama yaitu dalam akademik seperti mengikuti konferensi, mempelajari teori dalam buku & jurnal, dan mengikuti kelas dalam sekolah bisnis. Sedangkan bentuk yang kedua yaitu dalam bentuk praktik pada organisasi, yaitu mempekerjakan KADER dan kemudian memiliki hubungan dengan KADER. Manajemen merupakan sebuah proses bekerja dimana untuk mencapai tujuan dalam organisasi, serta seringkali terdapat perubahan lingkungan maka dari itu hubungan dengan orang lain sangat dibutuhkan (Kreitner dan Kinicki, 2010). Menurut Dessler (2013:4), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia berpatokan pada manajemen, termasuk didalamnya merekrut, melatih, menyaring memberi penghargaan serta penilaian. Manajemen sumber daya manusia secara organisasional mengenai penggunaan KADER untuk mendapatkan serta memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing (Robbins dan Coulter, 2012). Maka berdasarkan pendapat-pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan mengendalikan, memberdayakan dan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi secara efektif demi mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu

organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan KADER (Werner dan DeSimone, 2011:4).

Menurut Price (2011:455), pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012). Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu KADER untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) (Werner dan DeSimone, 2011:10).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki KADERnya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi.

Menurut Priansa (2014:148), pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi memiliki banyak tujuan, baik secara internal maupun eksternal. Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia secara internal seperti:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan efisiensi organisasi.
- c. Meningkatkan efektivitas organisasi.
- d. Mencegah kerusakan fasilitas organisasi.
- e. Mengurangi kecelakaan kerja.
- f. Meningkatkan pelayanan internal.
- g. Meningkatkan moral KADER.
- h. Membuka kesempatan dalam pengembangan karir.
- i. Mengembangkan leadership skill dalam diri KADER.
- j. Sukses kepemimpinan.
- k. Meningkatkan kompensasi yang akan diterima KADER terlatih.
- l. Semakin langkanya sumber daya energi.

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk

memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

pengembangan Sumber daya manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan, Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) yang dimana dalam pengembangan sumber daya manusia setidaknya terdapat tiga fungsi utama dalam pengembangan SDM, yaitu *Training & Development; Organizational Development dan Career Development* (Werner dan DeSimone, 2011:10)

a. *Training & Development*

Training & development berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan (*training*) biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan pengembangan (*development*) memiliki fokus jangka panjang pada mempersiapkan Kader untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan, juga meningkatkan kapasitas Kader untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat ini (Werner dan DeSimone, 2011:10).

Menurut Mangkunegara (2013:44), istilah pelatihan (*training*) ditujukan kepada KADER pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (*development*) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan

konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (*human relation*).

Menurut Handoko dalam Hartatik (2014:88), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para Kader untuk melakukan pekerjaan – pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat kepribadian.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan KADER untuk jangka pendek/situasi yang sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) merupakan kegiatan untuk mempersiapkan keterampilan dan kemampuan KADER dalam menghadapi situasi di masa yang akan datang.

b. Organization Development (OD)

Organization Development (pengembangan organisasi) didefinisikan sebagai proses untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui intervensi (keterlibatan) terencana, yang diterapkan menggunakan konsep *behavioral science*, yaitu menggunakan pendekatan yang berhubungan dengan subjek tindakan / perilaku manusia (Werner dan DeSimone, 2011:11). Pengembangan organisasi adalah kumpulan metode perubahan yang mencoba untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Metode pengembangan organisasi menilai manusia dan

pertumbuhan organisasi, kerja sama dan proses partisipatif, serta semangat penyelidikan (Robbins dan Judge, 2013). Menurut Daft (2010:432) pengembangan organisasi berfokus terhadap aspek manusia dan sosial dari organisasi yang menjadi upaya untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengadaptasi dan memecahkan masalah. Menurut Griffin dan Moorhead (2013:519) *organization development* merupakan proses perubahan terencana dan kemajuan organisasi melalui aplikasi pengetahuan dari ilmu tingkah laku (*behavioral science*). Griffin dan Moorhead menambahkan tiga poin utama dalam pengembangan organisasi, yaitu:

1. Pengembangan organisasi melibatkan usaha untuk merencanakan perubahan organisasi.
2. Tujuan spesifik dari pengembangan organisasi adalah untuk memajukan organisasi.
3. Kemajuan terencana harus didasarkan pada pengetahuan dari ilmu tingkah laku (*behavioral science*) seperti perilaku organisasi, psikologi, sosiologi, dll.

Organization development merupakan suatu proses perubahan dimana karyawan merumuskan perubahan yang diperlukan dan menerapkannya, sering dengan bantuan konsultan terlatih (Desler, 2013). Masih dalam buku yang sama, Desler mengatakan bahwa *organization development* memiliki beberapa karakteristik khusus, diantaranya:

1. Biasanya melibatkan penelitian tindakan, yang berarti mengumpulkan data tentang kelompok, departemen atau organisasi dan memberi

informasi kembali kepada karyawan sehingga mereka dapat menganalisis dan mengembangkan hipotesis mengenai masalah yang mungkin terjadi.

2. *Organization development* menerapkan ilmu pengetahuan perilaku (*behavioral science knowledge*) untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
3. *Organization development* mengubah organisasi menuju arah tertentu ke arah pemberdayaan (*empowerment*), meningkatkan pemecahan masalah, daya tanggap, kualitas kerja dan efektivitas.

c. *Career Development*

Career Development (pengembangan karir) adalah proses berkelanjutan, dimana proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan, masing – masing tahapan ditandai dengan serangkaian permasalahan yang relatif unik, dan berbagai macam tugas (Werner dan DeSimone, 2011:12). Mondy dalam Priansa (2014:161), pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:274), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dessler (2013:327) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi terhadap eksplorasi karir individu, pembentukan diri, kesuksesan dan pemenuhan diri.

Pengembangan karir merupakan usaha yang terorganisasi dan terencana yang terdiri atas aktivitas atau proses terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir timbal balik antara karyawan dan organisasi. Di dalam sistem pengembangan karir, karyawan bertanggung jawab terhadap perencanaan karir, sedangkan organisasi bertanggung jawab terhadap manajemen karir (Kaswan, 2014:48). Masih dalam buku yang sama, Kaswan mengatakan bahwa dengan pengembangan karir, organisasi bisa meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan kerja, alokasi Sumber Daya Manusia yang efisien dan loyalitas di antara karyawan.

2. Konsep Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara makro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi.

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*condition sine quanon*”, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun dalam pelaksanaannya pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 1992)

Berikut adalah pembahasan mengenai faktor internal yang harus dipertimbangkan menurut (Soekidjo, 1992):

a. Faktor Internal:

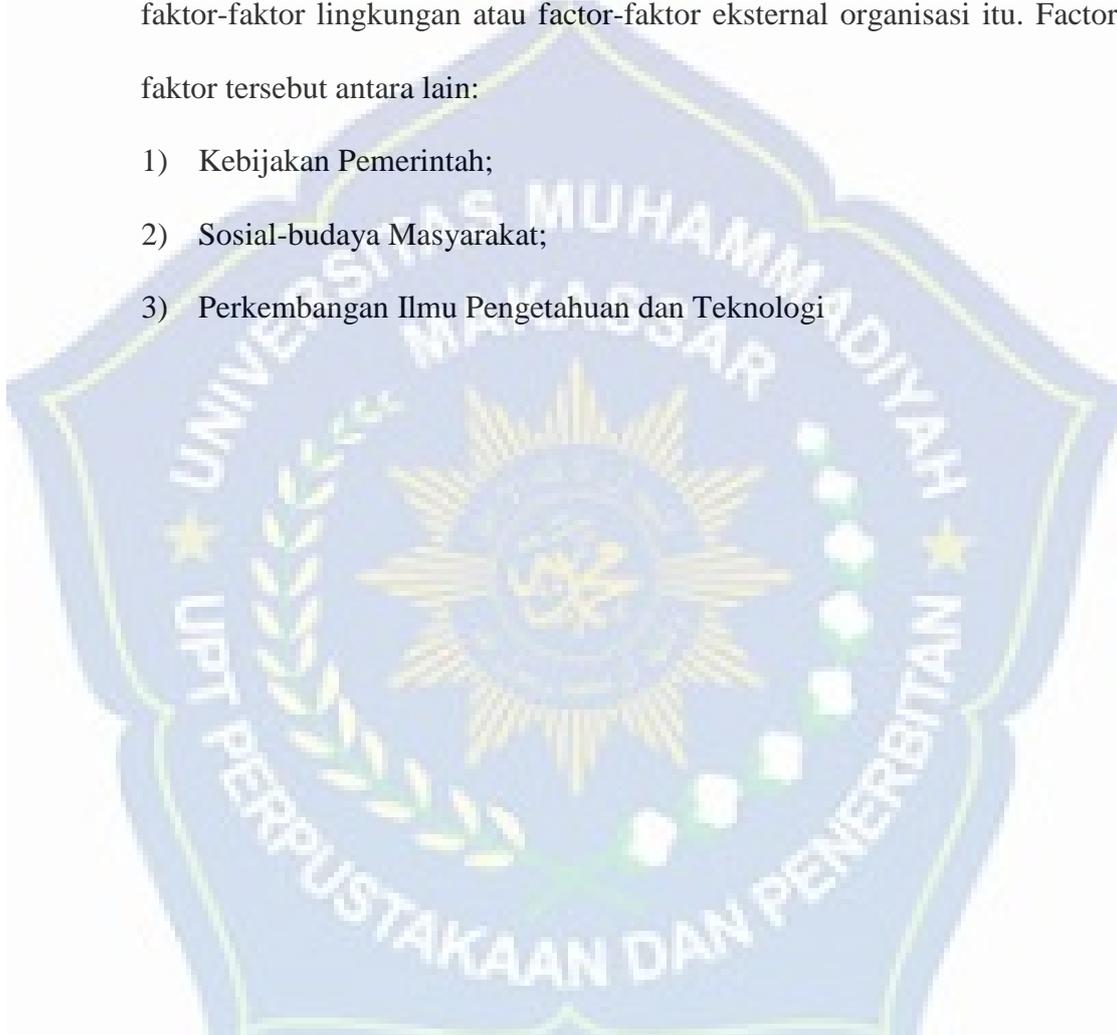
Factor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci factor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Organisasi;
- 2) Strategi Pencapaian Tujuan;
- 3) Sifat dan Jenis Kegiatan;
- 4) Jenis Teknologi yang Digunakan;

b. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan atau factor-faktor eksternal organisasi itu. Factor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Kebijakan Pemerintah;
- 2) Sosial-budaya Masyarakat;
- 3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi



C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba untuk mengetahui bagaimana kader kelembagaan desa tersebut, dimana masih didapati beberapa permasalahan Kader pemberdayaan masyarakat desa (KPMD) telah terbentuk namun belum berjalan secara maksimal, dimana peran serta KPMD mampu memberikan dorongan partisipasi dan gotong royong masyarakat untuk terlibat secara aktif dalam proses pembangunan desa dorongan kepada kader-kader desa seperti pada Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD) yang ada, sehingga dalam hal ini dapat membantu pemerintah desa dalam membangun desa dengan peran dari masing-masing lembaga

Penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba ini akan dianalisis berdasarkan indikator: (1) *Training & Development*, (2) *Organizational Development*, (3) *Career Development*

Penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba ini akan dianalisis berdasarkan tiga fungsi utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu *Training & Development*, *Organizational Development* dan *Career Development* (Werner dan DeSimone, 2011:10).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi Desa Bonto Bulaeng agar Kader Kelembagaan Desa tersebut dapat lebih meningkat. Uraian

yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



Sumber: Gambar Bagan Kerangka Pikir

D. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini yaitu mengarahkan peneliti dalam menetapkan secara jelas tentang apa yang semestinya diteliti. Adapun fokus penelitian ini akan dianalisis berdasarkan tiga fungsi utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Werner dan DeSimone (2011:10). Yaitu *Training & Development* (pelatihan dan Pengembangan), *Organizational Development* (pengembangan organisasi) dan *Career Development* (pengembangan karir).

E. Deskripsi Fokus Penelitian

Adapun sub-sub fokus dari fokus penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba, adalah:

1. Pelatihan dan Pengembangan (*training and development*)

Pelatihan dan Pengembangan berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi.

Berfokus pada pelatihan kader perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sangat dibutuhkan dalam organisasi, dengan pelatihan dan Pengembangan meningkatkan mutu Kader. bentuk pelatihan kepada Kader dan Lembaga Masyarakat Desa diharapkan agar dalam pembangunan di desa ikut berperan aktif dan inovatif, sehingga terwujud desa yang mandiri dari segi pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang ada, serta juga dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di

lingkungannya

2. Pengembangan Organisasi (*organization development*)

Pengembangan organisasi didefinisikan sebagai proses untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui intervensi (keterlibatan) terencana, yang diterapkan menggunakan konsep *behavioral science*, yaitu menggunakan pendekatan yang berhubungan dengan subjek tindakan / perilaku manusia (Werner dan DeSimone, 2011:11).

Dalam pengembangan peran serta kader sangat diperlukan salah satunya sebagai proses meningkatkan efektifitas serta kesejahteraan dalam organisasi. maka kader dibutuhkan untuk melakukan sebuah perubahan dalam sebuah organisasi.

3. Pengembangan karir (*career development*)

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan, dimana proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan, masing-masing tahapan ditandai dengan serangkaian permasalahan yang relatif unik, dan berbagai macam tugas (Werner dan DeSimone, 2011:12).

Sebagian besar kader kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang dapat dicapai sepanjang kader berada pada lembaga organisasi itu, sehingga mereka termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap organisasinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama dua (2) bulan yang dimulai pada tanggal 9 mei sampai 9 juli 2022

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berkaitan dengan tujuan penelitian adalah untuk memberikan gambaran mengenai Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba yang terjadi secara objektif, maka jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka – angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, dan dokumen lainnya sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan *realita empiric*, dibalik fenomena secara terperinci, mendalam, dan tuntas tentang sumber data

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi di maksudkan untuk gambaran secara jelas masalah-masalah yang diteliti berdasarkan pengalaman yang dialami oleh informan mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.

C. Sumber Data

Sumber Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang di peroleh langsung dari informan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berhubungan dengan objek yang diteliti

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literature dan dokumen serta data yang di ambil dari suatu organisasi dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian.

D. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memerlukan informan yang mempunyai pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti guna memperoleh data beserta informasi yang lebih akurat, oleh karena itu informan yang dimaksud sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tabel Informan

Ketua Karang Taruna	Nur Muhammad Rauzan, SE
Kepala Posyandu	Nurlaela, Amk
Kepala Kelompok Tani	H.A. Rajuni
Ketua LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat)	A. Muh. Danial
Ketua RT (Rukun Tetangga)	Mardiani
Ketua RW (Rukun Warga)	A. Newing Sakka
Ketua PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga)	Santiani
Kasi Kesejahteraan	Sulha, S.Sos
Mayarakat	Mustakim
Masyarakat	Hasmida
Total	10

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data primer dan data sekunder peneliti menggunakan beberapa bentuk pengumpulan data diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap suatu objek yangnantinyaakan diteliti, baik secara langsung untuk mendapatkan data yang akan dikumpulkan dalam sebuah penelitian. Observasi secara langsung adalah turun kelapangan dan melibatkan seluruh panca indra, sedangkan observasi secara tidak langsung dikatakan bahwa penelitian adalah pengamatan yang dilakukan dengan

menggunakan alat bantu seperti media visual atau audiovisual, misalnya misalnya teleskop, *handycam* dan lain-lain. Inti dari observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan juga maknanya dalam melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang dilakukan dalam bentuk pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi serta ide melalui tanya jawab sehingga dapat menyusun makna dalam suatu pembahasan tertentu. Jadi dengan adanya wawancara maka peneliti akan lebih mudah untuk mengetahui hal-hal yang lebih spesifik tentang partisipan bagaimana situasi dan fenomena yang dirasakan informan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data-data serta dokumen yang diperlukan dalam permasalahan yang terkait dengan penelitian lalu dikaji secara intens, seperti data yang diperoleh dari lembaga terkait.

F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mengutamakan pengungkapan melalui keterangan yang didukung dan diperoleh dengan data sekunder. Data dikelompokkan agar nantinya lebih mudah untuk menganalisis data yang dibutuhkan dan yang tidak dibutuhkan. Setelah dikelompokkan, data tersebut dipaparkan dalam bentuk teks agar lebih mudah dimengerti, setelah itu penulis dapat mengambil kesimpulan dari data tersebut sehingga mampu menjawab pokok permasalahan penelitian. Untuk menganalisa berbagai fenomena yang terjadi di lapangan, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengumpulan informasi melalui wawancara, observasi langsung dan dokumentasi.
2. Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan yang terjadi di lapangan. Langkah ini bertujuan untuk informasi mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan masalah dalam penelitian.

3. Penyajian Data

Setelah reduksi data dilakukan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu menganalisis penyajian (*Display*) data. Penyajian data diarahkan agar data hasil pengurangan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah untuk dipahami. Penyajian data dilakukan dalam bentuk deskripsinaratif. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun suatu

data yang signifikan sehingga dapat menjadi informasi yang *real* dan bisa disimpulkan serta memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menjabarkan dan membuat hubungan antarfenomena untuk mengetahui apa yang terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. *Display* data yang baik merupakan suatu langkah penting agar dapat tercapainya analisis kualitatif yang pasti dan handal.

4. Tahap akhir

Yaitu mengambil suatu kesimpulan yang dilakukan secara cermat dengan melakukan suatu pembuktian berupa tinjauan ulang pada catatan yang telah didapatkan dilapangan sehingga data-data yang teruji validitasnya.

G. Teknik Pengabsahan Data

Teknik pengabsahan data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi yaitu:

1. Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek serta membandingkan data maupun informasi yang didapat melalui berbagai sumber.

2. Triangulasi metode/teknik

Triangulasi metode/teknik ini dilakukan dengan cara memeriksa serta menguji data maupun informasi yang didapatkan dari sumber yang sama tetapi melalui teknik yang berbeda. Misalnya data yang didapat melalui metode wawancara, lalu di cek lagi melalui observasi serta pengecekan terhadap dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu yaitu pengambilan informasi maupun data penelitian dalam kondisi waktu yang berbeda, sebab waktu yang berbeda dapat mempengaruhi kebenaran suatu data yang diperoleh. Misalnya pengambilan data atau informasi melalui wawancara saat pagi hari dapat memberikan data maupun informasi yang lebih valid.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

1. Letak Geografis

Desa Bonto Bulaeng berada pada daerah yang memang cukup strategis, dimana desa bontobulaeng terdiri dari daerah pertanian dan daerah perkebunan sehingga sumber utama dari penghasilan masyarakatnya bersumber dari pertanian dan perkebunan. Adapun batas - batas wilayah Desa Bontobulaeng adalah :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Balangtaroang Kecamatan Bulukumpa.
- b. Sebelah timur berbatasan dengan Desa Bulo - Bulo Kecamatan Bulukumpa
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan Bonto Lohe Kecamatan Rilau Ale
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Sapobonto Kecamatan Bulukumpa

2. Kondisi Demografi

a. Luas wilayah Desa Bontobulaeng

- 1) Luas seluruhnya adalah 7,73 Ha.
- 2) Wilayah Dusun Desa Bontobulaeng sebagai berikut :

Tabel 4.1 Dusun Bonto Bulaeng

No	Dusun
1	Dusun Tappalang
2	Dusun Bontobulaeng
3	Dusun pumpikatu
4	Dusun serre
5	Dusun Mattunggaleng

Sumber : Data Desa Bonto Bulaeng 2022

Menurut penggunaan luas wilayah Desa Bontobulaeng

Tabel 4.2 penggunaan luas wilayah

No	Uraian	Jumlah/Ha
1	Pemukiman	4,225 Ha
2	Persawahan	398,50 Ha
3	Perkebunan	18,56 Ha
4	Kuburan	1,5 Ha
5	Pekarangan	2,5 Ha
6	Perkantoran	0,5 Ha
7	Prasarana Umum	5,5 Ha
	Lainnya	

Sumber : Kantor desa bonto bulaeng 2022

3. Kependudukan Desa Bontobulaeng

Desa Bontobulaeng memiliki Jumlah Penduduk 3.563 jiwa, yang terdiri atas 1.739 penduduk berjenis kelamin laki-laki. 1.824 penduduk berjenis kelamin perempuan.

4. Kelembagaan Desa Bontobulaeng

Terkait dengan Lembaga Desa, di dalam ruang lingkup Desa Bontobulaeng, ada beberapa Lembaga Kemasayarakatan Desa diantaranya :

Tabel 4.3 Kelembagaan Desa

No	Lembaga Desa
1	Rukun Tetangga (RT)
2	Rukun Warga (RW)
3	Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK)
4	Karang Taruna
5	Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU)
6	Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)
7	Perlindungan masyarakat (LINMAS)
8	Kelompok Tani (POKTAN/GAPOKTAN)

Sumber : Kantor desa bonto bulaeng 2022

Terkait dengan itu Lembaga Kemasayarakatan Desa juga mempunyai beberapa tujuan diantaranya :

Peningkatan pelayanan masyarakat, Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan, Pengembangan kemitraan, Pemberdayaan masyarakat,

Pengembangan kegiatan lain sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat setempat.

5. Visi dan Misi

a. Visi

Visi adalah suatu gambaran ideal tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa. Penyusunan Visi Desa Bontobulaeng dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di desa seperti Pemerintah Desa, BPD, Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD), Tokoh masyarakat, Tokoh agama, Tokoh perempuan, Tokoh pemuda dan masyarakat desa pada umumnya. Berdasarkan hasil musyawarah bersama maka ditetapkan Visi Desa Bontobulaeng adalah :

“MENCIPTAKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK, BERSIH DAN BERWIBAWA MENUJU MASYARAKAT DESA BONTOBULAENG YANG SEJAHTERA, ADIL, MAKMUR DAN RELIGIUS”

b. Misi

Selain penyusunan visi juga ditetapkan misi-misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh desa agar visi desa dapat tercapai. Pernyataan visi ini dijabarkan ke dalam misi agar dapat dioperasionalkan dan dikerjakan. Sebagaimana penyusunan visi, misi pun dalam penyusunannya menggunakan pendekatan partisipatif dan dengan pertimbangan potensi dan kebutuhan Desa Bontobulaeng .

Sebagaimana proses yang dilakukan maka misi Desa Bontobulaeng adalah:

1. Melaksanakan pemerintahan yang melayani dan mengayomi masyarakat.
2. Melaksanakan pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nebotisme serta bentuk bentuk penyelewengan lainnya.
3. Melaksanakan pemerintahan yang baik yaitu terbuka, efektif, efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan.

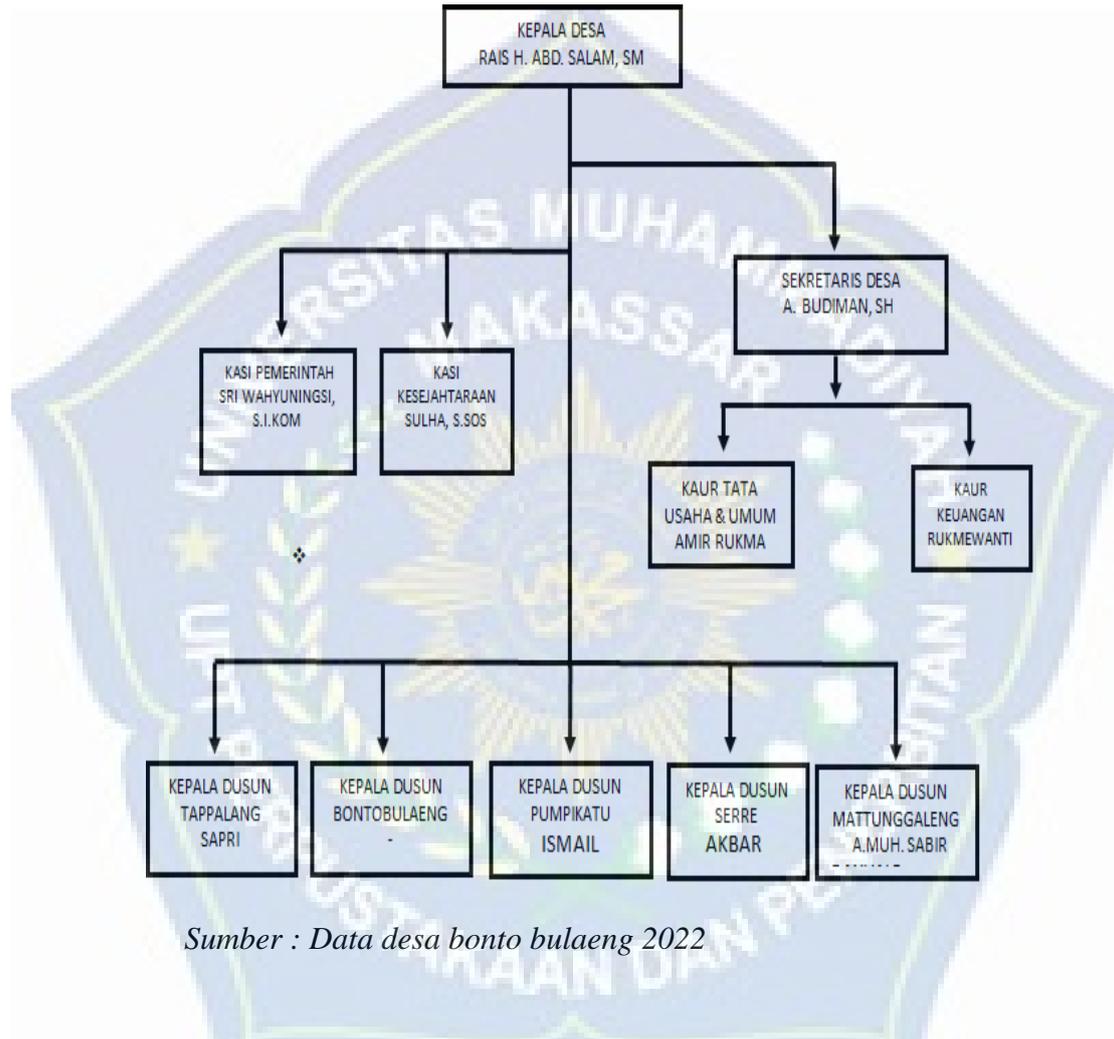


6. Struktur Organisasi Desa Bontobulaeng

Struktur Organisasi Berdasarkan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014

Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Desa Bonto Bulaeng



Sumber : Data desa bonto bulaeng 2022

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Bontobulaeng

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi, ini juga merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang ada di Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba, tidak lepas dari itu pengembangan sumber daya manusia juga merupakan komponen penting dari bergeraknya suatu organisasi tidak terlepas dari lembaga/kader desa yang mendorong perubahan tersebut diantaranya terdapat beberapa kader yang ada di desa bontobulaeng yaitu kader pemberdayaan masyarakat desa (KPMD), lembaga kemasyarakatan desa (LKD), dan lembaga lainnya.

Mekanisme pengembangan sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi utama agar suatu organisasi/lembaga mengalami perubahan dimasa yang akan datang. Fungsi utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang harus diperhatikan :

1. *Training dan Development*

Training dan Development berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan (training) biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi, dengan pelatihan yang dilakukan

pada setiap kader lembaga desa bontobulaeng demi mengenal tugas serta tanggungjawabnya dalam suatu lembaga

a. Rukun Tetangga (RT) DAN Rukun Warga (RW)

RT dan RW merupakan organisasi yang dibentuk untuk menjembatani masyarakat dalam mendapatkan haknya sebagai warga negara, dengan demikian peranan RT dan RW dalam membantu pemerintah, dengan memajukan dan membangun bangsa dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam menjaga ketentraman, keamanan dan kestabilan lingkungannya. Oleh karena itu perlunya pengetahuan dan wawasan yang cukup dalam menjalankan peranan sebagai RT/RW agar masyarakatnya tetap aman dan tentram, dengan demikian perlunya pelatihan yang dilakukan dalam menjadikan masyarakatnya aman demi menjaga lingkungannya tetap stabil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S,Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh RT/RW yang mengatakan bahwa :

“Yah, terkait dengan pelatihan yang dilakukan RT/RW khususnya di desa bontobulaeng pernah di adakan pelatihan, pada waktu itu juga dihadiri oleh pemerintah desa, ketua BPD, Babinkamtibmas saat itu pelatihan yang dilakukan yaitu peningkatan kapasitas lembaga kemasyarakatan RT dan RW, yang dimana saat itu membahas tentang apa saja yang seharusnya dilakukan oleh RT/RW dalam membantu pemerintah desa baik dalam terselenggarakannya urusan pemerintahan pembangunan serta kemasyarakatan dan juga masing masing RT/RW mengetahui tentang administrasi apa saja yang seharusnya dijalankan seperti : buku agenda kegiatan apa saja yg telah dilakukan, buku tamu, buku kegiatan kependudukan dan lainnya”.(Wawancara dengan Bapak Sulha. S,Sos “13/05/2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses training dan depelopment ketua RT/RW di

desa bontobulaeng kecamatan bulukumpa kabupaten bulukumba dengan terlaksananya pelatihan tersebut diharapkan dapat membantu pemerintah desa baik dalam pendataan kependudukan dan pelayanan administrasi serta penggerak gotong royong dan partisipasi masyarakat.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Mardiani selaku ketua RT mengenai pelatihan yang telah dilakukan yang mengatakan bahwa :

“mengenai pelatihan untuk RT/RW saat itu memang telah dilakukan, yang waktu itu pembahasannya tentang peningkatan kapasitas lembaga kemasyarakatan RT dan RW, waktu itu juga dihadiri oleh pemerintah desa, yah mungkin dalam pelatihan itu juga dapat membantu RT/RW supaya mengerti apa – apa saja fungsi dan tujuan dari RT/RW, jangan cuman jadi ketua tetapi tidak tahu fungsi dan tujuannya menjadi RT/RW, pelatihan itu diajarkan kembali fungsi dan tujuan RT/RW sehingga dapat membantu pemerintah desa menangani permasalahan dalam hal pendataan dan administrasi”.(wawancara dengan Ibu “Mardiani, 14/05/2022”)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait pelatihan yang telah dilakukan oleh RT/RW Desa Bontobulaeng dalam hal pelatihan peningkatan kapasitas RT/RW mampu memahami tugas dan fungsinya dalam membantu pemerintah desa baik dalam hal pembangunan, pendataan penduduk dan gotong royong sehingga mampu tercapai desa yang mandiri.

b. Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK)

Pemberdayaan kesejahteraan Keluarga dengan singkatan PKK merupakan Organisasi Kemasyarakatan yang memberdayakan wanita dimana untuk turut hadir/berpartisipasi dalam pembangunan, PKK juga dikenal akan Tugas Pokoknya yang pada Hakikatnya memang merupakan kebutuhan dasar manusia, ini juga bertujuan untuk memberdayakan keluarga serta meningkatkan kesejahteraan keluarga, sehubungan dengan itu, PKK dalam menjalankan peran

serta fungsinya di dalam mengembangkan dan membangun desa melalui pelatihan-pelatihan dapat membuka wawasan serta pengetahuannya .

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S,Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh PKK yang mengatakan bahwa :

“untuk pelatihan PKK itu sendiri kita melakukan pelatihan seperti kapasitas PKK kemudian kita juga kadang mengikuti PKK dalam berbagai event atau lomba di kecamatan apalagi menjelang 17 agustus, dalam lombanya itu kita mengikuti seperti lomba masak dan lain-lain yang bersifat keibuan“.(Wawancara dengan Bapak Sulha, S,Sos, 13/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan PKK Desa bontobulaeng sangat memuaskan dikarenakan kader PKK tergolong aktif dalam berbagai kegiatan sehingga Kader PKK dapat berkontribusi dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah desa.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Santiani Selaku Ketua Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) mengenai pelatihan yang dilakukan oleh PKK yang mengatakan bahwa :

“memang betul bahwa PKK itu sendiri diikuti dalam berbagai lomba dan juga berbagai Event, tapi dalam hal pelatihan kami sempat mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas pada pelatihan itu terlihat jelas kami sangat bersemangat mengikutinya, kami juga diarahkan untuk fokus agar kedepannya dapat menjalankan serta melaksanakan kegiatan PKK itu sendiri, saat itu juga yang saya masih ingat jelas bahwa dalam pelatihan peningkatan kapasitas ini agar kiranya kegiatan kegiatan PKK yang dilakukan dapat di implementasikan dikarenakan juga kegiatan PKK itu sendiri merupakan pemberdayaan tumbuh dari dan oleh masyarakat, mungkin itu sedikit yang saya tangkap dari pelatihan waktu itu, dan tidak terlepas juga dengan tugas”.(Wawancara dengan Ibu Santiani, 14/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan yang dilakukan Kader PKK dalam meningkatkan mutu kader PKK pelatihan sangat diperlukan dengan mengikuti pelatihan pelatihan yang ada kader PKK mampu memberikan sumbangsi bagi pemerintah desa, sehingga bisa menjadi salah satu tolak ukur pembangunan yang memang perlu mendapatkan prioritas penanganan secara terencana.

c. Karang Taruna

Karang Taruna merupakan wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh dan berkembang dengan dasar kesadaran serta tanggungjawab dari, oleh dan untuk generasi muda agar tercapainya sosial bagi masyarakat. Sebagai organisasi kepemudaan Karang Taruna yang merupakan wadah pengembangan juga pemberdayaan dalam upaya mengembangkan kegiatan ekonomi produktif baik dari segi sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada, dalam pengembangan itu Karang Taruna wadah dari generasi muda memiliki skill serta pengetahuan yang memadai untuk mengembangkan potensi yang ada, dengan begitu perlunya pelatihan agar pengetahuan serta wawasan Karang Taruna mampu memberikan contoh bagi masyarakat serta pemuda desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S,Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Karang Taruna Desa Bontobulaeng yang mengatakan bahwa :

“mengenai pelatihan Karang Taruna di Desa Bontobulaeng, ditahun 2021 kemarin pelatihan yang diberikan itu berupa materi yang bertema ‘Pemuda Membangun Desa Di Era Milenial’ yah, diwaktu itu karang taruna di desa ini antusias mengikuti rangkaian acara itu, saat itu pembahasannya mengenai karakter pemuda yang berfikir jernih,kreatif serta dinamis, selain

itu juga pelatihan yang dilakukan berupa pembuatan bank sampah, serta cara mendaur ulang sampah di dalam pelatihan ini dibutuhkan kreatifitas, dengan bagaimana pemuda membangun sisi kreatifitasnya sehingga bernilai guna”.(Wawancara dengan Sulha, S.Sos, 13/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan karang taruna desa bontobulaeng dengan adanya pelatihan yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi Desa dan Masyarakat sehubungan dengan itu juga dapat membantu pemuda desa mencapai kreatifitasnya dimana pemuda desa juga sebagai penerus dari perjuangan maka diharapkan memiliki karakter yang mampu berfikir dengan jernih dengan pemikiran yang positif.

Dari hasil wawancara dengan Saudara Nur Muhammad Rauzan S.E selaku Ketua Karang Taruna Desa Bontobulaeng yang mengatakan bahwa :

“yah, memang kita pernah mengikuti serangkaian pelatihan, pelatihan yang kita ikuti itu berupa materi dan pelatihan yang berupa pembuatan/cara mendaur ulang sampah sehingga bernilai guna, bukan hanya itu kami juga kadang terjun kelapangan dalam rangka penyaluran bantuan dengan saudara saudari yang terkena musibah, dalam pelatihan pelatihan yang berupa materi saat itu kami diharapkan mampu merubah karakter kami, baik dalam berfikir, bertindak dan mempunyai kemauan yang besar, di pelatihan itu yang ku sesali masih ada beberapa devisi yang tidak ikut pelatihan, nah sebenarnya yang diperlukan itu pelatihan supaya kita semua tau apa yang mesti kita kerjakan”.(Wawancara dengan saudara Nur Muhammad Rauzan S.E,16/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan yang dilakukan memberikan dampak positif bagi pemerintah desa serta pemuda desa dalam mencerdaskan serta meningkatkan kreatifitas. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kader karang taruna mampu membantu pemerintah desa mewujudkan desa yang mandiri.

d. Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU)

Salah satu bentuk upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat dikelola dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat demi memberdayakan masyarakat serta memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam hal pelayanan kesehatan, Posyandu juga sebagai wadah masyarakat dalam bidang kesehatan dalam pengembangan Posyandu mendapatkan pembinaan secara teknis kesehatan serta pembinaan kelembagaan, adanya dukungan yang kuat dari masyarakat membantu kader serta pengelolanya mencapai keberhasilan, dengan demikian untuk mendapat pengakuan serta kepercayaan dari masyarakat kader Posyandu perlu mengembangkan pengetahuannya dalam bidang kesehatan yaitu dengan mengikuti pelatihan pengembangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S.Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU) yang mengatakan bahwa :

“Pelatihan untuk kader posyandu itu sendiri berupa materi dengan peningkatan kapasitas kader, untuk pelatihan ini sangat penting untuk kader terkhusus kader posyandu itu sendiri, bagaimana dalam memberikan pengetahuan tentang apa saja tugas dari kader posyandu bahkan juga untuk perannya itu sendiri, agar dimasa yang akan datang pelayanan dari posyandu akan menjadi lebih baik”.(Wawancara dengan Bapak Sulha S.Sos, 13/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan proses pelatihan kader posyandu Desa bontobulaeng maka dapat disimpulkan bahwa kader posyandu perlu dengan adanya pelatihan peningkatan kapasitas dimana dalam pelatihan tersebut kader posyandu mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan sikap cepat tangkap kepada

masyarakat yang memerlukan bantuan, pelatihan yang dilakukan dapat mendorong sikap profesionalnya.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Nurlaela, Amk Selaku kepala posyandu mengenai pelatihan yang dilakukan oleh kader posyandu yang mengatakan bahwa:

“untuk pelatihan posyandu yang telah dilakukan, saya selaku kepala posyandu pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di Aula Desa Bontobulaeng pelatihan itu bertemakan peningkatan kapasitas bagi semua kader posyandu, dimana pada pelatihan itu kami ditegaskan untuk bagaimana agar kader tidak lepas dari tugas dan peran kader itu sendiri, sebagaimana banyaknya masyarakat yang memberikan kepercayaan kepada kami para kader dikarenakan kader seharusnya memiliki pengetahuan yang memadai serta keterampilan khusus sehingga kedepannya kami lebih siap menghadapi masyarakat yang memang memerlukan bantuan”.(Wawancara dengan Ibu Nurlaela, Amk, 18/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan yang dilakukan oleh kader posyandu memberikan pengaruh besar kepada masyarakat sehingga masyarakat mempunyai kepercayaan yang lebih besar kepada kader posyandu, kader posyandu juga tahu menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat memprioritaskan masyarakat serta keselamatan masyarakatnya adalah hal yang lebih utama sehubungan dengan ini juga membantu pemerintah desa menanggulangi masalah yang dialami masyarakatnya.

e. Lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM)

Lembaga yang terbentuk atas prakarsa masyarakat dengan tujuan membantu pemerintah desa dalam pembangunan dan penyelenggaraan serta meningkatkan pelayanan dan aspirasi masyarakat, LPM sendiri mempunyai tugas dan fungsi

yang patut untuk di perhatikan, dengan berjalannya tugas dan fungsi dari LPM maka dapat dikatakan bahwa dalam pembangunan dan penyelenggaraan yang dilakukan sudah berhasil, akan tetapi keberhasilan dari tugas serta fungsi LPM dalam kebutuhan desa lagi lagi tidak dapat dipisahkan dengan pelatihan yang dilakukan oleh LPM, dengan pelatihan dapat memberikan dorongan yang lebih baik agar kedepannya tugas dan fungsinya dapat pula dipahami dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S,Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) yang mengatakan bahwa :

“untuk pelatihan LPM sendiri pernah juga diadakan pelatihan dan pembinaan LPM saat itu bertempat di gedung jera lompoa desa bontobulaeng, saat itu juga pada pelatihan itu kepala desa bonto bulaeng menuturkan bahwa LPM adalah lembaga yang menjadi penggerak dari semangat pembangunan dimana dalam hal ini mampu menggerakkan masyarakat dalam bergotong royong agar kedepannya desa menjadi lebih baik lagi, dalam pelatihan itu juga ditegaskan bahwa sebenarnya hakikat dari LPM itu sendiri membantu pemerintah dalam urusan pembangunan, pemberdayaan serta sosial kemasyarakatan tidak terlepas dari fungsi maupun peran dari LPM itu sendiri”. (wawancara dengan bapak Sulha,S. Sos 13/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan yang telah dilakukan LPM desa bontobulaeng pelatihan yang telah diberikan mampu dipahami dengan baik tidak terlepas dari peran LPM dimana peran tersebut ialah membantu pemerintah dalam hal pembangunan serta pemberdayaan,melaksanakan dan mengendalikan keamanan desa yang ada di desa bontobulaeng, dengan meningkatkan partisipasi masyarakat baik dalam hal perencanaan dan pengendalian pembangunan serta meningkatkan kemampuan masyarakat sebagai sumber daya manusia.

Dari hasil wawancara dengan Bapak A. Muh. Danial Selaku ketua lembaga pemberdayaan masyarakat mengenai pelatihan yang dilakukan oleh LPM yang mengatakan bahwa :

“saat itu memang benar kami telah mengikuti pelatihan yang dimana kami atau saya selaku ketua sangat senang dengan adanya pelatihan tersebut, selain meningkatkan pengetahuan kami juga diarahkan bagaimana menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam hal pembangunan, bergotong royong membangun desa, dalam pembahasan itu kami juga dituntut untuk bagaimana mengendalikan keamanan yang ada di desa bonto bulaeng ini, kami mengikuti pelatihan tersebut agar menambah wawasan serta pengetahuan kami mengenai sistem yang ada di desa bontobulaeng”. (wawancara dengan Bapak A. Muh. Danial 20/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan yang telah dilakukan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat dapat menjadikan desa bontobulaeng menjadi desa yang mandiri dengan pelatihan yang telah diikuti lembaga pemberdayaan masyarakat dapat memperluas wawasan serta pengetahuannya dalam menangani sistem pemerintahan desa, dan mendorong partisipasi masyarakat serta mengendalikan keamanan yang ada di desa bonto bulaeng.

f. Perlindungan Masyarakat (LINMAS)

LINMAS merupakan pelindung masyarakat yang juga dibekali dengan pengetahuan serta keterampilan dalam melaksanakan kegiatan penanganan bencana agar dapat memperkecil akibat bencana serta ikut dalam memelihara, keamanan, ketentraman, dan ketertiban masyarakat dan juga kegiatan sosial kemasyarakatan, dengan dibekali pengetahuan tentunya ada kegiatan atau pelatihan yang telah dilakukan sehingga mendapatkan keterampilan untuk mengamankan serta menertibkan masyarakatnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S,Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Perlindungan Masyarakat (LINMAS) yang mengatakan bahwa :

“untuk saat ini linmas yang bertugas dalam pengamanan sekarang masih berada diluar daerah, sedikit yang saya tangkap masalah pelatihan dari linmas yah saat itu pelatihan linmas diadakan di desa bontobulaeng dengan melibatkan seluruh anggota linmas disetiap dusunnya, saat pelatihan itu juga dihadirkan satpol pp,babinkamtibmas, dan bhabinsa, pelatihan ini bertujuan agar linmas memiliki wawasan yang luas agar dapat membantu dalam hal keamanan dan ketertiban masyarakat, pelatihan yang dilakukan pada saat itu pengetahuan umum dimana pengenalan mengenai tanda menggunakan peluit dan baris berbaris, di paparkan juga tentang tugas pokok linmas contohnya saja dalam penanggulangan bencana harus siap dan mampu menjaga serta menertibkan masyarakat.” (Wawancara dengan bapak Sulha S,Sos 13/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan linmas yang telah dilakukan maka peran linmas dalam hal pengamanan sangat diperlukan dalam terselenggarakannya suatu kegiatan yang dilakukan, dengan memiliki pengetahuan dan wawasan yang telah diterima dalam proses pelatihan yang telah dilaksanakan.

g. Kelompok Tani

Kelompok Tani dibentuk dengan tujuan sebagai wadah komunikasi antar petani yang memiliki keserasian dalam motif, minat serta tujuan, dengan begitu Kelompok Tani sebagai pelaku utama pembangunan di pedesaan selain sebagai pelaku Kelompok Tani juga memiliki peran ganda dimana yang dimaksud sebagai peran ganda yaitu seperti penyediaan usaha tani, penyediaan informasi, dan juga pemasaran hasil secara kolektif, dengan berbagai kegiatan yang

dilakukan oleh Kelompok Tani ini harus berdasarkan persetujuan dari anggotanya, berdasarkan jenis usaha seperti pemasaran dan pengadaan sarana produksi. Dengan demikian untuk mencapai kesuksesan dalam hal sumber daya alam maka petani perlunya meningkatkan pengetahuan mengenai hasil yang telah dicapai, dengan pelatihan yang dilakukan maka pengetahuan yang diperoleh mampu merubah hasil pertanian dengan tata kelola yang baik, tidak jarang dari petani sangat kesusahan dalam hal pemasaran hasil pertanian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SULHA, S,Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Kelompok Tani yang mengatakan bahwa :

“Kami biasanya mengadakan penyuluhan bekerja sama dengan bagian pertanian penyuluhan yang dilakukan yaitu persoalan pupuk, dan tanaman-tanaman segala informasi perkembangan, kita memadukan antara tehknologi dan juga organik, kalau saya tidak salah tahun kemarin 2021, kami menerima informasi bahwa penyuluhan tahun kemarin itu yang bekerja sama dengan RT/RW,Tokoh masyarakat, bhabinsa dan lembaga lainnya mengenai sosialisasi tentang pupuk organik bagaimana pemanfaatan pupuk organik, jadi bagaimana tanaman dari petani ini tetap aman”. (Wawancara dengan Bapak Sulha S,Sos 13/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan yang dilakukan oleh Kelompok Tani bagaimana pemanfaatan pupuk organik untuk kelangsungan pertumbuhan tanaman petani tetap aman, dengan mensosialisasikan pupuk organik dengan bagaimana pemanfaatan dari pupuk organik tersebut dapat membuat tanaman dari petani tetap aman dan tetap subur.

Dari hasil wawancara dengan Bapak H. A. Rajuni selaku ketua Kelompok Tani mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Kelompok Tani yang mengatakan bahwa :

“yah, memang benar bahwa dimana pelatihan saat itu, dilakukan di Aula kantor desa Bontobulaeng saat itu juga dihadiri bhabinsa, tokoh masyarakat, dan RT/RW, dalam pelatihan itu membahas tentang sosialisasi pupuk organik bagaimana agar tanaman dapat berhasil dengan pelatihan itu meningkatkan pengetahuan dan membuka wawasan mengenai penggunaan pupuk yang baik serta tata cara yang aman untuk digunakan pada tanaman” (wawancara dengan Bapak H.A.Rajuni, 24/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan kelompok tani itu kemudian diterapkan dengan baik dimana untuk masalah pupuk organik dapat bernilai guna bagi petani demi lebih meningkatkan hasil tanamnya, dengan pelatihan lebih memudahkan dalam peningkatan kemampuan serta wawasan mengenai persoalan pupuk organik yang akan diterapkan dilapangan.

Dalam proses pelatihan dari hasil wawancara diatas peneliti juga mewawancarai salah seorang warga desa Bonto Bulaeng yang mengatakan :

“iye nak, kalau mauki bicara pelatihan di Desa ini kurasa sedikitji yang ku tau nak, tahun lalu 2021 ada di adakan pelatihan tapi untuk kelompok tadi saja, tidak tauka yang lain, tdk tau juga saya yang tidak tau informasinya atau tidak ada memang, tapi waktu pelatihan kelompok tani ada ka nak, waktu itu pelatihannya kalau tidak salah waktu penyuluhan pupuk, banyak yang datang pada waktu itu, sepemahamanku itu ji nak, kalau yang lain tidak ku tau mi juga”(wawancara dengan Bapak Mustakim selaku warga, 24/05/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang ditemukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya informasi yang warga tahu mengenai pelatihan pelatihan apa saja yang telah terlaksana di desa Bonto Bulaeng, seharusnya jika

memang ada pelatihan yang diselenggarakan itu juga dapat di informasikan ke masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam pelatihan tidak hanya kader saja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan-informan di atas, terkait dengan para Kader Kelembagaan desa penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam pelatihan dan pengembangan (*training dan depeloment*) yang dilakukan di Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba belum terlaksana dengan baik dimana dalam pelatihan – pelatihan yang diberikan para Kader lembaga desa diharapkan mampu mendorong kinerja partisipasi masyarakat serta mengembangkan pengetahuan dan wawasan, namun masih adanya beberapa Kader Lembaga yang belum paham terkait pelatihan yang diberikan karena pada saat pelatihan beberapa kader tidak sempat hadir menerima materi yang diberikan, dan pelatihan yang dilakukan juga berbeda beda tergantung dengan program masing masing, mungkin dari beberapa pelatihan yang dilakukan ada beberapa proses yang menyerupai dikarenakan dari proses pelatihan tersebut di koordinir langsung dari pemerintah desa, oleh sebab itu, perlunya dilakukan pengembangan baik dalam hal kualitas kader Desa sehingga mampu untuk menciptakan Kader yang mampu Menjalankan program pemberdayaan dengan baik dan juga berkelanjutan. Dalam proses pelatihan mungkin dalam partisipasi kader terbilang baik, tetapi belum tentu pada masyarakat, buktinya dimana masih ada masyarakat yang tidak tahu mengenai pelatihan apa saja yang telah dilakukan pemerintah desa atau bahkan pada kelembagaan desa.

2 *Organization Development (OD)*

Organization Development (pengembangan organisasi) merupakan proses dalam meningkatkan efektifitas organisasi dengan pertumbuhan organisasi baik dalam hal kerja sama dan proses partisipatif serta semangat demi mengembangkan organisasi, dengan demikian untuk mengembangkan organisasi lembaga diperlukannya pengetahuan dan kerjasama dari kader lembaga, kader yang mampu bekerjasama serta berpartisipasi adalah kader yang dapat menunjang pengembangan suatu organisasi maupun lembaga, adapun lembaga-lembaga di desa bontobulaeng memiliki sumber daya manusia yang banyak serta pengetahuan dalam bidang masing-masing, yang tergolong dari Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD), yang dapat membantu pemerintah desa dalam urusan pembangunan baik dalam hal sumber daya manusia maupun sumber daya alam

a. Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW)

RT dan RW merupakan organisasi yang dibentuk untuk menjembatani masyarakat dalam mendapatkan haknya sebagai warga negara, dengan demikian peranan RT dan RW dalam membantu pemerintah, dengan memajukan dan membangun bangsa dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam menjaga ketentraman, keamanan dan kestabilan lingkungannya. Dengan semikian pengembangan dalam organisasi/lembaga yang dilakukan oleh RT/RW dalam mengontrol masyarakatnya baik dalam hal keamanan dan ketertiban. Membantu masyarakat berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada di desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mardiani selaku Ketua RT mengenai pengembangan yang dilakukan mengatakan bahwa :

“Saya selaku ketua RT, sangat terbantu dengan adanya pelatihan tersebut karena materi yang saya dapatkan dari hasil pelatihan tersebut sangat membantu dalam mengembangkan proses kerja administrasi yang selama ini saya lakukan di tingkat RT seperti pembuatan bagan nomer surat pengantar, form untuk pendataan kependudukan dan hal-hal administrasi lainnya. Selain itu, dalam hal membangun kesadaran akan partisipasi masyarakat dalam kerja-kerja sosial atau gotong royong”.(wawancara dengan Ibu Mardiani, 04/06/2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi yang dilakukan di tingkat RT adalah menciptakan inovasi dalam sistem administrasi dan persuratan dalam rangka membantu jalannya program pemerintah desa dan melakukan upaya peningkatan terhadap tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan gotong-royong.

Hal ini dipertegas dalam wawancara dengan bapak A. Newing sakka selaku ketua RW yang mengataka bahwa:

“Ya benar,waktu itu memang sudah dilakukan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah desa. Tepatnya di Aula kantor desa. Bisa dibilang kalau pelatihan itu membantu sekali dalam meningkatkan kinerja kami, ada pelatihan penggunaan teknologi berupa aplikasi komputer untuk dukung kemampuan kerja administrasi berupa pendataan, ada juga ada pelatihan soal memanfaatkan internet untuk memasarkan produk atau hasil bumi. Jadi dengan pengetahuan yang ku dapatkan itu saya bersama RT berusaha untuk membuat masyarakat paham kalau hasil bumi bisa dipasarkan melalui sosmed yang mereka miliki”.(wawancara dengan bapak A. Newing Sakka, 05/06/2020)

Dari Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan adalah proses edukasi terhadap masyarakat terkait penggunaan internet untuk memperluas potensi pemasaran hasil bumi.

b. Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK)

Pemberdayaan kesejahteraan Keluarga dengan singkatan PKK merupakan Organisasi Kemasyarakatan yang memberdayakan wanita dimana untuk turut hadir/berpartisipasi dalam pembangunan, PKK juga dikenal akan Tugas Pokoknya yang pada Hakikatnya memang merupakan kebutuhan dasar manusia, ini juga bertujuan untuk memberdayakan keluarga serta meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dengan demikian pengembangan organisasi/lembaga PKK dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Desa, keikutsertaan masyarakat sangat dibutuhkan, berlaku juga untuk kader PKK itu sendiri agar organisasi maupun lembaga yang ada di desa mampu berkembang dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Santiani selaku ketua PKK yang mengatakan bahwa:

“kalau PKK itu sendiri yang kami lakukan untuk kembangkan masyarakat di sini itu dengan membuat pelatihan menjahit untuk ibu rumah tangga kan lumayan untuk tambahan sehari-hari dari hasil menjahit itu, selain itu kami juga sering mengikutsertakan anggota kami dalam perlombaan tata boga, baris berbaris dan lomba kebersihan saat momen peringatan hari kemerdekaan”.(wawancara dengan Ibu Santiani, 09/06/2022)

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan PKK dalam pengembangan kesadaran perempuan desa dalam hal meningkatkan taraf hidup melalui peningkatan usaha kecil menengah. Selain itu, upaya lain yang dilakukan adalah menumbuhkan kesadaran nasionalisme dan kecintaan terhadap tanah air melalui perlombaan perayaan hari kemerdekaan.

c. Karang Taruna

Dengan adanya Organisasi atau Lembaga Karang Taruna sebagai wadah pemuda desa demi membangun desa yang mandiri melalui berbagai macam kegiatan-kegiatan yang dilakukan yang melibatkan pemuda desa agar dapat membuka wawasan serta pengetahuan pemuda desa, mengembangkan lembaga yang tujuannya memajukan lembaga melalui para kader serta peran pemuda desa. Dengan demikian Lembaga Karang Taruna melakukan berbagai macam kegiatan, dengan kegiatan tersebut masyarakat dan pemuda desa mampu membantu pemerintah desa dalam membangun desa.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada Nur Muhammad Rauzan, S.E selaku Ketua Karang Taruna yang menjelaskan bahwa:

“Kami di Karang Taruna berupaya untuk mengedukasi masyarakat soal kebersihan lingkungan dengan cara membuat Bank Sampah, mengumpulkan dan mengolah sampah plastik menjadi kerajinan tangan yang berguna dan bernilai ekonomis. Selain itu sebisa mungkin kami mewadahi pemuda desa untuk terlibat aktif dalam bidang olahraga serta melakukan pelatihan-pelatihan yang tepat untuk generasi milenial desa. Contohnya seperti pelatihan yang kami lakukan beberapa waktu lalu yaitu mengolah hasil alam menjadi produk kemasan yang memiliki nilai ekonomis yang tinggi. Dalam pelatihan itu juga terdapat pelatihan penggunaan media sosial sebagai medium untuk memasarkan produk yang telah mereka buat.”(wawancara dengan saudara Nur Muhammad Rauzan, SE, 10/06/2022)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengembangkan organisasi karang taruna sebagai pemuda desa yang aktif, tanggap serta mampu memberikan dorongan kepada masyarakat dalam membuka atau juga mengelolah hasil alam yang ada di desa, kader karang taruna berperan untuk mengedukasi masyarakat sebagaimana dalam mengelolah hasil

alam dengan berbagai macam kerajinan juga dapat dijadikan sebagai sumber pendapatan masyarakat.

hasil wawancara dengan Nur Muhammad Rauzan, S.E juga mengemukakan

“selain itu, kami sebagai kader juga melibatkan masyarakat aktif dalam mendaur ulang sampah, sebelum itu kami memberikan arahan kepada mereka tata dan cara dalam mendaur ulang sampah, juga pemilihan sampah dimana sampah yang dapat di daur ulang di jadikan kerajinan dan mana yang tidak”.(wawancara dengan saudara Nur Muhammad Rauzan, SE, 10/06/2022)

Dari hasil wawancara yang telah di kemukakan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pengembangan organisasi diperlukan yang namanya skill, pengetahuan, kerjasama yang mampu menciptakan inovasi-inovasi yang berdaya guna, baik untuk masyarakat, pemerintah desa dan juga terkhusus untuk kader karang taruna itu sendiri, sebagai wadah pengembangan pengetahuan masyarakat karang taruna sebagai pemuda yang aktif serta memiliki pengetahuan mengarahkan juga membantu pemerintah desa untuk bagaimana masyarakat dapat berpenghasilan melalui hasil alam yang ada di desa bonto bulaeng.

d. Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU)

Posyandu merupakan bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat yang dikelola dari, oleh dan untuk masyarakat, dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan, dengan mengembangkan organisasi posyandu memberikan pengetahuan kepada masyarakat terkait program program yang dijalankan oleh Posyandu.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan Ibu Nurlaela, Amk selaku Kepala POSYANDU yang menjelaskan bahwa:

“Iya nak, mengenai pengembangan organisasi posyandu, kami berupaya semaksimal mungkin aktif dalam penanganan kepada masyarakat yang membutuhkan, kami juga berupaya membangun kemandirian masyarakat dalam hal kesehatan, dari pelatihan yang telah kami hadiri saat itu, kami mengembangkannya dengan mengedukasi masyarakat melalui pelatihan, tentang program yang akan dikembangkan, melalui pelatihan itu kami menjelaskan untuk memberikan kepercayaan penuh kepada kami sebagai pengelola”.(wawancara dengan Ibu Nurlaela, Amk, 13/06/2022)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses mengembangkan organisasi posyandu sebagai kader kesehatan yang profesional, memiliki pengetahuan dan keterampilan memberikan pengetahuan kepada masyarakat terkait berbagai macam program dari Posyandu. selain itu, juga masyarakat dituntut untuk memberikan kepercayaannya terkait persoalan kesehatan.

Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaela, Amk yang juga mengatakan bahwa:

“pengembangan yang kami lakukan pada masyarakat yaitu pengenalan tentang program program posyandu, bagaimana tata dan cara program itu berjalan dengan mengenalkan program posyandu kepada masyarakat kami berharap mampu memberikan kami kepercayaan sepenuhnya sebagai penanggung jawab kesehatan, sebab mendapatkan kepercayaan dari masyarakat artinya kami selaku kader mempunyai kemampuan serta keterampilan yang bergerak dibidang kesehatan dengan tata kelola yang baik”.(wawancara dengan Ibu Nurlaela, Amk, 13/06/2022)

Dari hasil wawancara yang telah di kemukakan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam mengembangkan organisasi posyandu sangat teramat penting dimana sebagai upaya membangun kemandirian kesehatan warga masyarakat juga memberikan dampak positif bagi organisasi yang mempunyai pengelola dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang tinggi

sehingga kepercayaan dari masyarakat terhadap posyandu meningkat, dampaknya bagi lembaga terbilang sudah cukup memuaskan dengan adanya tata kelola yang profesional.

e. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)

Sebagaimana yang dimaksud dengan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yaitu Lembaga ,Organisasi atau wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra pemerintah kelurahan dalam menampung dan mewujudkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat dari segi pembangunan. Oleh karena itu LPM mempunyai tugas yang harus dijalankan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak A. Muh. Danial selaku Ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) yang menjelaskan bahwa:

“mengenai pengembangan, seperti yang adik bilang bahwa LPM adalah wadah dari pembangunan itu sendiri, yah memang benar tetapi dalam proses itu untuk mengembangkan Lembaga didasari dengan tugas,peran serta fungsi dari Lembaga ini. Kami sebisa mungkin berkordinasi dengan lembaga yang ada di desa untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, seperti melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan potensi SDM masyarakat. Selain itu kami juga melakukan inventarisasi UMKM yang ada di desa dan mengusahakan agar mereka mendapat bantuan dari koperasi agar dapat mengembangkan usaha yang telah mereka rintis itu.”(wawancara dengan bapak A. Muh. Danial, 16/06/2022)

Dari Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan potensi masyarakat yang dilakukan oleh LPM adalah melakukan pendataan atau inventarisasi UMKM yang tersebar di desa guna mengembangkan perekonomian masyarakat desa.

Hasil wawancara dengan bapak A. Muh. Danial yang juga mengatakan bahwa:

“Dalam usaha mengembangkan lembaga-lembaga yang ada di desa, Kami selaku LPM selalu berupaya untuk melakukan koordinasi dengan lembaga yang terkait gua memberikan suport secara moril maupun materil. Dalam beberpa hal, kami mendorong agar lembaga yang ada di desa membuat pelatihan-pelatihan yang dapat menambah skill masyarakat. Seperti yang dilakukan kader posyandu dan PKK kemarin yaitu pelatihan budidaya apotik hidup. Selain dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan sehari-hari hasil dari budidaya apotik hidup tersebut juga dapat diolah dan dipasarkan oleh masyarakat. Tidak hanya dengan Posyandu, secara mandiri kami juga membentuk Koperasi. Koperasi tersebut dibangun untuk membantu masyarakat mengembangkan UMKM yang telah mereka rintis”.(wawancara dengan bapak A. Muh. Danial, 16/06/2022)

Dari hasil wawancara diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan yang dilakukan oleh LPM dilakukan dengan cara berkordinasi dengan lembaga-lembaga yang ada di desa. Pengembangan dilakukan secara terstruktur dan sistematis, dimulai dari melakukan kordinasi dengan lembaga terkait, mengupayakan pelatihan dan mengadvokasi kelompok masyarakat untuk mengembangkan perekonomian secara mandiri melalui koperasi yang didirikan.

f. Perlindungan Masyarakat (LINMAS)

LINMAS merupakan pelindung masyarakat yang juga dibekali dengan pengetahuan serta keterampilan dalam melaksanakan kegiatan penanganan bencana agar dapat memperkecil akibat bencana serta ikut dalam memelihara, keamanan, ketentraman, dan ketertiban masyarakat dan juga kegiatan sosial kemasyarakatan, LINMAS lebih tertuju pada pengembangan skill dan pengetahuan dalam urusan menertibkan dan mengamankan masyarakat.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan Bapak SULHA, S.Sos Selaku KASI KESEJAHTERAAN yang menjelaskan bahwa:

“dek, untuk sekarang linmas itu tidak berkembang sebagaimana mestinya karena beberapa dari anggota linmas itu sedang merantau keluar kota”(wawancara dengan Bapak Sulha, Sos, 13/06/2020)

Hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan organisasi Linmas tidak berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan kekurangan sumber daya manusia.

g. Kelompok Tani (POKTAN/GAPOKTAN)

Kelompok Tani dibentuk dengan tujuan sebagai wadah komunikasi antar petani yang memiliki keserasian dalam motif, minat serta tujuan, dengan begitu Kelompok Tani sebagai pelaku utama pembangunan di pedesaan selain sebagai pelaku Kelompok Tani juga memiliki peran ganda dimana yang dimaksud sebagai peran ganda yaitu seperti penyediaan usaha tani, penyediaan informasi, dan juga pemasaran hasil secara kolektif, dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Kelompok Tani ini harus berdasarkan persetujuan dari anggotanya. Memberikan pelatihan kepada masyarakat salah satu upaya mengembangkan pengetahuan masyarakat, pengetahuan yang masyarakat peroleh dari pelatihan yang mampu membangun sinergi dalam pengelolaan sumber daya alam agar memberikan hasil yang maksimal.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak H.A Rajuni sebagai ketua Kelompok Tani yang menjelaskan bahwa:

“Untuk sekarang ini kelompok Tani di dusun kami sementara melakukan upaya pengembangan agar anggota kelompok tani kami dapat terbantu dalam proses bercocok tanam maupun panen. Upaya yang kami lakukan itu

seperti menghadirkan petugas pertanian untuk melakukan penyuluhan terkait penggunaan pupuk dan pestisida maupun sosialisasi pola pertanian yang tepat agar hasil pada saat panen dapat lebih banyak dari biasanya, sebenarnya dek,, kami itu terkendala dialat belum ada handtraktor itu yang buat kami terkendala, seandainya adami handtraktor lebih ringan pekerjaan yang dilakukan”.(wawancara dengan Bapak H. A. Rajuni, 17/06/2022)

Dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa POKTAN melakukan upaya yang terorganisir untuk merekaya habituasi anggota POKTAN dalam budaya bercocok tanam. Akan tetapi kurangnya fasilitas membuat petani kerepotan dalam bertani.

Hasil wawancara dengan Bapak H.A Rajuni sebagai ketua Kelompok Tani yang juga mengatakan bahwa:

“Untuk kembangkan kelompok tani ini. Kami bekerja sama dengan Dinas Pertanian untuk menghadirkan pupuk, bibit dan pestisida untuk dibagikan secara merata kepada anggota kelompok tani kami. Selain itu da juga pelatihan-pelatihan yang kami buat, soal budidaya pertanian tujuannya untuk mengembangkan pemahaman anggota soal bagaimana pola pertanian yang benar. Belakangan ini kami lagi gencar sosialisasi budidaya pertanian yang ramah lingkungan. Bulan kemarin kami telah selesai melakukan pelatihan budidaya pertanian yang ramah lingkungan dan membuat lahan percontohan. Kedepannya kami mengusahakan agar petani tidak lagi menggunakan pupuk dan pestisida dari bahan kimia sehingga hasil panen akan lebih sehat, tidak merusak lingkungan dan tentu akan lebih mahal jika mereka jual dipasar karena tidak ada zat kimia dalam hasil panen mereka”.(wawancara dengan Bapak H. A. Rajuni, 17/06/2022)

Dari hasil wawancara diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kelompok tani melakukan pelatihan untuk mengembangkan pemahaman dan pengetahuan anggotanya dalam hal budidaya dan pertanian. Usaha pengembangan dilakukan secara bertahap dan sistematis untuk mengubah kebiasaan bertani agar swasembada hasil panen dapat tercapai tanpa melupakan prinsip ramah lingkungan.

Dalam proses pengembangan organisasi dari hasil wawancara diatas peneliti juga mewawancarai salah seorang warga desa Bonto Bulaeng yang mengatakan :

“dari apa yang kita bilang nak, pengembangan di desa ini apalagi kita bicara tentang kader desa, mungkin sudah banyak dari mereka yang mengembangkan organisasinya dalam bentuk pelatihan, tapi yang saya lihat atau matakun yang salah fasilitas yang kurang jadi bagaimana mau berkembang sedangkan fasilitas saja tidak lengkap. contoh kelompok tani, yang kulihat itu belum ada traktor dimana kalau traktor ada pasti memudahkan petani untuk bersawah, nah kalau ini tidak ada pakai corong saja, makan 1 minggu bajak sawah yang 2 petak saja, juga Karang Taruna sebenarnya dimana tempatnya itu, maksudku dimana biasa kumpul karena tidak menentu tempatnya juga,yah, maksudku itu sekretnya dimana, memang mungkin banyak berkembang pemuda desa disini pintarki buat sampah jadi cantik bisa juga na jual, tapi kan itu sekret tempat berkumpul setidaknya bisa dilengkapi lah, jangan juga rumahnya orang jadi sasaran tempat kumpul”.(wawancara dengan ibu Hasmida selaku warga, 17/06/2022)

Berdasarkan wawancara yang peneliti temukan maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan yang dilakukan di desa bonto bulaeng memang secara teori sudah cukup baik. Akan tetapi secara materil masih kurang, yang dimana sangat menunjang adalah fasilitas yang digunakan untuk mengembangkan organisasi tersebut

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan-informan di atas, terkait dengan para Kader Kelembagaan desa penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam Pengembangan Organisasi para Kader desa mampu memberikan perubahan terhadap lembaga – lembaga demi meningkatkan efektifitas dan juga kesejahteraan masyarakatnya, dengan demikian pengembangan-pengembangan yang dilakukan baik dari segi pelatihan dapat membantu masyarakat meningkatkan perekonomiannya, akan tetapi adanya beberapa hambatan dalam pengembangan organisasi yang mungkin menjadi

permasalahan yang cukup serius dimana masih kurangnya fasilitas yang mereka dapatkan sehingga ini juga menghambat dalam berkembangnya organisasi/lembaga tersebut.

3. *Career Development*

Career development atau pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan, dimana proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan, masing – masing tahapan ditandai dengan serangkaian permasalahan yang relatif unik, dan berbagai macam tugas,dengan demikian pengembangan karir dalam lembaga sangat menunjang dalam pertumbuhan kader dimasa yang akan datang. Dengan demikian ada beberapa pihak yang berperan dalam proses pengembangan karir yaitu Individu, serta lembaga Desa, maupu pemerintahan Desa. Dengan adanya pihak yang berperan merupakan bentuk manajemen sumber daya manusia, memberikan peluang kelanjutan karir individu melalui program pelatihan maupun pengembangan SDM. Dengan demikian ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karir sehingga dapat memengaruhi keberhasilannya:

a. Karakteristik personal (sifat dari diri seseorang)

Dengan melihat karakteristiknya dapat dilihat jalur karir yang memang cocok dengannya contohnya saja kepribadian,bakat,minat dan lain sebagainya.

b. Finansial

Banyak dari mereka yang merencanakan karirnya yang disebabkan karena kebutuhan finansial,walaupun mereka mendapatkan pekerjaan

namun tidak memenuhi kebutuhan finansialnya, tidak menutup kemungkinan mereka mengganti pekerjaannya.

c. Keluarga

Mengarahkan karirnya karena tuntutan dari keluarga, dengan demikian perkembangan karir tidak efektif dikarenakan berjalan sesuai keinginan keluarga bukan berasal dari diri mereka/ kemauan mereka sendiri.

Untuk mempertegas data di lapangan maka peneliti melakukan wawancara dengan berbagai pihak yang berhubungan langsung dengan rekayasa pengembangan karir masyarakat maupun kader kelembagaan desa. Dalam Wawancara dengan Sulha, S. Sos selaku Kasi Kesejahteraan menjelaskan bahwa:

“saya pikir apa yang kami lakukan selama ini itu bisa dibilang sebagai upaya pengembangan karir kader Kelembagaan Desa maupun masyarakat. Output dari pelatihan dan pengembangan SDM itu sudah pasti tujuannya untuk itu. Tapi hal itu tidak akan berjalan kalau satu atau dua Lembaga saja yang mengusahakan. Makanya Lembaga-lembaga Desa melakukan kordinasi, bahu-membahu untuk membuat pelatihan yang tepat terus dari pelatihan itu kita liat bagaimana caranya agar kami bisa kembangkan lagi skillnya masyarakat maupun kader kelembagaan yang terlibat”

Hasil wawancara diatas dipertegas oleh Ibu Santiani (Ketua PKK) yang menjelaskan bahwa:

“Apa yang dilakukan selama ini kayaknya sudah membuahkan hasil. Ibu-ibu yang tadinya hanya mengurus rumah tangga saja sekarang sudah bisa membangkitkan ekonomi keluarganya berkat pelatihan dan pengembangan keterampilan yang kami lakukan. Misalnya dari pelatihan menjahit itu ada beberapa ibu rumah tangga yang akhirnya membuat kelompok menjahit yang hasilnya cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka”.(wawancara dengan Ibu Santiani, 22/06/2022)

Dilanjutkan dengan wawancara kepada Nur Muhammad Rausan, SE selaku ketua Karang Taruna yang menjelaskan bahwa:

“kalau ditarik kebelakang saya pikir kita bisa liat bagaimana perkembangan karir kader kelembagaan yang ada di desa. Mereka yang betul-betul memanfaatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan itu sudah membuahkan hasil. Misal beberapa kader karangtaruna sekarang menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang mereka pelajari. Bersama masyarakat mereka membuat olahan hasil pertanian dan perikanan menjadi makanan kemasan. Misalnya olahan belut menjadi abon kemasan. Hasil olahan itu di distribusikan ke beberapa toko dan swalayan yang ada di dalam desa maupun beberapa desa yang tersebar di kecamatan. Pandemi pun tidak menghalangi jalannya produksi. Justru omsetnya makin meningkat karena banyak orang yang terbatas untuk ke pasar sehingga banyak yang pesan online. Selain dipasarkan di swalayan mereka juga memanfaatkan teknologi untuk layanan pesan antar”(wawancara dengan saudara Nur Muhammad Rauzan, SE, 22/06/2022)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengembangan karir kader desa, skill serta pengetahuan sangat diperlukan demi melangsungkan perkembangan dari setiap kader lembaga dengan memperhatikan karakter setiap kader juga mampu mendorong perubahan kepada masyarakat memberikan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat agar prekonomian mereka meningkat, dengan pengetahuan yang telah dikuasai kader lembaga desa, diharapkan mampu untuk mengembangkan karir mereka melalui pelatihan yang telah didapatkan.

Pengembangan karir sangatlah penting bagi setiap kader lembaga desa terkhususnya kader lembaga di desa bontobulaeng dikarenakan dalam pengembangan karir kader memberikan dampak yang positif bagi lembaga itu sendiri meskipun secara tidak langsung. Kreativitas dan inisiatif adalah penunjang karir kader sehingga mereka mampu mengembangkannya secara mandiri.

Dapat Disimpulkan bahwa untuk menunjang perkembangan karir kader kelembagaan desa maupun masyarakat desa tersebut dibutuhkan langkah

sistematik dan terstruktur serta berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan karir kader. Dengan berjalannya hal tersebut akan menghasilkan proses *habitiasi* yang membawa dampak positif yang signifikan bagi kader secara individu maupun bagi lembaga tempat kader menjalankan prosesnya. Perluasan dari perkembangan karir ini dapat membuka lapangan pekerjaan baru, meningkatkan taraf ekonomi masyarakat dan memperlancar pembangunan.

Sehubungan dengan argumen dikesimpulan diatas, A. Muh. Danial selaku Ketua LPM menjelaskan bahwa:

“apa yang dilakukan oleh teman-teman lembaga kader desa selama ini cukup berhasil. Hal itu terjadi karena adanya kordinasi dan kesaamaan tujuan untuk membangun desa. Makanya, dalam kerja-kerja yang selama ini mereka lakukan itu saling bantu baik secara ide maupun tenaga. Tidak gampang memang, tapi pelan-pelan akhirnya kader desa mampu memahami proses pelatihan dan pengembangan keterampilan yang selama ini mereka jalani. Bisa dilihat dari munculnya beberapa UMKM yang dibina secara bersama-sama oleh LPM, Karang taruna, PKK, Kelompok Tani maupun Posyandu. Keberhasilan dari UMKM itu tidak terlepas dari peran tokoh Masyarakat maupun Kader kelembagaan desa. Mereka yang ubah kebiasaan warga desa yang tadinya tidak melakukan apa-apa selain bertani, itupun hasil panen dijual begitu saja, kini lebih kreatif. Hasil panen tidak langsung dijual tapi di olah dulu secara kreatif sama UMKM lalu dijual dalam bentuk produk baru”.(wawancara dengan Bapak A. Muh. Danial, 23/06/2022)

Di pertegas oleh H. A. Rajuni selaku ketua POKTAN dusun Bonto Bulaeng yang menjelaskan bahwa:

“Iye betul yang dikatakan Danial, perlahan-lahan masyarakat sudah kreatif, yang tadinya hasil bumi itu dijual mentah sekarang diolah menjadi makanan kemasan dan lain-lain. Jadi selain bertani sekarang mereka juga sudah bikin industri rumahan. Tapi kan itu semua juga berjalan karena dukungan dari kader kelembagaan desa dan tokoh masyarakat yang terlibat untuk ajar masyarakat berpikir dan bertidak kreatif, meskipun butuh waktu yang cukup lama tapi ku pikir kalau kita semua konsisten, akan ada banyak peluang bagi warga untuk kembangkan lapangan pekerjaan”.(wawancara dengan Bapak H. A. Rajuni, 23/06/2022)

Dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa terdapat perkembangan karir yang signifikan di Desa Bonto Bulaeng, Perkembangan tersebut terjadi karena adanya upaya rekaya sosial yang dilakukan oleh tokoh-tokoh kelembagaan desa melalui upaya habituasi terhadap kader-kadernya. Upaya habituasi ini dilakukan secara kolektif oleh tokoh kelembagaan desa melalui proses pelatihan, pengembangan keterampilan hingga pendampingan dalam menjalankan bidang kelebagaannya masing-masing.

Berdasarkan seluruh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan di atas terkait dengan para Kader Kelembagaan desa. Penulis dapat menyimpulkan bahwa Lembaga kader Desa berhasil dalam membentuk perkembangan karir kader. Hal ini dapat ditinjau dari aspek kesejahteraan desa Bonto bulaeng itu sendiri. Mayoritas penduduk Desa menggantungkan hidupnya sebagai petani, sehingga opsi pekerjaan di desa tersebut terbatas. Namun kehadiran lembaga-lembaga ini membawa perubahan yang signifikan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan maka terbentuklah industri kreatif yang membuka lapangan pekerjaan baru bagi kader dan masyarakat desa. Perkembangan karir dari sekedar ibu rumah tangga atau petani menjadi pekerja industri rumahan ini tidak terlepas dari proses pembiasaan oleh lembaga-lembaga terkait untuk menanamkan kreatifitas secara terus-menerus. Sehingga perlahan namun pasti proses mengolah hasil pertanian menjadi produk kemasan bernilai ekonomis tinggi ini menjadi tradisi baru bagi kader.

C. Faktor penghambat dan pendukung peningkatan pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bonto Bulaeng

1. faktor Penghambat

dalam proses peningkatan pengembangan sumber daya manusia pada kader lembaga yang ada di desa bontobulaeng bisa dikatakan masih kurang efektif dikarenakan strategi pencapaian tujuan dengan keterbatasan skill dan pengetahuan dari sebagian kader, kurangnya partisipasi dari anggota kader yang mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan ini dapat menghambat perkembangan lembaga bahkan kader itu sendiri, dengan adanya berbagai jenis rangkaian kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah desa bahkan yang diadakan oleh lembaga untuk meningkatkan partisipasi masyarakat demi membantu tumbuh kembang prekonomian masyarakat, namun tidak sesuai apa yang diharapkan, selain anggota kader kurang partisipasi, masyarakat juga kurang berpartisipasi, padahal dalam pelatihan yang diadakan memberikan pengetahuan dasar mengenai apa dan bagaimana proses prekonomian mereka dapat meningkat dengan signifikan, selain itu juga kurangnya fasilitas yang dapat digunakan dalam hal pengembangan, dengan masih tidak lengkapnya fasilitas ini menjadikan proses dalam pengembangan terhambat.

2. Faktor pendukung

Adapun faktor pendukung peningkatan pengembangan SDM di Desa Bonto Bulaeng adalah Sosial budaya masyarakat tokoh Kader kelembagaan desa, terjalannya komunikasi antar lembaga sehingga terbentuklah struktur lintas kelembagaan desa dalam upaya untuk mengembangkan SDM melalui sistem yang dibentuk secara kolektif untuk menumbuhkan kesadaran tiap kader dalam lembaga-lembaga kader desa melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dilakukan secara bertahap.

Selain faktor diatas, Kebijakan pemerintah desa serta kesadaran masyarakat untuk terlibat aktif juga menjadi bagian penting dalam pengembangan SDM. Upaya Pengembangan SDM merupakan Upaya melakukan *Habitiasi* nilai kedalam tubuh masyarakat. Nilai yang dimaksud adalah kesadaran akan pentingnya pengetahuan dan keterampilan tertentu untuk membangun kemandirian dalam tubuh masyarakat. Kesadaran tersebut tumbuh melalui proses pembiasaan (*Habitiasi*) oleh Lembaga Kader Desa dalam pelatihan-pelatihan maupun advokasi yang dilakukan.

D. Pembahasan

Isi dari pembahasan adalah mendiskusikan hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan tentang pengembangan sumber daya manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba. Sumber Daya Manusia merupakan kunci dari berkembangnya organisasi, yakni mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas serta kepuasan kader dalam sebuah organisasi. Konsep tersebut diperkenalkan oleh Werner dan DeSimon. Yang menandakan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat tiga fungsi utama dalam pengembangan SDM yakni *Training dan development, Organization Development, dan Career Development*.

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil wawancara diatas kedalam kategori penarikan kesimpulan secara induktif sesuai dengan apa yang telah dibahas sebelumnya bahwa pengembangan Sumber daya manusia kader kelembagaan Desa di Desa Bontobulaeng dalam pelatihan, pengembangan serta karir lembaga, mampu meningkatkan kualitas kader menuju desa mandiri. Indikator tersebut mengacu pada pengembangan kader, dimana kader merupakan orang yang dibentuk untuk memegang peran penting (orang kunci) dan memiliki komitmen dan dedikasi tinggi untuk menggerakkan organisasi dalam mewujudkan visi misinya. Kader desa terlibat aktif dalam proses belajar sosial yang dilaksanakan oleh seluruh lapisan masyarakat desa. Untuk lebih rincinya mengenai pembahasan hasil penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia kader kelembagaan desa di desa bontobulaeng :

1. *Training dan Development*

Training & development berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan (*training*) biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan pengembangan (*development*) memiliki fokus jangka panjang pada mempersiapkan Kader untuk tanggungjawab pekerjaan di masa depan, juga meningkatkan kapasitas Kader untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat ini (Werner dan DeSimone,2011:10). Dimana pelatihan pada umumnya merupakan peningkatan dari pengetahuan serta keterampilan yang telah dicapai sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa bahwa pelatihan yang telah dilakukan kader lembaga desa belum berjalan dengan baik dikarenakan sebahagian kader lembaga desa masih kurang aktif dalam berbagai rangkaian pelatihan yang diberikan yang dimana tujuan dari pelatihan itu untuk memberikan pengetahuan, *skill*, serta wawasan yang cukup untuk bagaimana mengembangkan organisasi atau lembaganya, sebab pelatihan yang diberikan berbeda beda tergantung bidangnya masing-masing dengan kurang aktifnya kader dalam pelatihan maka pengembangan pun akan terhambat adapun yang menjadi permasalahan yaitu informasi yang kurang baik, baik dari pemerintah desa maupun kader lembaga, sehingga partisipasi

kurang efektif dalam membantu pemerintah desa membangun desa Bontobulaeng yang mandiri.

2. *Organization Development*

Organization Development (pengembangan organisasi) didefinisikan sebagai proses untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui *intervensi* (keterlibatan) terencana, yang diterapkan menggunakan konsep *behavioral science*, yaitu menggunakan pendekatan yang berhubungan dengan subjek tindakan/perilaku manusia (Werner dan DeSimone, 2011:11). Pengembangan organisasi sendiri menggambarkan bagaimana agar kader dapat mengembangkan suatu organisasi tempat mereka berada dengan menjalankan program-program yang telah ada agar terlaksana dengan sebaik-baiknya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa, bahwa dalam pengembangan organisasi bisa dikatakan masih belum berjalan dengan baik, dimana masih ditemukannya hambatan/kendala, pengembangan yang telah dilakukan dapat juga dikatakan bahwa para Kader desa mampu memberikan perubahan terhadap lembaga-lembaga demi meningkatkan efektifitas dan juga kesejahteraan masyarakat, dengan demikian pengembangan-pengembangan yang dilakukan baik dari segi pelatihan dapat membantu masyarakat meningkatkan perekonomiannya, akan tetapi adanya beberapa hambatan dalam pengembangan organisasi yang mungkin menjadi permasalahan yang cukup

serius dimana masih kurangnya fasilitas yang mereka dapatkan sehingga ini juga menghambat dalam berkembangnya organisasi/lembaga tersebut.

3. *Career Development*

Career Development (pengembangan karir) adalah proses berkelanjutan, dimana proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan, masing-masing tahapan ditandai dengan serangkaian permasalahan yang relatif unik, dan berbagai macam tugas (Werner dan DeSimone, 2011:12). Dengan berbagai permasalahan yang dihadapi dapat memberikan solusi bagi kader dalam proses yang mereka kerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa, bahwa dalam pengembangan karir, lembaga kader Desa belum sepenuhnya berhasil dalam membentuk perkembangan karir kader. Dimana untuk menunjang karir dari setiap kader diperlukannya pengetahuan, kemampuan, kemauan, dan keterampilan yang ada pada diri setiap kader, sehingga mampu membentuk karir kader. Namun dengan kurang aktifnya kader dalam pelatihan serta interaksi dengan masyarakat dapat membuat karir kader terhambat. Tujuan dari pelatihan yang diberikan agar berkembangnya karir kader yaitu dengan memahami kemampuan dari masing-masing individu serta meningkatkan keterampilannya. Walaupun Hal ini dapat ditinjau dari aspek kesejaraan desa Bontobulaeng itu sendiri. Dimana Mayoritas penduduk Desa menggantungkan hidupnya sebagai petani, sehingga opsi pekerjaan di desa tersebut terbatas. kehadiran lembaga-lembaga ini diharapkan membawa

perubahan yang signifikan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan agar dapat membentuk industri kreatif yang membuka lapangan pekerjaan baru bagi kader dan masyarakat desa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari Hasil obaervasi wawancara penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa Di Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba”. Yang dapat dilihat dari tiga indikator yang dalam penulis gunakan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia terkhusus kader lembaga desa bontobulaeng yaitu :

1. *Training dan Development*

Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan oleh kader lembaga desa bontobulaeng, belum berjalan dengan baik dikarenakan sebahagian kader lembaga desa masih kurang aktif dalam berbagai rangkaian pelatihan yang diberikan yang dimana tujuan dari pelatihan itu untuk memberikan pengetahuan, *skill*, serta wawasan yang cukup untuk bagaimana mengembangkan organisasi atau lembaganya, sebab pelatihan yang diberikan berbeda beda tergantung bidangnya masing-masing dengan kurang aktifnya kader dalam pelatihan maka pengembangan pun akan terhambat adapun yang menjadi permasalahan yaitu informasi yang kurang baik, baik dari pemerintah desa maupun kader lembaga, sehingga partisipasi kurang efektif dalam membantu pemerintah desa membangun desa Bontobulaeng yang mandiri.

2. *Organization Development*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai *Organization Development* (pengembangan organisasi) Kader Kelembagaan Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba belum berjalan dengan baik kendala atau hambatan dalam mengembangkan organisasi itu yakni kurangnya fasilitas, ini yang menjadi fokus dalam mengembangkan suatu lembaga yang ada di Desa Bontobulaeng, sehingga kader lembaga desa hanya menggunakan fasilitas yang seadanya

3. *Career Development*

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia kader kelembagaan desa di desa bontobulaeng kecamatan bulukumpa kabupaten bulukumba mengenai *Career Development* (pengembangan karir) bahwa lembaga kader Desa belum sepenuhnya berhasil dalam membentuk perkembangan karir kader. kurang aktifnya kader dalam pelatihan serta interaksi dengan masyarakat dapat membuat karir kader terhambat. Dimana kehadiran kader dari setiap lembaga ini membawa perubahan yang signifikan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sebenarnya mampu membentuk industri kreatif dan membuka lapangan pekerjaan baru bagi kader dan masyarakat desa. Namun kurang aktifnya kader dalam pelatihan dan interaksi serta fasilitas membuat Perkembangan karir kader terhambat.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemerintah desa diharapkan untuk bagaimana lebih memberikan perhatian terkait pelatihan bagi kader kelembagaan desa tepatnya di desa bontobulaeng, agar terus dapat mengembangkan pengetahuan serta wawasan kader, dan mendukung penuh kegiatan kegiatan yang bersifat kemasyarakatan.
2. Pemerintah desa diharapkan dapat memberikan/ melengkapi fasilitas terkait apa yang dibutuhkan lembaga desa, agar tidak lagi menggunakan fasilitas yang seadanya, demi meningkatkan pengembangan lembaga yang ada di desa menuju desa yang terus maju dan mandiri.
3. Pemerintah desa diharapkan dalam mengembangkan sumber daya manusia mampu memberikan dorongan, tidak hanya kepada kader lembaga desa saja terkait masyarakat untuk bagaimana masyarakat dapat terlibat aktif berpartisipasi dalam kegiatan maupun dalam hal pembangunan desa, memberikan edukasi dengan tujuan dan arahan yang jelas agar masyarakat paham dan mampu terlibat dalam proses mengembangkan sumber daya yang ada di desa bontobulaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2015). *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Jakarta : Rosda
- Adhi, K. T., Utami, N. W. A., & Adnyana, I. M. S. (2016). *Pemberdayaan Kader Desa Dan Tokoh Masyarakat Dalam Implementasi Strategi Deteksi Dini Kasus Malnutrisi Anak Balita Di Desa Bukit Karangasem*. Wahana Inovasi Vol. 15.
- Adi, Isbandi Rukminto. (2001). *Pemberdayaan Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, cet. Ke-1.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo
- Fitriani, S., Hariyani SKMMKM, M. S., Sumartini, E., Ade Rahmat, Mk., Siti Zahra, A., Nurjannah, N., & Respati, Stik. (n.d.). (2019). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pembentukan Kader Tanggap Stunting Sebagai Upaya Deteksi Dini Dan Pencegahan Stunting Di Desa Cikunir Kecamatan Singaparna Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2019*.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Ife, J & Tesoriero, F. (2008). *Alternatife Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi: Community Development*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Kaswan. (2014). *Career Development Untuk mencapai Kesuksesan dan Kepuasan. (1st ed)*. Bandung : Alfabeta.
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organization Behavior*, New York : McGraw-Hill
- Krismiayati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, Jurnal Office Vol 3 (1)

- Mahsyar, Abdul. (2011). *Masalah Pelayanan Publik Di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik*. Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Makassar. Vol. 1 nomor 2, Oktober 2011.
- Mathis & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Lima*. Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002.
- Moorhead, G & Griffin, R, W. (2013). *Prilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Notoatmodjo Seekidjo. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet Ke 5*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nurul Khurotin. (2018). *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. BEON INTERMEDIA CABANG MALANG*, Tesis Universitas Brawijaya
- Permendagri No. 18 tahun 2018, Pasal 3. *Tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa*
- Pratama, A.F.A. (2017). *Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Upaya Membangun Kemandirian Desa (Studi di Desa Notoharjo Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah)*. Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Lampung
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung: Alfabeta
- Price. (2011). *Human Resource Development*. Fourth Edition. South Western. Nelson Education Ltd.
- Rahman, R. (2009). *Corporate Social Responsibility: Antara Teori dan Kenyataan*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Rivai, V & E, J, Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rohmah, N. F. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 2 (1)
- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior (Edisi 15)*. New Jersey : Pearson Education.

- Robbins, Stephen P, & Mary Coulter. (2012). *Manajemen, Eleventh Edition*, (United States Of America : Pearson Education Limited).
- Suswanto, B., Windiasih, R., Sulaiman, A. I., & Weningsih, S. (n.d.). *Peran Pendamping Desa Dalam Model Pemberdayaan Masyarakat Berkelanjutan*.
- Storey, Jhon. (2007). *Cultural Studies dan Kajian Budaya Pop*, Yogyakarta : Jalasutra.
- Usman, Sunyoto. (2004). *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Undang-Undang No. 06 tahun 2014. *Tentang Desa*
- Soerachman, A. (2008). *Studi Pemetaan Potensi Desa Menuju Desa Siaga Yogyakarta*. Hasil Penelitian: Universitas Gajah Mada
- Sopandi, A. (2010). *Strategi Pemberdayaan Masyarakat : Studi Kasus Strategi dan Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat di Kabupaten Bekasi*. Jurnal Kybernan. 1(1): 40-56
- Subagyo, H. (2008). *Pengaruh Peran Pendampingan Bidang Desa Terhadap Pengembangan Desa Siaga di Kabupaten Blitar*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Rafika Aditama Sulaiman, A.I., Sugito, T., dan Sabiq, A. (2016). *Komunikasi pembangunan partisipatif untuk pemberdayaan buruh migran*. Jurnal Ilmu Komunikasi. 13(2):233-252
- Sumodiningrat, G. (1999). *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaringan Pengamanan Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sunarti, V. (2016). *Peranan Pendamping Desa dalam Membentuk Masyarakat Sadar Bencana sebagai salah Satu Mitigasi Bencana*. Prosiding. Seminar Nasional Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kamis 6 Oktober 2016
- Werner dan DeSimone. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resources Development)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

L

A

M

P

I

R

A

N

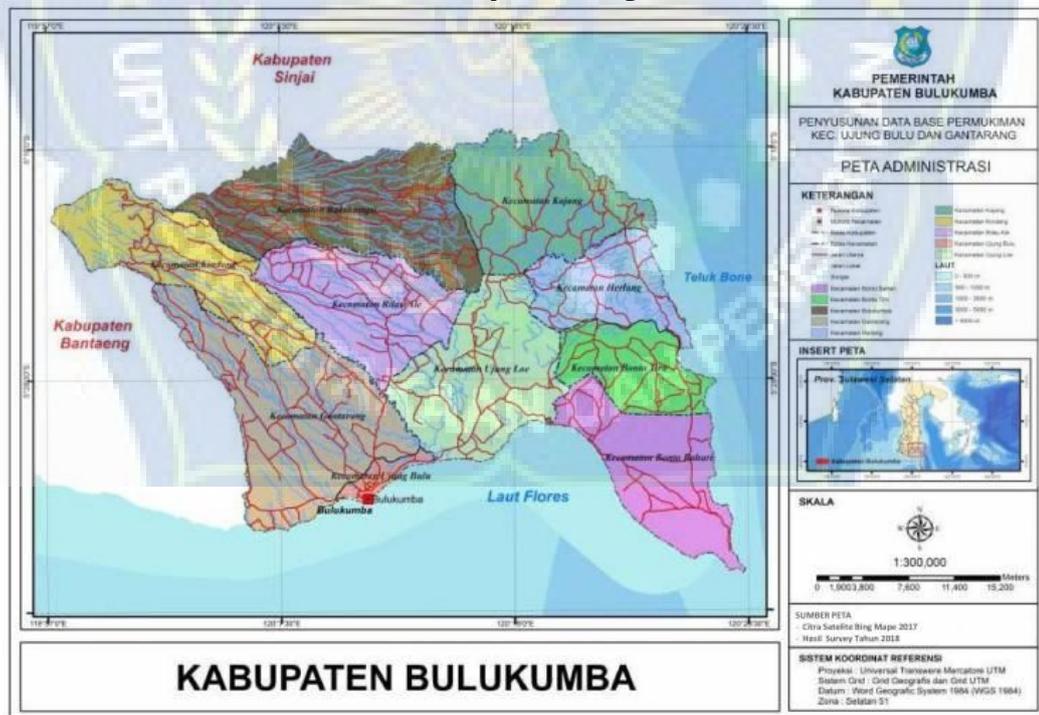


Gambar 1: Peta Wilayah Desa Bonto Bulaeng



Sumber : kantor Desa Bonto Bulaeng 2022

Gambar 2: Peta Wilayah Kabupaten Bulukumba



Sumber: <https://bulukumbakab.go.id/peta-bulukumba>

Gambar 3: SK PKK

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA DESA
 NOMOR : 07 /DBT/1/2022
 TENTANG : PEMBENTUKAN PENGURUS TIM PENGGERAK PKK DESA
 BONTOBULAENG KECAMATAN BULUKUMPA KABUPATEN
 BULUKUMBA TAHUN ANGGARAN 2022.

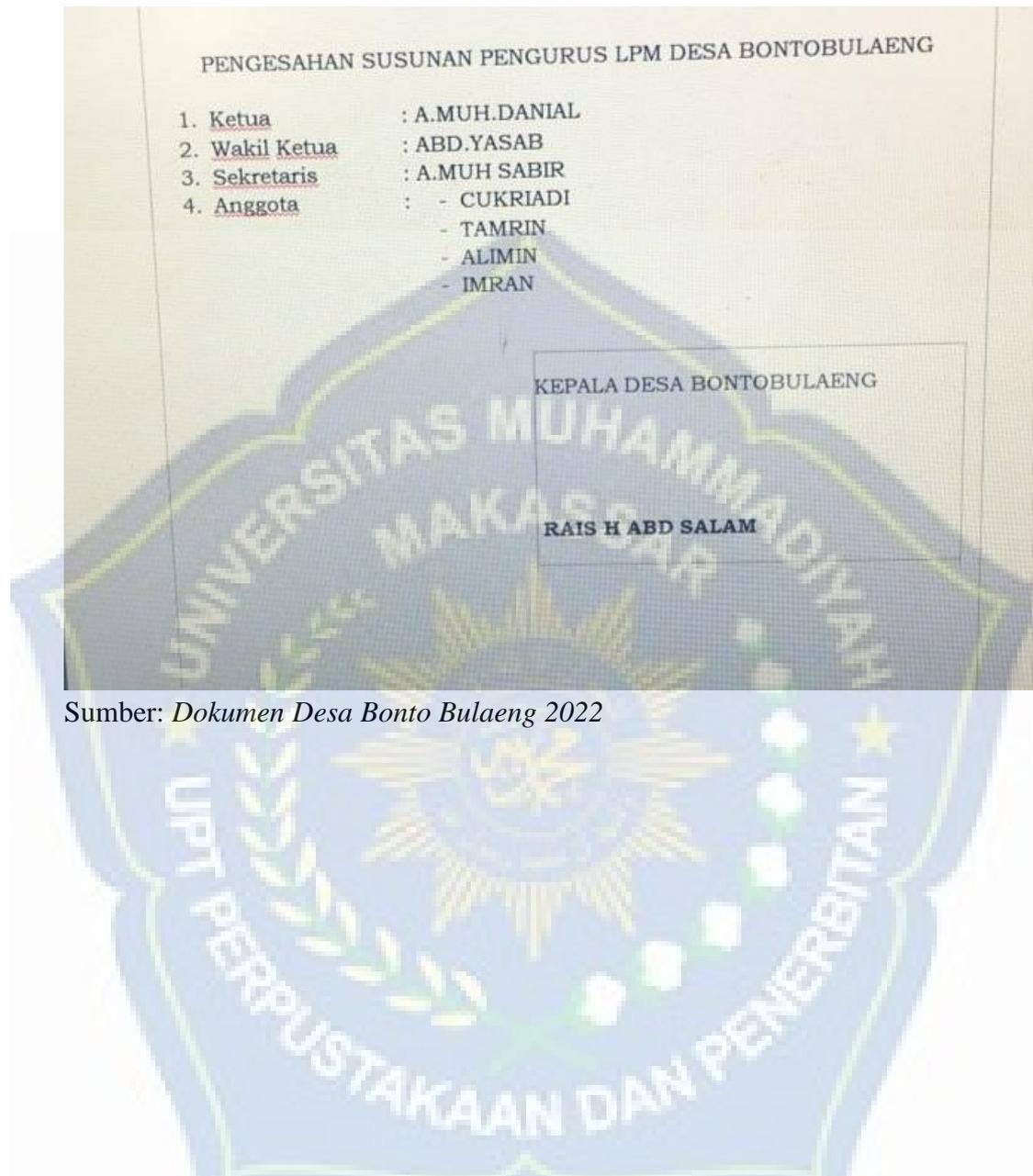
KETUA : SANTIANI
 WAKIL KETUA : MEGAWATI
 SEKRETARIS : HARDIANI
 BENDAHARA : MARIATI

POKJA	BIDANG	NAMA
I	1. Penghayatan dan Pengamalan Pancasila 2. Gotong Royong	Ketua : Dewi Sartika Sekertaris : Darmawan Anggota <ul style="list-style-type: none"> • Jumriati • A.Aminah • Husnah • Irmawati • Sakaria
	1. Pendidikan dan Keterampilan 2. Pengembangan Kehidupan Berkoperasi	Ketua : A.Bau Asseng Sekertaris : Ernawati Anggota <ul style="list-style-type: none"> • Armiati • Hasrawati • Bau Nurhaningsi • Darnawati • Nirwati
III	1. Pangan 2. Sandang 3. Perumahan Tata Laksana Rumah Tangga	Ketua : Suhartini Sekertaris : Kiki Novini Anggota <ul style="list-style-type: none"> • Mawar • Mardiani • Nurjannah • Hartati • Sukmawati
IV	1. Kesehatan 2. Kelestarian Lingkungan	Ketua : A.Nurlaela,A.Mk Sekertaris : Riski Ayu Lestari Anggota <ul style="list-style-type: none"> • Sari Bunga • Risawati • Irawati • Humaya • Ramlah.k • Wardani

KEPALA DESA BONTOBULAENG

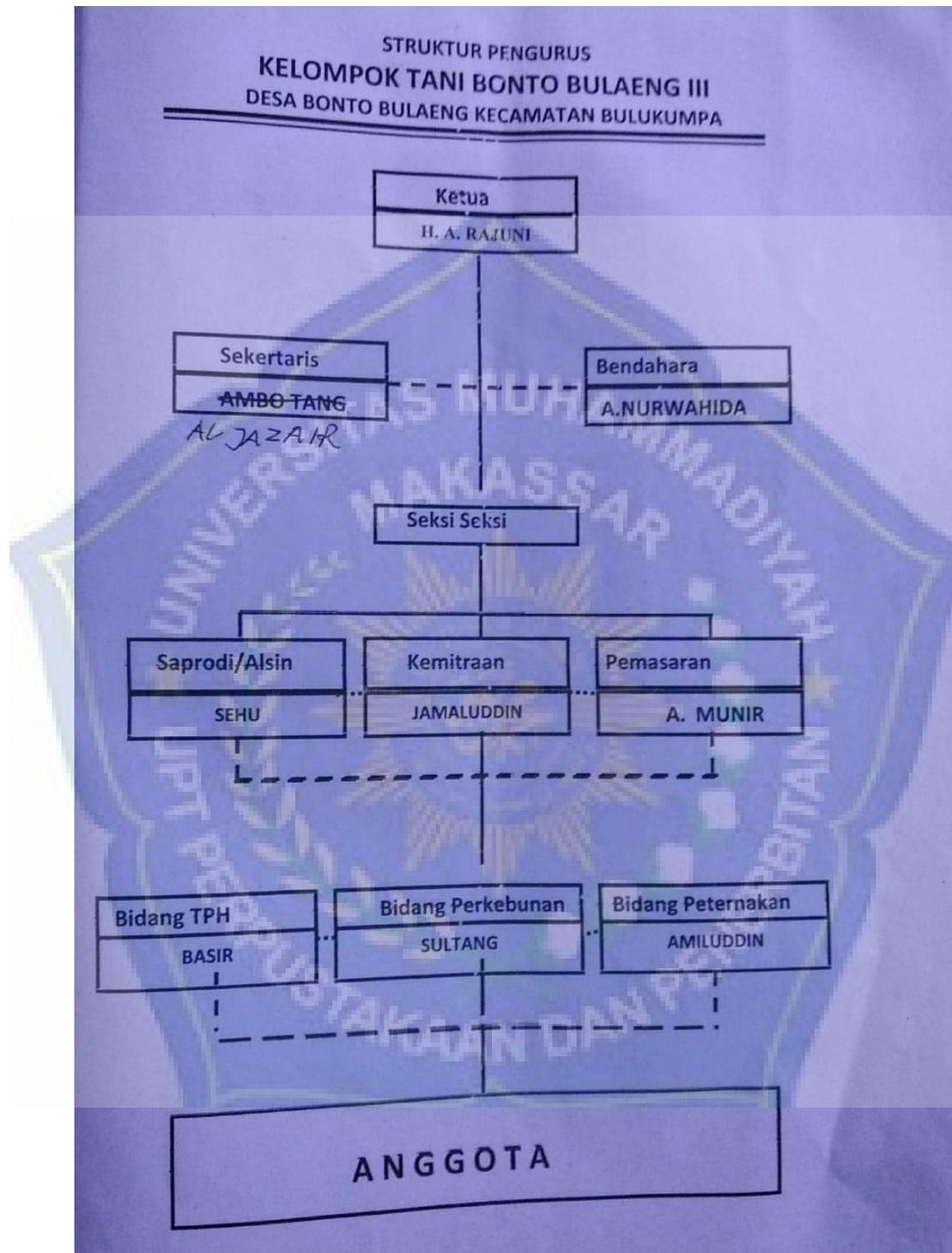
 RAIS H. ABD. SALAM
 KECAMATAN BULUKUMPA

Sumber: Dokumen Desa Bonto Bulaeng 2022

Gambar 4: Susunan Pengurus LPM

Sumber: *Dokumen Desa Bonto Bulaeng 2022*

Gambar 5: struktur Organisasi Kelompok Tani



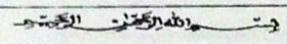
Sumber: Dokumen Desa Bonto Bulaeng 2022

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

	<p style="text-align: center;">Universitas Muhammadiyah Makassar <small>Integrity - Professionalism - Entrepreneurship</small></p>	<p style="text-align: center;">Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Faculty of Social and Political Sciences</p> <p style="font-size: small;">Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588 Official Email: fisip@unismuh.ac.id Official Web : https://fisip.unismuh.ac.id</p>										
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">Nomor</td> <td>: 0713/FSP/A.6-VIII/IV/1443 H/2022 M</td> </tr> <tr> <td>Lamp.</td> <td>: 1 (satu) Eksamplar</td> </tr> <tr> <td>H a l</td> <td>: Pengantar Penelitian</td> </tr> </table>			Nomor	: 0713/FSP/A.6-VIII/IV/1443 H/2022 M	Lamp.	: 1 (satu) Eksamplar	H a l	: Pengantar Penelitian				
Nomor	: 0713/FSP/A.6-VIII/IV/1443 H/2022 M											
Lamp.	: 1 (satu) Eksamplar											
H a l	: Pengantar Penelitian											
<p>Kepada Yth. Bapak Rektor, Cq. Lembaga Peneliti dan Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh Di – Makassar</p> <p>Assalamu Alaikum Wr. Wb.</p> <p>Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Nama Mahasiswa</td> <td>: Edi Iswanto</td> </tr> <tr> <td>S t a m b u k</td> <td>: 105610539715</td> </tr> <tr> <td>J u r u s a n</td> <td>: Ilmu Administrasi Negara</td> </tr> <tr> <td>Lokasi Penelitian</td> <td>: Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.</td> </tr> <tr> <td>Judul Skripsi</td> <td>: <i>"Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba "</i></td> </tr> </table> <p>Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih. Jazakumullahu Khaeran Katziraa.</p> <p>Wassalamu Alaikum Wr. Wb.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">Makassar, 26 April 2022 D e k a n,</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">  Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si. NBM. 730.727 </div>			Nama Mahasiswa	: Edi Iswanto	S t a m b u k	: 105610539715	J u r u s a n	: Ilmu Administrasi Negara	Lokasi Penelitian	: Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.	Judul Skripsi	: <i>"Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba "</i>
Nama Mahasiswa	: Edi Iswanto											
S t a m b u k	: 105610539715											
J u r u s a n	: Ilmu Administrasi Negara											
Lokasi Penelitian	: Di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.											
Judul Skripsi	: <i>"Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba "</i>											

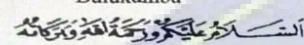

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**


LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail : lp3munismuh@plasa.com



Nomor : 1722/05/C.4-VIII/IV/40/2022 26 Ramadhan 1443 H
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 27 April 2022 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Bupati Bulukumba
 Cq. Ka. IP3 Balitbang Perpustakaan dan Kearsipan
 di –
 Bulukumba



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0713/FSP/A.6-VIII/IV/1443 H/2022 M tanggal 26 April 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : EDI ISWANTO
 No. Stambuk : 10561 0539715
 Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

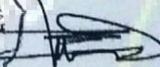
"Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bonto Bulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 9 Mei 2022 s/d 9 Juli 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.



Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

04-22



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Dahlia No. 2 Telp. (0413) 85003 Bulukumba 92511

K e p a d a

Nomor : 074/ ³²⁶ /Kesbangpol/V/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Rekomendasi

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal, PTSP dan
 Tenaga Kerja Kab. Bulukumba
 di-
 Jalan Kenari No. 13 Bulukumba

Berdasarkan Surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1722/05/C.4-VIII/IV/40/2022 tanggal 27 April 2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : EDI ISWANTO
 Tempat/Tgl Lahir : Bungku, 10 - 12 - 1996
 No. Pokok : 10561 0539715
 Program Studi/Prodi : Ilmu Administrasi Negara
 Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Pekerjaan : Mahasiswa UNISMUH Makassar
 Alamat : Jalan Karaeng Bonto Tangnga No. 10 Makassar
 Hp. 0823 4665 2728
 Email : edhyiswanto@gmail.com

Bermaksud akan mengadakan Penelitian di Camat Bulukumba dan Desa Bonto Bulaeng Kabupaten Bulukumba dalam rangka Penyelesaian Skripsi dengan Judul:

“ PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KADER KELEMBAGAAN DESA DI DESA BONTO BULAENG KECAMATAN BULUKUMPA KABUPATEN BULUKUMBA ”.

S e l a m a : Tmt 09 Mei s/d 09 Juli 2022
 Pengikut/Ang. Team : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut diatas dianggap layak mendapatkan Surat Keterangan Penelitian.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk dimaklumi dan bahan seperlunya.

Bulukumba, 10 Mei 2022



Tembusan :

1. Bupati Bulukumba (sebagai laporan)
2. FKPD Kab Bulukumba
3. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP di Makassar
4. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
 Alamat : Jl. Kenari No.13 Telp. (0413) 85060 Bulukumba 92512

Bulukumba, 10 Mei 2022

Nomor : 265/DPMPTSPTK/V/2022
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
 Yth. Kepala Desa Bonto Bulaeng Kab. Bulukumba

Di
 Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 074/326/Kesbangpol/V/2022 tanggal 10 Mei 2022 Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama : EDI ISWANTO
 Nomor Pokok : 10561 0539715
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 Institusi : UNISMUH MAKASSAR
 Alamat : JL. KARAENG BONTO TANGGA NO. 10 MAKASSAR

Bermaksud melakukan Penelitian di Desa Bonto Bulaeng Kabupaten Bulukumba dalam rangka SKRIPSI dengan judul "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KADER KELEMBAGAAN DESA DI DESA BONTO BULAENG KECAMATAN BULUKUMPA KABUPATEN BULUKUMBA " yang akan berlangsung pada tanggal 09 Mei s/d 09 Juli 2022.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat;
3. Penelitian/pengambilan data menyimpang dari izin yang diberikan;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksamplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bulukumba;
5. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



FERRY AWAN Z. FAHMI, S.STP., M. AP
 Pangkat : Pembina Tk.I
 NIP : 19820212 200212 1 001

Tembusan:

1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesbangpol Kab. Bulukumba di Bulukumba;
3. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
KECAMATAN BULUKUMPA
DESA BONTOBULAENG
Alamat : Jln.H.Kr.Bennu.Telp.(Hp)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 24 / DBT/ VII / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini,Kepala Desa Bontobulaeng Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1. Nama | : EDI ISWANTO |
| 2. Nomor Pokok | : 105610539715 |
| 3. Program Studi | : Ilmu Administrasi Negara |
| 4. Pekerjaan | : Mahasiswa |
| 5. Institusi | : UNISMUH MAKASSAR |

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama mahasiswa tersebut diatas **Benar** telah melaksanakan Penelitian di Desa Bontobulaeng Kec.Bulukumpa Selama ± 2 Bulan Dimulai Pada tanggal 9 Mei sampai dengan 9 Juli tahun 2022,dengan Judul Penelitian "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Kader Kelembagaan Desa di Desa Bontobulaeng Kec.Bulukumpa Kab.Bulukumba*".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bontobulaeng, 08 Juli 2022

Kepala Desa Bontobulaeng



RAIS H. ABD SALAM,SM

DOKUMENTASI

Wawancara dengan ketua Posyandu



Sumber: *Gedung POSYANDU Jera' Lompaa Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara Dengan Kasi Kesejahteraan



Sumber: *Kantor Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan ketua RT



Sumber : *Rumah Kediaman Ketua RT Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan warga Desa Bonto Bulaeng



Sumber : *Rumah Kediaman Warga Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan warga dan Staff Desa



Sumber: *Kantor Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan ketua Karang Taruna



Sumber: *Rumah kediaman Ketua Karang Taruna Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan ketua LPM



Sumber: *Rumah Kediaman Ketua LPM Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan Ketua PKK



Sumber: *Rumah Kediaman Ketua PKK Desa Bonto Bulaeng 2022*

Wawancara dengan Ketua Kelompok Tani



Sumber: *Rumah Kediaman Ketua Kelompok Tani Desa Bonto Bulaeng 2022*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor : Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Telp (0411) 866972, 881593, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Edi Iswanto
NIM : 105610539715
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 26 Agustus 2022
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurshah, S.Hum., M.I.P.
NBM. 964 591

BAB I EDI ISWANTO 105610539715

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	roboguru.ruangguru.com Internet Source	3%
2	jta-journal.com Internet Source	3%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
4	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB II EDI ISWANTQ, 105610539715

ORIGINALITY REPORT

25% **25%** **11%** **18%**
 SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Muji Gunarto, Paizurahman Paizurahman. "Implementasi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Reputasi UIN Raden Fatah Palembang", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021
 Publication 4%
- 2 idr.uin-antasari.ac.id
 Internet Source 3%
- 3 repositori.buddhidharma.ac.id
 Internet Source 3%
- 4 jta.lan.go.id
 Internet Source 3%
- 5 prosidingfrima.stembi.ac.id
 Internet Source 2%
- 6 repository.stiemahardhika.ac.id
 Internet Source 2%
- 7 www.nurulhuda.id
 Internet Source 2%
- 8 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
 Internet Source

		2%
9	pt.scribd.com Internet Source	2%
10	repository.uniba.ac.id Internet Source	2%
Exclude quotes	On	Exclude matches < 2%
Exclude bibliography	On	



BAB III EDI ISWANTO 105610539715

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX
8% INTERNET SOURCES
5% PUBLICATIONS
5% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	repositori.uinjambi.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB IV EDI ISWANTO 105610539715

ORIGINALITY REPORT

3% SIMILARITY INDEX
5% INTERNET SOURCES
0% PUBLICATIONS
0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 **123dok.com** **3%**
Internet Source

Exclude quotes On Exclude matches 2.9%
Exclude bibliography On



BAB V EDI ISWANTO 105610539715

ORIGINALITY REPORT



5% SIMILARITY INDEX

5% INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

3% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	smartlib.umri.ac.id Internet Source	3%
2	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



RIWAYAT HIDUP



EDI ISWANTO, lahir di Bungku Sulawesi Tengah pada tanggal 10 Desember 1996 Anak Pertama dari pasangan Ayah Mas'ud dan Ibu Rosmiati. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 188 Bonto Bulaeng tahun 2009. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Bulukumpa hingga tamat pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 2 Bulukumpa dengan mengambil program Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Selanjutnya pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan mengambil program studi Ilmu Administrasi Negara. Pada tahun 2022 ini akan mengantarkan penulis untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) dengan menyusun karya ilmiah dengan judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KADER KELEMBAGAAN DESA DI DESA BONTO BULAENG KECAMATAN BULUKUMPA KABUPATEN BULUKUMBA”**.